

สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

THE ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND CONFLICT MANAGEMENT OF SCHOOL
UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ปณิชา คล่องเชิงสาน¹
วรกาญจน์ สุขสดเขียว²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 2) การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 96 โรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการแทน 1 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ตามหลักการของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และการบริหารความขัดแย้ง ตามแนวคิดของราฮิม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การบริหารความขัดแย้ง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้ง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหาร/การบริหารความขัดแย้ง

Abstract

The purpose of this research were to determine 1) the administrator's competency under Nakhornprathom Primary Education Service School Area Office 1 2) the school conflict management under Nakhornprathom Primary Education Service School Area Office 1 3) the relationship between the administrator competency and the School Conflict Management school in Nakhornprathom Primary Education Service School Area Office 1. The populations

were 96 people of Municipality School in Local Education. There were 4 respondents from each school, consisted of a school administrator, an assistant administrator, and two teachers, totally 384 populations. The research instrument was a questionnaire concerning the administrator competency and the school conflict management in school according to the administrator competency method of the secretarial officer of the teacher's council of Education and the school conflict management of Rahim. The statistics were frequency, percentage, the arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation. The results of the study were: 1. The administrator competency in Nakhornprathom Primary Education Service School Area Office 1 in overall and individually was found at the highest level 2. The school conflict

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

management school in overall and individually was found at the high level. 3. The relationship between the administrator competency and the school conflict management in Nakhornprathom Primary Education Service School Area Office 1 was found at .01 level of statistical significance.

Keyword: competency /conflict management

บทนำ

โลกในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าด้านความรู้และข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว สังคมจึงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเกิดปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นได้ง่าย ผู้ที่จะดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขได้นั้น จำต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ใฝ่ดี มีทักษะชีวิตที่เหมาะสม มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ระบบการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วได้ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติที่มาพร้อมกับโลกาภิวัตน์ ซึ่งได้สร้างความรุนแรงในการแข่งขันขึ้น มีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็งให้กับประเทศ เพื่อความสามารถในการปรับตัว รู้เท่าทันไม่ให้เกิดอยู่ในฐานะผู้เสียเปรียบ และปัจจุบันคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยโดยเฉลี่ยต่ำลง มีมาตรฐานค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับอีกหลายประเทศในระดับเดียวกัน การศึกษาขาดเอกภาพด้านนโยบาย สถานศึกษาขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนและชุมชน สถาบันทางสังคมตกอยู่ในกระแสบริโภคนิยมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม คนส่วนใหญ่ขาดความสามารถในการกลั่นกรองคัดสรรทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย

ตามแนวทางของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ตลอดจนกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 หรือระเบียบกฎหมายตามที่ต้นสังกัดกำหนดโดยสามารถจัดระบบบริหารให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การใช้ระบบบริหารคุณภาพ (PDCA) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น การบริหารจัดการสถานศึกษา ควรจัดให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดที่มีการแบ่งงานเป็น 4 ด้าน ได้แก่

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 ได้กำหนดหลักการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบาย และความหลากหลายในทางปฏิบัติ ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดจากบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าวได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศเป็นอย่างมาก ทั้งการมอบอำนาจในระดับสถานศึกษา และมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การยุบรวมหน่วยงานหลักทางการศึกษาเข้าด้วยกันและแบ่งโครงสร้างการบริหารใหม่เป็น 5 องค์กรหลัก สำหรับการบริหารในส่วนภูมิภาคได้มีการยุบรวมหน่วยงานเข้าด้วยกันและแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 เขตทั่วประเทศ แต่ก็ยังมีความล่าช้าและยังขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน

ในการบริหารกิจการหรือองค์การใดก็ตาม จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารงานได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ “คน” นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้กลไกต่างๆ ขององค์การดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารคนจึงเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อน เพราะคนที่มีบุคลิกภาพที่เป็นตัวของตัวเองที่ไม่เหมือนใคร กล่าวคือ คนมีชีวิตจิตใจ มีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี แบบแผนการดำเนินชีวิตต่างกัน มีการศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีความต้องการ และมีความคาดหวังในชีวิตที่แตกต่างกัน เนื่องจากคนต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันอยู่ตลอดเวลา ทำให้

