



การศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาท  
ของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง  
Study of Directions for Addressing Student Quarrel Problems  
in a Private Vocational College

กฤตพร ชุมสุวรรณ  
Krittaporn Chumsuwan

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2559



การศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาท  
ของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง  
STUDY OF DIRECTIONS FOR ADDRESSING STUDENT  
QUARREL PROBLEMS IN A PRIVATE VOCATIONAL COLLEGE

กฤตพร ชุมสุวรรณ  
KRITTAPORN CHUMSUWAN

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ การศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียน  
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

ชื่อ นามสกุล นางสาวกฤตพร ชุมสุวรรณ

ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชา การจัดการ

คณะ บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

.....ประธานกรรมการ  
(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)

.....กรรมการ  
(ดร.ณัฐชา อ่างงาโชติ)

.....กรรมการ  
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นำการค้นคว้าอิสระ  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ดร.ปริญญา มากลั่น)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง
ชื่อ สกุล	นางสาวกฤตพร ชุ่มสุวรรณ
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา	การจัดการ
ปีการศึกษา	2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง และนำเสนอแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทดังกล่าว โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน อาจารย์ที่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการทะเลาะวิวาท หรือเคยมีนักเรียนในความดูแลก่อเหตุการทะเลาะวิวาท จำนวน 5 คน นักเรียนที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการทะเลาะวิวาท โดยแบ่งเป็นศิษย์เก่าจำนวน 5 คน ศิษย์ปัจจุบันจำนวน 5 คน และผู้ปกครองของนักเรียนที่มีประวัติการทะเลาะวิวาทจำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน

ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุการทะเลาะวิวาทมาจากสาเหตุหลัก 4 ด้าน คือ 1) ด้านเพื่อนและรุ่นพี่; 2) ด้านสิ่งแวดล้อมภายในครอบครัว; 3) ด้านวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตของนักเรียน; และ 4) ด้านสถานที่ตั้งของวิทยาลัย โดยในปัจจุบันการยั่วยุ ต้าทอกันนั้นไม่ใช่แค่เพียงเวลาเจอกันเท่านั้น แต่ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการยั่วยุ สบประมาทหรือด่าทอ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ก กลุ่มไลน์ อันนำไปสู่การทะเลาะวิวาทที่รุนแรงซึ่งระดับความรุนแรงของการทะเลาะวิวาทในปัจจุบันนั้นไม่ใช่เพียงแค่ความสะใจหรือการล้างแค้นเพื่อให้อีกฝ่ายรู้สึกกลัว แต่เป็นการหมายเอาชีวิตของนักเรียนอีกฝ่ายหนึ่งโดยมาตรการตามยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น การทำประวัติ การตรวจจ้อวูธ หรือการจัดครูเวรประจำจุดเสี่ยง นั้นสามารถลดปัญหาและความรุนแรงในการทะเลาะวิวาทได้ และกฎหมายมาตรา 44

ที่รัฐบาลเพิ่งประกาศใช้สำหรับแก้ปัญหาการทะเลาะวิวาทนั้น พบว่า กฎหมายดังกล่าวก็สามารถช่วยลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้เป็นอย่างมาก ทั้งนี้วิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยให้ผู้อำนวยความสะดวกระหว่างสถาบันเพื่อแก้ปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษานั้น พบว่าวิธีดังกล่าวไม่สามารถแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาได้แล้ว

**คำสำคัญ :** การจัดการปัญหา , การทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา , ความขัดแย้ง



<b>Independent Study Title</b>	Study of Directions for Addressing Student Quarrel Problems in a Private Vocational College
<b>Author</b>	Miss Krittaporn Chumsuwan
<b>Degree:</b>	Master of Business Administration
<b>Field Study</b>	Management
<b>Academic Year</b>	2016

## ABSTRACT

This study aims to examine directions for addressing student quarrel problems in a private vocational college and to propose the possible directions in preventing and solving those problems. It is a qualitative research using the in-depth interview technique. There are a total number of 21 key informants: 1 education institute administrator, 5 teachers having either direct experiences on quarrels or students under their supervision involving in quarrels, 10 students (5 alumni and 5 current students) who have engaged in quarrels and 5 guardians of students involving in the quarrels.

According to the research results, there are 4 principal causes of quarrels: 1) friends and senior students; 2) internal environment of family; 3) students' lifestyle culture; and 4) college location. Today, thanks to the technological advancement, the revilement or provocation of quarrels or insult is not limited to the face-to-face style alone; it can also be made through online social media (Facebook or LINE application). This eventually leads to the serious quarrels. The quarrel nowadays is not for personal satisfaction or revenge to frighten other party but for killing. In this regard, the measures according to the Ministry of Education's quarrel prevention and solution strategy are: recordkeeping, firearm inspection, and appointment of teachers to be stationed at certain risk locations. These actions succeed in reducing the number and severity of

quarrels. Moreover, it is also found that the measures proclaimed by virtue of Section 44 of Constitution of the Kingdom of Thailand (Interim), B.E. 2557 (2014) are also highly effective in solving quarrel problems. Nonetheless, the discussions between the education institute administrators are the unsuccessful solution for solving the quarrel problems among vocational students.

**Keywords :** Problem management , Quarrels of vocational students , Conflicts



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และการอนุเคราะห์ของ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งให้คำปรึกษาช่วยตรวจสอบแก้ไขจนการค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์ ประธานกรรมการสอบ และ ดร.ณัฐชา อังารชิตี ซึ่งได้สละเวลาเป็นกรรมการในการสอบพร้อมทั้งชี้แนะถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ทำให้วิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา อาจารย์ นักเรียน และผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่าง ที่ได้เสียสละเวลาในการเข้ารับการสัมภาษณ์ ซึ่งทำได้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ช่วยประสานงาน และดำเนินการในขั้นตอนที่เกี่ยวข้องจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีทั้งหมดนี้ ให้ บิดา มารดา ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนในการวางรากฐานการศึกษาให้ผู้วิจัย ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจต่อไป และหากงานวิจัยนี้มีข้อความใด ขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัย มา ณ โอกาสนี้ด้วย

กฤตพร ชุ่มสุวรรณ



# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 วิธีการศึกษาวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง	13
2.3 ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท ของกระทรวงศึกษาธิการ	23
2.4 แนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพ	26
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประเภทของงานวิจัย	55
3.2 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	55
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	56
3.4 การพัฒนาเครื่องมือ	57
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	58
4. ผลการศึกษา	
4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้มีความรู้ Key Informants	61
5. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	92
5.2 ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ / อาจารย์	105
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่า	109
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์ผู้ปกครอง	113
ภาคผนวก ง หนังสือแสดงความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย	116
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	118

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 แนวการศึกษาในการจัดการกับความขัดแย้ง	23
2.2 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม	33
2.3 ตารางสรุปตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทะเลาะวิวาท	50
2.4 ตารางสรุปสาเหตุของการทะเลาะวิวาท	51
2.5 ตารางสรุปประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับสาเหตุการทะเลาะวิวาท	52
2.6 ตารางสรุปประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับการแก้ไขความขัดแย้ง ในการทะเลาะวิวาท	54
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	60
4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามช่วงอายุ	61
4.3 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ อันนำไปสู่การจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาท	88



## สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

2.1 วัฏจักรของความขัดแย้ง

18



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมไทยในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก เนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การขยายตัวของวัฒนธรรมตะวันตก รวมถึงภาวะการบีบรัดตัวทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้ผู้ปกครองหมดเวลาไปกับการประกอบอาชีพนอกบ้าน ทำให้มีเวลาใกล้ชิดและอบรมดูแลบุตรหลานของตนเองน้อยลง ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต และการดำรงอยู่ร่วมกันของคนไทยในยุคปัจจุบัน นำไปสู่ปัญหาทางด้านความประพฤติที่กระทบต่อศีลธรรมและวัฒนธรรมของเยาวชนที่เพิ่มมากขึ้น (วีระเดชบัวประเสริฐยิ่ง และคณะ, 2555)

จากการเปลี่ยนแปลงในด้านสภาพสังคมของไทยในปัจจุบันที่กำลังพัฒนาไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีการลงทุนในประเทศด้านอุตสาหกรรม และการส่งออกที่เพิ่มมากขึ้น มีผลทำให้แนวทางการประกอบอาชีพของประชาชน มีแนวโน้มไปในกลุ่มอุตสาหกรรม ตลาดแรงงานต้องการแรงงานทางระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิคจำนวนมาก ค่านิยมในการประกอบอาชีพของบุคคลในสังคมจึงเปลี่ยนไป โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมมากขึ้น (เสนห์เสถียรพงศ์, 2540) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจและระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จะเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะโครงการขนาดใหญ่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยในปี 2558 ที่ผ่านมานั้นประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเต็มรูปแบบ โดยมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน เศรษฐกิจ และการค้าจะกระจายตัวไปทั่วภูมิภาค ทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องมาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้บุคลากรหรือแรงงานที่มีฝีมือ จึงต้องมีการเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับงาน รวมทั้งการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ มีทักษะที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ หัวใจสำคัญ คือ การมองถึงความต้องการบุคลากรหรือแรงงานระดับฝีมือด้านต่าง ๆ และส่วนสนับสนุน โดยผ่านกระบวนการจัดหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น มีความหลากหลาย โดยการเพิ่มจำนวนผู้เรียนสายอาชีวศึกษา การปรับภาพลักษณ์ การขยายความร่วมมือกับภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

และการสร้างโอกาสใหม่ให้กับการอาชีวศึกษาของไทย (กฤษทিকা พัชรชานนท์, 2558) อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจการศึกษาต่อหลังจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 - 2554 พบว่ามีเด็กเพียง 30% ที่เลือกเรียนต่อสายอาชีวศึกษา และมีแนวโน้มลดลง เพราะปัญหาค่านิยมเป็นปัญหาแรกที่พุดถึงกัน เพราะหลายคนมักติดภาพว่า เด็กอาชีวศึกษา คือ เด็กเกเร ชอบก่อเหตุทะเลาะวิวาท ถ้าส่งบุตรหลานไปเรียนจะทำให้เกิดอันตรายได้ ผู้ปกครองเองก็ปลูกฝังความคิดส่งเสริมให้ลูกเรียนสายสามัญมากกว่า (ไทยรัฐออนไลน์, 2557)

ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษามีมานานแล้ว โดยจุดเริ่มต้นของการก่อเหตุทะเลาะวิวาทของนักเรียน นักศึกษาในสังคมไทยเริ่มมาจากการแข่งขันกีฬานักเรียน ตั้งแต่ พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา กระทรวงศึกษาธิการจัดให้มีการแข่งขันกีฬานักเรียนเป็นประจำทุกปี ได้มอบหมายให้กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบในการแข่งขัน โดยเน้นเรื่องการแข่งขันกีฬานักกีฬาเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง แต่การแข่งขันกีฬาในระยะแรก ๆ ยังไม่บรรลุนิติภาวะที่ควรนัก เพราะนักเรียนที่เกเรจะมักอยู่ในกลุ่มแพ้ ชอบก่อเหตุทะเลาะวิวาทหลังจากเสร็จสิ้นการแข่งขัน ซึ่งนับได้ว่าเป็นประเพณีการตีกันแบบเป็นศัตรูคู่อาภิวาจา โดยทำให้เกิดการแบ่งฝ่ายของนักเรียนอาชีวศึกษาออกเป็นฝ่าย (ฐิติพร ศักดิ์ณรงค์, 2554)

ปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาเริ่มทวีความรุนแรงขึ้นทุกวัน โดยรูปแบบที่พบเห็นกันบ่อย คือการทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายซึ่งกันและกันเป็นประจำ การก่อเหตุทะเลาะวิวาทและใช้ความรุนแรงจะเห็นได้ชัดในกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษา คือ การทำร้ายร่างกายให้ได้รับบาดเจ็บ โดยรูปแบบการทำร้ายร่างกายนั้นได้มีการพัฒนาความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งอดีตการทะเลาะวิวาทจะเป็นการทำร้ายร่างกายด้วยอาวุธ เช่น ไม้ที่เหล็ก มีด หรือสิ่งต่าง ๆ ที่สามารถใช้เป็นอาวุธในการทำร้ายร่างกายได้ ซึ่งในบางครั้งก็ใช้มือเปล่าต่อสู้กันในลักษณะการตะลุมบอน แต่ในปัจจุบันการทำร้ายร่างกายมักจะใช้อาวุธปืนเป็นส่วนใหญ่ ทำให้เหตุการณ์เลวร้ายถึงขั้นผู้บาดเจ็บสาหัส หรือเสียชีวิต โดยรูปแบบของการทะเลาะวิวาทนั้นมักจะเกิดขึ้นในที่สาธารณะ เช่น ห้างสรรพสินค้า ป้ายรถประจำทาง หรือบริเวณหน้าวิทยาลัย เป็นต้น (สุกฤษ สุทธิพลาวุฒิ, 2556)

ปัญหาการทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายของกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษา เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากประเทศต้องการคนระดับกลางจำนวนมาก เพื่อป้อนงานเข้าสู่อุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยต้องการคนที่จบสายอาชีวศึกษาถึงร้อยละ 50% ซึ่งสาขาที่กำลังขาดแคลนจำนวนมาก ได้แก่ สาขาช่างเชื่อม โดยเฉพาะช่างเชื่อมใต้บาดาล สาขายานยนต์และการโรงแรม และการท่องเที่ยว ซึ่งขาดแคลนสวนทางกับการเติบโตของธุรกิจท่องเที่ยวของประเทศ ยังไม่นับรวมสายปีโตรเลียม และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ตลอดจนสาขาทางเทคโนโลยี แม้กระทั่งสายวิทยาศาสตร์เองก็ตาม เพราะเกินครึ่งของคนไทยเรียนสายสังคมศาสตร์เป็นหลัก (ไทยรัฐออนไลน์, 2557) ฉะนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐบาล และภาคเอกชน จึงควรตระหนักถึงความจำเป็นในการหามาตรการเพื่อการป้องกัน ฝ่าละอองธุลี และแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาอย่างเร่งด่วน มิใช่เป็นการตื่นตัวต่อปัญหาที่ต่อเมื่อเป็นข่าวทางหนังสือพิมพ์เท่านั้น (วรรณภา แจ่มศิริ, 2553)

ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นถึงปัญหาการทะเลาะวิวาทที่เกิดขึ้น ซึ่งไม่ได้ส่งผลเสียแค่ออกกับภาพลักษณ์ของสังคมเพียงอย่างเดียว แต่ได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยที่กำลังพัฒนา โดยปัญหาดังกล่าวส่งผลในระยะยาว ต่อการผลิตบุคลากรด้านช่างฝีมือ และช่างอุตสาหกรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการแข่งขันของประเทศในภาพรวม ผู้วิจัยจึงได้นำความรู้ทางบริหารธุรกิจที่ได้ศึกษามาปรับ และประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหานี้ จึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาสาเหตุปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยศึกษาจากพฤติกรรมการก่อเหตุทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาให้ชัดเจนมากขึ้นอันนำไปสู่หนทางในการหาแนวทางป้องกัน และแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาททั้งในระยะสั้นและระยะยาวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

1.2.2 เพื่อนำเสนอแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

### 1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของการทะเลาะวิวาท และแนวคิด ของนักเรียน ผู้ปกครอง และสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่แนวทางป้องกัน และแก้ไขปัญหา การทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา

1.3.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มประเภท ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน อาจารย์ 5 คน ผู้ปกครอง 5 คน ศิษย์ปัจจุบัน 5 คน และศิษย์เก่า 5 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน แห่งหนึ่ง

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย และใช้เวลาในการเก็บรวบรวม ข้อมูลในช่วงเดือนเมษายน 2559 ถึงเดือนกันยายน 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

### 1.4 วิธีการศึกษาวิจัย

1.4.1. ศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ และลักษณะของปัญหา เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการสร้าง กรอบแนวคิดในแนวทางการจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา โดยการศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ผ่านการทบทวนวรรณกรรม

1.4.2 ศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์จากผู้บริหาร คณะครู อาจารย์ ผู้ปกครองของนักเรียน ศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่า ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหา การทะเลาะวิวาททั้งทางตรงและทางอ้อม

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อปัญหาการทะเลาะวิวาทหมดไป การศึกษาระบบอาชีวศึกษาก็จะได้แสดงศักยภาพที่มี คุณภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแสดงถึงความมีมาตรฐานมากขึ้น ทำให้มีนักเรียนมาเรียนอาชีวศึกษา มากขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีแรงงานด้านฝีมือและช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณภาพ ตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน



## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**การทะเลาะวิวาท** หมายถึง การเข้าประทุษร้ายกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ระหว่างนักเรียนอาชีวศึกษาต่างสถานศึกษา ซึ่งเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายแก่กายและจิตใจ

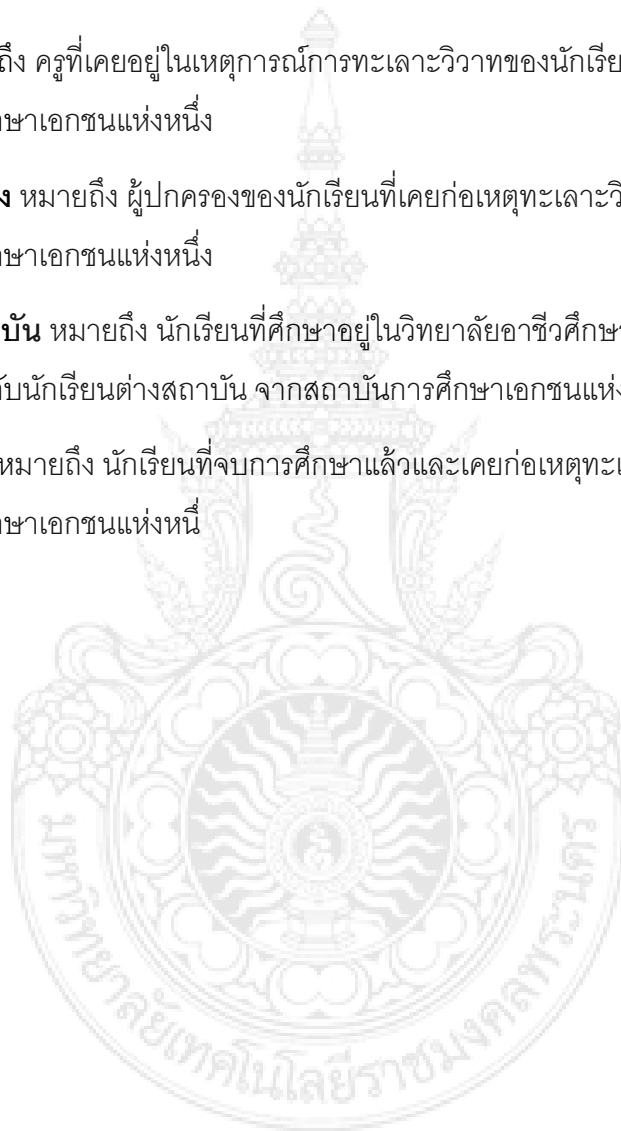
**ผู้อำนวยการ** หมายถึง หัวหน้าสถาบันการศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

**ครู** หมายถึง ครูที่เคยอยู่ในเหตุการณ์การทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาจากสถาบันการศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

**ผู้ปกครอง** หมายถึง ผู้ปกครองของนักเรียนที่เคยก่อเหตุทะเลาะวิวาทจากสถาบันการศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

**ศิษย์ปัจจุบัน** หมายถึง นักเรียนที่ศึกษาอยู่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเป็นผู้ที่มีประวัติการทะเลาะวิวาทกับนักเรียนต่างสถาบัน จากสถาบันการศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

**ศิษย์เก่า** หมายถึง นักเรียนที่จบการศึกษาแล้วและเคยก่อเหตุทะเลาะวิวาทจากสถาบันการศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง
- 2.3 ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท ของกระทรวงศึกษาธิการ
- 2.4 แนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน

##### 2.1.1 ความหมายของพฤติกรรม

สิทธิโชค วรรณสุนดีกุล (2546: หน้า 14) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม คือการกระทำของสิ่งมีชีวิต ซึ่งรวมถึงการกระทำที่เกิดขึ้นทั้งที่ผู้กระทำรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวในขณะที่กระทำ และยังหมายถึงการกระทำที่สังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม ซึ่งความหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกับจิราพร เพชรดำ และคณะ (2554: หน้า 19) ที่ได้กล่าวว่าพฤติกรรม คือ การกระทำทุกอย่างของมนุษย์ทั้งที่สังเกตได้โดยตรงและสังเกตไม่ได้ ผู้กระทำรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับปพน บุษยมาลย์ (2551: หน้า 5) ที่ได้กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง กิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ได้ เช่น การทำงานของหัวใจ การทำงานของกล้ามเนื้อ การเดิน การพูด การคิด ความรู้สึก ความชอบ ความสนใจ เป็นต้น และสุทธิรักษ์ ไชยรักษ์ และคณะ (2553: หน้า 5) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม เป็น  การกระทำที่แสดงอาการหรืออากัปกริยาของอินทรีย์  ทั้งในส่วนที่เจ้าของพฤติกรรมเองเท่านั้นที่รับรู้ได้  และในส  วนที่บุคคลอื่นรับรู้ได้  รวมทั้งภานุวัฒน์ ศิวะสกุลราช (2550) ได้กล่าวความหมายของพฤติกรรมว่าเป็นการกระทำของบุคคลในทุกลักษณะทั้งที่เป็นโดย

ธรรมชาติ ทางสรีระและที่จิตใจกระทำ ซึ่งอาจจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว และเป็นการกระทำที่สังเกตได้โดยอาจใช้ประสาทสัมผัสสัมผัสธรรมดาหรือใช้เครื่องมือช่วยการสังเกต

สรุปพฤติกรรม คือ การกระทำของสิ่งมีชีวิต ที่สามารถสังเกตได้ หรือไม่สามารถสังเกตได้ โดยการกระทำนั้นอาจกระทำขณะรู้สึกรู้ตัวหรือไม่ก็ได้

### 2.1.2 สาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรม

ซูซา จันท์เนม (อ้างถึงใน จิราพร เพชรดำ และคณะ, 2554: หน้า 19) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของเด็กจากนักจิตวิทยาว่ามาจากความต้องการ 2 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการทางสรีระ คือความต้องการที่จำเป็นของการมีชีวิต เช่น ต้องการอาหารเพื่อบรรเทาหิว ต้องการอากาศหายใจ ต้องการขับถ่าย หากไม่บ่งพร่อง เด็กก็จะเกิดความสุขและความพอใจ หากขาดสิ่งที่กำลังกระหายหรือต้องการ ก็เป็นเหตุให้เด็กดิ้นรนเพื่อให้ได้สิ่งที่ขาดมา

2. ความต้องการทางสังคม ถ้าหากพฤติกรรมของเด็กมีสาเหตุมาจากความต้องการแค่เพียงอย่างเดียว การเข้าใจพฤติกรรมของเด็กก็ง่าย เพราะมีสาเหตุจำกัด และมองเห็นได้ชัด แต่เนื่องจากมนุษย์เราเป็นสัตว์สังคม เด็กจึงมีความต้องการทางสังคมขึ้น เช่น ต้องการความรัก ความสำเร็จ ต้องการให้คนอื่นยกย่อง ยอมรับนับถือ ต้องการเป็นอิสระ และอื่น ๆ เมื่อไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการ เด็กอาจจะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ผิดปกติ หรือที่เรียกว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviant Behavior)

### 2.1.3 ความหมายของพฤติกรรมเบี่ยงเบน

วาสนา เครือมาศ (2549: หน้า 10) ได้กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมเบี่ยงเบนไว้ดังนี้

ความหมายเชิงสถิติ เป็นการให้ความหมายของพฤติกรรมเบี่ยงเบน โดยพิจารณาว่าเป็นการเบี่ยงเบนหรือการออกจากบรรทัดฐานของสังคม โดยถือว่าวิถีทางใดก็ตามที่คนส่วนใหญ่กระทำคือวิถีทางที่ถูกต้อง

ความหมายในเชิงตราประทับ (Label) เป็นการให้ความหมายโดยยึดถือผลของการใช้กฎเกณฑ์และบทลงโทษของหน่วยงานที่ควบคุมสังคม โดยกล่าวว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนเป็นพฤติกรรมที่ถูกหน่วยงานที่ควบคุมกฎหมายตราว่าพฤติกรรมนั้นเป็นพฤติกรรมที่ผิดจากบรรทัดฐานของสังคม

ความหมายในเชิงสัมพัทธ์ (Relative) เป็นการให้ความหมายโดยพิจารณาพฤติกรรม เบี่ยงเบนในแง่ของความแปรปรวนและสัมพันธภาพในชีวิตสังคมปัจจุบัน โดนตัดสินจากการพิจารณา ดังนั้น พฤติกรรมเบี่ยงเบนจึงเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยกลุ่มคนในสังคม เป็นผู้สร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมาและได้ทำการลงโทษพฤติกรรมบางชนิด ซึ่งตัวแปรที่สำคัญในการพิจารณาความเบี่ยงเบนก็คือผู้อื่น

ซึ่งสอดคล้องกับ สุทัศน์ บุญโสม (2556: หน้า 20) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบน คือ พฤติกรรมของสิ่งมีชีวิตที่แสดงออกมาแล้วสังคมเห็นว่าขัดต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อห้ามของสังคม โดยพฤติกรรมดังกล่าวอาจส่งผลด้านดีหรือไม่ดีแก่สังคม

สรุปได้ว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบน คือพฤติกรรมที่กระทำแตกต่างออกไปจากบรรทัดฐานสังคม หรือพฤติกรรมที่กระทำแล้วไม่เป็นที่ยอมรับทางสังคม

#### 2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนสามารถใช้ทฤษฎีที่แตกต่างกัน มาอธิบายพฤติกรรมหรือการกระทำที่เบี่ยงเบนของบุคคลที่กระทำขึ้น ดังนี้ (ณรัชต์ เศวตน์นันทน์, 2555: หน้า 171 – 248)

1. ตามหลักชีววิทยา เป็นหลักเกี่ยวกับชีวิตและโครงสร้างของสิ่งมีชีวิต ประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านชีวเคมี คือการเปลี่ยนแปลงของอาหารในร่างกาย การขาดความบกพร่องทางด้านโภชนา การขาดความสามารถในการเรียนรู้ ซึ่งมีผลต่อการเบี่ยงเบนในห้องเรียน และทำให้เกิดพฤติกรรมที่ผิดปกติได้ การทำงานที่ผิดปกติของสมอง คือ การที่บุคคลมีคลื่นสมองที่ผิดปกติ โดยมีคลื่นสมองที่เชื่อมเข้าตรงส่วนของขมับ จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เบี่ยงเบน การขาดความสนใจ ขาดความตั้งใจ และการแสดงออกจนเกินควร อันมีผลมาจากพันธุกรรม และมาจากความบกพร่องทางสมอง รวมทั้งความไม่สมบูรณ์ของระบบประสาท ระดับสารตะกั่วในร่างกายที่มากเกินไป จะส่งผลในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน คือขาดความสนใจในการเรียน มีความก้าวร้าว ความผิดปกติของโคโมโซม โดยเฉพาะชายที่มีโคโมโซม xyy จะมีขนาดสูงกว่าปกติ และพฤติกรรมที่รุนแรง ความผิดปกติของต่อมไร้ท่อ หากการทำงานของต่อมไร้ท่อผิดปกติจะทำให้การขับฮอร์โมนไม่สมดุลจะมีผลทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะก่ออาชญากรรมได้ง่ายกว่าคนปกติ เช่น คนที่มีฮอร์โมนเพศชายถูกขับมากจะมีพฤติกรรมก้าวร้าวชอบความรุนแรง หรือในเพศหญิง

ซึ่งอยู่ในระยะใกล้มีรอบเดือน หลายคนจะมีฮอร์โมนไม่สมดุล ส่งผลให้เกิดความเครียด หงุดหงิด และก่ออาชญากรรมได้ง่ายกว่าภาวะปกติ

2. ตามหลักจิตวิทยา เป็นการศึกษาจิตในลักษณะของการแยกส่วน โดยถือว่าจิตเป็นส่วนสำคัญของบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถแยกเป็น 3 ส่วน คือ ID (สันดานดิบ) เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความต้องการและแรงขับตามสัญชาตญาณ เช่น ความต้องการทางเพศ ความต้องการอาหาร จิตส่วนนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่หลากหลาย เป็นสิ่งที่มีมาตั้งแต่เกิดหรือที่เรียกว่า จิตใต้สำนึก ซึ่งจิตส่วนนี้จะเป็แรงขับเคล็อนให้กระทำไปโดยการขาดความควบคุม ยับยั้งซึ่งใจ EGO (อัตตา-ความเป็นตัวตน) เป็นตัวตัดสินใจว่าจะทำอย่างไร ทั้งนี้เพราะได้ตระหนักรู้ถึงสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เพื่อจะทำให้เกิดความพอใจให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ โดยพยายามหลบเลี่ยงความเจ็บปวดอันเกิดจากการกระทำของสิ่งแวดล้อม และ SURPEREGO (วัฒนธรรม) เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม โดยทั้ง 3 ส่วนจะทำงานด้วยกันในภาวะแห่งความผูกพันกัน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ปกติ และถูกต้องตามบรรทัดฐานของสังคม แต่เมื่อใดไม่เกิดภาวะผูกพันก็จะเกิดพฤติกรรมที่ผิดปกติ เกิดภาวะที่เบี่ยงเบน

ทั้งนี้แนวคิดตามหลักจิตวิทยา ยังประกอบด้วยทฤษฎีจิตวิทยาวัยรุ่น คือทฤษฎีที่ศึกษาในตัวของวัยรุ่นว่าเป็นวัยที่กำลังก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ ความคิด และจิตใจ รักอิสระในการตัดสินใจ ไม่ยอมให้ใครมากำว่ชีวิตส่วนตัว ขาดความรอบคอบ รักความยุติธรรม รักพวกพ้อง ต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อน มีความโกรธแค้นหากคนที่ตนเองรักถูกรังแก

3. ตามหลักสังคมวิทยา สามารถอธิบายสาเหตุและการกระทำของพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้ โดยแยกย่อยออกเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

### 3.1 ทฤษฎีการเลียนแบบ ซึ่งมีกฎการเลียนแบบอยู่ 3 กฎดังนี้

3.1.1 บุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันจะเลียนแบบพฤติกรรมกัน

3.1.2 ผู้เลียนแบบมักจะเลียนแบบคนที่สถานะเหนือกว่าตน เช่น เด็กจะเลียนแบบผู้ใหญ่ คนชั้นต่ำจะเลียนแบบคนชั้นกลาง คนชั้นกลางจะเลียนแบบคนชั้นสูง

3.1.3 กฎของการแทรกแซง เป็นพฤติกรรมกระทำผิดที่แทรกเข้ามาและเพิ่มความรุนแรงของพฤติกรรมให้มากขึ้น เช่นการใช้จ่ายเสพติดในวัยรุ่น เดิมนาย ก ดื่มเหล้าเพียงอย่างเดียว ต่อมาเข้ากลุ่มเพื่อนที่เสพยานาย ก จึงดื่มเหล้าและเสพยา

