



คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
School Administrators' Characteristics Affecting the Conflict
Management in Schools under the PrachuapKhiriKhan
Primary Education Service Area Office 1

มัลลิกา แซ่อึ้ง^{1*}

Manlika Sae-Ung^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาและ 3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประชากรในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวนตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครชชีและมอร์แกน ได้จำนวน 368 คนและสุ่มตัวอย่างโดยใช้การเทียบสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสังคม อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถและด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ
2. การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประนีประนอม อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการเผชิญหน้า ด้านการยอมให้ และด้านการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ
3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน โดยด้านที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ ตามลำดับ คือ ด้านคุณธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 87.20

คำสำคัญ : คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

¹นักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

*Corresponding author : e-mail : cherry.17@hotmail.com



Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the characteristics of school administrators; 2) the conflict management of school administrators, and 3) the characteristics of school administrators affecting the conflict management of school administrators under the Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 1. Population in the study were school administrators and teachers under the Prachuap Khiri Khan primary education service area office 1. The samples were 368 informants using the formula of Krejcie and Morgan , then compare extrapolation.. The research instrument was the rating scale questionnaire with reliability of 0.934. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The characteristics of school administrators under the Prachuap Khiri Khan primary education service area office 1, as a whole and each aspect were at a high level. Considering in each aspect : the social was at highest level, followed by the moral ,the personality, the leadership, the ability, and the vision was at the lowest level.

2. The conflict management in schools as a whole and each aspect were at a moderate level. The conciliation was at the highest level, followed by the partnership, the confrontation, the allowing and the avoidance was at the lowest level.

3. The characteristics of school administrators affecting the conflict management in schools were : the moral, the ability, the personality, the social, the vision, and the leadership respectively with the level of statistical significance at 0.01, and having the predictive efficiency at the rate of 87.20 percent.

Key words : Characteristics of School Administrators , Conflict Management in Schools



บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ส่วนที่ 8 สิทธิและเสรีภาพในการศึกษา มาตรา 49 ได้บัญญัติว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ความสำคัญของรัฐธรรมนูญ ในมาตรานี้ ได้กล่าวเน้นถึง คุณภาพทางการจัดการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยึดหลักการศึกษาดำเนินชีวิต สำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปให้กับสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของรัฐธรรมนูญ

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในสถานศึกษา จะต้องแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับงาน สถานการณ์ คน เวลา สถานที่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในบริบทและตามพันธกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ดังที่ ยงยุทธ เกษสาคร (2550 : 58) กล่าวว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างภารกิจของโรงเรียนกับบุคลากรในสถานศึกษา ทำอย่างไรจึงจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและบุคลากรในสถานศึกษามีความสุขในการทำงานคือได้ทั้งงานและหัวใจของผู้ทำงานเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนผู้ควบคุมกลไกขับเคลื่อนสิ่งต่างๆ ในทุกส่วนของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ ซึ่งคุณลักษณะต่างๆ ที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้บริหารทั้งด้านกายภาพ ด้านภูมิหลังส่วนบุคคล ด้านสติปัญญาและความรู้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน และสิ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือภาวะผู้นำที่ต้องนำพาสถานศึกษา ครู