ในบางครั้งมีโอกาสกระทบกระทั่งหรือการไม่พอใจกันเกิดขึ้น เหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งในหน่วยงานหรือองค์กร จึงเป็นสาเหตุทำให้้องค์การประสบกับความล้มเหลวได้เช่นกัน ผู้บริหารทุกระดับจึงต้องเผชิญกับปัญหา “ความขัดแย้ง” ที่จะเกิดขึ้นโดยบทบาทของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในตัวบุคคลในหน่วยงานหรือความขัดแย้งในเป้าหมายไม่ว่าความขัดแย้งดังกล่าวจะรุนแรง หรือมากน้อยเพียงใดก็ตาม ถือว่าเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องตัดสินใจดำเนินการแก้ไข หรือบริหารความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมเพื่อประโยชน์ขององค์การความขัดแย้งนั้นปรากฏอยู่ทุกแห่งหนในโลกนับเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสามารถใช้วิธีที่หลากหลายบางครั้งต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์หรือการใช้วิทยาการขั้นสูงเข้าช่วยในการแก้ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขจากหลายๆแหล่ง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพิจารณาในการบริหาร ความขัดแย้งเป็นตัวแทนที่สำคัญที่ผู้บริหารให้ความสนใจศึกษา เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ไม่ให้มาขัดกั้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และทำลายหรือทำให้้องค์การล่มสลายไปในที่สุด ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ว่าปัญหาใดพร้อมที่จะแก้ไขพยายามทำความเข้าใจถึงธรรมชาติของความขัดแย้ง รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น การจัดการกับความขัดแย้งนั้นเป็นงานท้าทายของผู้บริหาร

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น ส่วนใหญ่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันการรับรู้ สิ่งจูงใจ ความคาดหวังผลประโยชน์ขัดกัน นอกจากนี้ยังพบความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม เช่น การแบ่งพรรคแบ่งพวกของครู,ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครู,ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายหนึ่งกับอีกฝ่ายหนึ่ง ความขัดแย้งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นในโรงเรียนย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การให้ลดลงได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นต้องให้ความสนใจต่อสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเอาใจใส่หาวิธีการใช้ทักษะในการบริหารความขัดแย้งอย่างจริงจังทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในโรงเรียนประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายบริหาร ครูผู้ปฏิบัติการสอน นักการภารโรง นักเรียนจำนวนมาก เมื่อบุคคลจำนวนมากอยู่รวมกันความแตกต่างระหว่าง

บุคคลย่อมมีมากมายหากไม่ยอมรับในความแตกต่าง ก็ย่อมเป็นเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งอาจมีการกระทบกระทั่งกัน อาจนำไปสู่ความเลวร้ายถึงขั้นทำลายสภาพการทำงานโดยสิ้นเชิง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
2. เพื่อทราบการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาศภาพปัญหา อุปสรรค ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร ด้านการวางแผน จากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แหล่งค้นคว้าต่างๆ ขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างวิจัยจากคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เสนอโครงร่างวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา และ ขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำข้อมูลได้จากการศึกษามาสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัยโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 5 คน โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 ทุกข้อ ถึงจะสามารถนำไปใช้ได้แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่ ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 โรงเรียน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน 1 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 32 คน นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบตามวิธีขอ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) และได้ความเชื่อมั่น

ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.934 เก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการเสนอผลการวิจัยต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย จึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของตัวอย่างกลุ่มเดียว ตรวจสอบสภาพตามความเป็นจริงโดยศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งมีการแบ่งเขตพื้นที่เป็น อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม รวมทั้งสิ้น 128 โรงเรียน จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางประมาณการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 97 โรงเรียน และกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละอำเภอตามสัดส่วน ดังนี้ อำเภอเมืองนครปฐม 39 โรงเรียน อำเภอกำแพงแสน 39 โรงเรียน และอำเภอดอนตูม 19 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน 1 คน และครูผู้สอน 2 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 รวมทั้งสิ้น 388 คน ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จากแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ด้าน ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่

เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง ในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตามแนวคิดทฤษฎี 2 มิติ คือ มิติมุ่งตนเอง และมิติมุ่งผู้อื่น เกิดเป็นแบบของการจัดการกับความขัดแย้ง 5 แบบ ของราฮิม (Rahim) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice) แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จากแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดของราฮิม (Rahim) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's five Rating scale) การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ให้แจ้งไปยังผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารในแต่ละโรงเรียน 2) ผู้วิจัยนำหนังสือที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ออกให้ ส่งไปยังผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 แต่ละคน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูล จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยการใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัธยฐานเลขคณิตที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร

กับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient)

ผลการศึกษา

การศึกษานี้ใช้ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) และจากการส่งแบบสอบถามที่มีคำถามจำนวน 78 ข้อ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 ฉบับ รวม 388 ฉบับ ได้รับคืนมา จำนวน 96 โรงเรียน รวม 384 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.97 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน 1 คน และครูผู้สอน 2 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับคืนมา จำนวน 96 โรงเรียน รวม 384 ฉบับ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการ

ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 50.26 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 49.74 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 รองลงมา อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.53 และอายุไม่เกิน 31 - 40 ปี น้อยที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 63.28 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 ปริญญาเอก น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 ตำแหน่งหน้าที่ครูผู้สอน มากที่สุด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 73.44 รองลงมา ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.42 และ 11 – 15 ปี น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

(n=96)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1.หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา (X_1)	4.59	0.27	มากที่สุด
2.นโยบายและการวางแผนการศึกษา (X_2)	4.54	0.26	มากที่สุด
3.การบริหารด้านวิชาการ (X_3)	4.55	0.33	มากที่สุด
4.การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ (X_4)	4.63	0.33	มากที่สุด
5.การบริหารงานบุคคล (X_5)	4.53	0.31	มากที่สุด
6.การบริหารกิจการนักเรียน (X_6)	4.51	0.28	มากที่สุด
7.ประกันคุณภาพการศึกษา (X_7)	4.67	0.21	มากที่สุด
8.การบริหารจัดการเทคโนโลยี (X_8)	4.54	0.26	มากที่สุด
9.การบริหารประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน (X_9)	4.53	0.26	มากที่สุด
10.คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (X_{10})	4.75	0.28	มากที่สุด
รวม (X_{tot})	4.58	0.23	มากที่สุด

จากการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 10 ข้อ คือ คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีค่ามัธยฐานมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75, S.D = 0.28) รองลงมาคือ ด้านประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.67, S.D = 0.21) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ($\bar{X}$ = 4.63, S.D =

0.33) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.59, S.D = 0.27)การบริหารด้านวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D = 0.33) นโยบายและการวางแผนการศึกษาและการบริหารจัดการเทคโนโลยีที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุดเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.54, S.D = 0.26) การบริหารประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ($\bar{X}$ = 4.53, S.D = 0.26) การบริหารงานบุคคล ($\bar{X}$ = 4.53, S.D = 0.31) และการบริหารกิจการนักเรียน มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D = 0.28)

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

(n=96)

การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1.การผสมผสาน (Y_1)	4.45	0.36	มาก
2.การยอมตาม (Y_2)	4.46	0.35	มาก
3.การเอาชนะ (Y_3)	2.80	1.01	ปานกลาง
4.การหลีกเลี่ยง (Y_4)	3.19	0.72	ปานกลาง
5.การประนีประนอม (Y_5)	4.29	0.34	มาก
รวม(Y_{tot})	3.84	0.49	มาก

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84, S.D=0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ การยอมตาม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X}=4.46, S.D=0.35$) รองลงมาคือการผสมผสาน ($\bar{X}=4.45, S.D=0.36$) การประนีประนอม ($\bar{X}=4.29, S.D=0.34$) และพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อคือการหลีกเลี่ยง ($\bar{X}=3.19, S.D=0.72$) การเอาชนะ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.80, S.D=1.01$)

4. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

การทดสอบความสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ดำเนินการโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ดังรายละเอียดในตาราง