3.2 ทฤษฎีตีตราบาป โดยแนวคิดของทฤษฎีนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญตามเหตุการณ์ แต่จะสนใจภาวะจิตใจของคนในสังคมที่มีความรู้สึกนึกคิดในภาพรวม โดยทฤษฎีนี้จะเป็นการบอกว่าไม่มีพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมที่ผิด โดยพฤติกรรมที่ผิดนั้นจะถูกนิยามขึ้นโดยคนของสังคมนั้น ๆ และเมื่อถูกสังคมขนานนามตราหน้า ก็จะตีตราให้เขาเป็นอาชญากร คนพวกนี้ก็ได้รับความอับอายหรือความเสียหายจึงไม่สามารถกลับไปใช้ชีวิตได้อย่างบุคคลธรรมดาในสังคมได้อีก

3.3 ทฤษฎีการคบหาสมาคมที่แตกต่าง คือ พฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ ความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ความถี่และระยะเวลาในการพบเจอกัน หากเป็นระยะเวลานาน จะมีผลต่อพฤติกรรมอย่างยิ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ทัศนคติ เทคนิค และพฤติกรรมจากคนที่ใกล้ชิด เพื่อนสนิท ญาติ พี่น้อง

3.4 ทฤษฎีการควบคุมทางสังคม เชื่อว่าคนโดยธรรมชาติเป็นคนไม่ดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เมื่อมีโอกาสจะกระทำผิด บางครั้งการกระทำผิดเกิดจากความสนุก ความพึงพอใจของตนเอง กลุ่มทฤษฎีนี้ประกอบด้วย

3.4.1 ทฤษฎีการเพิ่มคุณค่าของตนเอง คือการประพடுத்தินให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อต้องการวางรากฐานหรือยกระดับของตัวเองขึ้น เช่น การต้องการที่จะเพิ่มคุณค่าของภาพลักษณ์ของตัวเอง และทำให้ทัศนคติด้านลบเกี่ยวกับตัวเองลดลง

3.4.2 ทฤษฎีการควบคุมเทรวิส เฮิร์สไซ เชื่อว่าคนเราทุกคนสามารถละเมิดกฎระเบียบ ข้อบังคับได้ แต่ที่ยังสามารถควบคุมตัวเองได้ เพราะกลัวว่าพฤติกรรมที่ตนเองกระทำ จะละเมิดกฎหมายจะทำลายความสัมพันธ์ของครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนั่นก็คือ ความผูกพันทางสังคม โดยองค์ประกอบของความผูกพันทางสังคม ได้แก่ 1. ความผูกพัน คือ ความรู้สึกผูกพันกับบุคคล หรือสิ่งของ ที่เป็นสิ่งที่ส่งผลให้บุคคลรู้สึกเชื่อฟัง และประพฤติปฏิบัติตามคำสั่ง แบ่งออกเป็นความรู้สึกผูกพันต่อบิดามารดา ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อน และความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน 2. การยึดมั่น คือ การยึดมั่นในกฎระเบียบ 3. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และ 4. ความเชื่อ

4. แนวคิดตามหลักนิเวศวิทยา คือการประพัตติพฤติกรรมที่ไม่พึงเหมาะสมไม่ได้เกิดจากความผิดปกติของบุคคลอย่างเดียว แต่เกิดจากความผิดปกติของพื้นที่บางแห่ง เช่น ชนิดของพื้นที่ เขตยากจนทั่วไป เขตชุมชนแออัด ปัญหาการว่างงานและความไม่มั่นคงของครอบครัว จะทำให้เยาวชนก่อความรุนแรงขึ้นมาได้ มีความก้าวร้าว เนื่องจากโอกาสดี ๆ มีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้เกิดการแข่งขันกันหาโอกาสซึ่งส่งเสริมการกระทำพฤติกรรมที่ผิดได้

สรุป แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนสามารถแบ่งได้เป็นแนวคิด 4 แนวคิด ประกอบด้วย 1) แนวคิดตามหลักชีววิทยา เป็นแนวคิดที่จะกล่าวถึงชีวิตและโครงสร้างของสิ่งมีชีวิต เช่น การทำงานของระบบสมอง พันธุกรรม โคโมโซม รวมถึงระดับของฮอร์โมน ที่ส่งผลให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่แตกต่างจากบุคคลอื่น; 2) แนวคิดตามหลักจิตวิทยา เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงจิตที่เป็นเครื่องมือที่แสดงออกของการกระทำที่แสดงออกถึงความต้องการ; 3) แนวคิดตามหลักสังคมวิทยา เป็นแนวคิดที่อธิบายสาเหตุและการกระทำของพฤติกรรมเบี่ยงเบน โดยมีทฤษฎีที่สำคัญ อาทิ เช่น ทฤษฎีการเลียนแบบ ทฤษฎีตีตราบาป ทฤษฎีการคบหาสมาคมที่แตกต่าง และทฤษฎีการควบคุมทางสังคม; และ 4) แนวคิดตามหลักนิเวศวิทยา เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงสาเหตุของการที่บุคคลประพัตติพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดี เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการอยู่อาศัย ครอบครัว เป็นต้น

#### 2.1.5 ลักษณะพฤติกรรมเบี่ยงเบน ในเรื่องการทะเลาะวิวาท

ลักษณะของพฤติกรรมเบี่ยงเบนมีหลายประเภท อาทิ การเบี่ยงเบนทางเพศ การลักขโมย หรือพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เป็นที่ยอมรับในทางสังคม แต่เนื่องด้วยการวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอพฤติกรรมเบี่ยงเบน เฉพาะในเรื่องของการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา ดังนี้

##### 1. ความหมายของการทะเลาะวิวาท

สุกฤษ สุธัญพลาวุฒิ (2556: หน้า 11) ได้กล่าวว่า การทะเลาะวิวาท คือพฤติกรรมที่นักเรียนนักศึกษาแสดงออกมาทั้งทางวาจา เช่นการขู่ข่ม ดูหมิ่น ประชดประชัน ได้เถียงและการแสดงพฤติกรรมทางกาย เช่น การใช้ร่างกายหรือกำลังอาวุธเข้าทำร้ายกับนักเรียนนักศึกษาต่างสถาบัน หรือภายในสถาบันเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับมหาวิทยาลัย อัสสัมชัญ, สำนักวิจัยเอแบคโพลล์, (2549 อ้างถึงใน สุทัศน์ บุญโสม, 2556: หน้า 28) ที่กล่าวว่า

พฤติกรรมกรรมการทะเลาะวิวาท หมายถึงพฤติกรรมความรุนแรงของวัยรุ่น การทำร้ายจิตใจผู้อื่นด้วยการล้อเลียนดูถูกเหยียดหยามในเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ และการลงโทษด้วยความรุนแรง เช่นเดียวกับสุภาวดี มั่นจิระ, (2547 อ้างถึงใน วรรณภา แจ่มศิริ, 2553: หน้า 5) ได้กล่าวว่า การทะเลาะวิวาทคือพฤติกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่เกิดการโต้เถียงกัน หรือการใช้กำลังกายต่อสู้กัน ทั้งนี้รวมถึงการใช้กำลังทางอาวุธด้วย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การทะเลาะวิวาท คือพฤติกรรมการใช้ความรุนแรงไม่ว่าเป็นการใช้กำลังกาย การใช้วาจา หรือการใช้กำลังทางอาวุธ เพื่อเป็นการทำร้ายทั้งทางร่างกาย จิตใจ ให้ผู้อื่นได้รับผลกระทบทั้งทางร่างกาย และจิตใจ รวมถึงการทำลายทรัพย์สิน

## 2. สาเหตุของการทะเลาะวิวาท

วีระเดช บัวประเสริฐยิ่ง และคณะ, (2555: หน้า 232 – 236) ระบุว่า สาเหตุที่เกิดปัญหาการทะเลาะวิวาทในกลุ่มนักเรียน โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษา เกิดจากการที่รุ่นพี่ปลุกฝังค่านิยม และทัศนคติในทางที่ผิด และพฤติกรรมการขาดความอดทนอดกลั้น และยับยั้งชั่งใจ ความคึกคะนองและอยากรู้ อยากลอง ความต้องการอยากแก้แค้นคู่อริ หรือปกป้องตนเองจากการถูกทำร้าย ต้องการเรียกร้องความสนใจและอยากเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม รวมถึงปัญหาครอบครัวแตกแยกหรือผู้ปกครองปล่อยปละละเลย ไม่ดูแลเอาใจใส่บุตรหลานและผลักภาระให้สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ การขาดบุคลากร อาจารย์มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการควบคุมดูแลนักเรียน สภาพแวดล้อมไม่ดีส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และสื่อมวลชนเสนอข่าวที่มีลักษณะรุนแรงและบ่อยครั้งทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมเลียนแบบ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการวิจัยของศิริจรรย์ ผลพันธ์ และคณะ (2549: หน้า 132 – 139) ได้กล่าวถึงสาเหตุการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาที่สำคัญประกอบด้วย ด้านภูมิหลังของนักเรียน ได้แก่ ฐานะของครอบครัว ด้านกระบวนการหล่อหลอมภายในครอบครัว เช่น การขาดความดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง ด้านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม เช่น สถานศึกษาไม่มีกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพ นักเรียนจึงใช้เวลาว่างกับกลุ่มเพื่อน และรุ่นพี่ทำให้ได้รับปลุกฝังค่านิยมที่ผิดในเรื่องของศักดิ์ศรี และตราสัญลักษณ์สถาบัน ด้านสถานที่ตั้ง และอาณาเขตของโรงเรียน คือการที่โรงเรียนอยู่ใกล้เคียงกัน และการใช้รถประจำทางสายเดียวกันและต้องผ่านเข้าไปในเขตของโรงเรียนอาชีวศึกษาอื่น และด้านระเบียบ / ข้อบังคับ / มาตรการ / กฎหมาย คือ โรงเรียนไม่มีมาตรการควบคุมที่เข้มงวด ไม่มีงบประมาณที่ดูแลเรื่องนี้เพียงพอ



สรุปได้ว่า สาเหตุของการทะเลาะวิวาทเกิดจากสถานศึกษาไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ การปลุกฝังค่านิยมจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง เกิดจากอารมณ์ชั่ววูบ ใจร้อน และขาดสติ เป็นความแค้นส่วนตัว ไม่ชอบหน้ากัน และไม่ถูกกัน เรื่องคู่สาว ความคึกคะนองตามธรรมชาติของวัยรุ่น และการถูกยั่วยุ ซึ่งสาเหตุดังกล่าวเป็นความขัดแย้งที่ต้องนำมาแก้ปัญหาให้เร็วที่สุด เพื่อเป็นการลดปัญหาการทะเลาะวิวาท

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการความความขัดแย้ง

### 2.2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

Certo (2000 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: หน้า 18) ได้อธิบายว่าการบริหารจัดการ (Management) คือ กระบวนการที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยใช้การทำงานร่วมกันของบุคลากรและทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นการออกแบบ และรักษา สภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันของบุคคลให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้อธิบายความหมายของการบริหารจัดการเป็นไปในทิศทางเดียวกับ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (ม.ป.ป) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคน และทรัพยากรต่าง ๆ ของหน่วยงานซึ่งครอบคลุมเรื่องการบริหาร นโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารที่เกี่ยวกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

### 2.2.2 กระบวนการของบริหารจัดการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: หน้า 20 - 22)

1. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด ดังนั้นการวางแผนต้องเริ่มจากการตรวจสอบตัวเอง เพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบัน การสำรวจสภาพแวดล้อม การกำหนดวัตถุประสงค์ การประเมินเหตุการณ์ที่อาจขึ้นในอนาคต การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและการวางแผนการใช้ทรัพยากรขององค์กร การประเมินผลแนวทางปฏิบัติงานที่วางไว้ รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย เข้ากับเหตุการณ์ในปัจจุบัน และการติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผน ให้เป็นไปอย่างทั่วถึง

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นขั้นตอนในการจัดสรรบุคคลและทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด ประกอบด้วยขั้นตอน คือ ความต้องการของตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมที่ไม่เป็นไปตามกำหนดการติดต่อสื่อสาร การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกบุคคล และการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากร

3. การนำ (Leading) เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และเสริมสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร โดยต้องเริ่มจากการติดต่อสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ การให้คำแนะนำ และคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การยกย่องสรรเสริญและการดำเนินิตีเตียนอย่างยุติธรรมและถูกต้องเหมาะสม การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจ การทบทวนและปรับวิธีการของภาวะความเป็นผู้นำเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และการติดต่อสื่อสาร ประสานงานให้ทั่วถึง

4. การควบคุม เป็นการติดตามผลการดำเนินงาน และวัดผลการดำเนินงาน รวมถึงการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ โดยประกอบด้วยการกำหนดมาตรฐานเพื่อทำการเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงาน การแก้ไขความบกพร่อง การทบทวนและปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และการติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมให้ทั่วถึง

### 2.2.3 ความหมายของความขัดแย้ง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 (อิทธิพนธ์ สิ้นทรโก, 2555: หน้า 11) ให้คำอธิบาย “ขัดแย้ง” ว่า “ขัด” หมายถึงไม่ปฏิบัติตาม การฝ่าฝืน ส่วน “แย้ง” หมายถึงไม่ตรงกัน ไม่ลงรอยกัน ซึ่งเมื่อรวมความแล้วความขัดแย้ง หมายถึง “ความไม่ลงรอยซึ่งกันและกัน หรือการไม่ยอมทำตามและการต่อต้าน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ ภัทรชลี หนูแพ (2554: หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความคิดเห็น ความเชื่อถือ ทัศนคติ ความต้องการ เป้าหมาย ผลประโยชน์และวิธีทำงานที่ไม่เหมือนกัน และแสดงพฤติกรรมไม่ลงรอยกันซึ่งทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ เช่นเดียวกับ สุพานี สุฤษฏ์วานิช (2552: หน้า 329) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งคือสภาวะการณ์ที่คนสองฝ่ายมีความคิดเห็นหรือความประพฤติตรงกันข้ามกัน ขาดความสามัคคี ขาดการปรองดองรักใคร่ และขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

จะเห็นได้ว่า ความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติระหว่างบุคคลที่มีเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน หรือพฤติกรรมที่ไม่ลงรอยกัน

#### 2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534: หน้า 29 – 44)

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งได้พัฒนามาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งที่ยอมรับว่าเป็นแบบฉบับ เช่น

- แนวคิดของคาร์ล มากซ์ โดย คาร์ล มากซ์ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าจุดเริ่มต้นของความขัดแย้งมาจากเศรษฐกิจ ซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคมและทางการเมืองได้ โดยเชื่อว่า ความขัดแย้งเป็นสภาพปกติของสังคมเป็นแกนกลางของเหตุการณ์ในประวัติศาสตร์

- แนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งมีจุดเริ่มต้นจากการขัดผลประโยชน์กัน เนื่องจากการมีทรัพยากรที่จำกัด ความขัดแย้งทั้งหลายไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การต่อสู้กัน

- แนวคิดของเกออร์ค ซิมเมล ชี้ให้เห็นว่าความขัดแย้งเป็นปฏิสัมพันธ์รูปแบบหนึ่ง ความขัดแย้งแสดงให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ของคู่ขัดแย้ง ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการมีความรู้สึกเข้าข้างตนเองมากกว่าเข้าข้างฝ่ายอื่น ความขัดแย้งทำให้เกิดความกลมเกลียวและความกลมเกลียวทำให้เกิดความขัดแย้งได้เช่นกัน

- แนวคิดของมอสคา จะทำให้เห็นว่า ความขัดแย้งเป็นของปกติที่เกิดโดยธรรมชาติและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความขัดแย้งจำเป็นต่อการสร้างความก้าวหน้าและความเป็นระเบียบของสังคม ความขัดแย้งที่สำคัญที่สุดในสังคม คือความขัดแย้งเกี่ยวกับอำนาจ

- แนวคิดของโคเซอร์ ได้ขยายแนวคิดของซิมเมลให้กว้างออกไป โดยชี้ให้เห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ ความขัดแย้งอาจนำไปสู่ความกลมเกลียวหรือความแตกแยก

- แนวคิดของแคพโลว์ เชื่อว่าความขัดแย้งเป็นกระบวนการเบื้องต้นของสังคม เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ฝ่ายอ่อนแอกว่าจะรวมตัวกันเพื่อต่อสู้กับฝ่ายที่เข้มแข็งกว่า

ความขัดแย้งตามแนวคิดทางจิตวิทยา โดย นักจิตวิทยา เชื่อว่าความขัดแย้งเป็นผลมาจากการตอบสนอง เพื่อต้องการจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้กับการตอบสนองเพื่อต้องการจะบรรลุวัตถุประสงค์อีกอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งทางสังคม

เป็นผลมาจากความขัดแย้งระหว่างความสนใจของบุคคล ไม่มีความผิดปกติทางจิตชนิดใดเกิดขึ้น โดยปราศจากความขัดแย้ง

ความขัดแย้งตามแนวคิดทางการเมือง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นกระบวนการ 2 อย่างที่คาบเกี่ยวกัน กระบวนการทั้ง 2 อย่าง คือ ความขัดแย้งและความกลมเกลียว ความขัดแย้งปรากฏให้เห็นเมื่อบุคคลสองคนหรือมากกว่าสองคนต้องการเป็นเจ้าของสิ่งเดียวกัน ต้องการครอบครองสถานที่เดียวกัน ต้องการตำแหน่งเดียวกัน ยืนหยัดในจุดประสงค์หรือวิธีการที่ไปด้วยกันไม่ได้

ความขัดแย้งตามแนวคิดทางสังคมวิทยา จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของโครงสร้างทางสังคมและความสนใจของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม ความแตกต่างของความสนใจนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคม

ความขัดแย้งตามแนวคิดทางมานุษยวิทยา เป็นผลมาจากการแข่งขันระหว่างบุคคล ความขัดแย้งเป็นสิ่งตรงกันข้ามกับความกลมเกลียว ความขัดแย้งกับการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการทางสังคม

#### 2.2.5 ส่วนผสมของความขัดแย้ง (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550: หน้า 11 - 13) ประกอบด้วย

1. ความต้องการ (Needs) ความต้องการเป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการ แต่จะมีความต้องการที่ความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพภูมิหลังหรือสถานะความเป็นอยู่ หากไม่ตระหนักถึงความต้องการของตนเอง ก็จะกลายเป็นสาเหตุที่นำไปสู่ความขัดแย้งได้

2. การรับรู้ (Perceptions) มนุษย์จะมองเห็นแต่ละสิ่งในมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเนื่องจากแต่ละคนแต่ละฝ่ายมีมุมมองหรือการรับรู้ต่อสาเหตุของปัญหาและผลลัพธ์ของปัญหาที่แตกต่างกัน โดยมุมมองที่แตกต่างกันอาจมาจากประสบการณ์ ภูมิหลัง บุคลิกภาพ ระดับการศึกษา พื้นฐานของครอบครัวที่แตกต่างกัน

3. อำนาจ (Power) เป็นสิ่งที่ระบุถึงประเภทหรือจำนวนของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะอำนาจเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าความขัดแย้งจะถูกจัดการอย่างไร ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อแต่ละฝ่ายพยายามที่จะทำให้อีกฝ่ายเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมตามที่ตนเองต้องการ ซึ่งถ้าฝ่ายใดมีอำนาจมากกว่าโอกาสที่จะได้รับประโยชน์จากอีกฝ่ายก็มีสูง และสามารถควบคุมความขัดแย้งได้มากกว่า

4. ค่านิยม (Values) โดยจะก่อให้เกิดความขัดแย้งก็ต่อเมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ไม่ยอมรับค่านิยมหรือสิ่งที่ยึดปฏิบัติของอีกฝ่ายหนึ่ง

5. ความรู้สึกและอารมณ์ (Feelings and Emotions) คือการที่บุคคลปล่อยให้ ความรู้สึกและอารมณ์และตนเองอยู่เหนือตนเอง จึงทำให้เกิดความขัดแย้งเมื่อบุคคลไม่ให้ความสนใจต่อความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น

#### 2.2.6 สาเหตุของความขัดแย้ง (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2534: หน้า 59)

สาเหตุทั่วไปที่ทำให้เกิดความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านบุคคล ได้แก่ ความแตกต่างในภูมิหลัง เช่น ความแตกต่างทางวัฒนธรรม การศึกษา ค่านิยมและความเชื่อ ความแตกต่างของแบบฉบับของแต่ละบุคคล การรับรู้ในการกระทำ

2. ปัญหาของการปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ ปัญหาของการสื่อสาร

3. สภาพขององค์การ ได้แก่ การมีทรัพยากรที่จำกัด ความคลุมเครือ กฎเกณฑ์ที่เข้มงวด การมีข้อยกเว้น

#### 2.2.7 ชนิดของความขัดแย้ง (วิเชียร วิทย์อุดม, 2552: หน้า 335 - 336)

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ ในสังคมประกอบด้วย ความขัดแย้งทางเนื้อหา เป็นการที่มีความเห็นต่างกันบนพื้นฐานของจุดประสงค์ เป้าหมายเดียวกัน และความขัดแย้งทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก โกรธ ไม่ไว้ใจ กลัว เสียใจ เป็นต้น โดยความขัดแย้งประเภทนี้เป็นที่รู้จักกันในนามของ ความขัดแย้งทางบุคลิกภาพ

2.2.8 พัฒนาการของความขัดแย้ง (วันชัย วัฒนศัพท์, 2547, อ้างถึงใน ชลากร เทียนส่องใจ, 2553: หน้า 24 - 25)

2.2.8.1 ความขัดแย้งที่ซ่อนอยู่ หรือความขัดแย้งแฝง (Latent Conflict) หมายถึง สถานการณ์ที่มีแนวโน้มจะเกิดความขัดแย้ง หรือเป็นความขัดแย้งที่ซ่อนตัวอยู่ในจิตใจ หรือภายนอกของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ซึ่งความขัดแย้งชนิดนี้จะไม่ปรากฏชัดเจน แต่เมื่อใดก็ตามหากไม่ตระหนัก หรือให้ความใส่ใจต่อความขัดแย้งชนิดนี้ สถานการณ์ความขัดแย้งก็จะเริ่ม สัมผัสและปรากฏออกมาภายนอก ให้เราให้เห็นอย่างชัดเจน

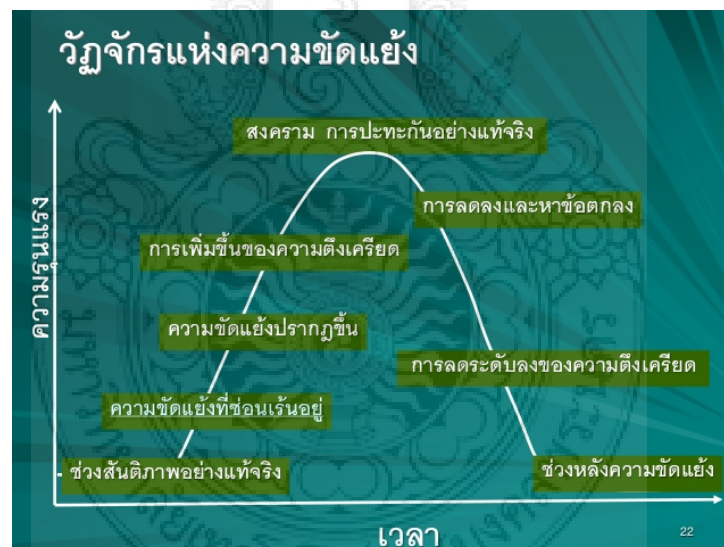
2.2.8.2 ความขัดแย้งที่ปรากฏขึ้น หรือความขัดแย้งกำลังก่อตัวเกิดขึ้น (Emerging Conflict) หมายถึง สถานการณ์ที่ต่างฝ่ายต่างรับรู้ร่วมกันแล้วว่าความขัดแย้งได้เกิดขึ้นแล้ว

ซึ่งคู่กรณีอาจมีความตึงเครียดที่เห็นได้อย่างชัดเจน แต่อาจจะยังไม่เกิดการโต้เถียง การเจรจา หรือการแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นกัน

2.2.8.3 ความขัดแย้งที่ปรากฏชัดเจน หรือความขัดแย้งที่ปรากฏออกมาแล้ว  
สภาพความขัดแย้งที่ไม่มีทางออก บางครั้งความขัดแย้งที่เห็นได้ชัดก็อาจเป็นผลมาจาก  
ความขัดแย้งที่ยังแฝงตัวอยู่ไม่ปรากฏขึ้นอย่างชัดเจน

โดยพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งที่รุนแรงนั้นจะเริ่มจากปฏิกริยา  
ของการสื่อสารที่โต้ตอบกันไปมาจนเกิดเกลียวแห่งความขัดแย้ง (Spiral of Conflict) ที่ต่างคน  
ต่างโต้ตอบกันจนกลายเป็นความรุนแรง ซึ่งถ้าไม่สามารถยุติวงจรของความขัดแย้งที่รุนแรงได้  
ก็จะนำไปสู่การทำลายล้างกัน หรือที่เรียกว่า ความขัดแย้งแบบทำลายล้าง (Destructive  
Conflict)

ภาพ 2.1 แสดงวัฏจักรของความขัดแย้ง



ที่มา : เอกชัย ศิริวิลาส, ม.ป.ป: หน้า 22

## 2.2.9 ข้อดี และข้อเสียของความขัดแย้ง

พรนพ พุกกะพันธ์ (2542, อ้างถึงใน สุกัญญา รุ่งทองใบสุรีย์, 2556: หน้า 22) ได้กล่าวว่า

- ข้อดีของความขัดแย้ง คือการทำให้บุคคลแสดงถึงความสามารถ ไหวพริบปฏิภาณ การเปลี่ยนแปลง การเข้าถึงแหล่งของปัญหาได้ตรงประเด็น รวมถึงการเรียนรู้ที่หาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และช่วยบรรยากาศในการทำงานให้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ

- ข้อเสียของความขัดแย้ง ทำให้บุคคลเห็นแก่ประโยชน์ของตนเองมากกว่าส่วนรวมมีการบิดเบือนความจริง ซึ่งส่งผลกระทบต่ออารมณ์ สุขภาพ ร่างกาย และสุขภาพจิต ผู้ที่เกี่ยวข้อง เสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายและทำให้เกิดความสับสนเปลืองขึ้น

## 2.2.10 กระบวนการจัดการความขัดแย้ง (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550: หน้า 54 - 59)

ปัญหาความขัดแย้งนั้นมีทั้งผลดีและผลเสีย แต่อาจนำมาซึ่งผลเสียมากกว่าผลดีถ้าไม่สามารถที่จะหาแนวทางที่เหมาะสมเข้ามาปรับใช้กับสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สิ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้สามารถจัดการความขัดแย้ง คือ การนำกระบวนการที่เป็นขั้นเป็นตอน ในการจัดการความขัดแย้งเข้ามาใช้ เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสมสำหรับทุกฝ่าย กระบวนการจัดการความขัดแย้งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. เผชิญกับความขัดแย้ง (Confront with Conflict) ผู้บริหารต้องตระหนักไว้เสมอว่าปัญหาไม่มีทางที่จะหายไป ถ้าผู้บริหารไม่เข้าไปแก้ไขด้วยตัวเอง การหนีปัญหานั้นเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะนอกจากปัญหานั้นจะยังคงอยู่ และรอวันที่จะปะทุแล้วนั้น อาจนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมาด้วย ดังนั้น ผู้บริหารต้องกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา และพยายามหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสม

2. เข้าใจสถานการณ์ของแต่ละฝ่าย (Understand Each Other's Position) คือ การหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้งให้ได้ว่ามาจากสาเหตุใด รวมถึงการศึกษาถึงอารมณ์และความรู้สึกที่แท้จริงที่มีส่วนช่วยให้เห็นถึงความขัดแย้งที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งผู้บริหารต้องพยายามชี้ให้เห็นว่ากระบวนการแก้ไขความขัดแย้งจะไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้เลย ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากทั้ง 2 ฝ่าย

3. ระบุปัญหา (Identify the Problem) เป็นการสร้างความชัดเจนของปัญหาที่เกิดขึ้น โดยทั้ง 2 ฝ่ายยอมรับถึงข้อเสนอกับที่ต้องทำร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญห โดยขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นขั้นตอนที่ยากที่สุด เนื่องจากมีโอกาสที่จะไม่ยอมกันและมุ่งที่จะเอาชนะ

4. แสวงหาประะประเมินทางเลือก (Search for Appropriate Alternatives and Evaluation) คือการร่วมกันหาแนวทางและสร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจแก่ทั้ง 2 ฝ่าย ไม่ใช่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเท่านั้น โดยสามารถแบ่งเป็นขั้นตอนได้ คือ

- แสวงหาคำตอบ คือ การรวบรวมคำตอบที่ได้จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งมาเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญห ซึ่งต้องตระหนักถึงจำนวนของคำตอบด้วย หากมากเกินไปก็อาจทำให้หาข้อยุติไม่ได้ แต่ถ้าหากน้อยเกินไปอาจจะทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหได้

- การประเมินทางเลือก คือ การหาคำตอบที่เหมาะสมที่สุดเพื่อแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งคำตอบนั้นต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่ทั้งสองฝ่าย เพื่อจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับชัยชนะร่วมกัน และไม่เลือกคำตอบที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด เพราะจะทำให้กระบวนการจัดการความขัดแย้งไม่ประสบความสำเร็จ

5. สรุปแนวทางการนำทางเลือกที่เหมาะสมไปใช้ (Conclusion and Implement the Appropriate Alternative) จะเห็นได้ว่า เมื่อมีการประเมินทางเลือกที่เหมาะสมต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งแล้ว ในขั้นตอนสุดท้ายอาจมีการทำสัญญาที่ระบุไว้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่แต่ละฝ่ายรับรู้ในข้อตกลงนั้น หลังจากที่ได้ข้อสรุปและมีการทำสัญญากันแล้วก็ให้แต่ละฝ่ายก็นำข้อตกลงที่ได้ไปปฏิบัติเพื่อตรวจสอบว่าเหมาะสมหรือไม่ หากไม่เหมาะสม หรือเห็นว่าควรมีการแก้ไขเพิ่มเติม อาจมีการเจรจาและร่วมกันแก้ไขปัญหาคใหม่อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงทางเลือกและข้อตกลงให้เป็นที่พึงพอใจ และเหมาะสมแก่ทุกฝ่าย

2.2.11 เทคนิคการจัดการความขัดแย้ง (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550: หน้า 59 - 63)

เทคนิคการจัดการและการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง โดยพิจารณาจากคำว่า Conflict ดังนี้

C = Control คือ ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self – Control) เพราะขัดแย้งที่รุนแรงเกิดจากการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดการทำร้ายกันทางร่างกายหรือทางจิตใจ การใช้คำพูดที่รุนแรงจนทำให้อีกฝ่ายเกิดความเจ็บแค้น และหาทางที่จะแก้แค้นในภายหลัง



O = Optimist / Openness คือ การมองโลกในแง่ดี และเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองของบุคคลอื่น เพราะถ้าเรามีจิตใจคับแคบ และมองโลกแต่ในแง่ร้าย จะทำให้ความขัดแย้งยังถูกก่อตัวขึ้นอย่างซ้ำ ๆ และยังทำให้รู้สึกกังวลและความเครียด หรือความรู้สึกไม่เท่าเทียม

N = Negotiation คือ การเจรจาต่อรอง เป็นหัวใจสำคัญของการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งการเจรจาต่อรองควรยึดหลัก WIN – WIN Approach ไว้เสมอ เพื่อที่จะได้ เข้าใจความต้องการของทั้งสองฝ่ายอันนำไปสู่ทางออกที่สมเหตุสมผลและเหมาะสม กับทั้งสองฝ่ายและยังเป็นการช่วยป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นได้อีกด้วย