และบุคลากรที่เกี่ยวข้องไปสู่การพัฒนา เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา สถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาประกอบไปด้วยกลุ่มบุคคลหรือบุคคลที่มีค่านิยม เป้าหมาย ความสนใจที่แตกต่างกัน ซึ่งบ่อยครั้งที่ความแตกต่างดังกล่าวได้นำไปสู่ความขัดแย้ง โดยเฉพาะในการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ปัญหาที่ไม่ใช่เรื่องหลีกเลี่ยงได้ ความขัดแย้ง จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องเกิดในองค์กรทุกองค์กร แต่ผู้บริหารจะเป็นผู้จัดการกับความขัดแย้งให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้ ดังที่ยงยุทธ ยุทธ (2546 : 7) กล่าวว่า เราเองมักจะไม่มองรับว่าเราอยู่ในท่ามกลางความขัดแย้งเมื่อพบกับความขัดแย้ง ต่างฝ่ายก็จะแสดงความเป็นปรปักษ์ต่อกัน ต่างฝ่ายก็จะถอยห่างและลดการสื่อสารระหว่างกัน ผลที่ตามมาคือมีความไม่ไว้วางใจกันมากขึ้นและมีความสงสัยอีกฝ่ายหนึ่งมากขึ้น และการรับรู้ที่มีต่ออีกฝ่ายหนึ่งก็จะลำเอียง การรับรู้ที่ลำเอียงจะทำให้แต่ละฝ่ายเลือกที่จะสนใจเฉพาะเรื่องและมองเห็นแต่สิ่งที่จะมาสนับสนุนความคิดเห็นของตนเองว่าอีกฝ่ายหนึ่งเลวหรือไว้วางใจไม่ได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเพิ่มหรือขยายความขัดแย้ง และบัญชา อึ้งสกุล (2551 : 14-15) กล่าวว่า ในโลกยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีการจัดระเบียบใหม่ที่เรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเต็มไปด้วยความท้าทายทางเทคโนโลยีและการแข่งขัน และการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารและปฏิบัติทุกระดับต้องทำความเข้าใจในเรื่องนี้และบริบทอย่างถ่องแท้ เพื่อจะได้กำหนดเป้าหมาย ขอบเขตการทำงาน การดำเนินกิจกรรมและกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมตามความสำคัญ ความเร่งด่วนและการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน มุ่งเน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานมากขึ้น แนวทางการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้น การบริหารงานอย่างเดียวไม่สามารถประสบความสำเร็จได้โดยขาดความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน จำเป็นต้องให้ความสำคัญและต้องเข้าใจพฤติกรรมความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา



วิธีการวิจัย

ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 99 โรงเรียน ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 99 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,171 คน รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 1,270 คน

1.2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 80 คน ครู 288 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 368 คน โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ

3.2 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.4 การวิเคราะห์ การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 78.26 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 21.74 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.00 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 25.00 เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 76.36 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 23.64

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม ดังรายละเอียดในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.21	0.68	มาก	6
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.35	0.67	มาก	3
3. ด้านคุณธรรม	4.36	0.71	มาก	2
4. ด้านความรู้ความสามารถ	4.24	0.72	มาก	5
5. ด้านภาวะผู้นำ	4.27	1.16	มาก	4
6. ด้านสังคม	4.37	0.71	มาก	1
เฉลี่ย	4.30	0.77	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้คือ ด้านสังคม ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.71) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.67) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 1.16) ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.72) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม

การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านการเผชิญหน้า	4.04	0.85	มาก	3
2. ด้านการร่วมมือ	4.00	0.64	มาก	2
3. ด้านการประนีประนอม	4.18	0.78	มาก	1
4. ด้านการหลีกเลี่ยง	2.87	0.69	ปานกลาง	5
5. ด้านการยอมให้	2.89	0.99	ปานกลาง	4
เฉลี่ย	3.60	0.79	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการประนีประนอม ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.78) ด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.64) ด้านการเผชิญหน้า ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.85) ด้านการยอมให้ ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.99) และด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	R	R ²	F	Sig
(X_3)	.785	.616	622.014	.000**
(X_3) (X_4)	.890	.792	735.364	.000**
(X_3) (X_4) (X_2)	.911	.830	625.132	.000**
(X_3) (X_4) (X_2) (X_6)	.925	.856	571.256	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา มีทั้งหมด 6 ด้าน โดยด้านที่ดีที่สุดที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นด้านแรก คือ ด้านคุณธรรม (X_3) ด้านที่ถูกคัดเลือกในลำดับต่อมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ (X_4) ด้านบุคลิกภาพ (X_2) ด้านสังคม (X_6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) และด้านภาวะผู้นำ (X_5) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	β	t
ด้านคุณธรรม (X_3)	1.238	.161	3.747**
ด้านความรู้ความสามารถ (X_4)	1.106	.409	22.155**
ด้านบุคลิกภาพ (X_2)	2.123	.266	8.115**
ด้านสังคม (X_6)	1.466	.228	5.232**
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	1.216	.151	6.310**
ด้านภาวะผู้นำ (X_5)	.691	.096	3.045**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านคุณธรรม (X_3) ด้านความรู้ความสามารถ (X_4) ด้านบุคลิกภาพ (X_2) ด้านสังคม (X_6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) และด้านภาวะผู้นำ (X_5) สัมพันธ์กับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านสังคม ด้านคุณธรรม ด้านบุคลิกภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการปฏิบัติงานต่างๆ เน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์โดยมีความเชื่อว่าบุคคลทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในชีวิตและหน้าที่การงานได้ และเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรักความห่วงใย เห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน มีความซื่อสัตย์สุจริตและผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อเข้าร่วมงานสังคมต่างๆ ได้เลือกเครื่องแต่งกายเครื่องประดับที่เหมาะสมกับตนเองและกาลเทศะเพื่อให้เกียรติกับเจ้าของสถานที่ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำให้ครูมีความเห็นอกเห็นใจและมีความเกรงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยพรรณ คชวรรณ (2554:109) ซึ่งทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังคมนั้น เน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความเชื่อว่าองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นนักฟังที่ดี และงานวิจัยของโกศล วรพุด (2553: 115) ซึ่งทำวิจัยเรื่องปัจจัยการดำเนินการที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังคมนั้นผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้แก่ผู้ร่วมงาน มีอัธยาศัยดีแก่ทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติและบริหารงานโดยยึดหลักการ เหตุผลและพันธกิจขององค์กร คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพนั้นผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้า

หมายและมีความเป็นมิตร ยิ้มแย้ม แจ่มใสตลอดเวลา และงานวิจัยของชนิษฐา จินดากุล (2551:119) ซึ่งทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนทางเลือก ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณลักษณะผู้นำที่มีคะแนนสูงสุดในด้านต่างๆ ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำด้านกายภาพ โดยให้ความสำคัญต่อการเลือกเครื่องแต่งกายได้เหมาะสมและสนับสนุนทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

2. การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การประนีประนอม การร่วมมือและการเผชิญหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ส่วนมากนับถือศาสนาพุทธเน้นการไม่เบียดเบียนและก่อความเดือดร้อนแก่บุคคลอื่น ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีความสมานฉันท์ซึ่งกันและกัน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะสร้างสรรค์และก่อให้เกิดสันติสุขและเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งผู้บริหารส่วนใหญ่แก้ปัญหาโดยให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ยึดมั่นในความคิดของตนฝ่ายเดียวและพร้อมเผชิญหน้าต่อผู้ไม่หนีปัญหาโดยนำปัญหานั้นมาพิจารณา ไตร่ตรองร่วมกันทุกฝ่ายโดยระลึกละเอ้อว่าทุกคนมีความคิดดีๆ ก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน และพยายามขจัดความขัดแย้งนั้นให้หมดสิ้นไปจากหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรา โยศรีคุณ (2556:87) ซึ่งทำวิจัยเรื่องการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเลือกวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้วิธีประนีประนอม มากที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีที่มีเหตุผล เป็นประชาธิปไตย เป็นแบบที่ทั้งสองฝ่ายใช้วิธีผ่อนปรนเข้าหากันมากกว่าที่จะเผชิญหน้ากัน โดย



ต่อรองไกลเกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายต้องยอมรับในเหตุผลซึ่งกันและกันในลักษณะพบกันครึ่ง และงานวิจัยของ จุฑามาศ รุจิรตานนท์ (2552:112) ซึ่งทำวิจัยเรื่องสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้วิธีการการจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือโดยเห็นว่าจะเป็นผลดีกับสถานศึกษาเพราะเป็นวิธีการที่ทุกคนจะได้รับประโยชน์ในการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นวิธีการที่จะพยายามหาผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ เป็นวิธีที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขหรือหาทางออกที่เหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาและงานวิจัยของกาญจนา วิญญูรัตน์ (2552:108)ซึ่งทำวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยพบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ การประนีประนอม การร่วมมือ การยอมให้ การหลีกเลี่ยงและการเอาชนะ