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{tot}
Y_1	.748**	.498**	.720**	.805**	.943**	.936**	.845**	.752**	.864**	.564**	.882**
Y_2	.714**	.483**	.707**	.758**	.893**	.909**	.853**	.726**	.876**	.517**	.854**
Y_3	.598**	.515**	.497**	.406**	.638**	.441**	.615**	.711**	.637**	.378**	.624**
Y_4	.597**	.464**	.474**	.413**	.690**	.447**	.591**	.670**	.519**	.420**	.609**
Y_5	.522**	.365**	.424**	.406**	.809**	.634**	.521**	.719**	.580**	.242*	.604**
Y_{tot}	.702**	.539**	.606**	.568**	.839**	.664**	.741**	.799**	.743**	.467**	.767**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลวิเคราะห์มีดังนี้

1. ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารโดยรวม (X_{tot})กับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.767$) และอยู่ในระดับมาก

2. ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารโดยรวม (X_{tot})กับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนในแต่ละด้าน (Y_{1-5}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.604 – 0.882 โดยการผสมผสาน (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ($r=0.882$) รองลงมา คือ การยอมตาม (Y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.841$) และ การประนีประนอม (Y_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r=0.604$)

3. ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารทุกตัวแปร (X_{1-10}) กับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนโดยรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.467 – 0.839 โดยตัวแปรข้อที่ 5 การบริหารงานบุคคล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ($r=0.839$) รองลงมา คือ ตัวแปรข้อที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.799$) และตัวแปรข้อที่ 10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (X_{10}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r=0.467$)

4. ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารทุกตัวแปร (X_{1-10}) กับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนทุกตัวแปร (Y_{1-5}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.365– 0.943 โดยมีตัวแปรข้อที่ 5 การบริหารงานบุคคล (X_5) กับการผสมผสาน (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ($r=0.943$) รองลงมา คือ ตัวแปรข้อที่ 6 การบริหารกิจการนักเรียน (X_6) กับการผสมผสาน (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.936$) และตัวแปรข้อที่ 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา (X_2) กับการประนีประนอม (Y_5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r=0.365$) และตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารทุกตัวแปร (X_{1-10}) กับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนทุกตัวแปร (Y_{1-5}) ยังมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.242 โดยมีตัวแปรข้อที่ 10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (X_{10}) กับการประนีประนอม (Y_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.242$)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1” ได้ข้อค้นพบ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.58$, S.D = 0.23) โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ นโยบายและการวางแผนการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยี การบริหารด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารประชาสัมพันธ์

และความสัมพันธ์ชุมชน และลำดับระดับน้อยที่สุด คือ การบริหารกิจการนักเรียน ($\bar{X}= 4.51$, S.D = 0.28)

2. การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}= 3.84$, S.D = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมตาม การผสมผสาน การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และลำดับระดับน้อยที่สุด คือ การเอาชนะ ($\bar{X}= 2.80$, S.D = 1.01)

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1” สามารถนำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ตามหลักการของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ผ่านการคัดเลือก การสอบเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้ที่เหมาะสม ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหาร ดังนั้น จึงทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความรัก ความศรัทธาให้เกิดขึ้นใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน รู้จักรักษาคำพูด ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับและให้ความเคารพนับถือ อีก

ทั้งยังส่งเสริมพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรม จริยธรรมด้วย และรู้จักแก้ปัญหาโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งส่งผลไปสู่การบริหารจัดการในสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารเป็นผู้มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย จีรศักดิ์ จะยังรัมย์ (2550) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษาระดับพื้นฐานในจังหวัดสระแก้ว พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาระดับพื้นฐานในจังหวัดสระแก้ว ทั้งภาพและรายด้าน อยู่ในระดับมาก พรพิศ อินทะสุระ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพและด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ ราชกุมารี คูเบย์ (2554) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

2. จากผลการวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านการยอมรับการผสมผสาน และ อยู่ระดับรองลงคือ การประนีประนอม และด้านการเอาชนะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะกระบวนการทำงานที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะต้องปฏิบัติร่วมกันจึงต้องร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง ประสานความสนใจของครูหรือผู้ได้บังคับบัญชาและของตัวผู้บริหารเองเข้าด้วยกัน รวมถึงการตระหนักถึงการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน พร้อมพยายามอธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในการตัดสินใจหรือการบริหารจัดการของตนที่เป็นไปในแนวทางที่ยุติธรรม ผู้บริหารจึงต้องเสียสละผลประโยชน์ของตนให้แก่ผู้ร่วมงาน เอาใจใส่กันและกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานดำเนินงานตามที่

ผู้บริหารกำหนดไว้ เน้นถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงานการเจรจาต่อรองยอมให้ผู้ร่วมงานทำตามความคิดเห็นของตนเอง และที่สำคัญไม่ทำลายความรู้สึกของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ วิจารณ์ สุทธิพันธุ์ (2550) วิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 210 คน จากสถานศึกษา 87 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 ผลการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาใช้วิธีไกล่เกลี่ย เหยี่ยวน้ำ หลีกเลี้ยง และใช้วิธีบังคับเป็นอันดับสุดท้าย และปัญหาความขัดแย้งจากการปฏิบัติงานด้านงบประมาณมากที่สุด รองลงมาคือมีปัญหาด้านวิชาการการบริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป

3. จากการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมพัทธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่กับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบโดยมีการวางแผน จัดทำนโยบาย ดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ มีการติดตามตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อการศึกษา รู้จักจัดสรรงบประมาณได้ถูกต้องเป็นระบบ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นผู้นำในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เลือกรับบุคลากร ได้เหมาะสมกับงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานช่วยแก้ปัญหาการทำงาน สร้างความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้

ผู้เรียนครู ผู้ปกครอง และชุมชนรับรู้ และเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมในการส่งเสริมการศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันระหว่างโรงเรียนและชุมชน ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม นำหลักคุณธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารงาน เป็นแบบอย่างที่ดี เมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะตามที่กล่าวมาแล้วนั้น ย่อมแสดงถึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของผู้บริหารในด้านต่างๆ ได้อย่างเป็นอย่างดี นั้นย่อมแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งด้วยการผสมผสาน และการยอมตาม ซึ่งผู้บริหารเห็นว่าวิธีการดังกล่าวเป็นวิธีการที่นุ่มนวล ใช้งานง่ายที่ที่สุภาพ ใช้ความเข้าใจอันดีต่อกัน ใช้การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน โดยใช้แนวทางการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยคำนึงเหตุผลความเป็นจริง ผู้บริหารจะต้องใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นข้อมูล และเหตุผลของผู้อื่นที่ทำให้ได้ข้อเท็จจริงมากที่สุด ทุกฝ่ายเห็นประโยชน์ของการแก้ไขความขัดแย้งเป็นที่ตั้ง ใช้ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ และศรัทธาที่ผู้อื่นมีตนและหันหน้าเข้าหากันหรือจับเข้าคุยกัน ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล ผู้บริหารโรงเรียนอาจมีความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จขึ้นอยู่กับผลการผสมผสานและการยอมตามควบคู่กันไป ส่วนการใช้อำนาจเป็นวิธีการที่ผู้บริหารเลือกใช้น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการใช้อำนาจเป็นวิธีการที่ต้องใช้ในสถานการณ์ที่จำเป็นเท่านั้น เพราะเป็นวิธีการที่ครูไม่ชอบ เป็นวิธีการที่ผู้บริหารต้องใช้ความเด็ดขาด โดยใช้อำนาจของตนเพื่อยุติปัญหา สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุภัทรา นุชสาย(2553) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ เวล (welt) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบรูปแบบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตอนต้นกับการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตเมืองริเวอร์ไซด์และซาน เบอร์นาดีโน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายใช้รูปแบบวิธีการจัดการความขัดแย้ง 4 แบบ ได้แก่ การแข่งขัน การปรองดอง การหลีกเลี่ยง และการร่วมมือ ซึ่งไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่แบบประนีประนอมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นเลือกใช้วิธีนี้ในการจัดการความขัดแย้งมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 10 ข้อ แต่มีข้อหนึ่งที่มีระดับน้อยที่สุด คือ การบริหารกิจการนักเรียนผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจังร่วมจัดทำแผนเพื่อร่วมแก้ปัญหา ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อพฤติกรรมของนักเรียนที่เกิดขึ้นในโรงเรียน หาแนวทางทำความเข้าใจในขอบข่ายของการบริหารกิจการนักเรียน และให้ความสำคัญโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดความสำคัญ การบริหารกิจการนักเรียนคืองานส่งเสริม พัฒนา ควบคุม และแก้ไข ความประพฤติของนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย ก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในการอยู่ร่วมกัน เกิดระเบียบวินัยและความสงบเรียบร้อยในการอยู่ร่วมกันของนักเรียน เพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมที่พึงประสงค์ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรตามที่กำหนด เพื่อให้เข้าใจการบริหารกิจการนักเรียนตรงกัน จึงกำหนดขอบข่ายการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารต้องการบริหารกิจการนักเรียนเป็นงานที่ต้องปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นหมู่คณะ โดยป้องกันไม่ให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ แก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน และส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้พัฒนายิ่งขึ้น

2. จากการวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการผสมผสาน การยอมตาม และการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก การเอาชนะ และการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารได้ใช้วิจารณ์ญาณในการบริหารความขัดแย้งต่างๆ ด้วยการผสมผสาน การยอมตามและการประนีประนอม โดยการบริหารความขัดแย้งด้วยความสุภาพ นุ่มนวล มีวาจาที่สุภาพอ่อนโยน ใช้ความผสมผสานและการยอมตามและประนีประนอมเข้าใจในการเอาชนะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการจับคุยกันพบปะพูดคุยหาเหตุผลที่เป็นจริงที่สุดท้ายความเข้าใจ ผู้บริหารจะต้องใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนที่สุดผู้บริหารต้องใช้ศรัทธาที่ผู้อื่นมีตนเองในการบริหารความขัดแย้งด้วยความจริงใจ และซื่อสัตย์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู

เอกสารอ้างอิง

จิระศักดิ์ จะขันรัมย์. “สมรรถนะที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของระบบการประกันคุณภาพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสระแก้ว.” ปรินญาณพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550.

ชัยเสถียร พรหมศรี. การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ:เอ็กเปอร์เน็ท, 2550.

แดเนียล ดานา. กลยุทธ์หยุดความขัดแย้ง. แปลโดย จรรยา พุคยาภรณ์,ศนิษฐ สวัสดิโกศล, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:แมคกรอฮิล, 2552.

ธนิกร มามะศิรินันท์. การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ:เอ็กเปอร์เน็ท, 2550.

นรินทร์ แจ่มจำรัส. การพัฒนาองค์กร(Organization Development). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์, 2550.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ:สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2550.

พรพิศ อินทะสุระ, “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5” (ปรินญาณพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,2551)

ราชกุมารี คูเบย์. “สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.”วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2554.

วันชัย มีชาติ. พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

วีรณัฐ สุทพันธ์, “การบริหารความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์,2550.

ศิลปชัย เชาวน์เจริญรัตน์. พัฒนาภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: สถาบันคริสเตียนศึกษาและพัฒนาคริสตจักร, 2552.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 –2559) : ฉบับสรุป. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2551.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

_____. รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบกลไกส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา . กรุงเทพฯ:พริกหวานกราฟฟิค, 2555.

สุภัทรา นุชสาย. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. ”วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2553.

Ellen S. Welt. **Conflict management styles of middle school principals compared to comprehensive high school principal**, accesses 4 May 2013 Available from [http ://www.lib.umi.com](http://www.lib.umi.com).Abstract from : Proquest file : Dissertation Abstract item : AAT 9971620.

John W. Best, **Research in Education**. Englewood Cliffs New York : Prentice, Hall Inc., 1970.

Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Testing**, 7th ed. ,New York: Harper & Row Publisher, 2006.

Rensis Likert, **New Pattern of Management**. New York: McGraw – Hill Book Company, 1961.