F = Fairness คือ ความยุติธรรม เนื่องจากถ้าหากเรากระทำสิ่งใดด้วยความลำเอียงต่อทั้งตนเองและคนรอบข้างแล้ว โอกาสที่จะทำให้อีกฝ่ายเกิดความไม่พอใจก็มีสูง ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งได้

L = Love คือ การมอบสิ่งดี ๆ ให้กับบุคคลอื่น ๆ มีความเห็นใจและเข้าใจบุคคลอื่น และพร้อมที่จะสละซึ่งความต้องการของตนเองที่เหมาะสม เพื่อบุคคลอื่น

I = Individual / Identify คือ การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ด้วยการยอมรับในความต่างนั้น และพร้อมที่จะเผชิญกับความต่างนั้นให้ได้ โดยการเตรียมตัวให้พร้อมหากเกิดการเจรจาต่อรองกับบุคคลที่มาจากพื้นฐาน หรือวัฒนธรรม ที่แตกต่างกันและสิ่งที่สำคัญคือการเคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล และมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยลดโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งได้

C = Communication คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งการสื่อสารนั้นก็ต้องสอดคล้องกับกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐานและวัฒนธรรม ที่แตกต่างกันด้วย โดยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแล้วจะไม่สามารถแก้ไขได้ หากการสื่อสารที่ดี และเหมาะสม

T = Togetherness คือ การพยายามเตือนสติตัวเองอยู่เสมอ ๆ เนื่องจาก คนเราไม่สามารถทำสิ่งใดเองคนเดียวได้ ทุกสิ่งต้องอาศัยความร่วมมือความร่วมใจ ซึ่งอาจจะเกิดความขัดแย้งขึ้นบ้าง แต่เราต้องรู้จักการควบคุม และหาแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขได้

เทคนิคการจัดการความขัดแย้งดังกล่าวนี้จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าสามารถนำไปใช้แบบบูรณาการ และพยายามใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการลดความเสี่ยง ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งได้

## 2.2.12 วิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้ง (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2551:

หน้า 336 - 337)

1. การแข่งขัน คือ เป็นวิธีที่ทำให้รู้ผลเลยว่าใครแพ้ – ชนะ แต่วิธีการแข่งขันนี้จะให้ความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ฝ่าย ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีนี้เหมาะสำหรับปัญหาที่ต้องการความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา จะต้องการให้รู้ว่าฝ่ายไหนถูกและผิด
2. ความร่วมมือ หรือการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน เป็นวิธีการพูดคุยกันให้เข้าใจ ถึงความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่แต่ละฝ่ายต้องการ อันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยวิธีนี้เหมาะสมเมื่อทั้ง 2 ฝ่ายได้รับผลประโยชน์ที่เท่ากัน
3. การหลีกเลี่ยง เป็นการแก้ไขปัญหาเล็ก ๆ ปัญหาความขัดแย้งแบบชั่วคราว แต่ปัญหาก็กังยังไม่ได้รับการแก้ไข โดยการให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดถอยห่างจากปัญหาก่อน แยกคู่กรณี ออกจากกัน เพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่ายใจเย็นลงก่อน
4. การยอมให้ คือ การยอมให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับผลประโยชน์มากกว่า โดยมี ข้อตกลงร่วมกันว่าครั้งต่อไปฝ่ายที่เสียเปรียบจะได้รับการชดเชย วิธีนี้จะเหมาะสมเมื่อคู่กรณีฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งมีอำนาจมากกว่าอีกฝ่าย และประเด็นโต้แย้งกันนั้นมีความสำคัญต่อคู่กรณีไม่เท่ากัน ทำให้คู่กรณีสามารถยอมให้ก่อนได้
5. การประนีประนอม คือ ทั้งสองฝ่ายจะยอมรับในข้อตกลงบางอย่างซึ่ง อาจไม่ได้ตามที่ต้องการ แต่ก็จะได้ทั้งคู่ จะไม่มีใครแพ้ชนะ วิธีนี้จะรักษาความสัมพันธ์ ของทั้ง 2 ฝ่ายไว้ จะเหมาะในกรณีที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีอำนาจที่เท่ากัน ทั้งนี้ต้องอยู่ได้ความกดดัน ของเวลาที่เหมาะสม
6. ใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการ หรือการบังคับ คือการให้ผู้มีอำนาจ ในการสั่งการ ลงมาว่าปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวว่าฝ่ายใดเป็นฝ่ายถูกและฝ่ายผิด วิธีนี้จะ เหมาะสม เมื่อคู่กรณียอมรับฟัง หรือเชื่อถือผู้มีอำนาจสั่งการเท่านั้น
7. ใช้เสียงข้างมาก คือ การให้กลุ่มที่เป็นกลางไม่มีส่วนได้เสียพิจารณาว่า ฝ่ายใดเป็นฝ่ายถูก ฝ่ายใดเป็นฝ่ายผิดแล้วลงความคิดเห็น หรือลงมติตัดสิน โดยใช้เสียงส่วนใหญ่ เป็นเกณฑ์

### 2.2.13 การป้องกัน และลดความขัดแย้ง (วิเชียร วิทยอุดม, 2552: หน้า 353)

การที่จะจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรรักษาระดับของความขัดแย้งให้อยู่ในลักษณะที่พอเหมาะ ซึ่งการป้องกันและลดความขัดแย้ง ประกอบด้วย 2 แนวทางที่จะจัดการกับความขัดแย้ง โดยแนวทางแรก คือ แนวทางการศึกษาพฤติกรรม โดยจะไม่เจาะเข้าไปถึงรากฐานของความขัดแย้ง มีวัตถุประสงค์เพื่อหยุดพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งจะเห็นผลในระยะสั้น และแนวทางที่สอง คือ แนวทางการศึกษาทัศนคติ ซึ่งจะเข้าถึงรากหรือมูลฐานของความขัดแย้ง โดยการมุ่งไปที่อารมณ์ ความเชื่อ และนิสัยซึ่งจะใช้ระยะเวลาในการจัดการมากกว่าวิธีแรก ซึ่งจะทำให้ได้ผลที่ดีกว่า โดยสรุปได้ตามตารางแนวทางการศึกษาในการจัดการกับความขัดแย้ง

ตาราง 2.1 ตารางแนวทางการศึกษาในการจัดการกับความขัดแย้ง

แนวทางการศึกษาพฤติกรรม	แนวการศึกษาทัศนคติ
- มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแต่ละคน	- มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของแต่ละบุคคล
- มีความสัมพันธ์อย่างรวดเร็ว	- ใช้ระยะเวลายาวนานสะสมมา
- มีผลกระทบในระยะสั้น	- มีศักยภาพที่ยาวนานในการแก้ไขปัญหา

ที่มา : Afsaneh Nahabandi, Ali R. Malekzadeh, Organization Behavior, A Simon & Schuster Company, Upper Saddle River, New Jersey, Prentice – Hall, Inc., 1999: P.467 อ้างถึงจาก วิเชียร วิทยอุดม, 2552: หน้า 354

## 2.3 ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท

**ของกระทรวงศึกษาธิการ** (คู่มือการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียน นักศึกษา, 2554: หน้า 5 – 15)

### 2.3.1 การดำเนินการมาตรการเชิงรุก

2.3.1.1 ให้สถานศึกษาจัดทำข้อมูลประวัติของนักเรียนทุกคน เป็นรายบุคคล โดยเฉพาะนักเรียนกลุ่มเสี่ยงที่จะกระทำความผิดต้องมีข้อมูลเชิงลึกพร้อมภาพถ่ายและประวัติของผู้ปกครองจัดส่งให้สถานีดำเนินการในพื้นที่ ศูนย์เสมอภาคฯ กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งแจ้ง

ให้ผู้ปกครองได้รับทราบและแก้ไขปัญหา เพื่อเป็นการป้องปราม โดยจัดทำเป็นแฟ้มประวัติ นักเรียนให้เป็นปัจจุบัน และมีสาระสำคัญในรายละเอียดของนักเรียน เช่น ใบมอบตัว หลักฐาน การศึกษา สำเนาบัตรประชาชน แผนที่แสดงที่อยู่ รายงานการติดตามความประพฤติ เป็นต้น

2.3.1.2 ให้สถานศึกษาจัดให้มีการติดตามเฝ้าระวังจุดเสี่ยงหรือพื้นที่เสี่ยงที่นักเรียน จะกระทำความผิด แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในแต่ละจุดเสี่ยง ประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ศูนย์เสมารักษ์ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียน เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อสุ่มตรวจจุดเสี่ยงในการกระทำความผิด

2.3.1.3 ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ดูแลความประพฤติของนักเรียนตามมาตรการ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด หากสถานศึกษาใดปล่อยปละละเลยไม่ดำเนินการแก้ไขปัญหา การทะเลาะวิวาท และเกิดปัญหาบ่อยครั้ง ให้หน่วยงานต้นสังกัดติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานภายในแต่ละสังกัด และให้ดำเนินการลงโทษตามลำดับขั้นตอนที่แต่ละสังกัด กำหนดไว้

2.3.1.4 ให้สถานศึกษาจัดตั้งภาคีเครือข่าย เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือในการพัฒนา นักเรียน ประกอบด้วย ภาคีเครือข่ายระดับนักเรียน นักศึกษา เช่น สภานักเรียน สภาเยาวชน ภาคี เครือข่ายระดับผู้ปกครอง เพื่อให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุน ภาคีเครือข่ายระดับ สถานศึกษา เพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างสถาบัน ภาคีเครือข่ายประชาสังคม เพื่อช่วย สร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน และภาคีเครือข่ายระดับกระทรวง เพื่อบูรณาการความร่วมมือของกระทรวง กรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการทะเลาะวิวาท

2.3.1.5 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทได้ทันต่อสถานการณ์

2.3.1.6 ให้กระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและตรวจสอบการ ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียน นักศึกษาอย่างทั่วถึง รวมทั้งการสอบสวนสถานศึกษาที่ปล่อยปละละเลยให้เกิดการทะเลาะวิวาท พร้อมรายงานผล ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยด่วน

## 2.3.2 การดำเนินการมาตรการต่อเนื่อง

2.3.2.1 ให้กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานต้นสังกัดจัดทำคู่มือระบบบริหารจัดการ เจริญคุณภาพ เพื่อเป็นคู่มือสำหรับการบริหารจัดการในสถานศึกษา

2.3.2.2 ให้สถานศึกษาดำเนินการตามมาตรการเชิงบวก ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนว ให้คำปรึกษา และการฝึกอบรมแก่นักเรียน โดยสถานศึกษาต้องพัฒนาระบบงานแนะแนวที่จะช่วยเหลือดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคล พร้อมส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทในการแนะแนว สัมภาษณ์ และติดตามนักเรียนที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด แจ้งผู้ปกครองให้ทราบ เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน จัดให้มีมาตรการส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าเรียนที่ทะเลาะวิวาท สนับสนุนให้ผู้ปกครองมีความร่วมรับผิดชอบ และให้มีระบบติดตาม ประเมินผล นอกจากนี้ให้สถานศึกษาจัดให้มีครูจิตวิทยาเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างใกล้ชิด

2.3.2.3 ให้สถานศึกษาจัดอบรม แนะแนวเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนแก่ผู้ปกครอง และติดตามประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองอย่างใกล้ชิด

2.3.2.4 ให้สถานศึกษาจัดสรรบุคลากรในการรับผิดชอบในส่วนต่าง ๆ เช่น การเข้าบริเวณสถานศึกษา จัดให้มีครูเวรที่หน้าประตูสถานศึกษาทุกด้าน เพื่อตรวจค้นสิ่งของที่ไม่เหมาะสม จัดให้มีครูหรือเจ้าหน้าที่ตรวจสอบรายชื่อนักเรียนที่มาขาดเรียนติดต่อกัน ให้แจ้งผู้ปกครองทราบโดยเร็ว

2.3.2.5 ให้สถานศึกษาร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เพื่อให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการคิด กำหนด และจัดทำกิจกรรม

2.3.2.6 ให้กลุ่มสถานศึกษาที่อยู่ใกล้เคียงกัน จัดประชุมร่วมกันระหว่างแกนนำนักเรียน และครูฝ่ายกิจการนักเรียน เป็นประจำทุกเดือน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

2.3.2.7 ในกรณีที่เกิดเหตุ หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าจะมีการทะเลาะวิวาท ให้ประสานกับสถานีตำรวจท้องที่ และสถานศึกษาคู่กรณีทันที เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไข ป้องกัน และระงับเหตุได้ทันการณ์

2.3.2.8 ให้สถานศึกษามีการบูรณาการและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา เพื่อสร้างความเป็นพลเมืองดี มีความอดทนมีวินัย รู้จักการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

2.3.2.9 ส่งเสริมให้หน่วยงานและสถานศึกษา จัดทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน

### 2.3.3 การดำเนินการตามมาตรการทางสังคม

2.3.3.1 ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ทุกภาคส่วนตระหนักและเห็นความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียน

2.3.3.2 ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องบุคคลในสังคมทุกสาขาอาชีพ สถาบันครอบครัว เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชน

2.3.3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้สื่อมวลชนทุกแขนงเสนอข้อมูลข่าวสาร ในเชิงบวก และสร้างสรรค์ รวมทั้งข้อมูลนักเรียนที่ทำความดีให้มากขึ้นและต่อเนื่อง ลดการเสนอ ข้อมูลข่าวสารที่ยั่วแยะและส่งเสริมค่านิยมในการใช้ความรุนแรง

2.3.4 การดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมาย

2.3.4.1 ให้นำหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และจริงจังในการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท

2.3.4.2 ในกรณีที่พบบทบัญญัติในกฎหมายใดไม่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาการ ทะเลาะวิวาทให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวน ปรับปรุงแก้ไข และออกกฎหมายหรือ บทบัญญัติเป็นการเฉพาะ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมต่อไป

## 2.4 แนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.4.1 ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ

แววดาว พรหมเสน (2554) ได้กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิจัยที่ค้นหาความจริงในสภาพที่เป็นอยู่โดยธรรมชาติ (Naturalistic Inquiry) ซึ่งเป็นการศึกษาภาพรวมทุกมิติ (Holistic Perspective) ด้วยตัวผู้วิจัยเอง เพื่อให้เข้าถึง สภาพแวดล้อมนั้น ๆ โดยให้ความสำคัญกับความรู้สึก นึกคิด โดยการตีความสร้างข้อมูลสรุป เชิงอุปนัย ซึ่งสอดคล้องกับ Wiersma.W, (2000 อ้างถึงใน ประวิต เอรารวรรณ์, ม.ป.ป.: หน้า 1) ที่ได้กล่าวว่าการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาเหตุการณ์ในภาพรวม ไม่แยกส่วนหนึ่งส่วนใด ออกมาศึกษา นักวิจัยต้องลงพื้นที่ในการวิจัย และสังเกตสิ่งที่ศึกษาด้วยตัวเอง ไม่มีการจัดกระทำ ใหม่เพื่อศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะมีความยืดหยุ่น ไม่เฉพาะตายตัว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์, ไกรชิต สุตะเมื่อง, เฉลิมพร เย็นเยือก และเรวดี อันนันนับ (2552: หน้า 11) ได้กล่าวว่า การวิจัย เชิงคุณภาพเป็นการศึกษาเหตุการณ์ที่เป็นความจริงภายใต้สถานการณ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยที่นักวิจัยไม่เข้าไปจัดการหรือควบคุมสิ่งที่ตนศึกษา เป็นการวิจัยแบบเปิดกว้าง ดำเนินไปตาม หลักตรรกะแบบอุปนัย

สรุป การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยที่เน้นการศึกษาความรู้สึก ความคิด ประสพการณ์ ใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ที่ไม่ใช่ตัวเลข เพื่อที่จะบรรยายและเข้าใจมโนทัศน์ เหล่านั้น โดยมีผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการเข้าถึงข้อมูล

2.4.2 ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์และคณะ, 2552: หน้า 12 – 13)

2.4.2.1 เน้นการทำความเข้าใจแบบเป็นองค์รวม (Holistic Perspective) เพื่อให้เข้าใจ บริบทของสังคมอันเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เห็นได้ชัดเจนในงานวิจัย

2.4.2.2 เป็นการวิจัยที่ทำให้สถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ (Natural Setting) คือเปิดกว้างสำหรับทุกอย่างที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ไม่มีการกำหนดผลที่คาดหวังล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นรูปของสมมติฐานหรือตัวแปรก็ตาม

2.4.2.3 ใช้หลักตรรกะแบบอิงอุปนัยเป็นหลัก (Inductive Approach) โดยการให้ความสำคัญกับข้อมูล ทั้งในทางลึกและทางกว้าง ทั้งในรายละเอียดและเฉพาะเจาะจง เพื่อค้นหา ประเภท รูปแบบ และความสัมพันธ์ต่อกันของส่วนต่าง ๆ ที่ประกอบกันในปรากฏการณ์ที่ศึกษา

2.4.2.4 ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลัก (Qualitative Data) โดยการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ ประสพการณ์ และแนวคิดบุคคลที่เป็นรายละเอียดเชิงพรรณนา เจาะลึก และตรงประเด็น

2.4.2.5 นักวิจัยติดต่อโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย (Direct Contact with Participants) นักวิจัยเข้าไปสัมผัสแบบมีส่วนร่วมโดยตรงกับประชากร โดยที่นักวิจัย เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลที่สำคัญ อีกทั้งประสพการณ์ ทักษะ และวิจารณญาณ ส่วนตัวของนักวิจัย เป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษา

2.4.2.6 ให้ความสำคัญแก่พลวัตของสิ่งที่ศึกษา (Dynamic Perspective) ทำความเข้าใจกระบวนการของสิ่งที่ศึกษา มองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือในวัฒนธรรม

2.4.2.7 ให้ความสำคัญแก่การศึกษาเฉพาะกรณี (Unique Case Orientation) ถือว่าแต่ละกรณีมีความสำคัญ ทำการศึกษาเฉพาะกรณีอย่างดีในเบื้องต้น แล้ววิเคราะห์ เปรียบเทียบกรณีเหล่านั้น เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทั้งหมด คุณภาพการศึกษา เฉพาะกรณีมีความสำคัญมาก

2.4.2.8 ให้ความสำคัญแก่บริบทของสิ่งที่ศึกษา (Context Sensitivity) การให้ความสำคัญแก่บริบทของสิ่งที่ศึกษามีน้อย ในการดำเนินการวิจัยว่า นักวิจัยจะต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบริบทอย่างเพียงพอ เพื่อประกอบการตีความข้อค้นพบ และข้อเสนอของนักวิจัยเอง

2.4.2.9 มีความยืดหยุ่นในการออกแบบการวิจัย (Design Flexibility) เป็นการออกแบบการวิจัยแบบเปิดกว้างไว้สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้สามารถลงลึกได้มากที่สุด หลีกเลียงการออกแบบที่มีโครงสร้างอย่างเข้มงวด ซึ่งจะไม่ให้โอกาสติดตามเจาะลึก และค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่เก็บข้อมูล

2.4.2.10 นักวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล (Researcher is an Import and Research Instruments) โดยธรรมชาติของเครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ไม่มีโครงสร้างที่เคร่งครัด สามารถปรับได้ตามความเหมาะสมกับแหล่งข้อมูลและสถานการณ์ จึงขึ้นอยู่กับนักวิจัย โดยนักวิจัยต้องมีความแม่นยำในหลักการของเครื่องมือที่ใช้ และมีทักษะในการใช้วิธีการนั้น ๆ อย่างเพียงพอ

2.4.3 ความแตกต่างระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์และคณะ, 2552: หน้า 15 – 16)

2.4.3.1 เป้าหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพอยู่บนพื้นฐานของการที่นักวิจัยเข้าไปอยู่ในปรากฏการณ์ที่ศึกษาอยู่ การรวบรวมข้อมูลด้วยการให้การพรรณนารายละเอียดของเหตุการณ์ สถานการณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้อื่นและสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นจึงให้ข้อมูลเชิงลึก และมีรายละเอียด การวิจัยเชิงปริมาณมักถูกใช้สำหรับการทดสอบทฤษฎีจากความต้องการที่นักวิจัยจะรักษาระยะห่างจากการวิจัย ดังนั้นจึงไม่มีอคติกับผลที่ได้

2.4.3.2 มีความแตกต่างของกระบวนการวิจัยสำคัญ ๆ หลายอย่าง ประกอบด้วย ระดับความเกี่ยวข้องของนักวิจัย ระเบียบวิธีและขนาดในการสุ่มตัวอย่าง กระบวนการรวบรวมข้อมูล รวมถึงการเตรียมผู้มีส่วนร่วมและนักวิจัย ประเภทการจัดเตรียมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการกำหนดเวลา เป็นต้น

2.4.3.3 การวิจัยเชิงคุณภาพนักวิจัยอาจใช้ผู้มีส่วนร่วม หรือคนที่เป็นตัวกระตุ้น เป็นผู้มีส่วนร่วมในการสังเกต หรือผู้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่ม คำถามการสัมภาษณ์ที่มีอิทธิพล และการตีความหมาย และความเข้าใจลึกซึ้งซึ่งระหว่างกระบวนการ ในขณะที่การวิจัยเชิงปริมาณที่มีขนาดใหญ่ นักวิจัยอธิบายข้อมูลและเขียนสรุปจากผู้เก็บรวบรวมข้อมูลที่หายาก และมักไม่มีการติดต่อกับผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด



2.4.3.4 ข้อมูลเชิงปริมาณมักประกอบด้วยคำตอบของผู้มีส่วนร่วมที่ทำให้รหัสแยกประเภทและลดจำนวนลงให้เป็นตัวเลข ดังนั้นข้อมูลเหล่านี้อาจถูกจัดการเพื่อการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นเนื้อหาทั้งหมด มีการพรรณนารายละเอียดของเหตุการณ์ สถานการณ์และความสัมพันธ์ ขึ้นเป็นข้อมูล โดยอาจอยู่ในใบรายงานการสัมภาษณ์

2.4.3.5 การวิจัยคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กกว่าทำให้มีโอกาสที่จะได้ข้อค้นพบกลับมารวดเร็วกว่า

2.4.4 การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์ และคณะ, 2552: หน้า 20)

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ การออกแบบเป็นกระบวนการย้อนกลับไปมา (Interactive Process) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปรับเปลี่ยนไปเปลี่ยนมาระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อการได้มาซึ่งข้อมูลที่สามารถตอบปัญหาของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง แม่นยำ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลา งบประมาณ จำนวนกำลังคน อุปกรณ์ที่จำเป็นในการวิจัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำวิจัย

2.4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สมิทร สุวรรณ (ม.ป.ป.) กล่าวว่าเมื่อลงพื้นที่เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ผู้วิจัยหยุดพักการใช้แนวคิดหรือทฤษฎีที่ได้ศึกษามาไว้ชั่วคราว โดยให้นำตัวเองเข้าไปสัมผัส ผัสปรากฏการณ์และพยายามเข้าใจถึงวิถีอธิบายปรากฏการณ์แบบคนใน (Insider) โดยใช้วิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์เป็นหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. การสังเกต (Observation) การสังเกตในวิจัยเชิงคุณภาพมี 2 แบบ คือ

1.1 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participation Observation)

คือ การสังเกตที่ผู้สังเกตไม่ได้เข้าไปใช้ชีวิตหรือทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มคนที่กำลังศึกษา โดยไม่ต้องทำให้ผู้ถูกสังเกตรู้สึกระแวง เพราะอาจทำให้พฤติกรรมผิดไปจากปกติได้ ซึ่งอาจใช้ในระยะเวลาของการวิจัยแล้วใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมในระยะหลัง อย่างไรก็ตาม การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม โดยปกติมีสิ่งที่จะต้องทำการสังเกตอยู่ 6 ประการ ได้แก่ 1) การกระทำ คือ การใช้ชีวิตประจำวัน การรับประทานอาหาร การทำมาหากิน การปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน 2) แบบแผนการกระทำ คือ การกระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นกระบวนการ มีขั้นตอนจนเป็นแบบแผน ซึ่งให้เห็นสถานภาพ บทบาทและหน้าที่ของสมาชิก 3) ความหมาย คือ การให้ความหมายของการกระทำหรือแบบแผนพฤติกรรมนั้น 4) ความสัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์

ระหว่างสมาชิกในชุมชนหรือสังคมนั้น 5) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาชิก คือ การที่บุคคลยอมร่วมมือในกิจกรรมนั้น ๆ และ 6) สภาพสังคม คือ ภาพรวมทุกแง่ทุกมุมที่สามารถประเมินหรือสังเกตเห็นได้เช่น การตั้งบ้านเรือน วัด โรงเรียน สถานที่สำคัญในชุมชน

1.2 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) คือ การสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับกลุ่มคนที่ศึกษา มีการกระทำกิจกรรมด้วยกันจนกระทั่งเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและความหมายที่คนเหล่านั้นให้ต่อปรากฏการณ์ทางสังคมที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาอยู่ ซึ่งเมื่อสังเกตแล้วจะต้องมีการซักถามและการจดบันทึกข้อมูล (note-taking) ด้วย ซึ่งอาจจดบันทึกในระหว่างการสังเกตหรือในภายหลังก็ได้

2. การสัมภาษณ์ (interview) การสัมภาษณ์เป็นการเจาะลึกประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยสนใจ อาจใช้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ อาจแบ่งได้ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) มักจะใช้ควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เห็นภาพและเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมวัฒนธรรม โดยการเตรียมคำถามแบบกว้าง ๆ มาล่วงหน้าแบบไม่จำกัดคำตอบ การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การตะล่อมกล่อมเกลา (Probe) ซึ่งเป็นการพูดคุยซักถามเพื่อล้วงเอาส่วนลึกของความคิดออกมา หรือการเงี่ยหูฟัง (Eavesdropping) ซึ่งเป็นการฟังคำสนทนาของผู้อื่นโดยผู้วิจัยไม่ต้องตั้งคำถามเอง

2.2 การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้เตรียมคำถามและข้อกำหนดไว้แน่นอนตายตัว โดยปกตินักวิจัยเชิงคุณภาพมักจะไม่ใช้วิธีการนี้เป็นหลัก เพราะไม่ได้ช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุมเพียงพอ โดยเฉพาะในแง่ของวัฒนธรรม ความหมายและความรู้สึกนึกคิด แต่อาจเหมาะสมกับการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนหรือผู้บริหารองค์กรมากกว่า

2.3 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้หรือมีข้อมูลในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาดีที่สุดหรือมีความเกี่ยวข้องมากที่สุด โดยกำหนดตัวผู้ตอบบางคนแบบเจาะจงเอาไว้ล่วงหน้า

2.4 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการระดมสมองและการอภิปรายในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนาควรมีพื้นฐานประสบการณ์ที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน ในการจัดกลุ่มสนทนา จะใช้คนประมาณ 8 - 12 คน โดยผู้วิจัย

เป็นผู้ดำเนินการสนทนาและมีผู้ช่วยอีก 1 - 2 คน อย่างไรก็ตาม ในการสัมภาษณ์มีขั้นตอนที่สำคัญซึ่งผู้วิจัยควรระลึกเอาไว้ด้วย คือ การแนะนำตัวการสร้างความสัมพันธ์ การจดบันทึก คำตอบ การใช้ภาษา ตลอดจนเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์

3. วิธีการอื่น ๆ นอกจากการสังเกตและการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นวิธีการหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพแล้ว ผู้วิจัยอาจใช้วิธีการอื่น ๆ ได้ เช่น แบบสำรวจ แบบสอบถามการศึกษาจากเอกสารโดยปกติจำแนกเป็นเอกสารขั้นต้นและเอกสารขั้นรอง เอกสารขั้นต้น คือ เอกสารที่เป็นต้นฉบับ ส่วนเอกสาร ขั้นรอง คือ เอกสารที่มีผู้รวบรวมเอาไว้แล้ว

#### 2.4.6 การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล

สุมิตร สุวรรณ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว จะต้องทำการตรวจสอบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งบางครั้งอาจทำไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลก็ได้ การตรวจสอบข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพมักจะใช้วิธีการที่เรียกว่า การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) ได้แก่ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล โดยพิจารณาแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ ถ้าข้อมูลต่างสถานที่จะเหมือนกันหรือไม่ และถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย โดยการเปลี่ยนตัวผู้สังเกตหรือสัมภาษณ์ และ 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีสังเกตควบคู่ไปกับการซักถาม

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพมักจะไม่ใช้สถิติช่วยในการวิเคราะห์ แต่จะใช้แนวคิดทฤษฎีเป็นกรอบในการวิเคราะห์ โดยวิธีการหลักที่ใช้มี 2 วิธี คือ

วิธีแรก เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ (interpretation) ซึ่งได้จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ที่ได้จดบันทึกไว้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น โดยผู้วิจัยได้เห็นหลาย ๆ เหตุการณ์และได้ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าแล้วข้อมูลที่ไม่ต้องการจะถูกกำจัดออกไปได้ หลังจากนั้นทำการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (inductive) โดยการเขียนเป็นประโยคหรือข้อความตามกรอบแนวคิดทฤษฎีหรือตอบปัญหาของการวิจัย

วิธีที่สอง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร (Document Research) ซึ่งผู้วิจัยต้องคำนึงถึงบริบท (Context) หรือสภาพแวดล้อมของข้อมูลเอกสารที่นำมาวิเคราะห์ประกอบด้วยว่าในปัจจุบัน

มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองวิธีนี้เป็นข้อความแบบบรรยาย (Descriptive) ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว ขึ้นอยู่กับประเด็นหรือปัญหาที่จะวิเคราะห์และวิธีการเลือกของนักวิจัย ดังนั้นการมีกรอบความคิดหรือทฤษฎีที่หลากหลายจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการช่วยวิเคราะห์ข้อมูลได้ลึกซึ้งและสร้างข้อสรุปที่หนักแน่น



## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
เสนห์ เสถียรพงศ์ (2540)	เชิงปริมาณ	นักเรียนอาชีวศึกษา ที่เคยก่อเหตุทำร้าย ร่างกายทั้งทางตรงและ ทางอ้อม จำนวน 176 คน	- ปัจจัยข้อมูลพื้นฐาน เช่น อายุ ระดับ การศึกษา ผลการเรียน ภูมิฐานะ ข้อมูลด้านครอบครัว - ทัศนต่อครอบครัว - ทัศนต่อเพื่อน - ทัศนต่อโรงเรียน ครู อาจารย์	- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม - การวิจัยใช้ค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test การวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว การทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ และการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหพันธ์ของเพียร์สัน	- สาเหตุการก่อเหตุ ทะเลาะวิวาท ร่างกายเกิดจาก ขัดแย้งในอดีต รุ่นพี่ ถ้ายทอดมา ยังรุ่นน้อง - สำหรับการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ควรเพิ่มความเข้มงวด ในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง และควบคุม

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
เสน่ห์ เสถียรพงศ์ (2540) (ต่อ)					การถ่ายทอดวัฒนธรรม ที่ไม่ดีจากรุ่นพี่
วันเต็ม มีความดี (2546)	เชิงปริมาณ	นักเรียนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ที่กำลังศึกษาอยู่ใน สถานศึกษา ในเขต กรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 2,555 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับการศึกษา</li> <li>- ประเภทของ สถานศึกษา</li> <li>- แผนกที่ศึกษา</li> <li>- ระบบการ คัดเลือกเข้าศึกษา</li> <li>- ผลสัมฤทธิ์ การเรียน</li> <li>- ครอบครั้ว</li> <li>- ความผูกพันกับ โรงเรียน</li> <li>- ความผูกพันกับ เพื่อน</li> <li>- ค่านิยมการรับน้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม</li> <li>- การวิจัยใช้ค่าสถิติร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบน มาตรฐาน t-test และ one-way ANOVA</li> </ul>	<p>ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ทะเลาะวิวาท คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครอบครั้ว หากได้การ ดูแลเอาใจใส่ ก็จะส่งผลการทะเลาะ วิวาทน้อยลง</li> <li>2. เพื่อน คือความรักเพื่อน</li> <li>3. โรงเรียน คือความรู้สึกร ผูกพันกับโรงเรียน</li> </ol>