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่พบว่า ด้านคุณธรรมส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาเป็นด้านแรก ด้านที่ส่งผลในลำดับต่อมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านภาวะผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอม มีความรักความห่วงใย เห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และด้วยเหตุที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะด้านสังคมที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครู นักเรียน ผู้ปกครองและคนในชุมชนอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีความผูกพันที่ดีต่อกัน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความรอบรู้ในบทบาทหน้าที่และเป็นที่ปรึกษาของ

ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งวิจักขณ์ หวังมวงกลาง(2553: 105) ซึ่งทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถและด้านคุณธรรม โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.40 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถและด้านคุณธรรม เป็นปัจจัยที่สนับสนุนต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กาแนลเลนและบลานีย์ (Ganallen & Blaney,1984 : 156) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าการสนับสนุนและได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องจากการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัวและชุมชน สามารถส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพด้านสังคม ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำให้ความขัดแย้งนั้นคลี่คลายไปได้ด้วยดี โดยให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ไม่ยึดมั่นในความคิดของตนฝ่ายเดียว โดยใช้คุณลักษณะด้านคุณธรรม ได้แก่ มีความรักความห่วงใย เห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ ได้แก่ บริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ คุณลักษณะด้านสังคมได้แก่ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการ ปฏิบัติงานคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ ได้แก่ วางแผนอนาคตของสถานศึกษาแล้วนำพา องค์กรมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการได้และด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ มีการตีพิมพ์ให้กำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสมกับสถานที่และโอกาส



ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรตระหนักและให้ความสนใจในการพัฒนาคุณลักษณะของตนเองโดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีความรอบรู้ในหลักการบริหารและควรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ฝึกฝนทักษะการตัดสินใจและการมอบหมายงานต่างๆ ให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ควรส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพิ่มขึ้น โดยใช้กระบวนการ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลาง ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรหาวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่ทำร้ายจิตใจและความรู้สึกของบุคคลอื่นและการบริหารความขัดแย้งควรใช้วิธีการหลายๆ อย่างรวมกัน

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านสังคม ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สถานศึกษา ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ารับการอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และมุ่งมั่นในการทำงานและเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นให้ใช้ความอดทน อดกลั้นเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ เช่น วิธีลดความขัดแย้งหรือแก้ไขความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ใช้ความร่วมมือ เปลี่ยนโครงสร้างองค์การ ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้บังเกิดผลดีต่อทุกฝ่ายและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงในระยะยาวต่อไป

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่จูงใจผู้ปฏิบัติงานและลดความขัดแย้งใน วิธีการอื่นๆ เช่น ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น และค่าตอบแทน ฯลฯ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆ เช่น ด้านอารมณ์ ด้านจิตวิทยาในการบริหารงาน ด้านการศึกษาและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา วิญญูรัตน์. (2552). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- โกศล วรพุด. (2553). ปัจจัยการดำเนินการที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ระยอง : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- ชนิษฐา จินดากุล. (2551). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนทางเลือก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑามาศ รุจิรัตนนท์. (2552). สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บัญชา อึ้งสกุล . (2551). นักบริหารทันสมัย : หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวก, วารสารวิชาการ, 3,4 : (เมษายน 2551).
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2550). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. นนทบุรี: ปณณรัชต์.
- รุ่งวิจักขณ์ หวังมวงกลาง. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วลัยพรรณ คชวรรณ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ระยอง : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- อริศรา โยศรีคุณ. (2556). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607– 610.
- Ganellen, R. J., & Blaney, P. H. (1984). Hardiness and social support as moderators of the effects of life stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 156-163.