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
ระพีพัฒน์ ศรีมาลา (2547)	เชิงคุณภาพ	นักเรียนชั้น ม.3 โรงเรียน สันติราษฎร์วิทยาลัย ที่มี พฤติกรรมใช้ความรุนแรง หรือมีเพื่อนสนิทที่ใช้ ความรุนแรง	- ข้อมูลพื้นฐาน - โลกทัศน์และ ประสบการณ์ทาง สังคม - ความผูกพันต่อ ครอบครัวและ สังคม - สภาพสังคมและ การถ่ายทอด ค่านิยม	- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ - วิธีการวิจัยประกอบด้วย 1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2. กำหนดโครงสร้างแนว คำถาม 3. นำแนวการสัมภาษณ์ ปรึกษาอาจารย์ที่ ปรึกษาและ ผู้ทรงคุณวุฒิ 4. ปรับปรุงแก้ไขและ นำไปทดลองกับกลุ่ม ตัวอย่าง 5. ปรับปรุงแก้ไข และ นำไปในการทำวิจัย ต่อไป	การใช้ความรุนแรงในนักเรียน เกิดจากปัจจัยในตัวเอง เช่น การขาดการควบคุมอารมณ์ การแสดงออกให้ผู้อื่นยอมรับ ค่านิยมและศักดิ์ศรี และปัจจัย สิ่งแวดล้อมรอบตัวนักเรียน ได้แก่ การขาดความอบอุ่นใน ครอบครัว ทการแสดงความ รุนแรงในครอบครัว เป็นต้น

ตาราง 2.2 (ต่อ)

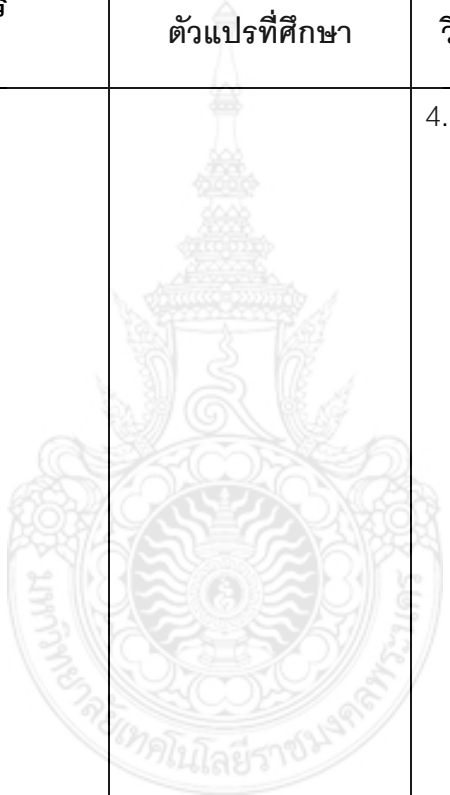
ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
อุษารัตน์ นิตยารมย์ (2548)	คุณภาพ	- นักเรียนอาชีวศึกษา 115 คน - เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง 11 คน	- นักเรียน ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยที่ เป็นสาเหตุและปัจจัย จูงใจในการทะเลาะ วิวาท - เจ้าหน้าที่ ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางใน แก้ไข และป้องกันปัญหาการ ทะเลาะวิวาท	- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ - วิธีการวิจัย ประกอบด้วย 1. ข้อมูลปฐมภูมิ จากการ สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง แบบเชิงลึก 2. ข้อมูลทุติยภูมิ จากการศึกษาสภาพ และ ลักษณะของปัญหา	- ปัจจัยการทะเลาะวิวาท ได้แก่ ค่านิยมจากรุ่นพี่ การสนับสนุนทางสังคม การหาอาวุธได้ง่าย การขาด ความดูแลเอาใจใส่จากพ่อ แม่และอาจารย์ การศึกษาค้นของวัยรุ่น - ปัญหาอุปสรรคใน กระบวนการแก้ไข ปัญหา ได้แก่ ปัญหาเชิง โครงสร้าง การไม่เพียงพอ ในด้านบุคลากรและ งบประมาณ ปัญหา เชิงนโยบาย ได้แก่ ความไม่ต่อเนื่องในเรื่อง นโยบายการแก้ไขปัญหา



ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
อุษารัตน์ นิตยารมย์ (2548) (ต่อ)					โดย แนวทางในการป้องกัน และแก้ไข ได้แก่การสร้าง ความเข้าใจอันดี และ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ แน่นแฟ้นระหว่างพ่อแม่ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียน
ศิริโรจน์ ผลพันธิน และคณะ (2549)	คุณภาพ	วิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนที่มีประวัติ การทะเลาะวิวาท 10 แห่ง โดยแต่ละแห่งคัดเลือกครู ศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า และผู้ปกครอง ประเภท ละ 2 คน	- ข้อมูลทั่วไป - สาเหตุของการ ทะเลาะวิวาท - มาตราการและ แนวทางแก้ไข	- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ - วิธีการวิจัย ประกอบด้วย 1. สร้างเครื่องมือในการ วิจัย 2. ตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูล 3. จัดทำและวิเคราะห์ ข้อมูล	- สาเหตุของการทะเลาะวิวาท มาจาก สาเหตุด้านครอบครัว ปัญหาภายในครอบครัว การขัดเกลากายในสังคม สถานที่ตั้งของโรงเรียน การย้ายจากภายนอก และ ระเบียบวินัยของโรงเรียน และยังรวมข้อบังคับ ทางกฎหมาย

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
ศิริโรจน์ ผลพันธิน และคณะ (2549) (ต่อ)				4. สร้างข้อสรุป	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่               <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดครูเวรตามจุดเสี่ยง</li> <li>การตรวจบัตรนักเรียน</li> <li>การประสานงานกับ</li> <li>ครอบครัวนักเรียน</li> <li>การจัดรถรับส่ง</li> <li>การตรวจอาวุธ และยกเล็ก</li> <li>การแต่งกายที่เป็นสัญลักษณ์</li> <li>ของสถาบัน</li> </ul> </li> <li>- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม               <ul style="list-style-type: none"> <li>คือควรปฏิรูปการศึกษา</li> <li>พัฒนาเครือข่ายและกำหนด</li> <li>มาตรการให้ชัดเจน</li> <li>และจัดตั้งศูนย์สันติวิธี</li> </ul> </li> </ul>

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
เข็มพร สิงห์ทรงพล (2551)	ปริมาณ	วัยรุ่นในเขตตำบลคูทอง อำเภอเชียงยืน จังหวัด มหาสารคาม ใช้ศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน	องค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อการทะเลาะวิวาท ของวัยรุ่น ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน เพื่อน กิจกรรม ยาเสพติด และเศรษฐกิจ	- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม - การวิจัยใช้สถิติคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พฤติกรรมทะเลาะวิวาท ได้แก่ ปัญหายาเสพติด ร้อย ละ 87.5 ด้านเศรษฐกิจ ร้อย ละ 71.5 การคบเพื่อน ร้อยละ 70 และด้านสภาพครอบครัว ร้อยละ 67 และปัจจัยที่ช่วย ลดปัญหาพฤติกรรมทะเลาะ วิวาท คือโรงเรียนต้องมี ความเข้มงวด

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
วรรณภา แจ่มศิริ (2553)	ปริมาณ	นักเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนกองทัพบก อุปถัมภ์ ช่างกล ชส.ทบ. จำนวน 338 คน	- ปัจจัยส่วนบุคคล - ทักษะเกี่ยวกับ พฤติกรรมกรรมการทะเลาะวิวาท ด้านครอบครัว โรงเรียนเพื่อพฤติกรรม การทะเลาะวิวาท	- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม - การวิจัยใช้สถิติเชิง พรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test และ f-test	ระดับทัศนคติเกี่ยวกับ พฤติกรรมกรรมการทะเลาะวิวาท ระหว่างสถาบันอาชีวศึกษาอยู่ ในระดับปานกลาง ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการ ทะเลาะวิวาท ด้านบรรยากาศ ของโรงเรียน ด้านสภาพ ครอบครัว และด้านเพื่อน

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
จิตภา สืบวงศ์ (2553)	คุณภาพ	นักเรียนที่มีเรื่องทะเลาะ วิวาทในโรงเรียนจำนวน 21 คน อาจารย์ฝ่าย ปกครอง 3 คน อาจารย์ ผู้สอน 3 คน และ ผู้ปกครอง 3 คน	สาเหตุและแนวทางของ ปัญหาการทะเลาะ วิวาท	- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์เป็นการ สัมภาษณ์เชิงลึก วิธีการ สนทนากลุ่ม และการสังเกต - วิธีการวิจัย ประกอบด้วย การศึกษาจากการเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยการ สัมภาษณ์แบบไม่เป็น ทางการ และสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ วิเคราะห์เนื้อหา และการสังเกตพฤติกรรม ของผู้ให้ข้อมูล	- สาเหตุของการทะเลาะวิวาท มาจากการเลี้ยงดูและ สภาพแวดล้อม กลุ่มเพื่อน เรื่องชู้สาว การควบคุม อารมณ์ไม่ได้ และการมี ปัญหามาก่อน - แนวทางการแก้ไขปัญหา การทะเลาะวิวาท คือ ดำเนินการโดยการสอบสวน ถึงสาเหตุที่แท้จริงของการ ทะเลาะวิวาท ทำสัญญา ความประพฤติ อบรมสั่งสอน ให้รู้จักการอยู่ร่วมกันกับ เพื่อนร่วมสถาบัน

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
จิตาภา สืบวงศ์ (2553) (ต่อ)					การให้ข้อมูลและการขอ ความร่วมมือจากผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหากับ ทางโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
ฐิติพร ศักดิ์ณรงค์ (2554)	เชิงคุณภาพ	บุคลากรในสถาบัน อาชีวศึกษา จำนวน 8 คน	ทัศนะของผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่มีต่อการ นำกระบวนการยุติธรรม เชิงสมานฉันท์มา แก้ปัญหาลดจน ปัญหาและอุปสรรคใน การกระบวนการ ยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ มาใช้	- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ - วิธีการวิจัย ประกอบด้วย 1. ศึกษาเอกสาร 2. ศึกษาภาคสนาม	สถานศึกษาได้พยายามนำ แนวคิดเชิงสันติวิธีของ กระบวนการยุติธรรมเชิง สมานฉันท์มาใช้แก้ไขปัญหา ความขัดแย้งของนักเรียน อาชีวศึกษา เช่นการ ประยุกต์ใช้รูปแบบการประชุม กลุ่มครอบครัว เพื่อนำมาช่วย แก้ไขปรับพฤติกรรมนักเรียน หรือมีการประยุกต์นำรูปแบบ การไกล่เกลี่ยมาใช้ในสถาบัน โดยมีปัญหาและอุปสรรค คือ

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
ฐิติพร ศักดิ์ณรงค์ (2554) (ต่อ)					ข้อจำกัดของกระบวนการในเรื่องระดับความรุนแรง เพราะความรุนแรงที่เกิดขึ้นไม่สามารถใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ได้ และการขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากสื่อ รวมทั้งขาดงบประมาณในการสนับสนุน

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
วีระเดช บัวประเสริฐยิ่ง และคณะ (2555)	แบบ ผสมผสาน ระหว่างการ วิจัยเชิง ปริมาณและ การวิจัยเชิง คุณภาพ	- เจ้าหน้าที่ ตำรวจ ประจำสถานี ตำรวจในสาย งานป้องกัน ปราบปราม - อาจารย์ของ สถานศึกษา สายอาชีพ - ประชาชน โดยทั่วไป	- สังกัดของสถานศึกษา - ระดับการศึกษา - ระดับผลการเรียน - สถานภาพการ สมรสของบิดา/มารดา - บุคคลที่พักอาศัย อยู่ด้วย - ฐานะทางครอบครัว - ประสบการณ์การ ก่อเหตุหรือมีส่วน ร่วมในเหตุทะเลาะ วิวาท - ประสบการณ์การ ได้รับผลกระทบ - สาเหตุด้านที่ เกี่ยวกับตัวเอง	- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม - การวิจัยใช้วิธีการ สัมภาษณ์ และการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ซึ่ง มีทั้งสถิติเชิงพรรณนาและ สถิติเชิงเปรียบเทียบ ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน T-test ANOVA	- สาเหตุการทะเลาะวิวาท เกิดจากความต้องการอยาก แก้แค้น การปกป้องเพื่อน ขาดความอดทน คึกคะนองและอยากรู้ อยากลอง ต้องการเรียกร้อง ความสนใจ และ อยากเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม - แนวทางการแก้ไข 1. สถานศึกษา โดยมี มาตรการป้องกัน ให้ความสำคัญกับ เรื่องระเบียบวินัย จัดทำประวัติ ของนักเรียน จัดระบบดูแล คัดกรองความประพฤติ



ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
วีระเดช บัวประเสริฐยิ่ง และคณะ (2555) (ต่อ)			<ul style="list-style-type: none"> <li>- สาเหตุด้านครอบครัว</li> <li>- สาเหตุด้านสถานศึกษา</li> <li>- สาเหตุด้านชุมชนและสังคม</li> </ul>		<p>ติดตามประสานงานกับผู้ปกครอง</p> <p>2. การมีส่วนร่วมของประชาชน โดยให้ความร่วมมือในการแจ้งเบาะแสติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดเสี่ยง รวมถึงลดการนำเสนอมูลข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมหรือช่วยให้มีค่านิยม</p> <p>3. การป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยจัดทำแผนหรือคำสั่งมอบหมายหน้าที่การป้องกันเหตุ</p>

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
วีระเดช บัวประเสริฐยิ่ง และคณะ (2555) (ต่อ)					ทะเลาะวิวาท จัดเจ้าหน้าที่ ตำรวจเข้าไปมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของ สถานศึกษา จัดอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้มีความรู้ ทักษะ และวิธีปฏิบัติ ต่อนักเรียน นักศึกษา และ เยาวชน อย่างถูกกฎหมาย รวมทั้งจัดทำข้อมูลประวัติ ของนักเรียนที่เคยก่อเหตุ และจัดทำข้อมูลจุดเสี่ยง หรือสถานที่มั่วสุม

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
สุกฤษ สุธัญพลารุณี (2556)	เชิงคุณภาพ	นักเรียนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษา เสาวภา ปีการศึกษา 2555 จำนวน 297 คน	- สภาพภาพของ นักเรียนที่ตอบ แบบสอบถาม - สาเหตุการทะเลาะ วิวาท ความขัดแย้งที่ เกิดจากการบอกเล่า ความรักสถาบัน ความคึกคะนอง ต้องการได้รับการ ยอมรับขาดการดูแล เอาใจใส่	- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม - วิธีการวิจัย ประกอบด้วย 1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2. นำเครื่องมือของผู้ที่เคย วิจัยมาศึกษาต่อ โดยใช้ สถิติการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	- สาเหตุการทะเลาะวิวาทเกิด จากความคึกคะนอง ความขัดแย้งที่เกิด จากการบอกเล่าจากรุ่นพี่ ต้องการได้รับความยอมรับ การรักสถาบันและการดูแล เอาใจใส่ไม่ทั่วถึงบริเวณที่ถูก ทำร้าย คือ ศีรษะ และอาวุธ ที่นักเรียนใช้ทำร้ายร่างกาย คือ มือเปล่า

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
สุกฤษ สุธัญพลาภูมิ (2556) (ต่อ)					- สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาคือ 1) ด้านสังคมควรช่วยป้องกัน และแก้ไข 2) คือการป้องกัน และแก้ไขปัญหาในวิทยาลัย 3) การแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทเชิงนโยบาย และ 4) คือการฝึกอบบรมระเบียบวินัย



จากตารางการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สรุปได้ว่า

ปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา มาจากสาเหตุหลัก คือ ความขัดแย้งในอดีตรุ่นพี่ที่ถ่ายทอดมายังรุ่นน้อง ความรักเพื่อน ความรักสถาบัน เรื่องชู้สาว การขาดการควบคุมอารมณ์ ความต้องการในการแสดงออกให้ผู้อื่นยอมรับ ค่านิยม และศักดิ์ศรี การขาดความอบอุ่นในครอบครัว การแสดงอารมณ์รุนแรงในครอบครัว การหาอาวุธได้ง่าย การยั่วยุจากภายนอก และระเบียบข้อบังคับกฎหมาย

ปัญหาอุปสรรคในกระบวนการแก้ไขปัญหา ได้แก่ ปัญหาเชิงโครงสร้าง การไม่เพียงพอในด้านบุคลากรและงบประมาณ ปัญหาเชิงนโยบาย ได้แก่ ความไม่ต่อเนื่องในเรื่องนโยบายในการแก้ไขปัญหา โดยแนวทางในการป้องกันและแก้ไข ได้แก่ การสร้างความเข้าใจอันดีและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างพ่อแม่ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียน

สำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ควรเพิ่มความเข้มงวดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง และควบคุมการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ไม่ดีจากรุ่นพี่ ครูอาจารย์ เป็นต้น การจัดครูเวรตามจุดเสี่ยง การตรวจบัตรนักเรียน การประสานงานกับครอบครัวนักเรียน การจัดรถรับส่ง การตรวจอาวุธ และยกเลิกการแต่งกายที่เป็นสัญลักษณ์ของสถาบัน การดำเนินการโดยการสอบสวนถึงสาเหตุที่แท้จริงของการทะเลาะวิวาท ทำสัญญาความประพฤติ อบรมสั่งสอนให้รู้จักการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมสถาบัน การให้ข้อมูล และการขอความร่วมมือจากผู้ปกครองเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่ทางโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้มองเห็นความสอดคล้องกันของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปตารางเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร โดยแบ่งกลุ่มตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวกับสาเหตุการทะเลาะวิวาท ในตารางที่ 2.3 – 2.6 ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 2.3 สรุปตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทะเลาะวิวาท

ชื่อผู้วิจัย	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ผลการเรียน	สถานภาพครอบครัว	การพักอาศัย	ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง	อาชีพของผู้ปกครอง	ภูมิลำเนา	ประเภทของสถานศึกษา
เสน่ห์ เสถียรพงศ์		√	√	√	√	√	√	√	√	
วันเดิม มีความดี			√	√	√					√
ระพีพัฒน์ ศรีมาลา	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
อุษารัตน์ นิตยารมย์	√	√	√		√	√	√	√		
ศิโรจน์ ผลพันธิน และคณะ	√	√	√	√	√					
เข็มทอง สิงห์ทองพล	√	√	√							
วรรณภา แจ่มศิริ		√		√						
วีระเดช บัวประเสริฐ ยิ่ง และคณะ	√	√	√	√	√	√				
สุกฤษ สุธัญพลาวุฒิ	√			√						

ตาราง 2.4 สรุปสาเหตุของการทะเลาะวิวาท

ชื่อผู้วิจัย	ความขัดแย้งในอดีต	การถ่ายทอดค่านิยม	ขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว	เพื่อน	ความรักสถาบัน	การขาดการควบคุมอารมณ์	การแสดงออกให้ผู้อื่นยอมรับ	ระเบียบข้อบังคับ	ยาเสพติด	ผู้สาว	สถานที่ตั้งของสถาบัน
เสน่ห์ เสถียรพงศ์	√	√									√
วันเต็ม มีความดี			√	√	√						
ระพีพัฒน์ ศรีมาลา		√	√			√	√				
อุษารัตน์ นิตยารมย์		√	√			√					
ศิโรจน์ ผลพันธิน และคณะ			√		√			√			√
เข้มทอง สิงห์ทรงพล			√	√	√				√		
วรรณภา แจ่มศิริ			√	√	√						
จิตภา สืบวงศ์	√		√	√		√				√	
วีระเดช บัวประเสริฐยิ่ง และคณะ	√			√		√	√				√
สุกฤษ สุทธิพลาวุฒิ		√	√		√	√	√				

ตาราง 2.5 สรุปประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับสาเหตุการทะเลาะวิวาท

สาเหตุของการทะเลาะวิวาท										
ประเด็น ของข้อ คำถาม	เสน่ห์ เสถียรพงศ์	วันเดิม มีความดี	ระ พีพัฒน์ ศรีมาลา	อุษารัตน์ นิตยารมย์	ศิโรจน์ ผลพันธ์ และคณะ	เข้มทอง สิงห์ทองพล	วรรณภา แจ่มศิริ	วีระเดช บัวประเสริฐยิ่ง และคณะ	สุกฤษ สุทธพลาวุฒิ	ฐิติพร ศักดิ์ณรงค์
การปลุกฝัง ค่านิยมของ รุ่นพี่	✓			✓					✓	
เพื่อน		✓				✓	✓	✓		
ศักดิ์ศรีของ สถาบัน		✓			✓	✓	✓		✓	
สถานศึกษา อยู่ใกล้เคียง หรือเป็น ทางผ่าน	✓				✓			✓		



ตาราง 2.5 (ต่อ)

สาเหตุของการทะเลาะวิวาท										
ประเด็น ของข้อคำถาม	เสน่ห์ เสถียรพงศ์	วันเดิม มีความดี	ระ พีพัฒน์ ศรีมาลา	อุษารัตน์ นิตยารมย์	ศิโรจน์ ผลพันธ์ และคณะ	เข้มทอง สิงห์ทอง พล	วรรณภา แจ่มศิริ	วีระเดช บัว ประเสริฐยิ่ง และคณะ	สุกฤษ สุทธพลาภูมิ	ฐิติพร ศักดิ์ณรงค์
ต้องการเรียกเรื่อง ความสนใจ			✓					✓	✓	
ขาดการดูแลเอา ใจใส่จาก ผู้ปกครอง		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
ขาดบุคลากร				✓					✓	
ความไม่ต่อเนื่อง ของนโยบาย				✓					✓	

ตาราง 2.6 สรุปประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับการแก้ไขความขัดแย้งในการทะเลาะวิวาท

การแก้ไขความขัดแย้ง				
ประเด็นข้อคำถาม	ศิโรจน์ ผลพันธิน และคณะ	วรรณภา แจ่มศิริ	วีระเดช บัว ประเสริฐยิ่ง และคณะ	สุกฤษ สุธัญพลาภูมิ
ระบบดูแลติดตาม นักเรียน	✓	✓	✓	✓
ตรวจอาวุธ	✓	✓	✓	✓
จัดครูเวรประจำจุดเสี่ยง	✓	✓	✓	✓
ผู้อำนวยการ การพูดคุย ข้อตกลง	✓	✓	✓	



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

#### 3.1 ประเภทของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีวิธีการศึกษาดังนี้

3.1.1. ค้นคว้าเอกสาร (Documentary Study) โดยการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือตำรา ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และอินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ศึกษา

3.1.2. การศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) เป็นวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ด้านนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ครู ผู้ปกครอง ศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่า ซึ่งจะเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างสามารถให้ข้อมูลได้อย่างเต็มที่ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### 3.2 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ด้วยวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของประชากรแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่เคยมีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาโดยตรง ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการ 1 คน ครู 5 คน ผู้ปกครอง 5 คน ศิษย์ปัจจุบัน 5 คน และศิษย์เก่า 5 คน รวม 21 คน

การระบุกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) ผู้วิจัยได้แบ่งผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักเรียน และกลุ่มผู้ปกครอง โดยเริ่มจาก

1. กลุ่มอาจารย์ ใช้วิธีการเลือกอย่างเจาะจง (Purposive Sampling) โดยประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัย และอาจารย์ของวิทยาลัยที่ถูกเลือกตามเงื่อนไขที่ผู้วิจัยกำหนด คือเป็นอาจารย์ที่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการทะเลาะวิวาท หรือเคยมีนักเรียนในความดูแลก่อเหตุการทะเลาะวิวาท จำนวน 5 คน

2. กลุ่มนักเรียน ประกอบด้วยนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ และเคยศึกษาอยู่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการทะเลาะวิวาท ใช้การเลือกแบบ Snowball Sampling Technique โดยให้อาจารย์เป็นผู้แนะนำนักเรียนที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด แบ่งเป็น นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ ที่เรียกว่า ศิษย์ปัจจุบันจำนวน 5 คน และนักเรียนที่เคยศึกษาอยู่ เรียกว่า ศิษย์เก่า จำนวน 5 คน

3. กลุ่มผู้ปกครอง คือผู้ปกครองของนักเรียนที่มีประวัติการทะเลาะวิวาท ข้อมูลที่ต้องการจากกลุ่มผู้ปกครองเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องในระดับบุคคลภายนอก จึงให้อาจารย์ในวิทยาลัยเป็นผู้ประสานให้ โดยได้จำนวนกลุ่มผู้ปกครองจำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกอย่างเจาะจง (Purposive Sampling)

### 3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.3.1. ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือหลักในการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีการเตรียมความพร้อม ในการดำเนินการวิจัยโดยการเตรียมความรู้ด้านเนื้อหาวิชาการ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

3.3.2. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured) โดยกำหนดประเด็นข้อคำถามที่บอกถึงการจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความน่าเชื่อถือ และเกิดความไว้วางใจในคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยการตรวจสอบแบบสามเส้า

3.3.3. เมื่อได้แบบสัมภาษณ์แล้วนำแบบสัมภาษณ์เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพัฒนาปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.4. นำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญหรืออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องและเที่ยงตรง และมีแนวคำถามเจาะลึก

ตรงตามประเด็นและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### 3.4 การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้วิธีการพัฒนาโดยยึดหลักทฤษฎี (theoretical method) โดยการศึกษาคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนนี้จะนำมาใช้ประโยชน์ช่วยในการคัดเลือกตัวแปรที่นำมากำหนดตัวชี้วัด รวมถึงวิธีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อนำผลไปใช้ (Pragmatic Reduction) โดยการคัดเลือกตัวแปรที่มีเอกสาร หรืองานวิจัยที่ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่าตัวแปรดังกล่าวเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา และแนวทางการจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาท หลังจากนั้นคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน มาทำการรวมเข้าด้วยกัน เพื่อลดจำนวนตัวแปรลง เพื่อให้ได้ตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน (Johnstone, 1981 : อ้างถึงใน สมถวิล ชูทรัพย์, 2550: หน้า 178 – 179)

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 รวบรวมข้อมูลจากเอกสารตำราทางวิชาการ บทความในหัวข้อและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ รวมถึงรวบรวมเอกสารทางวิชาการที่น่าจะเป็นประโยชน์สำหรับหัวข้อวิจัย

3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Individual Interviews) โดยผู้วิจัยศึกษาโดยตรง ซึ่งจะใช้การสนทนาเกี่ยวกับสาเหตุ และแนวทางการจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียน โดยใช้เทปบันทึกเสียงไว้ทั้งหมด โดยผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะแสดงให้ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าผู้วิจัยใส่ใจสนใจฟังสิ่งที่บอกเล่าด้วยการมองประสานตา ช่วยให้ผู้ให้ข้อมูลมีกำลังใจพูดอย่างเต็มที่ ไม่วิพากษ์วิจารณ์ ไม่ขัดจังหวะ ไม่เปลี่ยนบทสนทนาและดวนสรุปข้อมูล แต่เปิดโอกาสให้ผู้พูดได้พูดจนกว่าจะจบ ในกรณีผู้ให้ข้อมูลได้ใช้ความคิดสักครู่แต่ผู้ให้ข้อมูลยังเจียบอยู่ก็กระตุ้นให้พูดต่อไป โดยการกล่าวซ้ำคำถามเดิม หรือปรับคำถามใหม่ให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงมากที่สุด ซึ่งแบ่งขั้นตอนได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ก่อนเข้าเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะต้องติดต่อขอเข้าพบผู้ให้สัมภาษณ์ก่อน เพื่อทำการกำหนด วัน เวลา และสถานที่

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยขอให้ทางมหาวิทยาลัยออกหนังสือ โดยแจ้งวัน เวลา และสถานที่ที่จะเข้าสัมภาษณ์ให้แก่ผู้สัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์โดยใช้เครื่องมือในการบันทึก คือ เครื่องบันทึกเสียง

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินเก็บข้อมูลจนแน่ใจว่าได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอในทุกแง่มุม โดยใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ พิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล และเมื่อได้ข้อมูลที่ถูกต้องแล้ว ก็จะมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

3.6.1 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาเรียบเรียงเป็นระบบ ระเบียบ พร้อมจะนำไปวิเคราะห์ต่อไป ในขั้นนี้ได้แก่ การถอดความจากเครื่องบันทึกเสียง การจดบันทึกบทสัมภาษณ์ขึ้นมาใหม่

3.6.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในลักษณะเชิงบรรยาย และอ่านทำความเข้าใจตามเนื้อหาทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง

3.6.3 คัดเลือกคำ ประโยค หรือเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในการศึกษา แต่ละด้านข้างต้นออกมาให้ได้มากที่สุด

3.6.4 ผู้วิจัยดำเนินการซ้ำตามข้อ 2 – 3 สำหรับข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลคนต่อไปจนครบจำนวนที่ไปสัมภาษณ์ แล้วนำมาจัดกลุ่มประเด็นต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยถ้าประเด็นในเรื่องเดียวกันก็จะรวบรวมไว้ด้วยกัน โดยยังไม่พิจารณาว่าประเด็นใดเป็นประเด็นหลักและประเด็นใดเป็นประเด็นย่อย

3.6.5 เมื่อได้ประเด็นต่าง ๆ จำนวนมากและไม่มีประเด็นใหม่ ๆ เกิดขึ้นแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลทุกรายมาวิเคราะห์พร้อมกัน

3.6.6 ผู้วิจัยลดทอนข้อมูล โดยการพิจารณาจัดหมวดหมู่ให้กับประเด็นเหล่านั้นว่าข้อความใดควรเป็นประเด็นหลัก และข้อความใดควรเป็นประเด็นย่อยที่อยู่ภายใต้ประเด็นหลัก ประเด็นที่ตัดออก เนื่องจากเป็นคำตอบที่ซ้ำซ้อนกันก็จะตัดออกไป เพื่อหาข้อสรุปตามความเป็นจริงที่ปรากฏและครอบคลุมวัตถุประสงค์การศึกษา

3.6.7 ผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์เขียนในลักษณะเชิงบรรยายปรากฏการณ์ทั้งหมดเพื่อเป็นแนวทางจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน



## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ในการศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยแบ่งวิธีการออกเป็น 2 วิธี คือ การศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาจากภาคสนามโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา กลุ่มที่ 2 คือ นักเรียนที่เป็นศิษย์เก่า และศิษย์ปัจจุบัน ที่เคยก่อเหตุทะเลาะวิวาท และกลุ่มที่ 3 คือ ผู้ปกครองของนักเรียนอาชีวศึกษาที่เคยก่อเหตุทะเลาะวิวาท ซึ่งมีผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษาตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีความรู้ Key Informants

#### 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 21 คน จำแนกเป็นเพศชายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 90.48 เพศหญิงจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 โดยสามารถแบ่งตามประเภทของผู้ให้ข้อมูลได้ ดังเสนอในตารางที่ 4.1

ตาราง 4.1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

	ผู้บริหารและอาจารย์		นักเรียน		ผู้ปกครอง		รวม
	เพศชาย	เพศหญิง	เพศชาย	เพศหญิง	เพศชาย	เพศหญิง	
จำนวน	5	1	10	-	4	1	21
ร้อยละ	23.81	4.76	47.62	-	19.05	4.76	100



#### 4.1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามช่วงอายุ

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 21 คน แบ่งออกเป็นช่วงอายุ 15 – 30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 47.62 ช่วงอายุ 30 – 45 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 และช่วงอายุ 45 – 55 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 โดยสามารถแบ่งตามประเภทของผู้ให้ข้อมูลได้ ดังนี้

ตาราง 4.2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ผู้ให้ข้อมูล	จำนวนผู้ให้ข้อมูลแยกตามช่วงอายุ			รวม	ร้อยละ
	อายุ 15 – 30 ปี	อายุ 30 – 45 ปี	อายุ 45 – 55 ปี		
ผู้บริหารและ อาจารย์	-	3	3	6	28.58
นักเรียน	10	-	-	10	47.62
ผู้ปกครอง	-	2	3	5	23.81
รวม	10	5	6	21	100

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีความรู้ Key Informants

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ได้แบ่งชุดข้อคำถามออกเป็น 3 ชุด ประกอบด้วยชุดของผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา ชุดนักเรียนคือนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ และเคยศึกษา ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการทะเลาะวิวาทกับนักเรียนต่างสถาบัน และชุดผู้ปกครอง คือผู้ปกครองของนักเรียนที่มีพฤติกรรมทะเลาะวิวาทกับนักเรียนต่างสถาบัน โดยชุดคำถามทั้ง 3 ชุดนั้นจะมีความสอดคล้องกันทางเนื้อหา ดังนี้

#### 4.2.1 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์

4.2.1.1 ผลการวิจัยสาเหตุของการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาพบว่า เกิดจากการที่รุ่นพี่ปลุกฝังค่านิยมให้เกิดความรักสถาบัน จนทำให้เกิดความคึกคะนอง ขาดการควบคุมอารมณ์ นั้น

ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษากล่าวว่า “รุ่นพี่มีส่วนนะแต่ไม่ได้ทั้งหมด คือ ไม่ได้ปลุกฝังทั้งหมดหรอก แต่การปลุกฝังนั้นมันถูกแปลเป็นลักษณะการอยากให้รุ่นพี่ยอมรับในตัวเด็กเองมันไม่ใช่การปลุกฝังให้รักสถาบันอย่างเดียว เด็กอยากให้รุ่นพี่รัก อยากให้รุ่นพี่นำของมาให้ เลยต้องทำตัวให้เด่น ให้มันอยู่ในลักษณะการก้าวไปอยู่จุดสูงสุดของกลุ่มเพื่อน”

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาที่ได้กล่าวว่า “...รุ่นพี่นั้นเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อนักเรียนมาก เพราะสังคมและสิ่งแวดล้อมของนักเรียนบีบบังคับให้ทุกคนต้องเชื่อฟังและเคารพคำพูดรุ่นพี่...” และเมื่อถามข้อความดังกล่าวกับอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง ก็ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า “...ไม่ต้องมองไกลหรอกครับ อย่างเช่นในโรงเรียน ระหว่างครูกับรุ่นพี่เดินทาง นักเรียนเขาไหวรุ่นพี่ก่อนเลย...”

ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวได้สอดคล้องกับอาจารย์ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ที่ได้กล่าวว่า “รุ่นพี่มีส่วนมากครับ โดยเฉพาะเรื่องการปลุกฝังค่านิยม สัญลักษณ์ ความรักสถาบัน ซึ่งเมื่อเกิดความรักแล้วก็จะเกิดความหวงแหนขึ้น เมื่อเกิดความหวงแหนขึ้น ก็เกิดการแย่งชิง ซึ่งนำไปสู่การทะเลาะวิวาทครับ”

โดยเมื่อถามข้อความดังกล่าวกับอาจารย์คนที่ 4 และ 5 ก็มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด โดยอาจารย์คนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...มันเป็นสิ่งที่เขานับถือและเชื่อฟัง รุ่นพี่พูดอะไรก็ต้องเชื่อ ไม่งั้นอยู่ไม่ได้...” และอาจารย์ที่ 5 ก็ได้กล่าวว่า “รุ่นพี่มีผลต่อชีวิตรุ่นน้องถึง 80% รุ่นพี่เป็นคนปลุกฝังและสั่งให้ทำ...”

สรุป จากผลการวิจัยสาเหตุของการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาพบว่าเกิดจากการที่รุ่นพี่ปลุกฝังค่านิยมให้เกิดความรักสถาบัน จนทำให้เกิดความคึกคะนอง ขาดการควบคุมอารมณ์ นั้น ผู้บริหารและอาจารย์ทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า รุ่นพี่เป็นสาเหตุสำคัญในการทะเลาะวิวาท

4.2.1.2 ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่พบว่า การที่นักเรียนอาชีวศึกษาก่อเหตุทะเลาะวิวาท สาเหตุมาจากการขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง นั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาได้กล่าวว่า “...พ่อแม่ไม่มีเวลาให้คำปรึกษา เด็กก็จะไปอยู่กับรุ่นพี่หรือเพื่อน แล้วก็จะได้คำตอบที่แปลกๆ...” เมื่อถามคำถามดังกล่าวกับอาจารย์ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาได้กล่าวว่า “ผู้ปกครองมีส่วนอย่างมากเลยนะคะ เพราะว่าในเรื่องการยุ่งคิดยุ่งทำ ความผิดชอบชั่วดี ผู้ปกครองยังให้ความใส่ใจบุตรหลานในเรื่องนี้น้อย ตัวเด็กเองก็รับสื่อหรือค่านิยมที่ผิด ๆ ไปด้วย โดยนักเรียนที่ก่อเหตุเนี่ยส่วนมากพ่อแม่จะเลิกกัน และพื้นฐานทางด้านจิตใจของเด็กที่โดยกระทบมาจากครอบครัว มันทำให้เด็กยับยั้งอารมณ์ไม่อยู่ เวลาเจอใครมาช่วยๆ”

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์ฝ่ายปกครอง ที่กล่าวว่า “...ผู้ปกครองทำงานไม่ได้พบลูก ลูกอยู่บ้าน ผู้ปกครองทำงาน เด็กก็จะออกไปหาเพื่อน ก็จะเกิดการมั่วสุมกัน”

ซึ่งสอดคล้องกับอาจารย์คนที่ 3 คนที่ 4 และคนที่ 5 โดยอาจารย์คนที่ 3 ได้กล่าวว่า “...ผมเคยถามเด็กหลายคนนะ เช่น เข้าหรือเย็นเนี่ยเคยกินข้าวกับพ่อแม่ไหม เด็กบอกเลยไม่เคย แบบพ่อแม่กลับมาที่ดึกแล้ว เด็กก็จะไม่ได้พูดคุยกับพ่อแม่หรือก ก็จะไปติดเพื่อนแทน จะไปคุยกับเพื่อนแทน...” อาจารย์คนที่ 4 ก็ได้กล่าวว่า “...ตอนนี้สังคมไทยเป็นสังคมหาเช้ากินค่ำ คือผู้ปกครองต้องดิ้นรนมากขึ้น ผู้ปกครองก็จะโยนภาระให้โรงเรียน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ใช้วิธีการเลี้ยงลูกด้วยเงิน ไม่มีการพูดคุย เด็กก็ขาดความอบอุ่น...” และอาจารย์คนที่ 5 ก็ได้กล่าวว่า “เห็นด้วยนะ ถ้าเกิดผู้ปกครองเอาใจใส่ ช่วยติดตามก็จะไม่เกิดปัญหา อย่างผู้ปกครองบางคนก็ไมรู้อะไร หาเช้ากินค่ำ ลูกพูดอะไรก็เชื่อ บางคนก็เลี้ยงลูกด้วยเงิน ปล่อยให้ลูกไปกับเพื่อน ก็จะเกิดการมั่วสุมขึ้น”

สรุป ในความคิดเห็นของอาจารย์และผู้ปกครองมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การที่ผู้ปกครองขาดการดูแลเอาใจใส่เป็นสาเหตุหนึ่งส่งผลให้เกิดการทะเลาะวิวาทกันระหว่างสถาบัน เพราะผู้ปกครองต้องทำงาน ไม่มีเวลาให้คำปรึกษา นักเรียนก็จะไปหาเพื่อนปรึกษาเพื่อน

4.2.1.3 การที่โรงเรียนแก้ปัญหาด้วยวิธีการจัดระบบดูแล ติดตามนักเรียน จัดครูเวรประจำจุดเสี่ยง และตรวจอาวูร นั้นคิดว่าเป็นการแก้ปัญหาที่ตรงสาเหตุหรือไม่

ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวว่า “...วิธีการดังกล่าวเป็นการแก้ไข ปัญหาที่ปลายเหตุครับ เราควรเริ่มที่จะปลูกฝังให้เด็กเข้าใจว่ามาเรียน ไม่ใช่มาตีกัน ปลูกฝัง ให้เด็กเข้าใจว่าการรักสถาบันนะ ไม่ใช่รักในลักษณะนี้ การรักสถาบันต้องหมายถึงการที่คุณ ไม่ต้องตีใคร คุณต้องเชิดชูสถาบันให้เป็นสถาบันที่ดีอันดับหนึ่งของประเทศ” ซึ่งสอดคล้องกับ อาจารย์ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และอาจารย์ฝ่ายปกครอง โดยอาจารย์ฝ่ายพัฒนา กิจการนักเรียนนักศึกษา ได้กล่าวว่า “วิธีดังกล่าวช่วยป้องกันได้ในระดับหนึ่ง แต่ถ้าให้ช่วยได้ มากกว่านี้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ตำรวจ อาจารย์ทุกสถาบันช่วยกันดูแล เพิ่มบทบาท ให้แข็งแรงมากกว่านี้ กลุ่มเยาวชนก็จะพกอาวุธน้อยลง การก่อเหตุก็จะน้อยลงไปด้วย” และอาจารย์ฝ่ายปกครองได้กล่าวว่า “...เป็นการแก้ไขที่ปลายเหตุ ช่วยลดการเกิดเหตุ การทะเลาะวิวาท แต่ไม่ช่วยแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท” และเมื่อถามคำถามดังกล่าวกับ อาจารย์คนที่ 3 คนที่ 4 และคนที่ 5 ก็ได้แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยอาจารย์ คนที่ 3 ได้กล่าวว่า “...ช่วยได้แค่ลดการทะเลาะวิวาทครับเหมือนเราไปตรวจทุกวัน ๆ มันก็มี ช่องทาง แบบเวลานี้ครูมานะ เด็กก็จะหลบ บางทีก็ตามทันนะ แต่ไม่ตลอด อย่างการตรวจอาวูร เนี่ย เด็กบางคนเขาก็ซ่อนก่อนซ่อนตามทางที่มา...” อาจารย์คนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...อย่างการตรวจ อาวูรเนี่ย ถ้าเด็กไม่มีมีด ไม่มีปืนเนี่ย ก็จะไม่เกิดเหตุอะไรมาก อย่างมากก็แค่ปะทะกัน เต็มที่ก็แค่ วิ่งต่อยกัน ไม่เกิดความรุนแรงเท่าไร...” และอาจารย์คนที่ 5 ได้กล่าวว่า “สามารถช่วยลด ความรุนแรงในการทะเลาะวิวาทได้ แต่ต้องทำแบบต่อเนื่อง ทุกโรงเรียนทำเหมือนกัน ปัญหา ก็จะลดลง...”

สรุป การที่โรงเรียนแก้ปัญหาด้วยวิธีการจัดระบบดูแล ติดตามนักเรียน จัดครู เวรประจำจุดเสี่ยง และตรวจอาวูร นั้น ในมุมมองของผู้บริหารและอาจารย์มองว่าเป็นการแก้ไข ปัญหาที่ปลายเหตุ ช่วยลดการทะเลาะวิวาทหรือความรุนแรงในการทะเลาะวิวาทได้ แต่ไม่สามารถแก้ปัญหาการทะเลาะวิวาทได้

4.2.1.4 ปัญหาเชิงโครงสร้าง คือการขาดบุคลากร และปัญหาเชิงนโยบาย คือความไม่ต่อเนื่อง ในเรื่องนโยบายการแก้ไขปัญหา เป็นอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาคาระเลาะวิวาทนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาได้กล่าวว่า “...ความต่อเนื่องคือใช่ ส่วนในเรื่องของบุคลากรนั้น เราจะขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ ส่วนใหญ่แล้วเป็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้บุคลากรเดิม ๆ ผลก็จะออกมาเป็นเหมือนเดิม...” ซึ่งมีความคิดเห็นตรงกับอาจารย์ทั้ง 5 คน โดยอาจารย์คนที่ 1 คืออาจารย์ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาที่ได้กล่าวว่า “ปัญหาบุคลากรและความไม่ต่อเนื่องของนโยบายเป็นอุปสรรคมาก อย่างวิทยาลัยเราขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ก็จะใช้อาจารย์คนเดิม ๆ นักเรียนก็จะรู้แนวอาจารย์คนนั้น...” อาจารย์คนที่ 2 คืออาจารย์ฝ่ายปกครอง ได้กล่าวว่า “...การขาดบุคลากรเป็นปัญหามาก เพราะอย่างที่โรงเรียนเราจะมีอาจารย์ประจำสาย แต่บางที่เขาไปประชุม เราก็ต้องหาอาจารย์มาแทน อาจารย์แทนก็ไม่เข้มงวดเท่าที่ควร...” และอาจารย์คนที่ 3 ได้กล่าวว่า “เรื่องบุคลากรก็เป็นอุปสรรคนะ เพราะบุคลากรที่จะมาอยู่กับเด็กกลุ่มนี้ จะเป็นครูที่เก่งวิชาการ หรือการปฏิบัติอย่างเดียวไม่ได้ มันต้องเก่งการบริหาร การเอาตัวรอดด้วย และต้องเข้าใจเด็ก” อาจารย์คนที่ 4 กล่าวว่า “ผมว่าพวกปัญหาการขาดบุคลากรและความไม่ต่อเนื่องในเรื่องนโยบายเนี่ยเป็นอุปสรรคมาเลยนะ ถ้าเราไม่ทำอย่างต่อเนื่องก็แก้ปัญหามาไม่ขาดซักที ทำก็ต่อเมื่อเกิดเรื่อง แทนที่จะทำให้ตลอดให้ชิน” และอาจารย์คนที่ 5 ได้กล่าว “... ถ้านโยบายต่อเนื่องปัญหาจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด แต่ถ้าทำแบบไฟไหม้ฟาง เวลาเมื่อเหตุแล้วค่อยทำ มันก็จะเกิดปัญหาขึ้นมาเรื่อย ๆ และยิ่งรุนแรงขึ้น...”

สรุป ปัญหาเชิงโครงสร้าง คือการขาดบุคลากร และปัญหาเชิงนโยบาย คือความไม่ต่อเนื่อง ในเรื่องนโยบายการแก้ไขปัญหา เป็นอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาคาระเลาะวิวาทนั้น ในมุมมองของผู้บริหารและอาจารย์นั้นเป็นอุปสรรคเป็นอย่างมาก เช่นการขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ และการแก้ไขปัญหาแบบไฟไหม้ฟาง

4.2.1.5 การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่แท้จริง ต้องอาศัยความร่วมมือจากตัวนักเรียน ครอบครัว และสถานศึกษา ในส่วนนี้ท่านมีส่วนร่วมอย่างไรในการช่วยแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง

ผู้บริหารสถานศึกษาได้กล่าวว่า “ผมใช้วิธีการคุยกับพ่อแม่ก่อนเลย ให้พ่อแม่เข้าใจก่อน พ่อแม่เข้าใจแล้ว ก็มาพูดคุยกับนักเรียน...”



อาจารย์คนที่ 2 ได้กล่าวว่า “...ช่วยได้เฉพาะเด็กที่คุยรู้เรื่อง แต่ก็มีเด็กที่พูดไม่รู้เรื่องเยอะกว่าครับ...”

อาจารย์คนที่ 3 ได้กล่าวว่า “...ปัญหาของเด็ก พอผู้อำนวยการคุยกันเนี่ยมันเป็นการคุยอีกชั้นหนึ่ง เด็กกับเด็กจะคุยอีกชั้นหนึ่ง และบางทีก็มีเรื่องของผลประโยชน์เข้ามา...”

อาจารย์คนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...เวลาเด็กเขาปะทะกันเนี่ย เขาไม่เชื่อหรืออารมณ์ชั่ววูบตอนนั้น เขาไม่มาคิดหรือว่า ผู้อำนวยการพูดอะไร ตอนนั้นเด็กคิดแต่ว่าจะเอาตัวรอดยังไงมากกว่า...”

และอาจารย์คนที่ 5 ได้กล่าวว่า “...ผมมองว่า ผู้บริหารรับรายงานอย่างเดียวไม่รู้สาเหตุเชิงลึก และผู้บริหารก็ไม่ได้ติดตามเด็กอย่างใกล้ชิด...”

สรุป ผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการแก้ไขปัญหาโดยการให้ ผู้อำนวยการพูดคุยกันระหว่างสถาบัน ใช้การเจรจาต่อรองโดยยึดหลัก win – win ไม่สามารถแก้ไขปัญหาคารวะเลาะวิวาทได้ เพราะเป็นการคุยในระดับหลักการเชิงนโยบายไม่ได้มาคลุกคลีกับนักเรียน

4.2.1.7 วิธีการที่จะเป็นการแก้ไขปัญหา หรือช่วยลดปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวได้อย่างยั่งยืน

ผู้อำนวยการมีความคิดเห็นที่ “...ต้องปลูกฝังเด็กตั้งแต่ประถม จะสังเกตได้ว่าในวุฒิของวัยรุ่น ไม่มีใครบอกได้หรือว่าเขาจะอารมณ์ดีเมื่อไร อารมณ์เสียเมื่อไร และมันไม่ใช่เป็นเฉพาะเด็กช่วง เด็กประถมและมัธยมก็มีพฤติกรรมรุนแรง การเสพสื่อต่าง ๆ หรือจากครอบครัว สื่อก็มีส่วนนะ ซึ่งจะให้ยั่งยืนก็ต้องปรับที่ตัวเด็ก การเรียนการสอน เช่น การสอดแทรกคุณธรรมให้มากขึ้นแต่ต้องไม่น่าเบื่อนะ อาจจะต้องพาไปดู หรือพาไปทัศนศึกษาด้านนอกคือการที่เด็กอยู่แต่กลุ่มเด็กอย่างเดียวมันก็จะได้คำตอบแบบเด็ก ๆ มันต้องพาไปเจอผู้ใหญ่ ไปพบกับอะไรที่มันแปลก ๆ”

อาจารย์คนที่ 1 มีความคิดเห็นที่ “...เพิ่มเรื่องของการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้เด็กคิดเอง ทำเองได้ แยกแยะผิดชอบชั่วดีได้ ในเรื่องของกิจกรรมที่ทุกองค์กรทุกหน่วยงานจะต้องมาร่วมกันแก้ไขปัญหาคriminal และที่สำคัญที่สุด ครอบครัวต้องมีบทบาทในการเฝ้าดูแลพฤติกรรมลูกหลาน ไม่ปล่อยปละละเลย ไม่ตามใจ...”

อาจารย์คนที่ 2 มีความคิดเห็นว่า “...เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเข้ามามีส่วนร่วมเข้ามาคลุกคลีกะเด็ก เพราะปัจจุบันเด็กไม่ชอบเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพราะเด็กคิดว่าตำรวจชอบมาจับผิด...”

อาจารย์คนที่ 3 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “...น่าจะเป็นการจัดกิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์ที่สร้างจิตสำนึก ให้เขาได้มาเจอกัน อาจเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก่อน แต่ต้องทำให้ต่อเนื่อง หรือ การเพิ่มวิชาที่ให้เรียน คือวิชาตะไบ เพราะวิชานี้เป็นวิชาที่ต้องใช้เวลาและความอดทน...”

อาจารย์คนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...เพิ่มกำลังตำรวจให้มากขึ้น ให้ตำรวจใส่ใจการตรวจค้นมากกว่านี้...” และอาจารย์คนที่ 5 ได้กล่าวว่า “...ควรนำรุ่นพี่ที่เด็กในโรงเรียนให้ความเชื่อใจ นับถือ มาคุยและตกลงกันระหว่างสถาบัน เพราะเด็กเนี่ยจะเชื่อและเคารพรุ่นพี่มาก ถ้าเกิดเราวิ่งไปพูดเนี่ย บางทีเขาไม่เชื่อหรอก เขาจะต่อต้าน แต่น่าจะให้รุ่นพี่พูดแล้วเราคอยดูหรือคอยให้คำแนะนำ”

สรุป จากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาคดี หรือช่วยลดปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวได้อย่างยั่งยืน เช่น ควรเพิ่มการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความรู้สึกนึกคิดที่ดีให้กับนักเรียน การเพิ่มกำลังและความเข้มงวดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ และการเรียกรุ่นพี่นักเรียนเคารพมาเป็นตัวช่วยในการพูดปรับความเข้าใจ

4.2.1.8 ท่านคิดว่าอะไรคือปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการจัดการแก้ไขปัญหาคดีทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษานอกจากปัญหาการขาดบุคลากร และความต่อเนื่องของนโยบาย

ในมุมมองของผู้บริหาร ได้กล่าวว่า “...เรื่องความไม่เข้าใจของเด็กและผู้ปกครอง คือตัวโรงเรียนกับผู้ปกครองไม่มีปัญหาหรอก ตัวนักเรียนกับโรงเรียนก็ไม่มีปัญหาคุยกันรู้เรื่อง แต่ตัวเด็กกับผู้ปกครองไม่เคยสื่อสารกันเอง ไม่เข้าใจกัน...”

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์คนที่ 1 และ คนที่ 2 โดยอาจารย์คนที่ 1 ได้กล่าวว่า “...ปัญหาของสังคมและเศรษฐกิจ คือ พ่อแม่ต้องทำงาน มีเวลาให้ลูกน้อยก็เลยไม่มีเวลาดูแล ก็จะนำไปสู่ปัญหาสังคมต่าง ๆ ...” และอาจารย์คนที่ 2 ได้กล่าวว่า “...อุปสรรคน่าจะมาจากพ่อแม่ แบบไม่มีส่วนร่วมกับโรงเรียน พอเราไปบอกเขา เขาก็จะไม่เชื่อว่าลูกเขามีพฤติกรรมอย่างนั้น...”



สำหรับอาจารย์คนที่ 3 คนที่ 4 และคนที่ 5 ได้มีความคิดเห็นถึงปัญหา และอุปสรรคในการแก้ไขที่แตกต่างออกไป โดยอาจารย์คนที่ 3 กล่าวว่า “...การศึกษาระดับ เริ่มต้นการปลูกฝังตั้งแต่ครอบครัว หรือสถานศึกษาตั้งแต่เด็ก ประถม หรือมัธยม...” อาจารย์คนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...พฤติกรรมของเด็ก เด็กไม่ยอมรับการแก้ไขปัญหาที่โรงเรียนกระทำ...” และ อาจารย์คนที่ 5 ได้กล่าวถึงอุปสรรคในการแก้ไขคือ “...ความร่วมมือร่วมใจของสถาบันอื่น อย่างเวลาเกิดเหตุเนี่ย เราประสานไป เขาก็ไม่ให้ความร่วมมือแก่เรา ไม่ช่วยเหลือเรา เราทำอยู่ โรงเรียนเดียวมันแก้ไขอะไรไม่ได้...”

สรุป ในมุมมองของผู้บริหารและอาจารย์ได้มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหา และอุปสรรคในกระบวนการจัดการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา นอกจากปัญหาการขาดบุคลากร และความต่อเนื่องของนโยบาย คือ พ่อแม่ผู้ปกครองของ นักเรียน การศึกษาระดับต้น พฤติกรรมของตัวนักเรียนเอง และการไม่ได้รับความร่วมมือร่วมใจ ของสถาบันอื่น

4.2.1.9 ท่านคิดว่าข้อกำหนด มาตรฐาน วิธีการแก้ไขปัญหาที่รัฐบาล หรือกระทรวง ศึกษา ได้กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหา สามารถแก้ไขความขัดแย้งดังกล่าว ได้เพียงพอและควรเพิ่ม หรือลดสิ่งใด

ผู้บริหารสถานศึกษาได้กล่าวว่า “...ผมไม่เห็นด้วยในหลาย ๆ ด้าน เช่นเรื่องการเข้าค่าย เปลืองงบประมาณเปล่า ๆ เราน่าจะมุ่งไปที่การพัฒนาความคิดเด็ก ปรับทัศนคติให้ได้ และต้องมีความต่อเนื่องของนโยบาย...” ซึ่งมีความสอดคล้องกับอาจารย์ ทั้ง 5 คน โดย

อาจารย์คนที่ 1 ได้กล่าวว่า “...นโยบายที่ทำอยู่ในปัจจุบันสามารถลดปัญหา ได้แค่ในระดับหนึ่ง ควรเพิ่มในเรื่องของกฎหมายและความเข้มแข็งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเด็ก และเยาวชน...”

อาจารย์คนที่ 2 ได้กล่าวว่า “...นโยบายที่ทำอยู่ทุกวันนี้ก็สามารถแก้ไขได้ ส่วนหนึ่ง ไม่ควรลดนโยบายอะไรแล้ว แต่ควรเพิ่มเรื่องจำนวนเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น...”

อาจารย์คนที่ 3 ได้กล่าวว่า “...พวกนโยบาย หรือมาตรฐานที่ทำอยู่เนี่ย ปัจจุบันยังแก้ไขไม่ได้ เพราะการแก้ไขปัญหาไม่ใช่แก้ไขแค่ในกระดาษอย่างเดียว คุณต้องเข้ามาดู ว่าพวกเราอยู่อย่างไร ควรเพิ่มนโยบายเรื่องการลงมือทำอย่างจริงจัง...”

อาจารย์คนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...พวคนโยบายที่ออกมาเนี่ย ยังไงก็แก้ได้ไม่หมด เพราะเด็กมันกลัวตาย มันต้องปกป้องตัวเอง ควรเพิ่มกฎหมายที่เข้มงวดมากขึ้น...” และอาจารย์คนที่ 5 ได้กล่าวว่า “...พวกกฏของกระทรวงต้องอาศัยความต่อเนื่อง ไม่งั้นก็ไม่ได้ช่วยแก้ไขปัญหาอะไรเลย ควรเพิ่มกฎหมายให้หนักกว่าเดิม...”

สรุป ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์มองว่า ข้อกำหนดมาตรฐาน วิธีการแก้ไขปัญหาที่รัฐบาล หรือกระทรวงศึกษา ได้กำหนดขึ้นนั้น ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทได้อย่างชัดเจน ควรเพิ่มในเรื่องของความรุนแรงทางกฎหมายให้มากขึ้น

4.2.2 แบบสัมภาษณ์ชุดนักเรียน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่า

#### 4.2.2.1 เหตุใดท่านจึงก่อเหตุทะเลาะวิวาท

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “...เขามาทำผมก่อนครับ ผมก็ต้องไปเอาคืน...” และ “...ผมอยากได้ของเขาครับ...” (ของที่มีตราสัญลักษณ์ของอีกสถาบัน) ซึ่งเหตุผลที่ก่อเหตุทะเลาะวิวาทนั้นได้สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มศิษย์ปัจจุบันอีก 4 คน

โดยศิษย์ปัจจุบันคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “...เขาตะโกนมาด่าผมก่อน ผมไม่ยอมก็เลยต้องหวิดกันครับ...” และ “...แก้แค้นครับ เขามาถึงบ้านผมก่อน ผมก็เลยไปยิงเขากลับ แต่ไปโดนที่หลัง...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “...ที่ผมเคยโดนเนี่ยเขามาเล่นผมที่บ้าน มาด่าผม ยิงปืนใส่บ้านผม ผมไม่อยู่บ้าน เขาก็มาด่าพ่อแม่ผมอย่างเนี่ย ผมก็เลยต้องไปเอาคืน...” “...บางที่ผมอยากได้ของของอีกสถาบันนี่ เราก็เลยต้องไปเล่นเขา ไม่งั้นมันก็ไม่ปล่อยของให้...” และ “...ไปแก้แค้นแทนรุ่นน้องครับ อย่างรุ่นน้องไม่มีอาวุธ โดนเขากระทืบมา เราเป็นรุ่นพี่ก็ต้องออกไปเอาคืนให้เขา...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...ผมไม่อยากทำห rokok ครับ แต่ผมต้องปกป้องตัวเอง ไม่งั้นก็โดนสิ...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “...เพราะมันทำเราก่อน เราอยู่เฉย ๆ เขาก็เล่นเราอยู่ดีครับ เราก็เลยต้องรีบเล่นเขาก่อน คือถ้าใครเห็นก่อน ก็ได้เปรียบ...” และ “...บางที่ผมก็ไปตบเอาของของสถาบันเขา...”

โดยสาเหตุการทะเลาะวิวาทของศิษย์ปัจจุบันทั้ง 5 คนส่วนใหญ่เกิดจากการต้องการแก้แค้น เอาคืน ปกป้องตัวเอง เพื่อน รุ่นน้อง และความต้องการอยากได้ของที่มีตราสัญลักษณ์อีกสถาบัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับกลุ่มนักเรียนที่เป็นศิษย์เก่า ดังนี้

ศิษย์เก่าคนที่ 1 ได้กล่าวถึงสาเหตุของการทะเลาะวิวาทว่า “...รุ่นน้อง เพื่อนเราโดนตีมา เราก็ไปแก้แค้นคืน พอเห็นสถาบันคู่อริก็จะตีกันเลยไม่สนใจว่าเป็นใคร แต่รู้ว่าเขาเป็นสถาบันที่เคยมีเรื่องก็พอครับ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “...เวลาไปเรียนถ้าเราไม่สู้เขา เขาก็ทำเรา เราต้องป้องกันตัว...”

ศิษย์เก่าคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “...เป็นวัยรุ่นอะนะ คึกคะนอง แล้วตอนนั้นมีเพื่อนเยอะ เราไม่ยอมให้ใครมาทำร้ายเพื่อนเราได้หรอก..”

ศิษย์เก่าคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...บางที่พวกนั้นก็ยิงปืนขึ้นฟ้าซู่เรา ปาระเบิดใส่เรา มันก็เลยเกิดการปะทะ เพราะฝ่ายเราก็มีอาวุธไม่ยอมเขา...”

ศิษย์เก่าคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “...เขามาหาเรื่องพยายามที่จะมาเบ่งพลังใส่ผม ยั่วยุเรา มันก็แบบต่างคนต่างเขม่นกัน ก็เลยเกิดเรื่อง...”

สรุป จากการสัมภาษณ์กลุ่มศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบัน พบว่าสาเหตุของการทะเลาะวิวาท เกิดจากการแก้แค้น เอาคืน ปกป้องตัวเอง เพื่อน รุ่นน้อง และความต้องการอยากได้ของที่มีตราสัญลักษณ์อีกสถาบัน ความคึกคะนอง และความไม่รู้จักรับการควบคุมอารมณ์

4.2.2.2 รุ่นพี่เป็นส่วนที่กระตุ้นให้ท่านเกิดความคึกคะนองในการก่อเหตุทะเลาะวิวาทหรือไม่

ในมุมมองของศิษย์ปัจจุบันคนที่ 1 กล่าวว่า “...ก็มีส่วนนะครับ เวลาถ้ามีเรื่องมาเนี่ย รุ่นพี่ก็จะบอกให้เราไปเอาคืน...”

ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองความคิดของศิษย์ปัจจุบันคนที่ 2 ที่ได้กล่าวว่า “เกี่ยวข้องครับ แต่รุ่นพี่เนี่ยเขาจะมาบอกเรามากกว่า ว่าอันไหนให้เลี้ยง อันไหนให้สู้...” และเมื่อถามความคิดเห็นของศิษย์ปัจจุบันคนที่ 3 คนที่ 4 และคนที่ 5 ก็ได้มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยศิษย์ปัจจุบันคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “...รุ่นพี่เขาจะเป็นคนนำเราไป บอกเราว่าวันนี้เราไปตีโรงเรียนไหน...” ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...รุ่นพี่เขาสอนเราอย่างเวลาเพื่อนโดนมา

เราก็ต้องไปช่วยแก้แค้นคืน...” และศิษย์ปัจจุบันคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “ก็มีส่วนนะครับ แต่รุ่นพี่เขาจะสอนให้เราคิดมากกว่า ว่าอันไหนควรสู้ แต่บางทีเด็กรุ่นพี่ตัวเอง...”

โดยกลุ่มศิษย์ปัจจุบันมีความคิดเห็นว่ารุ่นพี่เป็นส่วนที่กระตุ้นให้เกิดการทะเลาะวิวาท ซึ่งมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกลุ่มศิษย์เก่า โดยศิษย์เก่าคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “...เราต้องทำตามที่รุ่นพี่บอก ถ้ารุ่นพี่บอกแล้วเราไม่ทำตามก็อาจโดนซ้อม โดนบีฟออกจากกลุ่ม...”

ศิษย์เก่าคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “...รุ่นพี่มีส่วนมากครับ เพราะรุ่นพี่จะเป็นคนปลุกระดม ปลุกเร้าว่าวันนี้เราจะต้องไปดักเล่นโรงเรียนนี่นะ...” ซึ่งทั้งหมดได้สอดคล้องกับศิษย์เก่าคนที่ 3 คนที่ 4 และคนที่ 5 โดย

ศิษย์เก่าคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “...รุ่นพี่มีส่วนมาก เราต้องเชื่อเขา เขามีประสบการณ์มาก่อน เขาจะมาบอกเลยว่าเราต้องเกียดสถาบันนี้นะ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...รุ่นพี่จะปลุกฝังว่าโรงเรียนเนี่ยเป็นคู่อริเรานะ เราอย่าไปยอมมัน เขาจะเป็นคนจัดเตรียมอาวุธ เก็บอาวุธให้...” และศิษย์เก่าคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “...รุ่นพี่จะเป็นคนบอกว่าต้องป้องกันตัวอย่างไง เจอสถาบันนี้ต้องทำยังไง...”

สรุป ในมุมมองของศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่า มีความคิดเห็นว่ารุ่นพี่เป็นส่วนกระตุ้นให้เกิดการทะเลาะวิวาท เพราะรุ่นพี่จะคอยชี้แนะ คอยแนะนำ ว่าสถาบันไหนเป็นอย่างไร

4.2.2.3 ในความคิดเห็นของท่าน ศักดิ์ศรีของสถาบันเป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านทะเลาะวิวาทกับนักเรียนต่างสถาบันหรือไม่

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 1 กล่าวว่า “...เรื่องศักดิ์ศรีมันยอมไม่ได้ ถ้าเขามาตำโรงเรียนผม ผมไม่ยอม ผมโมโห คือถ้าผมเจอผมเล่นเลยไม่สนใจ...” และสอดคล้องกับศิษย์ปัจจุบันคนที่ 2 ที่ได้กล่าวว่า “...ผมไม่สนว่าเป็นใคร แต่ผมไม่ยอมให้ใครมาหยามศักดิ์ศรีของสถาบันผมได้...” และศิษย์ปัจจุบันคนที่ 3 ได้เล่าถึงเหตุการณ์ที่ยอมไม่ได้คือ “เขามาตำโรงเรียนเรา เอาโลโก้มาเหยียบ แล้วเขาโพสต์ลงเฟสบุ๊คยังเจ๊ๆ พวกผมจะมีกลุ่มกันเลย อย่างเห็นใครสถาบันไหนมันทำอย่างนี้ ก็จะมาเอามาให้กันดู และก็รวมกลุ่มกันไปจัดการ...”

ซึ่งมุมมองดังกล่าวได้เป็นไปตามทิศทางเดียวกับศิษย์ปัจจุบันคนที่ 4 และคนที่ 5 โดยศิษย์ปัจจุบันคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...เราโดนเขาหยามมา ถ้าเราไม่สู้ เขาก็จะหาว่าเรากระโหลก เราต้องทำให้เขารู้ว่าเราหยามไม่ได้ เราไม่ยอม...” และศิษย์ปัจจุบันคนที่ 5 ได้กล่าวว่า

“ศักดิ์ศรีของสถาบันเป็นเรื่องสำคัญ เพราะทุกคนที่มาเรียนก็จะรักโรงเรียน เราไม่ยอมให้ใครมาหยามเกียรติหรือ...”

โดยสรุปจากมุมมองความคิดของศิษย์ปัจจุบัน มองว่าเรื่องศักดิ์ศรีของสถาบันเป็นเรื่องสำคัญ หากใครมาดูถูกศักดิ์ศรีของสถาบัน ก็จะไม่ยอม ซึ่งเมื่อได้สัมภาษณ์กลุ่มนักเรียนที่เป็นศิษย์เก่าทั้ง 5 คน พบว่ามีมุมมองที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ศิษย์เก่าคนที่ 1 กล่าวว่า “...ศักดิ์ศรีคือศักดิ์ศรี เป็นสิ่งที่เราเสียไม่ได้...”

ศิษย์เก่าคนที่ 2 กล่าวว่า “...ศักดิ์ศรีเป็นเรื่องระดับต้น ๆ เรายอมไม่ได้ครับ เพราะใครจะมาว่าโรงเรียนเราไม่ได้ หยามไม่ได้...”

ศิษย์เก่าคนที่ 3 กล่าวว่า “...ศักดิ์ศรีสำคัญที่สุด เพราะว่าแบบตอนนั้นผมยังเด็กอยู่ด้วย เราคิดไม่ได้หรืออันไหนดี อันไหนเลว แต่รุ่นพี่สั่งมา เราต้องตามเขา...”

ศิษย์เก่าคนที่ 4 กล่าวว่า “...ศักดิ์ศรีนี่เรื่องใหญ่ที่สุดเลยครับ เพราะถ้ามีสถาบันอื่นมาเหยียดหยามเราไม่ได้เลย เพราะบางทีจะมีพวกเด็กเข้าใหม่ที่ไม่รู้เรื่อง จะโดนตบเสื่อ ถ้าเขาตบไปได้เนี่ยมันจะเอาไปเหยียบถ่ารูปลงเฟซบุ๊ก มันทำให้เราเสียศักดิ์ศรี เราก็ต้องไปเอาคืนครับ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 5 กล่าวว่า “...ศักดิ์ศรีของสถาบันเป็นสิ่งเป็นสิ่งที่ต้องช่วยกันรักษาไม่ให้ใครมาทำลายเกียรติได้...”

สรุป จากการสัมภาษณ์นักเรียนกลุ่มศิษย์เก่าและกลุ่มศิษย์ปัจจุบัน ได้เล่าถึงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าศักดิ์ศรีเป็นสิ่งที่ใครจะมาทำลาย หรือดูถูกไม่ได้ ซึ่งสรุปได้ว่าศักดิ์ศรีของสถาบันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการทะเลาะวิวาทของนักเรียนต่างสถาบัน

4.2.2.4 การที่สถานศึกษาอยู่ใกล้กัน หรือเป็นทางผ่านในการเดินทาง เป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาทใช่หรือไม่

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 1 กล่าวว่า “เป็นครับ เพราะ เวลาผ่านกันเนี่ย หรือขับรดสวนกัน ผมจะมองที่การแต่งตัวครับ ดูจากกางเกง อย่างกางเกงพวกผมสีดำ ของเขาสีกรม ถ้าไม่ใช่ก็ต้องเล่นกันก่อนเลย ไม่งั้นเขาก็เล่นเรา...”

โดยได้สอดคล้องกับความคิดเห็นของศิษย์ปัจจุบันอีก 4 คน โดย

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 2 กล่าวว่า “เป็นครับ เพราะเวลาไปเรียนเนี่ย ก็จะเจอกันอย่างในซอยบ้านผมมีโรงเรียนผมแค่ 3 คน ที่เหลือเป็นโรงเรียนอื่นหมด มันก็ต้องมีเรื่องกัน...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 3 กล่าวว่า “...อย่างผมเนี่ยมาโรงเรียนก็เจอเขาอยู่ป้ายาย รถเมล์ ออกเวลาตรงกันก็เจอกันแล้ว เพราะถ้าเจอกันก็ต้องเล่นกัน แบบบางที่ขึ้นรถเมล์สาย เดียวกัน เจอกันก็ต้องเล่นครับ ถ้าไม่เล่นเขา เขาก็เล่นเรา ใครเห็นก่อนคนนั้นก็ไปเปรียบ...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 4 ได้เล่าถึงเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกันว่า “ผมว่าเป็นมากเลย ครับ คือแบบเราผ่านหน้าโรงเรียนเขาอย่างเนี่ย เขาก็จะมาดักรอเราเลย...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “เป็นครับ เพราะเจอกัน มันต้องเล่นกันอ่า มันเป็นเรื่องปกติครับ มันเหมือนแบบถิ่นใคร ห้ามแตะ...”

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าในมุมมองของศิษย์ปัจจุบันมีความคิดเห็นว่าการที่สถานศึกษาอยู่ใกล้กัน หรือเป็นทางผ่านในการเดินทาง เป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท และเมื่อนำความคิดเห็นดังกล่าวไปเปรียบเทียบกับกลุ่มศิษย์เก่า กลับพบได้คำตอบที่สอดคล้องกัน โดย

ศิษย์เก่าคนที่ 1 กล่าวว่า “...เวลาเดินทางไปโรงเรียนต้องผ่านโรงเรียนอีก โรงเรียน แค่ออกเจอหน้ากันก็ตีกันแล้ว บางที่เขาแหวะเรา แหวะไปแหวะมา มีปากเสียงกันอยู่แล้ว ด้วย ก็ตีกัน...”

ศิษย์เก่าคนที่ 2 กล่าวว่า “...เวลาเราเลิกเรียนเนี่ย เขารู้ว่าเราเลิกก็โหมง เขาก็จะมาดักข่มเรา...”

ศิษย์เก่าคนที่ 3 กล่าวว่า “...เป็นเพราะฝ่ายเขาก็เกียดสถาบันเรา ผั่งเราก็เกียดสถาบันเขา เวลาเราผ่านโรงเรียนเขาก็ไม่ได้ ไม่ยอมให้ผ่าน ต้องมีเรื่องกันก่อน...”

ศิษย์เก่าคนที่ 4 กล่าวว่า “...โรงเรียนทางเดียวกัน เลียงกันอย่างไงก็เจอ อย่างน้อยก็มีดักกันบ้างแหละ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 5 กล่าวว่า “...เวลาเราเดินทางไปหรือกลับโรงเรียน เจอนักเรียน ต่างสถาบัน ก็ตีกันไปตีกันมา...”

สรุป จากมุมมองของกลุ่มนักเรียนทั้งศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่าที่มีมุมมองความคิดไปในแง่ลบเดียวกัน โดยมองว่าการที่สถานศึกษาอยู่ใกล้กัน หรือเป็นทางผ่านในการเดินทาง เป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท เพราะเวลาเดินทางไปหรือกลับก็จะเจอกัน จึงทำให้เกิดการปะทะกันตลอด

4.2.2.5 สังคมมองว่าการที่นักเรียนอาชีวศึกษาก่อเหตุทะเลาะวิวาท เพื่อต้องการเรียกร้องความสนใจ ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับแนวคิดดังกล่าว

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 1 กล่าวว่า “ไม่จริงครับ เวลาผมจะทำเนี่ย ก็แล้วแต่อารมณ์ผม ผมอยากทำผมก็ทำ ไม่ได้ต้องการเรียกร้องให้ใครมาสนใจ...”

ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของศิษย์ปัจจุบันคนที่ 2 คือ “...ไม่ได้เรียกร้องความสนใจครับ ทุกคนก็อยากมาเรียน แต่พอมันเจอบันต้อสู้ไม่สู้ก็ไม่รอด...” และมีมุมมองความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกับศิษย์ปัจจุบันทั้ง 3 คนที่เหลือ โดยศิษย์ปัจจุบันคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “... พวกผมไม่ได้เรียกร้องนะครับ คือถ้าเราไม่ทำเขา เขาก็ทำเรา อย่างเขาเจอเราไปคนเดียวกับแฟน เขาจำหน้าเราได้ เขาก็ทำเรา...” ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...ผมทำไปเนี่ยเพื่อป้องกันตัว ไม่ได้ต้องการให้ใครมาสนใจ แต่คนภายนอกมาเห็นเอง..” และศิษย์ปัจจุบันคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “...ไม่เกี่ยวหรอก พวกผมไม่ได้ต้องการให้คนอื่นรู้หรืออยากให้เห็นว่าบางทีเราก็กป้องกันตัวเอง...”

โดยในมุมมองของศิษย์ปัจจุบัน ไม่เห็นด้วยกับสิ่งที่สังคมมองว่าการที่นักเรียนอาชีวศึกษาก่อเหตุทะเลาะวิวาท เพื่อต้องการเรียกร้องความสนใจ โดยให้เหตุผลที่คล้ายคลึงกันว่าที่กระทำลงไป เพื่อต้องการปกป้องตนเอง และสิ่งของที่ตนเองรัก ซึ่งเมื่อถามคำถามเดียวกัน กลุ่มนักเรียนที่เป็นศิษย์เก่าที่มีอายุใกล้เคียงกับศิษย์ปัจจุบัน คือ ศิษย์เก่าคนที่ 1 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ไม่ได้เรียกร้องความสนใจครับ เราคิดว่าเป็นการไปเอาคืน การล้างแค้น สังคมอาจมองเราในแง่ไม่ดี แต่ความจริงเราเรียนนะ แต่เวลาเราตี เราก็ไม่ยอม...” และเมื่อถามคำถามเดียวกันนี้กับกลุ่มศิษย์เก่าที่มีอายุห่างกับกลุ่มศิษย์ปัจจุบันทั้ง 5 คน และศิษย์เก่าคนที่ 1 ซึ่งทำให้ได้คำตอบในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ

ศิษย์เก่าคนที่ 2 กล่าวว่า “...แบบผมเห็นรุ่นพี่ตีกัน ผมมองว่าเท่นั้น มีแต่คนให้ความสนใจ ผมก็เลยมาเรียนอาชีวะ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 3 กล่าวว่า “...อย่างผมก็อยากเท่ อยากโชว์ผู้หญิง อยากได้รับการยอมรับจากเพื่อน...”

ศิษย์เก่าคนที่ 4 กล่าวว่า “...ส่วนมากเด็กที่ตีกันเขาไม่ไปคนเดียว เขาจะไปเป็นกลุ่ม เพื่อให้เพื่อนรู้ว่าเก่ง อยากให้ได้รับการยอมรับ ให้รู้ว่าเขี้ยวเราคล้ายงูนะ ถ้าเราไปคนเดียวเวลายังจะไม่มีใครเห็น ก็จะไม่คุ้ม...”

ศิษย์เก่าคนที่ 5 กล่าวว่า “...เพื่อความสนใจ จะได้ให้พวกนั้นรู้ว่าเราไม่กลัว เขา ให้เขากลัวเรา ให้เขารู้ว่าเราก็คือคนนะ...”

สรุป ในมุมมองของศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่าที่อายุใกล้เคียงกับศิษย์ปัจจุบัน มองว่าการที่เขาก่อเหตุทะเลาะวิวาทไม่ได้เป็นการเรียกร้องความสนใจ เป็นเพียงการปกป้องตนเอง แต่ในมุมมองของศิษย์เก่าที่มีอายุห่างกันมาก กลับมีความคิดเห็นไปในทิศทางตรงกันข้ามว่าสิ่งที่กระทำไปในช่วงวัยเรียน คือการเรียกร้องความสนใจ อาจไม่ใช่ให้สังคม แต่เป็นการเรียกร้องความสนใจจากกลุ่มเพื่อน รุ่นพี่ รุ่นน้อง ผู้หญิง เป็นต้น

4.2.2.6 ในปัจจุบัน สถานศึกษาใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน คือ ผู้อำนวยการพูดคุยกัน ระหว่างสถาบัน เพื่อให้เข้าใจความต้องการของนักเรียน ท่านคิดว่าวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง ด้วยวิธีดังกล่าว ได้ผลหรือไม่

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 1 กล่าวว่า “...ผอ.ก็เคยพูดให้ฟัง ว่าอย่าไปทำเขา แต่เวลา เขามายั่วผม ผมก็ต้องปะทะอยู่ดี...”

ซึ่งมีมุมมองที่คล้ายคลึงกันกับศิษย์ปัจจุบันคนที่ 2 คนที่ 3 คนที่ 4 และคนที่ 5

โดยศิษย์ปัจจุบันคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “...ผอ. เขาก็มาพูดให้ฟังนะ แต่เวลาเจอกันเนี่ย มันจำคำพูด ผอ. ไม่ได้หรอก ถ้าผมไม่สู้ ผมก็ตายอะ...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “...ผอ. เขาไม่ได้อยู่คอยห้ามตลอดเวลา ยังไงมันก็ต้องมีปัญหาคับ พอเจอกันก็ต้องเล่นกัน...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...ต่อให้อาจารย์พูดยังไง ถ้าเจอกัน เขาทำเราก่อน เราก็ออมเขาไม่ได้หรอกครับ...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “...ผู้ใหญ่คุยกันเนี่ย เด็กมันไม่รู้เรื่องหรอก ถึง ผอ. มาพูด บอกให้เลียง แต่ถ้าเจอกัน ก็ห้ามไม่ได้...”

ในมุมมองของศิษย์ปัจจุบันมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาใช้วิธีการแก้ปัญหา ร่วมกัน คือ ผู้อำนวยการพูดคุยกันระหว่างสถาบัน เพื่อให้เข้าใจความต้องการของนักเรียน นั้น ไม่สามารถแก้ไขปัญหาคาระทะเลาะวิวาทได้ และเมื่อถามคำถามดังกล่าวกับกลุ่มศิษย์เก่า ทั้ง 5 คนก็ได้คำตอบที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้



ศิษย์เก่าคนที่ 1 “...ผู้ใหญ่คุยกันมันก็เรื่องของผู้ใหญ่ ลับหลังก็ตีกันอยู่ดี...”

ศิษย์เก่าคนที่ 2 “...เวลา ผอ. ไปคุยกันก็ไม่ทั่วถึง รู้แค่ ผอ. นักเรียนไม่รู้  
หรือครับ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 3 “...นักเรียนไม่ได้รับรู้หรือว่ามี การคุยอะไรกัน เพราะนักเรียน  
เขาก็ยังใช้ชีวิตประจำวันตามปกติ รุ่นพี่ก็ยังปลุกระดมทุกวัน ก็ยังตีกันอยู่ดี...”

ศิษย์เก่าคนที่ 4 “...อาจารย์ไม่ได้มาสื่อสารต่อนักเรียน เขาก็เข้าใจกัน  
แค่ระดับสูง...”

ศิษย์เก่าคนที่ 5 “... ปัญหาต้นเหตุมันเกิดที่นักเรียน ผอ. ทำได้ก็แค่ไล่มัน  
ออกไป...”

สรุป ในมุมมองของนักเรียนทั้ง ในฐานะศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่ามีความ  
คิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าวิธีการแก้ปัญหาควรร่วมกันโดยให้อำนาจพูดคุยกันระหว่างสถาบัน เพื่อให้  
เข้าใจความต้องการของนักเรียนนั้น ไม่สามารถแก้ไขปัญหาคาระเลาะวิวาทได้

4.2.2.7 มาตรการการดำเนินการของสถานศึกษา เช่น การทำประวัติ การจัดรถรับส่ง  
การตรวจอาวุธ เป็นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดหรือไม่ เพราะเหตุใด

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “ตรงครับ อย่างตรวจอาวุธนี่ก็ช่วยนะ ถ้าโดน  
ยึดทุกวันนี้ ผมก็ไม่มีเงินซื้อ บางทีพอไม่มีอาวุธผมก็จะเลียง ๆ มากกว่า เพราะถ้าแลกไป  
จะไม่คุ้ม...”

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของศิษย์ปัจจุบันคนที่ 2 ที่กล่าวว่า “...ก็ได้ผล  
นะครับ อย่างตอนนี้ข้าวพวกผมก็ไม่ค่อยมี เพราะมีอาจารย์ไปอยู่ตามจุดต่าง ๆ เพื่อระงับเหตุ  
และเวลาไปกับอาจารย์เขาก็จะไม่เล่นเรา อาจารย์เขาจะห้าม พอพวกนั้นไม่เรา ก็ไม่เล่นกัน...”  
และเหตุผลไปในทิศทางเดียวกับศิษย์ปัจจุบันอีก 3 คน โดยศิษย์ปัจจุบันคนที่ 3 ได้กล่าวว่า  
“...อย่างถ้ามีอาจารย์ไปด้วย ถ้าเกิดเรื่องมา ก็มีคอยห้าม คอยพาไปส่งโรงพยาบาล ช่วยได้  
เยอะครับ...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 4 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “...อย่างจัดรถรับส่งเนี่ย ก็ช่วย  
ป้องกันได้ในระยะทางหนึ่ง...”

และศิษย์ปัจจุบันคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “...ก็ช่วยแก้ปัญหาได้นะ แบบมีอาจารย์  
มาคอยคุม คอยห้าม ก็จะไม่ยุ่ง...”

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนกลุ่มศิษย์ปัจจุบันพบว่ามาตรการการดำเนินการของสถานศึกษา เช่น การทำประวัติ การจัดรถรับส่ง การตรวจอาคาร สามารถลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของนักเรียนกลุ่มศิษย์เก่ามีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ศิษย์เก่าคนที่ 1 “...เด็กพวกนี้ถ้าไม่มีอาวุธก็ไม่กล้าครับ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 2 “...เป็นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดครับ เช่น การจัดรถรับส่งก็ช่วยให้ไม่เจอกับสถาบันคู่ครับ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 3 “...เป็นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ช่วยลดการปะทะได้ในระดับหนึ่งนะครับ เพราะถ้าตรวจอาวุธทุกวัน ก็จะไม่กล้าพกมา เพราะกลัวโดนยึดครับ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 4 “...ช่วยได้แค่ลดการทะเลาะลงครับ แต่ไม่สามารถทำให้เลิกทะเลาะกันได้ครับ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 5 “...เป็นวิธีแก้ปัญหาที่ช่วยได้ครับ แต่ไม่ทั้งหมด เพราะทุกคนไม่สามารถที่จะทำตามกฎระเบียบได้ทั้งหมด...”

สรุป จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบัน พบว่า มาตรการการดำเนินการของสถานศึกษา เช่น การทำประวัติ การจัดรถรับส่ง การตรวจอาวุธ สามารถลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทได้อย่างยั่งยืน

4.2.2.8 ในปัจจุบัน รัฐบาลได้นำกฎหมายมาตรา 44 มาใช้แก้ไขปัญหการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา โดยหากนักเรียนยกพวกตีกันจะดำเนินคดีกับผู้ปกครองด้วย ท่านคิดว่าข้อกฎหมายดังกล่าวทำให้เกิดความเกรงกลัวกฎหมายและสามารถลดปัญหาการทะเลาะได้หรือไม่

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 1 แสดงความคิดเห็นว่า “...ช่วยลดได้นะ เพราะผมกลัวพ่อแม่โดนด้วย อย่างบ้านผมเนี่ย แม่ผมเขารู้ว่ามันเลียงยาก เขาเลยให้ขับรถกระบะมาเลย...”

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของศิษย์ปัจจุบันทั้ง 4 คน

โดยศิษย์ปัจจุบันคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “...กลัวนะครับ เพราะแบบตอนนี้เพื่อนผมโดนไปแล้ว ผมก็จะพยายามเลียง ๆ...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 3 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “...กลัวครับ อย่างผมเนี่ย พ่อแม่ เป่าหูผมทุกวัน ว่าอย่าไปมีเรื่องนะ เดี่ยวพ่อแม่เดือดร้อน สำหรับตัวผม ผมว่าลดนะ...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...สามารถลดปัญหาการทะเลาะได้จริงครับ ผมกลัวเลยครับ เห็นเพื่อนในห้องโดนไป ตอนนี้ผมก็พยายามเลี่ยงครับ สงสารพ่อแม่...”  
และศิษย์ปัจจุบันคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “...พอกฎหมายนี้ออกมา ผมไม่ได้ไปมีเรื่องเลย พยายามเลี่ยงครับ ไม่อยากให้พ่อแม่เดือดร้อนด้วย...”

จากความคิดเห็นของนักเรียนกลุ่มศิษย์ปัจจุบันมีความคิดเห็นว่าการกฎหมาย มาตรา 44 สามารถลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้ ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็น กับความคิดเห็นของกลุ่มศิษย์เก่าพบว่าสอดคล้องกัน ดังนี้

ศิษย์เก่าคนที่ 1 “...ในความคิดของผมว่าลดได้จริงครับ เพราะทุกคนก็ต้อง กลัวพ่อแม่เดือดร้อนครับ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 2 “... ช่วยลดได้นะครับ เพราะไม่ใช่แค่เราที่ติดคุก พ่อแม่ ก็ติดคุกด้วย...”

ศิษย์เก่าคนที่ 3 “...ช่วยลดได้นะครับ เพราะทุกคนไม่อยากเอาพ่อแม่มา เกี่ยวข้องกับเรื่องไม่ดีหรอกครับ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 4 “...ถึงจะเด็กแค่ไหน ทุกคนก็กลัวพ่อแม่เดือดร้อนครับ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 5 “...ช่วยแก้ไขปัญหาก็ได้ครับ เพราะถ้าโดนจับมา เรา เดือดร้อนคนเดียว พ่อแม่ก็ทุกข์ใจพอแล้ว แล้วยังพ่อแม่เดือดร้อนด้วย...”

สรุป กฎหมายมาตรา 44 ในมุมมองของศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบัน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าสามารถลดปัญหาการทะเลาะวิวาทลงได้

4.2.2.9 ท่านคิดว่าวิธีการใดที่จะเป็นการแก้ไขปัญหานี้ หรือช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง ดังกล่าวได้อย่างยั่งยืน

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 1 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหาคือ “...ให้ทุกคนขั้บรตมาเองครับ ต่างคนต่างมา จะได้ไม่เป็นจุดสังเกต...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 2 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหาคือ “...ให้มาเรียนด้วยกันครับ อย่างผมบางทีไปเจอเพื่อนที่เคยเรียนด้วยกันมา รู้จักกัน ผมก็ไม่เล่นนะ...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 3 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหาคือ “...ให้ทุกคนขับรถมาเลย เช่นรถจักรยานยนต์ เพราะสามารถเลี่ยงการเกิดปัญหาได้ แต่ถ้ากลับรถเมล์ยังงี้ก็ต้องมีเรื่อง...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 4 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหาคือ “...ผมคิดว่าน่าจะให้มีรถรับส่งตลอดเลยครับ แบบเป็นรถโรงเรียนเลย ซึ่งช่วยลดการปะทะได้นะครับ...”

ศิษย์ปัจจุบันคนที่ 5 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหาคือ “...ผมคิดว่าการอยู่หอ เหมือนอยู่โรงเรียนประจำครับ ช่วยได้มากที่สุด แล้วพอเวลาปล่อยกลับบ้าน ก็อย่าปล่อยให้ตรงกัน ก็จะช่วยลดปัญหาได้ครับ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 1 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหาคือ “...ผมคิดว่าน่าจะใช้วิธีการเรียกมาคุยเป็นการส่วนตัว เรียกมาตกลงกันแบบจริงจัง...”

ศิษย์เก่าคนที่ 2 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหาคือ “...ใช้วิธีการฝึกแบบทหารครับ ให้ทุกคนใช้ชีวิตกินนอนด้วยกัน ชัก 3 เดือน ผมเชื่อว่ายังไงก็ต้องรักกันครับ...”

ศิษย์เก่าคนที่ 3 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหาคือ “...ให้มาเรียนด้วยกัน จะได้รู้จักกัน คือคนรู้จักกันมันไม่ตีกันกันหรอก มันคุยกันได้...”

ศิษย์เก่าคนที่ 4 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหาคือ “...น่าจะใช้การเอาศิษย์เก่าทุกสถาบันมาปลูกฝังแบบเป็นพี่น้องกัน โดยให้ศิษย์เก่าแต่ละสถาบันไปถ่ายทอดแก่รุ่นน้องต่อ แบบต้องให้ศิษย์เก่าเข้าใจกันก่อน..”

ศิษย์เก่าคนที่ 5 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหาคือ “...เรียกรุ่นพี่ของทุกโรงเรียนมาคุยมาตกลงกัน เราต้องมองว่าสิ่งที่เขาเคารพคืออะไร เช่น เขาเคารพรุ่นพี่ก็ต้องให้รุ่นพี่สิ่ง...”

สรุป ในมุมมองของนักเรียนทั้งในฐานะศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบันได้แสดงความคิดเห็นว่า วิธีการที่จะสามารถลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้อย่างยั่งยืน คือการพูดคุยเจรจา ข้อตกลง โดยให้รุ่นพี่ที่คอยควบคุมรุ่นน้องมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน การดำเนินวิธีการที่ไม่ให้เด็กนักเรียนเจอกัน เช่น การใช้รถส่วนตัว หรือการอยู่หอของโรงเรียน เป็นต้น

#### 4.2.3 แบบสัมภาษณ์ชุดผู้ปกครอง

##### 4.2.3.1 ท่านคิดว่ากรณีที่บุตรหลานของท่านก่อเหตุการณ์ทะเลาะวิวาทเกิดจากสาเหตุใด

ผู้ปกครองคนที่ 1 “...เพื่อนเป็นแนวโน้มที่สำคัญในการทะเลาะวิวาท ถ้าเกิดไม่มีเพื่อนมาคนเดียวกลัวแน่นอน...” และ “...ผู้หญิง เพราะอยากให้ผู้หญิงชอบ...”

ผู้ปกครองคนที่ 2 “...ในสายตาผมมองว่าปัญหาเด็กดีกันมันมีนานมากแล้ว น่าจะเกี่ยวข้องกับรุ่นต่อรุ่นที่สืบทอดกันมา สิ่งต่างๆ ต่าง ๆ มากมาย การติดเพื่อน รุ่นพี่ อยากให้ผู้หญิงชอบ...”

ผู้ปกครองคนที่ 3 “...มาจากเพื่อน รุ่นพี่ เพราะ พวกนี้เขามีความเชื่อกัน เชื่อกันแบบผิด ๆ...”

ผู้ปกครองคนที่ 4 “...ก็น่าจะเป็นเพราะช่วงวัยมากกว่า วัยรุ่น ช่วงวัยรุ่น ก็จะมีความคิดที่ว่า ถ้าดีกันจะเท่า...”

ผู้ปกครองคนที่ 5 “...เคยถามเขาเขาบอกว่าต้องป้องกันตัวเอง...”

สรุป จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ปกครองได้ให้เหตุผลถึงสาเหตุที่บุตรหลานของตนเองก่อเหตุทะเลาะวิวาทว่าส่วนใหญ่ สาเหตุมาจากการขาดการดูแลเอาใจใส่ และการป้องกันตัวเอง

4.2.3.2 จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่พบว่าการที่นักเรียนอาชีวศึกษาก่อเหตุทะเลาะวิวาท สาเหตุมาจากการขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง ท่านมีความคิดเห็นเช่นใดกับผลการวิจัยดังกล่าว

ผู้ปกครองคนที่ 1 มีความคิดเห็นที่ “คิดว่าจริง เพราะผู้ปกครองมีหน้าที่ส่งลูกไปเรียน ไม่มีเวลาดูแลลูกตลอด 24 ชั่วโมง เลิกเรียนมาพ่อแม่ทำงานอยู่...” ซึ่งมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันดังนี้

ผู้ปกครองคนที่ 2 มีความคิดเห็นที่ “มีส่วนนะ เพราะผู้ปกครองทุกคนต้องทำงานกัน ไม่มีเวลามาดูแลลูกหรอก มันก็เป็นโอกาสนะ ที่ปล่อยปะละเลย เราก็มีหน้าที่ให้เงินลูกไปโรงเรียน ได้แต่หวังว่าโรงเรียนเนียแหละจะเป็นที่พึ่งพาช่วยดูแลลูกเรา...”

ผู้ปกครองคนที่ 3 มีความคิดเห็นที่ “...เป็นสาเหตุนะ เพราะผู้ปกครองไม่มาสนใจ เด็กก็จะเติบโตไปเลย ไม่มีใครให้ปรึกษา...”

ผู้ปกครองคนที่ 4 มีความคิดเห็นว่า “...ก็มีส่วนนะ แต่ก็ไม่ได้ทั้งหมด เพราะบางคนพ่อแม่ดูแลเอาใจใส่อย่างดีลูกก็ยังไปตีกัน...”

ผู้ปกครองคนที่ 5 มีความคิดเห็นว่า “...เด็กช่วงวัยนี้ต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด ไม่งั้นเขาจะเตลิด...”

สรุป ผู้ปกครองทั้ง 5 คนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าการที่เด็กขาดการดูแลเอาใจใส่จากพ่อแม่เป็นสาเหตุให้ไปก่อเหตุทะเลาะวิวาทได้ เพราะไม่ได้การอบรมสั่งสอน ไม่มีที่ปรึกษา

4.2.3.3 ท่านคิดว่าเพื่อน และรุ่นพี่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการทะเลาะวิวาทระหว่างสถาบันของนักเรียนอาชีวศึกษาหรือไม่

ผู้ปกครองคนที่ 1 “...เขาเป็นวัยใกล้กัน เข้าใจกัน เวลาทำอะไรลูกก็จะปรึกษาพวกนี้ก่อน...”ซึ่งมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับผู้ปกครองคนที่ 2 ที่กล่าวว่า “...เขาจะเจอรุ่นพี่และเพื่อนตลอด เวลาเรียน เขาต้องรู้จักกัน เขาจะคุยปรึกษากันเองมากกว่ามาคุยกับเรา...” และเมื่อถามคำถามดังกล่าวกับผู้ปกครองคนที่ 3 ก็ได้กล่าวว่า “...รุ่นพี่และเพื่อนมันก็มีส่วนดีและไม่ดี เพราะลูกเราเนี่ยเป็นวัยรุ่น เขาแยกไม่ออกหรอก ว่าคนไหนหวังดีกับเรา เขาก็เชื่อไปหมด ...”

โดยได้มีความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผู้ปกครองคนที่ 4 และคนที่ 5 โดยผู้ปกครองคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “...จะมีการให้คำปรึกษา แนวทางการอยู่ร่วมกัน จากรุ่นพี่และเพื่อนเนี่ยแหละ ที่ทำให้เด็กตีกัน...” และผู้ปกครองคนที่ 5 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “...อายุเขาใกล้กัน คุยภาษาเดียวกัน เข้าใจกัน..”

สรุป ผู้ปกครองทั้ง 5 คนมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเพื่อนและรุ่นพี่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการทะเลาะวิวาท เพราะเป็นเด็กที่มีวัยใกล้เคียงกัน ให้คำปรึกษากัน กล้าที่จะพูดคุยกกัน ทำให้ชักจูงกันไปได้ง่าย

4.2.3.4 การที่โรงเรียนแก้ปัญหาด้วยวิธีการจัดระบบดูแล ติดตามนักเรียน จัดครูเวรประจำจุดเสี่ยง และตรวจอาวูร ท่านคิดว่าเป็นการแก้ปัญหาที่ตรงสาเหตุหรือไม่ เพราะเหตุใด

ผู้ปกครองคนที่ 1 แสดงความคิดเห็นว่า “...ผมว่าได้นะ เช่นการจัดครูประจำจุดเนี่ย มันก็เป็นจุดเสี่ยงได้ หรือการตรวจอาวูร ถ้าเด็กไม่มีอาวูร ถ้าเขาเกิดปะทะกัน ก็จะไม่เกิดการสูญเสีย...” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ปกครองทั้ง 4 คนดังนี้

ผู้ปกครองคนที่ 2 แสดงความคิดเห็นว่า “...ผมคิดว่าช่วยได้ครับ เพราะโรงเรียนเขาก็ต้องหาวิธีที่ดีที่สุดมาช่วยดูแลนักเรียน...”

ผู้ปกครองคนที่ 3 แสดงความคิดเห็นว่า “...ช่วยได้นะ เพราะถ้าเขาไม่มีอาวูช เวลาเขาไปเจออีกสถาบัน ก็จะไม่กล้า และยังมีครูมาดูแลด้วย ครูก็จะคอยห้ามปราม...”

ผู้ปกครองคนที่ 4 แสดงความคิดเห็นว่า “...เป็นการแก้ปัญหาที่ตรงจุดนะ เพราะมีครูคอยกำกับดูแลตลอด เป็นการยับยั้งไม่ให้เกิดเหตุได้...”

ผู้ปกครองคนที่ 5 แสดงความคิดเห็นว่า “...ถ้าเขาไม่มีอาวูช เขาก็ไม่สามารถไปทำร้ายใครได้...”

สรุป ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ปกครองทั้ง 5 คน ได้แสดงมุมมองไปในทิศทางเดียวกันว่าการที่โรงเรียนแก้ปัญหาด้วยวิธีการจัดระบบดูแล ติดตามนักเรียน จัดครูเฝ้าประจำจุดเสี่ยง และตรวจอาวูช สามารถแก้ปัญหาและลดจำนวนการทะเลาะวิวาทลงได้

4.2.3.5 การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่แท้จริง ต้องอาศัยความร่วมมือจากตัวนักเรียน ครอบครัวและสถานศึกษา ในส่วนนี้ท่านมีส่วนร่วมอย่างไรในช่วยแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง

ผู้ปกครองคนที่ 1 มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาคคือ “...ผมใช้วิธีพูดกับลูกก่อนถามถึงปัญหาคว่าทำไม ลูกต้องการยังงี้ ผมจะพยายามถามเขาเสมอไปไหน ผมก็จะไปเป็นเพื่อนใช้ชีวิตให้เหมือนเพื่อนกัน ดูเขาอยู่ห่าง ๆ ไม่ล้ำเส้น แล้วผมก็ให้ลูกขี่รถจักรยานยนต์ไปโรงเรียนแทนการนั่งรถเมล์ หรือบางทีผมก็ไปส่ง...”

ผู้ปกครองคนที่ 2 มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาคคือ “...ผมก็ไปฝากให้อาจารย์ดูแล และก็คอยคุยกับเขาให้ระวังตัว มีอะไรให้บอก...”

ผู้ปกครองคนที่ 3 มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาคคือ “...ผมก็สร้างกิจกรรมภายในครอบครัวให้มากขึ้น เพื่อไม่ให้ลูกมีเวลาไปมั่วสุมกับเพื่อนมาก...”

ผู้ปกครองคนที่ 4 มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาคคือ “...ผมก็พยายามจะให้ความอบอุ่นกับลูก คลุกคลีกับลูกให้มาก ให้เวลา เพื่อที่เวลาลูกมีเรื่องอะไรจะได้มาคุยกัน หรือเวลาลูกมาเล่าอะไรให้ฟัง เราก็จะคอยแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ...”

ผู้ปกครองคนที่ 5 มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาคคือ “...พยายามบอกเขาตลอดว่ามีอะไรให้ปรึกษาได้ จะช่วยแก้ปัญหาคทุกปัญหาค ไม่ต้องกลัวโดนว่า...”

สรุป ผู้ปกครองทั้ง 5 คนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยการพูดคุยกับลูกให้มากขึ้น ใส่ใจในรายละเอียดต่าง ๆ ให้เพิ่มขึ้น

4.2.3.6 ในปัจจุบัน รัฐบาลได้นำกฎหมายมาตรา 44 มาใช้แก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา โดยหากนักเรียนยกพวกตีกันจะดำเนินคดีกับผู้ปกครองด้วย ท่านมีความคิดเห็นเช่นใดกับวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ผู้ปกครองคนที่ 1 มีความคิดเห็นที่ “...ในส่วนตัวผมคิดว่าไม่ดีนะ แบบพ่อแม่บางคนก็ไม่มีเวลาไปดูลูกหลานขนาดนั้นหรอก ถ้าเขาโดนจับด้วย มันก็ยิ่งเป็นการสร้างปัญหาให้เพิ่มขึ้น ถ้าไม่มีเงินล่ะ ก็ต้องติดคุก ทั้งที่ยังไม่รู้เรื่องด้วยซ้ำ บางทีการที่เด็กตีกันก็ไม่แสดงว่าพ่อแม่ไม่ดีนะ...”

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ปกครองคนที่ 2 ที่ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ผมว่ารุนแรงไปนะ เราไม่ได้ทำ แต่ลูกเราทำ แต่มาดำเนินคดีกับเราด้วย ต้องเสียเงินทั้ง 2 ทาง...”

และเป็นไปในทิศทางเดียวกับผู้ปกครองคนที่ 3 คนที่ 4 และคนที่ 5 โดยผู้ปกครองคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “...ความคิดผม ผมว่าไม่ดีหรอกเพราะผมโดนจับด้วย มันแก้ปัญหามันไม่ได้หรอก เด็กมันจะตีกันไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้ปกครอง มันขึ้นอยู่กับจิตใจของเด็ก...” ผู้ปกครองคนที่ 4 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “...ไม่เห็นด้วย มันเป็นช่วงวัยของเด็กที่จะเกิดปัญหาพวกนี้ ต่อให้ผู้ปกครองดูแลดีขนาดไหน เด็กไปทำอย่างนั้น ก็ทำอะไรไม่ได้ ถึงจะให้ผมไปดูแลลูกดีขนาดไหน แต่ช่วงวัยแบบนี้ แล้วพอเกิดเรื่อง ผมไม่ได้กระทำแต่ผมต้องมารับผิดชอบด้วยไม่เห็นด้วยครับ...” และผู้ปกครองคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “...ปัญหาที่เราไม่ได้ก่อถึงลูกเรา จะก่อก็จริง แต่เรารับผิดชอบลูกด้วยการหาเงินประกันตัว ชดใช้ในสิ่งลูกเราทำ ก็แทบจะจนปัญญาแล้ว...”

สรุป ในมุมมองของผู้ปกครองไม่เห็นด้วยกับกฎหมายมาตรา 44 ที่หากนักเรียนยกพวกตีกันจะดำเนินคดีกับผู้ปกครองด้วย เพราะเป็นการกระทำแค่ที่ตัวของลูก ถึงจะดูแลดีแค่ไหน แต่ก็ไม่สามารถอยู่กับลูกตลอดเวลา และจะเป็นปัญหาที่ตามมา ทั้งเรื่องเงินประกันตัว คดีที่ต้องดำเนินการ



4.2.3.7 ท่านคิดว่าวิธีการใดที่จะเป็นการแก้ไขปัญหา หรือช่วยลดปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวได้อย่างยั่งยืน

ผู้ปกครองคนที่ 1 ได้แสดงความคิดเห็นถึงวิธีการแก้ไขปัญหาคือ “...จัดกิจกรรมนันทนาการระหว่างโรงเรียน เล่นกีฬา เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน ให้มีน้ำใจนักกีฬา...”

ผู้ปกครองคนที่ 2 ได้แสดงความคิดเห็นถึงวิธีการแก้ไขปัญหาคือ “...มาเรียนที่เดียวกันเลย เขาได้เป็นเพื่อนกัน จะได้ไม่ตีกัน...”

ผู้ปกครองคนที่ 3 ได้แสดงความคิดเห็นถึงวิธีการแก้ไขปัญหาคือ “...โรงเรียนน่าจะมีการสร้างกิจกรรมร่วมกันทำกิจกรรมร่วมกัน ก็จะทำให้เกิดมิตร ปัญหาตีกันก็จะน้อยลง...”

ผู้ปกครองคนที่ 4 ได้แสดงความคิดเห็นถึงวิธีการแก้ไขปัญหาคือ “...ผมว่าน่าเปิดทุกโรงเรียนอาชีวะให้หมด แล้วเปิดเป็นโรงเรียนเดียวกันเลย บริหารเป็นชื่อโรงเรียนเดียวกัน ทั้งประเทศ เป็นองค์กรเดียวกัน เด็กได้ไม่แบ่งแยกว่าสีเสื้อนั้น เด็กที่นี่ ที่นั้น เป็นอาชีวะแห่งประเทศไทยไปเลย จบมาวุฒิเดียวกัน...”

ผู้ปกครองคนที่ 5 ได้แสดงความคิดเห็นถึงวิธีการแก้ไขปัญหาคือ “...จัดระบบให้เขารู้จักกัน เป็นเพื่อนกัน สร้างกิจกรรมให้เขารู้จักความมีน้ำใจนักกีฬา...”

สรุป ผู้ปกครองทั้ง 5 คนคิดว่าวิธีการที่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งหรือลดปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวได้อย่างยั่งยืน คือการให้เด็กต่างโรงเรียนได้ใช้ชีวิตร่วมกัน อาจจะเป็นรูปแบบการเรียนด้วย จัดกิจกรรม กีฬาสร้างความมีน้ำใจนักกีฬาให้แก่กัน

จากการสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ความเกี่ยวข้องกับการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา (Key Informants) ทั้ง 21 คน สามารถสรุปสาเหตุของการทะเลาะวิวาท อันนำไปสู่การจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาท ได้ชัดเจนตามเนื้อหาข้างต้น ทั้งหมดนี้เป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นจากแนวคิดของผู้มีประสบการณ์ ได้ถ่ายทอดผ่านบทสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อคำถามจะมีความคล้ายคลึงกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความสอดคล้องของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

- รุ่นพี่และเพื่อนเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท โดย Key Informants ได้แก่ผู้บริหาร อาจารย์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ศิษย์ปัจจุบัน 5 คน ศิษย์เก่า 5 คน และผู้ปกครอง 5 คน รวมถึง

การศึกษาที่เอกสารที่เกี่ยวข้องมีข้อสรุปและความคิดเห็นว่ารุ่นพี่และเพื่อนเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท

- ศักดิ์ศรีของสถาบันเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท โดย Key Informants คือกลุ่มศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่าทั้ง 10 คน และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีข้อสรุปและความคิดเห็นว่าศักดิ์ศรีของสถาบันเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท

- ที่ตั้งของสถาบันเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท โดย Key Informants คือกลุ่มศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่าทั้ง 10 คน และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีข้อสรุปและความคิดเห็นว่า ที่ตั้งของสถาบันเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท

- การขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครองเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท โดย Key Informants คือ ผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน และผู้ปกครองทั้ง 5 คน รวมถึงการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีข้อสรุปและความคิดเห็นว่าการขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครองเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท

- ทะเลาะวิวาทเพื่อเรียกร้องความสนใจ โดย Key Informants คือ ศิษย์ปัจจุบันทั้ง 5 คน และศิษย์เก่าคนที่ 1 มีความคิดเห็นว่าการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษานั้นไม่ได้ต้องการเรียกร้องความสนใจ แต่ศิษย์เก่าคนที่ 2 คนที่ 3 คนที่ 4 และคนที่ 5 รวมถึงการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีข้อสรุปและความคิดเห็นว่านักเรียนอาชีวศึกษาทะเลาะวิวาทเพื่อเรียกร้องความสนใจ

- การขาดบุคลากรและความไม่ต่อเนื่องของนโยบายเป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท โดย Key Informants คือ ผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน รวมถึงการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีข้อสรุปและความคิดเห็นว่าการขาดบุคลากรและความไม่ต่อเนื่องของนโยบายเป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท

- ผู้อำนวยการพูดคุยระหว่างสถาบันไม่สามารถแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทได้ โดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าวิธีดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทได้ แต่ Key Informants คือ ผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน และกลุ่มนักเรียนประกอบด้วยศิษย์เก่า 5 คน และศิษย์ปัจจุบัน 5 คน มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีที่ผู้อำนวยการพูดคุยระหว่างสถาบันไม่สามารถแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทได้

- มาตรการทำประวัติ จัดครูเวร และตรวจอาวุธ ช่วยลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้ โดย Key Informants ได้แก่ผู้บริหาร อาจารย์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ศิษย์ปัจจุบัน 5 คน ศิษย์เก่า

5 คน และผู้ปกครอง 5 คน รวมถึงการศึกษาที่เอกสารที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลและความคิดเห็นว่า  
มาตรการทำประวัติ จัดคู่มือ และตรวจอาวุธ ช่วยลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้

- กฎหมายมาตรา 44 ช่วยลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้ โดย Key Informants ได้แก่  
ผู้บริหาร อาจารย์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ศิษย์ปัจจุบัน 5 คน และศิษย์เก่า 5 คน มีความคิดเห็น  
กฎหมายมาตรา 44 ช่วยลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้

ทั้งนี้สามารถสรุปได้ตามข้อมูลดังกล่าวได้ตามตาราง 7 ซึ่งแสดงถึงแสดงการวิเคราะห์  
ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญอันนำไปสู่การจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาท ดังนี้



ตาราง 4.3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญอันนำไปสู่การจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา

องค์ประกอบที่สำคัญอันนำไปสู่การจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษา	ผู้บริหาร	อาจารย์					ศิษย์ปัจจุบัน					ศิษย์เก่า					ผู้ปกครอง					เอกสารที่เกี่ยวข้อง
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
รุ่นพี่และเพื่อนเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
ศักดิ์ศรีของสถาบันเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท							√	√	√	√	√	√	√	√	√	√						√
ที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท							√	√	√	√	√	√	√	√	√	√						√
การขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครองเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท	√	√	√	√	√	√											√	√	√	√	√	√
ทะเลาะวิวาทเพื่อเรียกร้องความสนใจ													√	√	√	√						√
การขาดบุคลากรและความไม่ต่อเนื่องของนโยบายเป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหา การทะเลาะวิวาท	√	√	√	√	√	√																√

ตาราง 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบที่สำคัญอันนำไปสู่การจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษา	ผู้บริหาร	อาจารย์					ศิษย์ปัจจุบัน					ศิษย์เก่า					ผู้ปกครอง					เอกสารที่เกี่ยวข้อง
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
ผู้อำนวยการพูดคุยระหว่างสถาบันไม่สามารถแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทอย่างยั่งยืนได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
มาตรการทำประวัติ จัดครูเวร และตรวจอาคาร ช่วยลดการเกิดการทะเลาะวิวาทได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
กฎหมายมาตรา 44 ช่วยลดปัญหาได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						

สามารถสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลและองค์ประกอบสำคัญในประเด็นที่สอดคล้อง ดังนี้

**ประเด็นที่ 1** รุ่นพี่และเพื่อนเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ได้มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เพื่อนและรุ่นพี่เป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท เพราะรุ่นพี่เป็นคนปลุกฝั่งค่านิยมให้เกิดความรักสถาบัน ส่งเสริมปลุกกระดม และเพื่อนเป็นคนส่งเสริมให้เกิดการทะเลาะวิวาท

**ประเด็นที่ 2** การขาดความดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครองเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มอาจารย์และผู้ปกครองมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครองเป็นสาเหตุทำให้นักเรียนก่อเหตุทะเลาะวิวาท เนื่องจาก ไม่ได้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือนักเรียนบางคนไม่ได้เจอผู้ปกครอง ทำให้มีเวลาไปมั่วสุมอยู่กับกลุ่มเพื่อน

**ประเด็นที่ 3** ผู้อำนวยการพูดคุยกันระหว่างสถานศึกษาไม่สามารถแก้ปัญหาการทะเลาะวิวาทอย่างยั่งยืนได้

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มอาจารย์และนักเรียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การที่ผู้อำนวยการพูดคุยข้อตกลงระหว่างโรงเรียน เพื่อแก้ปัญหานักเรียนตีกัน ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ เนื่องจากผู้อำนวยการไม่ได้ใกล้ชิดกับนักเรียน และเป็นการคุยเชิงนโยบาย ผู้ใหญ่คุยกัน เด็กไม่ได้รับรู้ด้วย

**ประเด็นที่ 4** มาตรการการทำประวัติ จัดครูเวร และตรวจอาวุธช่วยลดการทะเลาะวิวาทได้

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ได้มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การที่โรงเรียนจัดครูเวรประจำจุดเสี่ยง สามารถลดปัญหาได้เพราะ มีผู้ใหญ่คอยห้าม และคอยกำกับดูแลความเรียบร้อย และการตรวจยึดอาวุธ สามารถลดปัญหาการทะเลาะวิวาท และความรุนแรงของการทะเลาะวิวาทได้

**ประเด็นที่ 5** กฎหมายมาตรา 44 สามารถลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มอาจารย์และนักเรียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า กฎหมายมาตรา 44 สามารถลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้ เพราะเป็นกฎหมายที่จะดำเนินคดีกับทั้งเด็กนักเรียนและผู้ปกครอง ทำให้นักเรียนเกิดความเกรงกลัว เพราะทำให้ผู้ปกครองเดือดร้อนด้วย



## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย กลุ่มอาจารย์และผู้บริหาร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 30 – 45 ปี และ 45 – 55 ปี กลุ่มนักเรียนประกอบด้วยศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบันทั้งหมด เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 15 – 30 ปี และกลุ่มผู้ปกครองส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 45 – 55 ปี

##### 5.1.2 สาเหตุของการทะเลาะวิวาท

จากผลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา อาจารย์ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน และผู้ปกครอง สามารถสรุปสาเหตุของการทะเลาะวิวาทได้ดังนี้

1. ด้านเพื่อนและรุ่นพี่ โดยที่พบมาก ได้แก่ การรักพวกพ้อง ความคึกคะนอง เมื่ออยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การช่วยกันภายในกลุ่มทำให้เกิดแรงกระตุ้นความรู้สึกที่ทำให้ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเห็นนักเรียนต่างสถาบันที่เคยทำร้ายตนเอง รุ่นน้อง หรือเพื่อน

จากสาเหตุการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาด้านเพื่อนและรุ่นพี่ พบว่ามีประเด็นในการอภิปราย คือ การที่รักพวกพ้อง ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเห็นนักเรียนต่างสถาบันที่เคยทำร้ายตนเอง รุ่นน้อง หรือเพื่อน จึงเกิดความต้องการแก้แค้น โดยมีแรงกระตุ้นตามหลักแนวคิดทางจิตวิทยา เรื่องทฤษฎีจิตวิทยาวัยรุ่นที่ณรัชต์ เศวตนันท์ (2555: หน้า 171 – 248) ได้กล่าวว่า วัยรุ่นเป็นวัยที่ก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ ความคิด และจิตใจ รักอิสระในการตัดสินใจ ไม่ยอมให้ใครมาก้าวก่ายชีวิตส่วนตัว



ขาดความรอบคอบ รักความยุติธรรม รักพวกพ้อง ต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อน มีความโกรธแค้น หากคนที่ตนเองรักถูกรังแก

ซึ่งสอดคล้องกับจิตตภา สืบวงศ์ (2553: หน้า 62) ที่ได้กล่าวว่า สาเหตุ การทะเลาะวิวาทจากกลุ่มเพื่อนมาจากการที่เพื่อนในกลุ่มช่วยส่งเสริมให้เกิดเหตุการณ์ทะเลาะ วิวาท การเจ็บแค้นแทนเพื่อนที่ถูกทำร้ายร่างกาย จนนำไปสู่การทะเลาะวิวาท รวมถึงการอยู่ ในกลุ่มเดียวกับเพื่อนที่มีปัญหาการทะเลาะวิวาท และสอดคล้องกับวรรณภา แจ่มศิริ (2553: หน้า 88) และเสน่ห์ เสถียรพงศ์ (2540: หน้า 76) โดยวรรณภา แจ่มศิริ ได้กล่าวว่า ทศนคติ เกี่ยวกับพฤติกรรมทะเลาะวิวาทระหว่างสถาบันอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทะเลาะวิวาทเกิดการต้องการแก้แค้นให้เพื่อน ต้องการให้สถาบันมีชื่อเสียง และเสน่ห์ เสถียรพงศ์ ได้กล่าวว่า นักเรียนอาชีวศึกษาจะมีความสนิทกับเพื่อนในกลุ่มเร็ว เนื่องจาก การมีฐานะทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมใกล้เคียงกัน ทำให้การเรียนรู้อัตโนมัติเป็นไป อย่างรวดเร็วและกลมกลืน จนกลายเป็นความจงรักภักดีต่อกัน การให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะยามที่เพื่อนต้องการ หรือโดนรังแก

2. ด้านสิ่งแวดล้อมภายในครอบครัว คือ การที่ผู้ปกครองต้องทำงาน ไม่มีเวลาดูแล เอาใจใส่ อบรมบุตรหลานเท่าที่ควร ขาดความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน และขาดการติดต่อประสานงาน กับโรงเรียนจึงทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท

จากสาเหตุการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมภายใน ครอบครัว พบว่ามีประเด็นในการอภิปราย คือ การที่ผู้ปกครองไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่บุตรหลาน เท่าที่ควร โดยตามหลักทฤษฎีการควบคุมของสังคมที่นอร์ธ เควตน์นอร์น (2555: หน้า 171 – 248) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความรู้สึกผูกพัน คือความรู้สึกผูกพันกับบุคคล หรือสิ่งของ ที่เป็นสิ่งที่ส่งผลให้บุคคลรู้สึกเชื่อฟัง และประพฤติปฏิบัติตามคำสั่ง คือเด็กที่มีความผูกพันกับพ่อแม่ จะมีโอกาสทำผิดน้อยกว่าเด็กที่ไม่ได้มีความผูกพันกับพ่อแม่ ซึ่งถ้าชีวิตครอบครัวไม่มีความอบอุ่น ก็จะทำให้เด็กเกิดพฤติกรรมที่ก้าวร้าว

ซึ่งสอดคล้องกับเสน่ห์ เสถียรพงศ์ (2540: หน้า 73 – 74) ที่ได้กล่าวว่า สภาพสังคม เศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงยิ่งในปัจจุบัน ทำให้สัมพันธภาพภายในครอบครัวระหว่าง บิดา มารดา และบุตร การทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวและการให้คำปรึกษา ก็ลดน้อยลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เยาวชนขาดสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ขาดการยับยั้งชั่งใจ จึงแสดง พฤติกรรมที่เบี่ยงเบนหรือการกระทำที่ผิดกฎหมาย และสอดคล้องกับวันเดิม มีความดี (2546:

หน้า 94) และอุษารัตน์ นิตยารมย์ (2548: หน้า 62) โดยวันเดิม มีความดี ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับบิดามารดามีผลต่อพฤติกรรมของนักเรียน เพราะว่าบิดามารดาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในบ้าน ถ้าบิดามารดามีความห่วงใยในตัวลูกโดยการเอาใจใส่ อุปการะเลี้ยงดู และให้ความอบอุ่น ก็จะทำให้เด็กเจริญเติบโตด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าครอบครัวที่บิดามารดาไม่มีความใส่ใจ ทะเลาะวิวาทกันบ่อยครั้ง เด็กก็มักจะขาดความมั่นคงในอารมณ์ นิสัยแข็งกระด้าง และพยายามหาทางขดเซยความต้องการที่ขาดไป และอุษารัตน์ นิตยารมย์ ได้กล่าวว่า พื้นฐานทางครอบครัวของนักเรียนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีฐานะยากจน พ่อแม่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำมาหากิน ไม่มีเวลาเอาใจใส่ ทำให้เด็กนักเรียนขาดความอบอุ่น และเมื่อเด็กเหล่านี้รวมกันเป็นกลุ่มจึงมีความพร้อมที่จะก่อเหตุทะเลาะวิวาทได้ตลอดเวลา

ทั้งนี้การที่พ่อแม่มีความเข้มงวดมากเกินไปก็ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่ก้าวร้าว หรือพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของนักเรียนได้เช่นกัน ตามที่ วีระเดช บัวประเสริฐยิ่ง และคณะ (2555: หน้า 143) ได้กล่าวว่า การที่ผู้ปกครองมีการเลี้ยงดูที่ไม่ถูกวิธี เช่นตามใจมากเกินไป เค่งครัดมากเกินไป หรือการที่ผู้ปกครองสนับสนุนในทางที่ผิดและไม่ลงโทษหรือว่ากล่าวตักเตือน เมื่อพบการกระทำที่ผิด ก็เป็นสาเหตุที่ทำให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมที่ก้าวร้าว หรือพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนได้ และจิตภา สืบวงศ์ (2553: หน้า 62) ได้กล่าวว่า การที่บิดา มารดา หรือผู้ปกครองเข้มงวดมากเกินไป ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้บุตรหลานหาทางออกโดยการไปก่อเหตุทะเลาะวิวาทกับผู้อื่น

3. ด้านวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตของนักเรียน คือ นักเรียนให้ความสำคัญกับรุ่นพี่และเพื่อน รุ่นพี่ปลูกฝังค่านิยมที่ผิด ๆ ให้กับรุ่นน้องในเรื่องศักดิ์ศรี และวัฒนธรรมภายในกลุ่มที่ถือว่าสิ่งของต่าง ๆ ที่มีตราสัญลักษณ์ของสถาบันเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทุกคนต้องหวงแหน รวมทั้งความต้องการได้รับการยอมรับจากรุ่นพี่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ส่งต่อไปยังรุ่นต่อรุ่น

จากสาเหตุการทะเลาะวิวาทด้านวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตของนักเรียนพบว่า มีประเด็นอภิปรายดังนี้

- การต้องการให้รุ่นพี่ยอมรับ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีการเพิ่มคุณค่าของตนเองที่ณรัชต์ เสวตนันท์ (2555: หน้า 171 – 248) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มองว่าตนเองยังไม่ได้จะประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อต้องการวางรากฐานหรือยกระดับของตนเองขึ้น ด้วยการเพิ่มคุณค่าภาพลักษณ์ของตัวเอง เช่น การที่ไปทำร้ายนักเรียนต่างโรงเรียน เพื่อให้เกิดการยอมรับ

- วัฒนธรรมภายในกลุ่มที่ปฏิบัติต่อกันมาให้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีการเลียนแบบที่ธวัชต์ เศวตนันท์ (2555: หน้า 171 – 248) ได้กล่าวว่าการที่คนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันจะเลียนแบบพฤติกรรมกัน เช่น รุ่นพี่มีการนับถือตราสัญลักษณ์ของสถาบัน รุ่นน้องก็จะเลียนแบบพฤติกรรม จึงเกิดเป็นความเชื่อที่ต่อ ๆ กันไป

ซึ่งสอดคล้องกับเสน่ห์ เสถียรพงศ์ (2540: หน้า 73 - 74) ที่ได้กล่าวว่าการกระทำของเยาวชนเกิดจากการได้เรียนรู้พฤติกรรมกระทำจากสังคมหรือบุคคลรอบข้างที่เขาต้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วม การซึมซับทัศนพฤติกรรมจากบุคคลที่เขาใกล้ชิดสนิทสนมหรือมีความน่าเชื่อถือ แต่เนื่องจากพฤติกรรมที่เขาลอกเลียนแบบมานั้นกลับเป็นด้านที่ไม่ดีอันนำไปสู่การถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ไม่ดีงาม ซึ่งมีความสอดคล้องกับ อุษาวิศม์ นิตยารมย์ (2548: หน้า 61) ที่ได้กล่าวว่า ค่านิยมจากรุ่นพี่ รุ่นพี่มักจะปลูกฝังค่านิยมที่ผิด ๆ ให้กับรุ่นน้องในเรื่องของศักดิ์ศรี สีเสื้อ และสถาบัน ได้รับอิทธิพลมาจากกิจกรรมรับน้องใหม่ที่ถ่ายทอดจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง ความต้องการการยอมรับจากเพื่อน และรุ่นพี่ ต้องปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มได้ ซึ่งบางคนยอมรับไม่เคยไปตีกับใคร แต่ที่กระทำไปเพราะกลัวเพื่อนล้อหรือกลัวไม่มีคนคบ และสอดคล้องกับวีระเดช บัวประเสริฐยิ่ง และคณะ (2555: หน้า 222) ได้กล่าวว่า การได้รับการปลูกฝังค่านิยมที่ผิดจากรุ่นพี่ เช่น การทำตามที่สถาบันหรือปฎิญาณตนไว้กับรุ่นพี่ และถูกชักชวนโดยรุ่นพี่โดยมีการจูงใจในการก่อเหตุทะเลาะวิวาท หรือเพื่อหวังผลตอบแทนจากกลุ่ม เช่น เสื้อตราสัญลักษณ์ของสถานศึกษา เป็นต้น

4. ด้านสถานที่ตั้งของวิทยาลัย ได้แก่ สถานศึกษาอยู่ใกล้กัน จึงทำให้ต้องเดินทางมาเส้นทางเดียวกัน นั่งรถเมล์สายเดียวกัน จะมีการประกาศศักดิ์ว่าใครเป็นเจ้าของทำให้เกิดการแย่งพื้นที่

จากสาเหตุการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาด้านสถานที่ตั้งของวิทยาลัยพบว่า มีประเด็นในการอธิบาย คือ การที่สถานศึกษาอยู่ใกล้กันตามแนวคิดหลักนิเวศวิทยาที่ธวัชต์ เศวตนันท์ (2555: หน้า 171 – 248) ได้กล่าวว่าการที่คนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันจะเลียนแบบพฤติกรรมกัน เช่น รุ่นพี่มีการนับถือตราสัญลักษณ์ของสถาบัน รุ่นน้องก็จะเลียนแบบพฤติกรรม จึงเกิดเป็นความเชื่อที่ต่อ ๆ กันไป

ซึ่งสอดคล้องกับวีระเดช บัวประเสริฐยิ่ง และคณะ (2555: หน้า 233) ได้กล่าวว่า การทะเลาะวิวาทจากสาเหตุด้านสถานศึกษาคือสถานศึกษาอยู่ใกล้เคียงกันต้องเดินทางผ่านเป็นประจำจนทำให้เกิดการเผชิญหน้าระหว่างนักเรียน และสอดคล้องกับศิริโรจน์ ผลพันธิน และคณะ (2549, หน้า 115) ที่ได้กล่าวว่า ช่วงเวลาการเกิดเหตุทะเลาะวิวาทจะเกิดในช่วงเวลา

เข้าก่อนเข้าเรียนและช่วงเวลาเดินทางกลับบ้าน เนื่องจากสถานศึกษาอยู่บริเวณใกล้เคียงกัน ทำให้ต้องใช้รถประจำทางที่มีเส้นทางเดินทางร่วมกัน

### 5.1.3 การดำเนินการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท

5.1.3.1 การแก้ไขปัญหาระหว่างสถานศึกษา คือการให้ผู้อำนวยการของวิทยาลัย พุดคุยระหว่างสถานศึกษาเพื่อทำความเข้าใจ และทำข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา ตามหลักการ เจรจาต่อรองโดยยึดหลัก Win – Win (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550: หน้า 59 – 63) โดยเป็นการที่ พยายามเข้าใจความต้องการของทั้งสองฝ่าย อันนำไปสู่ทางออกที่สมเหตุสมผลและเหมาะสมกัน ทั้งสองฝ่าย ซึ่งเป็นวิธีแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติพร ศักดิ์ณรงค์ (2554) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาได้พยายามนำแนวคิดเชิงสันติวิธีของกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งของนักเรียนอาชีวศึกษา เช่นการประยุกต์ใช้รูปแบบการประชุมกลุ่ม ครอบครั้ว เพื่อนำมาช่วยแก้ไขปรับพฤติกรรมนักเรียน หรือมีการประยุกต์นำรูปแบบการไกล่เกลี่ย กันระหว่างสถาบัน โดยให้ผู้อำนวยการพุดคุยกันระหว่างสถาบัน จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) พบว่าวิธีการดังกล่าวไม่สามารถแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทได้ เนื่องจาก ปัจจุบันการทะเลาะวิวาทมีความรุนแรงขึ้น นักเรียนมีแนวคิดที่รุนแรง ไม่เชื่อฟังครู อาจารย์ เหมือนในอดีต

5.1.3.2 ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท ของกระทรวง ศึกษาธิการ (คู่มือการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท ของนักเรียน นักศึกษา, 2554: หน้า 5 – 15) ที่ได้วางมาตรการให้สถานศึกษาดำเนินการ ทำประวัติ การจ้ดร้บส่ง การตรวจอาวูช เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาการทะเลาะวิวาท ของนักเรียนอาชีวศึกษา นั้น เมื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) พบว่ามี ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าวิธีการดังกล่าว สามารถลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้ แต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท

### 5.1.4 ข้อค้นพบที่สำคัญในงานวิจัย

5.1.4.1 การทะเลาะวิวาทของนักเรียนในปัจจุบันไม่ใช่เพียงเพราะเวลาเจอกัน และด่าทอ ยั่วยุกันเท่านั้น แต่ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการยั่วยุ สบประมาท หรือด่าทอ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ค กลุ่มไลน์ อันนำไปสู่การทะเลาะวิวาทที่รุนแรง ตามมา

5.1.4.2 นักเรียนอาชีวศึกษามีระบบความคิดแบบกลุ่ม (Group Think) ที่เข้มแข็งมาก ซึ่งเป็นผลเสียมาก เพราะความคิดกลุ่มเป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการทำลายล้างแบบไตร่ตรอง

5.1.4.3 ระดับความรุนแรงของการทะเลาะวิวาทในปัจจุบันไม่ใช่เพียงแค่ความสะใจหรือการล้างแค้นเพื่อให้อีกฝ่ายรู้สึกกลัว แต่เป็นการหมายเอาชีวิตกัน

5.1.4.4 กฎหมายมาตรา 44 ที่รัฐบาลเพิ่งประกาศใช้สำหรับแก้ปัญหาการทะเลาะวิวาท พบว่า สามารถลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้เป็นอย่างมาก โดยนักเรียนไม่กลัวหากตนเองต้องถูกดำเนินคดี แต่กลัวหากผู้ปกครองต้องถูกดำเนินคดีด้วย

### 5.1.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับศึกษาสาเหตุการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา อันนำไปสู่วิธีการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เป็นการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ โดยข้อจำกัดเรื่องกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) เป็นกลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งมีข้อกำหนด แนวทางการปฏิบัติที่แตกต่างจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาล เช่น นโยบาย หรืองบประมาณในการดำเนินงานแก้ไข้ปัญหา

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 5.2.1 ข้อเสนอแนะแนวทางการนำไปใช้

#### เชิงนโยบาย

1. การเพิ่มความเข้มข้นของเนื้อหาที่เรียน เนื่องจากหลักสูตรอาชีวศึกษา เป็นหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติมากกว่า เนื้อหาวิชาการที่เรียนจึงไม่เข้มข้นเท่ากับหลักสูตรสามัญศึกษา ดังนั้นจึงควรพัฒนาหลักสูตรที่เน้นวิชาการและกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแยกแยะให้มากขึ้น

2. จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนนักเรียนกับกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

3. เพิ่มการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความรู้สึกนึกคิดให้กับนักเรียน ไม่ว่าจะมาก่อนหรือหลังเรียน หรืออาจจะสอดแทรกในเนื้อหาที่เรียน เพิ่มวิชาคุณธรรม จริยธรรม

4. เพิ่มกฎหมายที่ความรุนแรงมากขึ้น เพื่อควบคุมการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน

### เชิงปฏิบัติ

1. การควบคุมรุ่นพี่ที่มีความประพฤติไม่ดีไม่ให้มายุ่งศิษย์ปัจจุบันหรือรุ่นน้อง ด้วยการเข้มงวดในการเข้า – ออกของวิทยาลัย การแยกรุ่นน้องออกจากรุ่นพี่ไม่ให้มีเวลาพบปะกันมาก โดยอาจจะสร้างกิจกรรม หรือการสร้างงานให้กับนักเรียนเพื่อที่นักเรียนจะได้ไม่มีเวลาไปมั่วสุมกับกลุ่มเพื่อน
2. ประสานงานกับตำรวจท้องที่ ทหาร และอาจารย์ของสถาบันใกล้เคียง อย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยในการตรวจตราดูแลพฤติกรรมนักเรียน รวมถึงผู้ปกครองของนักเรียนด้วย
3. สร้างกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หรือกิจกรรมที่เพิ่มความสัมพันธ์ ความสามัคคี
4. ปรับเปลี่ยนการแต่งกาย เช่น ยกเลิกตราสัญลักษณ์ของสถาบันที่ทำให้รู้สึกถึงการแบ่งแยกสถาบัน
5. จัดรถรับส่ง และใช้มาตรการเชิงบังคับให้นักเรียนทุกคนขึ้นรถรับ – ส่ง
6. การเปลี่ยนแปลงเวลาเรียน เพื่อไม่ให้เด็กเรียนตรงกัน ลดการปะทะกันของนักเรียน
7. จัดการประชุมผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่ส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงความเข้าใจรวมถึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการป้องกันปัญหาการทะเลาะวิวาท

#### 5.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 5.2.2.1 ควรศึกษาแนวทางการจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาท โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแบบผสมผสานทั้งเชิงสถิติและการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำ
- 5.2.2.2 ควรศึกษาแนวทางการจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทกับวิทยาลัยในสังกัดภาครัฐบาล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย

## บรรณานุกรม

- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์, ไกรชิต สุตะเมือง, เฉลิมพร เย็นเยือก และเววดี อันนันนัย. (2552).  
ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). คู่มือการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การทะเลาะวิวาทของนักเรียน นักศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี  
และราชกิจจานุเบกษา.
- เข็มพร สิงห์ทรงพล. (2551). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น  
กรณีศึกษา : ตำบลภูทอง อำเภอเขียงยืน. ปริญญาานิพนธ์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตาภา สืบวงศ์. (2553). สาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาคารทะเลาะวิวาท : กรณีศึกษา  
นักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษา โรงเรียนเทคโนโลยีสยาม (ช่างกลสยาม)  
เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร . ปริญญาานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา โครงการบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จิราพร เพชรดำ และคณะ. (2554). ปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนของ  
นักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น กรณีศึกษา จังหวัดนครนายก. สำนักงานวัฒนธรรม  
จังหวัดนครนายก.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท ออฟเซ็ท  
ครีเอชั่น จำกัด.
- ชลากร เทียนส่องใจ. (2553). การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ : หลักการและเครื่องมือ  
สำหรับการจัดความขัดแย้ง. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ฐิติพร ศักดิ์ฉนวนรงค์. (2554). การนำกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้แก้ปัญหาคารทะเลาะ  
วิวาทของนักเรียน นักศึกษาในระดับอาชีวศึกษา. สารนิพนธ์. หลักสูตรศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์  
คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณรัชต์ เศวตนันท์. (2555). อาชญากรรมและอาชญาวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปพน บุญมาลัย. (2551). พฤติกรรมและผลกระทบจากการกระทำความผิด : กรณีศึกษาผู้ก่อความไม่สงบในสถานการณ์ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประภาศรี ปัญญาธิราชชัย. (2550). ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมยกพวกตีกันระหว่างสถาบัน ของนักเรียนอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทรศรี หนูแพ. (2554). สาเหตุและการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. สารนิพนธ์. หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิจิตติพร อภิบาลภูวนารถ. (2556). ทศนคติของชาวกรุงเทพมหานครต่อสาเหตุความขัดแย้งของนักเรียนอาชีวศึกษา : ศึกษาในห้วงเวลาปี พ.ศ.2555. สารนิพนธ์. หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก.

วันเดิม มีความดี. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี วิทยาลัยสงฆ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วรรณภา แจ่มศิริ. (2553). ทศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทะเลาะวิวาทระหว่างสถาบันอาชีวศึกษา ของนักเรียนอาชีวศึกษาโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ช่างกล ขส.ทบ. . สารนิพนธ์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วีระเดช บัวประเสริฐยิ่ง และคณะ. (2555). มาตรการของเจ้าหน้าที่ตำรวจและมาตรการทางสังคม กับการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียน/นักศึกษาต่างสถาบัน. กองวิจัยสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.



- วาสนา เครือมาศ. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับพฤติกรรม เบี่ยงเบนจากกฎระเบียบโรงเรียน ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร. ปรินญา นิพนธ์. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการ ศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2551). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- ศรัณญา อธิติธะ. (2553). การศึกษาพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนวัยรุ่น. ปรินญา นิพนธ์. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ศิริโรจน์ ผลพันธิน และคณะ. (2549). การศึกษาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุกัญญา รุ่งทองใบสุรีย์. (2556). สภาพปัญหาความขัดแย้งในชุมชนและรูปแบบที่ใช้ในการ จัดการปัญหาจังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยราชชมงคลธัญบุรี.
- สุกฤษ สุธัญพลาวุฒิ. (2556). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการทะเลาะวิวาททางร่างกาย ของนักเรียน : กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา. ปรินญา นิพนธ์. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิรักษ์ ไชยรักษ์ และคณะ. (2553). พฤติกรรมการดื่มสุราของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี ปีการศึกษา 2551. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สิทธิโชค วรรณสุนต์กุล. (2546). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุทัศน์ บุญโถม. (2556). การขัดเกลาทางสังคมของครอบครัวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนของวัยรุ่น ตอนต้นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. ดุษฎีนิพนธ์. หลักสูตรปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สุพานี สถุขญ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมถวิล ชูทรัพย์. (2550). การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มี  
ประสิทธิภาพ. ดุษฎีนิพนธ์. หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการบริหาร  
ศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสนห์ เสถียรพงศ์. (2540). การก่อเหตุทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายของนักเรียนอาชีวศึกษา  
ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรสังคมสงเคราะห์  
มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ :  
สำนักพิมพ์ตะเกียง.
- อธิพัฒน์ สินทรโก. (2555). การจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี. วิทยานิพนธ์.  
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ  
ภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษารัตน์ นิตยารมย์. (2548). กระบวนการศึกษาธิการกับการจัดการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท  
ของนักเรียนอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กฤษติกา พัชรชานนท์. ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 173/2558. (27 พฤษภาคม 2558). สืบค้นจาก  
<http://www.moe.go.th/websm/2015/may/173.html> (วันที่ค้นข้อมูล 7 พฤษภาคม  
2559).
- ประวีต เอราวรรณ. การวิจัยเชิงคุณภาพ. (ม.ป.ป) สืบค้นจาก  
<http://www.udru.ac.th/kmudru/document/research2.pdf>. (วันที่ค้นข้อมูล 10  
มิถุนายน 2559).
- ภาณุวัฒน์ ศิวะสกุลราช. (14 กรกฎาคม 2550). สืบค้นจาก  
<http://www.oknation.net/blog/lrukk/2007/07/14/entry-1> (วันที่ค้นข้อมูล 5 มิถุนายน  
2559).

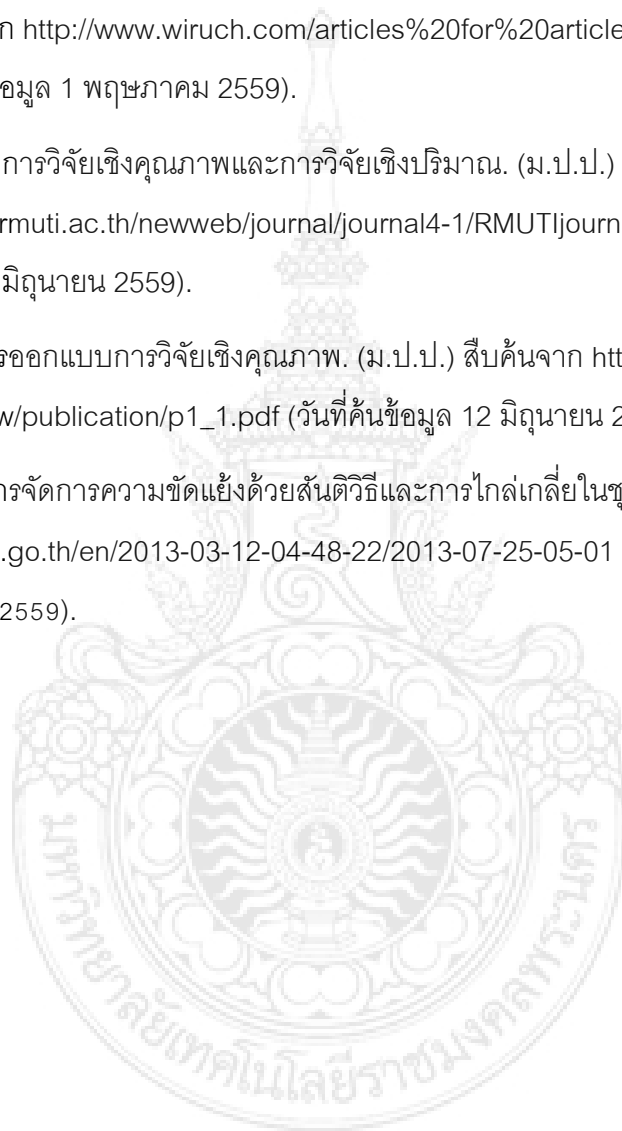
วิกฤติ แรงงานขาดแคลน ทำไม เด็กไทยเรียนอาชีวะน้อยลง. (3 มิถุนายน 2557). ไทยรัฐออนไลน์. สืบค้นจาก <http://www.thairath.co.th/content/426863> (วันที่ค้นข้อมูล 7 พฤษภาคม 2559).

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ. (ม.ป.ป.). สืบค้น จาก <http://www.wiruch.com/articles%20for%20article/article%admin.htm>. (วันที่ค้นข้อมูล 1 พฤษภาคม 2559).

แหวดาว พรหมเสน. การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ. (ม.ป.ป.) สืบค้นจาก [http://ird.rmuti.ac.th/newweb/journal/journal4-1/RMUTIJournal4-1\\_10.pdf](http://ird.rmuti.ac.th/newweb/journal/journal4-1/RMUTIJournal4-1_10.pdf) (วันที่ค้นข้อมูล 10 มิถุนายน 2559).

สุมิตร สุวรรณ. การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ. (ม.ป.ป.) สืบค้นจาก [http://pirun.ku.ac.th/~fedusmsw/publication/p1\\_1.pdf](http://pirun.ku.ac.th/~fedusmsw/publication/p1_1.pdf) (วันที่ค้นข้อมูล 12 มิถุนายน 2559).

เอกชัย ศรีวิลาส. การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีและการไกล่เกลี่ยในชุมชน. สืบค้นจาก [www.moj.go.th/en/2013-03-12-04-48-22/2013-07-25-05-01](http://www.moj.go.th/en/2013-03-12-04-48-22/2013-07-25-05-01) (วันที่ค้นข้อมูล 7 มิถุนายน 2559).



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ / อาจารย์



## แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ / อาจารย์

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง” แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1 :** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2 :** คำถามที่เกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

**ตอนที่ 1 :** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ประเภทผู้ให้สัมภาษณ์.....ชื่อ.....
2. อาชีพ.....เพศ.....อายุ.....วุฒิการศึกษา.....

**ตอนที่ 2 :** คำถามที่เกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

1. จากผลการวิจัยสาเหตุของการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาพบว่าเกิดจากการที่รุ่นพี่ปลุกฝังค่านิยมให้เกิดความรักสถาบัน จนทำให้เกิดความคึกคะนอง ขาดการควบคุมอารมณ์ ท่านมีความคิดเห็นเช่นใดกับผลการวิจัยดังกล่าว

.....

.....

.....

2. จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่พบว่า การที่นักเรียนอาชีวศึกษาก่อเหตุทะเลาะวิวาท สาเหตุมาจากการขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง ท่านมีความคิดเห็นเช่นใดกับผลการวิจัยดังกล่าว

.....

.....

.....

3. การที่โรงเรียนแก้ปัญหาด้วยวิธีการจัดระบบดูแล ติดตามนักเรียน จัดครูเวรประจำจุดเสี่ยง และตรวจอาคาร ท่านคิดว่าเป็นการแก้ปัญหาที่ตรงสาเหตุหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

4. ปัญหาเชิงโครงสร้าง คือการขาดบุคลากร และปัญหาเชิงนโยบาย คือความไม่ต่อเนื่อง ในเรื่องนโยบายการแก้ไขปัญหา เป็นอุปสรรคในการแก้ไขปัญหา ท่านมีความคิดเห็นเช่นไร กับเรื่องดังกล่าว

.....

.....

.....

5. การแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งที่แท้จริง ต้องอาศัยความร่วมมือจากตัวนักเรียน ครอบครัว และสถานศึกษา ในส่วนนี้ท่านมีส่วนร่วมอย่างไรในช่วยแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้ง

.....

.....

.....

6. ในปัจจุบัน การแก้ไขปัญหาคือการทะเลาะวิวาท ใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน คือ ผู้อำนวยการ พุดคุยกันระหว่างสถาบัน ใช้การเจรจาต่อรองโดยยึดหลัก win – win เพื่อนำไปสู่ทางออก ที่เหมาะสมกันทั้งสองฝ่าย ท่านคิดว่าวิธีการแก้ไขความขัดแย้งด้วยวิธีดังกล่าว ได้ผลหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่าวิธีการใดที่จะเป็นการแก้ไขปัญหา หรือช่วยลดปัญหาคือความขัดแย้งดังกล่าว ได้อย่างยั่งยืน

.....

.....

.....

8. ท่านคิดว่าอะไรคือปัญหาและอุปสรรคในระบบการจัดการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท  
ของนักเรียนอาชีวศึกษานอกจากปัญหาการขาดบุคลากร และความต่อเนื่องของนโยบาย

.....

.....

.....

9. ท่านคิดว่าข้อกำหนด มาตรฐาน วิธีการแก้ไขปัญหาที่รัฐบาล หรือกระทรวงศึกษา ได้กำหนดขึ้น  
เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหา สามารถแก้ไขความขัดแย้งดังกล่าวได้เพียงใด และควรเพิ่ม  
หรือลดสิ่งใด

.....

.....

.....





ภาคผนวก ข  
แบบสัมภาษณ์ศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่า



### แบบสัมภาษณ์ศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่า

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง” แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1 :** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2 :** คำถามที่เกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

**ตอนที่ 1 :** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ.....เพศ.....อายุ.....วุฒิการศึกษา.....ผลการเรียน.....
2. สถานภาพครอบครัว.....อาศัยอยู่กับ.....ภูมิลำเนา.....  
ผู้ปกครองประกอบอาชีพ.....ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง.....  
รายได้ของครอบครัว.....จำนวนพี่น้อง.....เป็นบุตรคนที่.....
3. เคยก่อเหตุทะเลาะวิวาทจำนวน.....ครั้ง
4. เคยถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมจำนวน.....ครั้ง

**ตอนที่ 2 :** คำถามที่เกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

1. เหตุใดท่านจึงก่อเหตุทะเลาะวิวาท

.....

.....

.....

2. รุ่ณที่เป็นส่วนที่กระตุ้นให้ท่านเกิดความคึกคะนองในการก่อเหตุทะเลาะวิวาทหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

3. ในความคิดเห็นของท่าน ศักดิ์ศรีของสถาบันเป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านทะเลาะวิวาทกับนักเรียนต่างสถาบันหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

4. การที่สถานศึกษาอยู่ใกล้กัน หรือเป็นทางผ่านในการเดินทาง เป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาทใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

5. สังคมมองว่าการที่นักเรียนอาชีวศึกษาก่อเหตุทะเลาะวิวาท เพื่อต้องการเรียกร้องความสนใจ ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับแนวคิดดังกล่าว

.....

.....

.....

6. ในปัจจุบัน สถานศึกษาใช้วิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน คือ ผู้อำนวยการพูดคุยกันระหว่างสถาบัน เพื่อให้เข้าใจความต้องการของนักเรียน ท่านคิดว่าวิธีการแก้ไขความขัดแย้งด้วยวิธีดังกล่าว ได้ผลหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

7. มาตรการการดำเนินการของสถานศึกษา เช่น การทำประวัติ การจัดรถรับส่ง การตรวจอาวุธ เป็นวิธีการแก้ไขปัญหที่ตรงจุดหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

8. ในปัจจุบัน รัฐบาลได้นำกฎหมายมาตรา 44 มาใช้แก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียน  
อาชีวศึกษา โดยหากนักเรียนยกพวกตีกันจะดำเนินคดีกับผู้ปกครองด้วย ท่านคิดว่าข้อกฎหมาย  
ดังกล่าวทำให้เกิดความเกรงกลัวกฎหมายและสามารถลดปัญหาการทะเลาะวิวาทได้หรือไม่  
เพราะเหตุใด

.....  
.....  
.....

9. ท่านคิดว่าวิธีการใดที่จะเป็นการแก้ไขปัญหานี้ หรือช่วยลดปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวได้  
อย่างยั่งยืน

.....  
.....  
.....



ภาคผนวก ค  
แบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ



### แบบสัมภาษณ์ผู้ปกครอง

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง” แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1 :** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2 :** คำถามที่เกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

**ตอนที่ 1 :** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ.....
2. อาชีพ.....เพศ.....อายุ.....วุฒิการศึกษา.....

**ตอนที่ 2 :** คำถามที่เกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

1. ท่านคิดว่าการที่บุตรหลานของท่านก่อเหตุการทะเลาะวิวาทเกิดจากสาเหตุใด

.....

.....

.....

2. จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่พบว่า การที่นักเรียนอาชีวศึกษาก่อเหตุทะเลาะวิวาท สาเหตุมาจากการขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง ท่านมีความคิดเห็นเช่นใดกับผลการวิจัยดังกล่าว

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าเพื่อน และรุ่นพี่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการทะเลาะวิวาทระหว่างสถาบันของนักเรียนอาชีวศึกษาหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

4. การที่โรงเรียนแก้ปัญหาด้วยวิธีการจัดระบบดูแล ติดตามนักเรียน จัดครูเวรประจำจุดเสี่ยง และตรวจอาคาร ท่านคิดว่าเป็นการแก้ปัญหาที่ตรงสาเหตุหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

5. การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่แท้จริง ต้องอาศัยความร่วมมือจากตัวนักเรียน ครอบครัว และสถานศึกษา ในส่วนนี้ท่านมีส่วนร่วมอย่างไรในช่วยแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง

.....

.....

.....

6. ในปัจจุบัน รัฐบาลได้นำกฎหมายมาตรา 44 มาใช้แก้ไขปัญหาคการทะเลาะวิวาทของนักเรียน อาชีวศึกษา โดยหากนักเรียนยกพวกตีกันจะดำเนินคดีกับผู้ปกครองด้วย ท่านมีความคิดเห็น เช่นใดกับวิธีการแก้ไขปัญหาคดังกล่าว

.....

.....

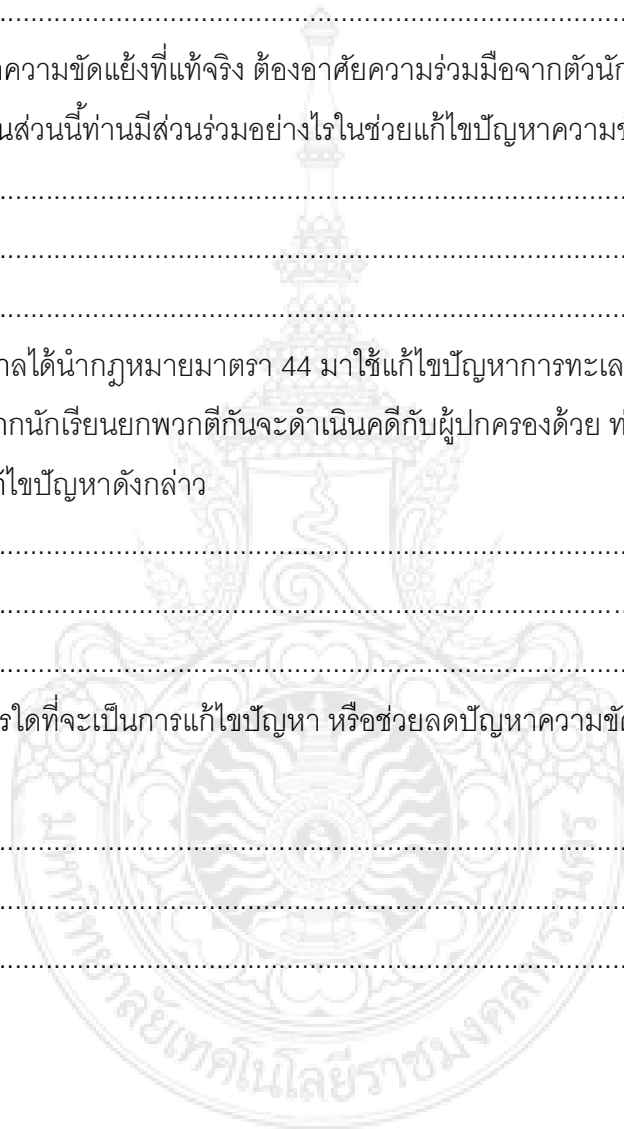
.....

7. ท่านคิดว่าวิธีการใดที่จะเป็นการแก้ไขปัญหาค หรือช่วยลดปัญหาคความขัดแย้งดังกล่าวได้ อย่างยั่งยืน

.....

.....

.....



ภาคผนวก ง  
หนังสือแสดงความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย





## หนังสือแสดงความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามทำหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมให้สัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูล ในการทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางเพื่อจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาท ของนักเรียนวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง” โดยผู้ทำวิจัยคือ นางสาวกฤตพร ชุมสุวรรณ นักศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งานวิจัยดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาแนวทางการจัดการปัญหาการทะเลาะวิวาท ของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และ2. เพื่อนำเสนอแนวทางในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ข้าพเจ้า ได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มา ประโยชน์ และการเก็บรักษาข้อมูลของผู้ให้ สัมภาษณ์เป็นความลับ โดยได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัยจนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว ซึ่งข้าพเจ้ายินยอม ตอบแบบสัมภาษณ์

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

## ประวัติการศึกษาและการทำงาน



ชื่อ นามสกุล กฤตพร ชุ่มสุวรรณ  
วัน เดือน ปีเกิด 21 ตุลาคม 2534  
ภูมิลำเนา อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

### ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	วิทยาลัยพณิชยการเซตุน	2552
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.)	วิทยาลัยพณิชยการเซตุน	2554
ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	2556

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พนักงานราชการ สำนักราชเลขาธิการ กองสำนักงานเลขาธิการคณะองคมนตรี ช่วยราชการงานโครงการ  
กองทุนการศึกษา ดูแลเรื่องนักเรียนทุนพระราชทาน และวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโครงการกองทุนการศึกษา

