

สมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ฮาสาน๊ะ ดอเลาะ*, จรูณี แก้วเอียน**, นิตยา เรืองแป้น***, พิมพ์วิมล สุวรรณโณ****

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

** รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

****ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี 2) ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี 3) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน 4) เปรียบเทียบระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี 6) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างจึงใช้การทดสอบ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ตัวแปรเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านแบบการร่วมมือและแบบประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนปัตตานี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมาย หาแนวทางใหม่ ๆ ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ให้แก่โรงเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย พร้อมให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน และเชื่อมั่นในความคิดของตน ใช้วิธีการตามวิธีของตนเองในการแก้ปัญหา เพื่อมีจุดยืนในการสั่งให้ครูปฏิบัติตามวิธีการบริหารงานของโรงเรียน อย่างชัดเจน ไม่ควรใช้อารมณ์ในการตัดสินข้อขัดแย้ง แต่ใช้สติให้มากกว่าใช้อารมณ์

คำสำคัญ : สมรรถนะ; ความขัดแย้ง; การจัดการความขัดแย้ง

*Competency and Conflict Management of School Administrators
under Office of the Private Education Pattani Province*

Hasanah Doloh, Jarunee Kao-ian**, Nittaya Ruangpan***, Phimpawee Suwanno*****

* Student of Majester, program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University

**Assoc. Prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University

***Asst. prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University

****Asst. prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the competency level of school administrators. under the Pattani Provincial Office of Private Education 2) Study the level of conflict management of school administrators under the Pattani Provincial Office of Private Education 3) Compare the level of competency of school administrators. Under the Pattani Provincial Private Education Office Classified by gender, position, work experience and the size of the school 4) To compare the level of conflict management of the school administrators Under the Pattani Provincial Private Education Office Classified by gender, position, work experience and school size 5) To study the relationship between competence and conflict management of school administrators. under the Pattani Provincial Office of Private Education 6) To compile recommendations on school administrators' competency and conflict management. under the Pattani Provincial Office of Private Education The sample group consisted of 400 teachers, calculated by using the Yamane formula. The research instrument was a questionnaire divided into 4 parts. The statistics used were frequency, percentage, mean. Arithmetic Standard Deviation t-test F-test When the difference is found, the test is used. using Chef Fe's method and Pearson's correlation coefficient

The results showed that

1. The level of competence of school administrators under the Pattani Provincial Office of Private Education The overall picture is at a high level.

2. The level of conflict management of school administrators under the Pattani Provincial Office of Private Education The overall picture is at a high level.



3 . Comparison of the competence of school administrators under the Pattani Provincial Office of Private Education classified by position variable the overall and individual aspects are not different. gender variable work experience and the size of the school There was a statistically significant difference at the .05 level.

4. Comparison of school administrators' conflict management under the Pattani Provincial Office of Private Education classified by position variable Overall and aspects were not different, but gender variables were not different. when considering each aspect of cooperation and compromise the difference was statistically significant at the .01 level. and school size There was a statistically significant difference at the .05 level.

5 . Relationship Between Competency and Conflict Management of School Administrators under the Pattani Private Education Office There was a statistically significant positive correlation at the .01 level. The relationship was at a moderate level in all aspects.

6. Recommendations on school administrators' competency and conflict management Under the Pattani Provincial Private Education Office, namely, the administrators are the policy-makers. Support teachers and educational personnel able to manage teaching and learning to achieve goals, find new approaches to increase the achievement of the school with a variety of methods Ready to support in every way and believe in their ideas. Use their own methods to solve problems. To have a stand in ordering teachers to follow the school's administrative procedures clearly. Emotions should not be used to decide conflicts. But use your mind more than your emotions.

Keywords: Competency; Conflict; Conflict Management



บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกมีความสลับซับซ้อนและเชื่อมโยงกันมากขึ้น มีการปรับระบบเศรษฐกิจที่นำไปสู่การกำหนดกติกาการค้า การลงทุน และการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีที่มีอิทธิพลต่อการแสวงหาพัฒนา รวมทั้งแนวโน้มการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งเตรียมพร้อม ทั้งการสร้างระบบกลไกและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างเท่าทันและรวดเร็ว เพื่อเป็นรากฐานที่เข้มแข็ง มั่นคง ในการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้มีคุณภาพและปริมาณที่พอเพียง เพื่อรองรับการเติบโตของเศรษฐกิจไทยในทศวรรษใหม่ที่มีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554 : 4)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐตามกรอบ ดังนี้ 1) หลักการบริหารทุนมนุษย์ 2) หลักการกระจายอำนาจ 3) หลักคุณธรรม และ 4) หลักความรับผิดชอบซึ่งมีผลทำให้การบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่เป็นการบริหารทรัพยากร อันได้แก่ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และงาน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ (Result) คือ วิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกับพันธกิจ (Mission) เท่ากับ เป้าหมาย (Goal) เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ Balance Scorecard (BSC) ซึ่งทุกอย่างต้องวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม และสมดุลด้วยการวัดว่าการบริหารงานตามภารกิจของรัฐ สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรม เงินที่บริหารจัดการเกิดผลคุ้มค่า และที่สำคัญคนมีสมรรถนะตามมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547 : 10; อ้างถึงใน ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม, 2559 : 18)

จากแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐดังกล่าว องค์กรจำเป็นจะต้องปรับกระบวนการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสารสนเทศ ภายใต้แผนแม่บทการปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐได้นำเอาแนวคิด สมรรถนะ (Competency) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานได้โดดเด่นในงานหนึ่ง ๆ และจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานของระบบราชการในภาพรวมประสบผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547 : 12 อ้างถึงใน ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม, 2559 : 20)

ปัจจุบันระบบราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองของโลก ของภูมิภาคและของประเทศไทย มีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร อันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจน



ร่วมมือกันปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ (สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549 : 51; อ้างถึงใน ปณิชา คล่องเชิงसान, 2556 : 38)

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นโรงเรียนเอกชนประเภทหนึ่ง สังกัดของโรงเรียนนโยบายพิเศษ ตามมาตรา 15 (1) และมาตรา 15 (2) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ซึ่งพัฒนามาจาก “ปอเนาะ” (สถานที่ทำการสอนศาสนาโดยโต๊ะครู) และเปลี่ยนแปลงมาเป็นโรงเรียนเอกชนในระบบตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ว่าด้วยมาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ “โรงเรียน” หมายความว่า สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีใช้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนั้น “โรงเรียนในระบบ” หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน ซึ่งมีมากในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส ซึ่งปัจจุบันได้จัดการเรียนการสอนแบบชั้นเรียน ทั้งวิชาศาสนา และวิชาสามัญ บุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ข้าราชการครูที่ส่งไปช่วยสอน และครูที่โรงเรียนจ้างสอนวิชาศาสนา และวิชาสามัญ สภาพการบริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการอาจเนื่องมาจากสภาพท้องถิ่น และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชุมชน เขตเมือง เขตสุขาภิบาล หรือเขตเทศบาลมีการคมนาคมสะดวกกว่าโรงเรียนที่อยู่ในเขตชานเมือง หรือชนบทห่างไกล ด้านขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรมากกว่าย่อมทำให้เกิดปัญหาในการบริหารบุคลากรได้มาก และยังมีสภาพปัญหาด้านสมรรถนะต่าง ๆ อีกหลายประการ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ ขาดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา และขาดความรู้ทางการบริหารการศึกษา เนื่องจากมีความรู้วิชาสามัญศึกษาต่ำ ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง 2) ขาดครูผู้ชำนาญการในวิชาต่าง ๆ 3) ครูบางส่วนไม่มีความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ขาดความรู้ด้านจิตวิทยาการศึกษา ขาดความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 4) ขาดแคลนครูในโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล เนื่องจากการคมนาคมไม่สะดวก มีครูขอย้ายเป็นประจำ 5) ครูส่วนใหญ่มักทำงานในโรงเรียนเอกชนเป็นการชั่วคราว เมื่อพบโอกาสที่ดีกว่าจะลาออกไป หรือจะทิ้งงานในหน้าที่กลางคัน ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในโรงเรียนเป็นอย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543 : 18; อ้างถึงใน อิสมาแอ มูบิง, 2555 : 21)

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาควบลู่สู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีประกอบด้วยโรงเรียน จำนวน 67 โรงเรียน พบว่ามีปัญหาที่สัมพันธ์กับการบริหารอยู่มากเป็นต้นว่าปัญหาด้านการพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียน ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านความสะอาดในโรงเรียนและด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งสอดคล้องกับผลการตรวจและติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเอกชนในระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีปัญหา อุปสรรค จากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาควบลู่สู่สามัญ ภายใต้สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีมีผลการดำเนินงานที่เป็นผลจากภารกิจด้านการบริหารจัดการ มีประเด็น

หลักสำคัญ คือ 1) ด้านการพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนพบว่า ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนเท่าที่ควร ทำให้การดำเนินงานของการจัดกิจกรรมไม่สามารถแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง 2) ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ผู้บริหารไม่ดำเนินการและติดตามอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่เป็นระบบและไม่ครอบคลุม ส่งผลต่อการแก้ปัญหาไม่ตรงประเด็นและเต็มศักยภาพ 3) ด้านความสะอาดในโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารไม่ได้ติดตามการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ดูแลความสะอาดอย่างต่อเนื่อง และ 4) ด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่สถานศึกษา (PLC) พบว่า ผู้บริหารไม่ได้กำกับและติดตามคณะกรรมการผู้ทำกรณีศึกษาและติดตามซึ่งมีความเข้าใจกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งผลให้การนิเทศ ติดตาม ไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ และผู้บริหารไม่ได้สร้างเครือข่ายในการดำเนินงาน PLC ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนให้ชัดเจนและทั่วถึง ส่งผลให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายมีน้อย (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี, 2562 : 18 - 19) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองในการบริหารงานภายในโรงเรียน ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.), 2549 : 10 - 22 ; อ้างถึงใน ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม, 2559 : 15) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรับมือกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครู หรือปัญหาความขัดแย้งระหว่างครูกับครู ซึ่งการรับมือกับปัญหาดังกล่าวข้างต้น สามารถทำได้โดยอาศัยแนวคิดของโทมัส และคิลแมน (Kenneth W. Thomas and Ralph H. Kilmann; อ้างถึงใน ปณิชา คล่องเชิงสาน, 2556: 37 - 39) ประกอบด้วย การเอาชนะ การยอมให้ การหลีกเลี่ยง การร่วมมือ และการประนีประนอม

ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำองค์กรที่มีอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล ในการลดปัญหาความขัดแย้งทางความคิด และสร้างความเป็นเอกภาพในสังคม โดยเฉพาะสถานการณ์ที่มีความแปรผันสูงอย่างในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้สามารถจัดการกับความขัดแย้งในโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีการจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในสภาพที่แตกต่าง ในด้านอัตลักษณ์ วิถีชีวิต ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม และการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและลักษณะในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความขัดแย้ง ให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบันและสังคมอนาคตได้อย่างสันติ และมีความสุขตามสภาวะแห่งตน สามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, 2556 : 29)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามนโยบายการศึกษาของชาติให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างที่เราควรจะเป็น ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการศึกษาและสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการ



บริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการบริหารซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสม หากขาดสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่ง ย่อมส่งผลกับการบริหาร และก่อให้เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เพื่อทราบระดับสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกใช้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน ให้มีศักยภาพ มีความสามารถ นำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
6. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ที่แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ อาจเกิดจากพรสวรรค์ หรือการเสริมสร้างขึ้น โดยผ่านการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา ทั้งวิธีคิด และพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กร สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง



2. ความขัดแย้ง หมายถึง เป็นสภาพการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลสองคน หรือ มากกว่า แสดงพฤติกรรมเปิดเผยออกมาอย่างแตกต่างกัน หรือปฏิสัมพันธ์ที่มีลักษณะของความไม่เป็นมิตร หรือตรงกันข้าม หรือไม่ลงรอยกัน หรือความไม่สอดคล้องกัน

3. การจัดการความขัดแย้ง หมายถึง กระบวนการแก้ไขข้อพิพาทเพื่อลดผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้น และสร้างโอกาสสำหรับผลลัพธ์เชิงบวกมาแทนที่ หรือแนวทางที่ผู้บริหารเลือกใช้ในการจัดการความขัดแย้งจนเกิดความชำนาญในการเพิ่มหรือลดพฤติกรรมความขัดแย้งในองค์การให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาควบคู่สามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 4,898 คน จาก 67 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 400 คน จาก 30 โรงเรียน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่คืนกลับเป็นขั้นตอนสุดท้าย (Sampling Without Replacement)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) รวมจำนวน 20 ข้อ สอดคล้องกับเนื้อหา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) รวมจำนวน 25 ข้อ สอดคล้องกับเนื้อหา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเอาชนะ 2) ด้านการยอมให้ 3) ด้านการหลีกเลี่ยง 4) ด้านการร่วมมือ และ 5) ด้านการประนีประนอม

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะสมรรถนะเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยยื่นคำร้องขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อประกอบการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมแบบสอบถามในรูปแบบ Google form ส่งทางไปรษณีย์ไปให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์วิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ จำแนกเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน
2. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์ค่าเปรียบเทียบระดับสมรรถนะและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง โดยใช้สถิติ t-test ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติ F-test
5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
6. วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อประมวลข้อเสนอแนะสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยการประมวลความคิดในแต่ละด้านแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง



สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำนวน 400 คน ผลวิจัยพบว่า เพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 และเพศหญิง จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 71.75 จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ครูสอนสามัญ จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.75 และเป็นครูสอนศาสนา จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 จำแนกตามประสบการณ์พบว่า มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75

2. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

3. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แบบการประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แบบการร่วมมือ แบบการเอาชนะ และแบบการยอมให้ ตามลำดับและแบบการหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรเพศประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ตัวแปรเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านแบบการร่วมมือและแบบประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนปัตตานี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ปัญหาและข้อเสนอแนะสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ได้แก่ ผู้บริหารควรเป็นผู้กำหนดนโยบาย สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถจัดการ



เรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมาย หาแนวทางใหม่ ๆ ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ให้แก่โรงเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย พร้อมให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน เอื้ออำนวยความสะดวก จัดหา ส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ในการใช้ บริการ ทั้งบุคลากรภายในโรงเรียน หรือภายนอกโรงเรียน รวมทั้งนักเรียนต้องได้รับการบริการที่ดี ส่งเสริม สนับสนุน ความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจและเอื้ออำนวยความสะดวก ไม่ว่ารัฐจัดให้ หรือ การดำเนินการเอง ลงมือทำในสิ่งที่บุคลากรอื่นทำได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดี แสดงให้เห็นถึงความพยายามและ การกระทำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันขององค์กร

8. ปัญหาและข้อเสนอแนะการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชนจังหวัดปัตตานี ได้แก่ ผู้บริหารควรเชื่อมั่นในความคิดของตนและใช้วิธีการตามวิธีของตนเองในการ แก้ปัญหา เพื่อมีจุดยืนในการสั่งให้ครูปฏิบัติตามวิธีการบริหารงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ไม่ควรใช้อารมณ์ ในการตัดสินใจขัดแย้ง แต่ใช้สติให้มากกว่าใช้อารมณ์ เป็นผู้นำในการจัดการสั่งการให้ทุกฝ่ายสามารถ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่าง ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ยอมรับในความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและพยายามหาข้อยุติให้อีกฝ่ายยอมรับในเหตุผล ของอีกฝ่าย และมีความชัดเจน เป็นธรรม มีความจริงใจเมื่อเผชิญหน้าและสามารถแก้ไขปัญหาได้ ส่งเสริมให้ ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายร่วมกันทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันและรับฟังข้อเสนอแนะของทุกฝ่าย ยอมรับในความคิดเห็นและเหตุผลที่ แตกต่างได้ ไม่ปล่อยให้ผู้มีอิทธิพลเพียงคนเดียวหรือกลุ่มเดียว ทำอะไรได้ตามใจชอบ ปักจายด้านอายุ และ ประสบการณ์ ไม่ใช่ช่องว่างที่ควรมีในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณัฐ ลาวชัย (2562 : 61–70) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิจิต แสงสว่าง (2562 : 59–68) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของหทัยพัชร ทองเดช (2560 : 52-59) ได้ศึกษา



สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบุงพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบุงพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอาราฟัต หัตถนิ (2562: 103–104) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิศ อินทะสุระ (2551:98) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ศุภะพนธ์ (2551 : 68 - 72) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระกานท์ ศรีสมัย (2551 : 117-121) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า จำนวน 5 แบบ ได้แก่ แบบการเอาชนะ แบบการยอมให้ แบบการหลีกเลี่ยง แบบการร่วมมือ และแบบการประนีประนอม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แบบการประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แบบการร่วมมือ และแบบการหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย ทองพรม (2558 : 77) วิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา สุขกาย (2562 : 51) วิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา โต๊ะเส้น (2562 : 126) วิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะเดา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะเดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรเพศประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านการทำงาน เป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยพัชร ทองเดช (2560 : 61) ได้ศึกษาวิจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามตัวแปรเพศ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.เปรียบเทียบระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่าระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่แตกต่างกัน คือ แบบการร่วมมือและแบบประนีประนอม สอดคล้องกับงานวิจัยงานวิจัยของอิสมาแอ มูบิง (2555 : 146) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผลการเปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่มีขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ วิธีเผชิญหน้า วิธีหลีกเลี่ยง วิธีบังคับ วิธีไกล่เกลี่ย วิธีประนีประนอม วิธีปรองดอง และวิธีร่วมมือ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น วิธีปรองดอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ มโนกิจอุดม (2557:128-129) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า โดยภาพรวมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษารายแบบ พบว่า การบริหารความขัดแย้งแบบการประนีประนอมและแบบการแก้ปัญหา

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการบริหารความขัดแย้งแบบการหลีกเลี่ยง แบบการกลบเกลื่อนและแบบการต่อสู้ พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษาสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
- 2) ผู้บริหารควรมีการศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน
- 3) ผู้บริหารควรมีการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการบริหารเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนา
งาน
- 4) ผู้บริหารควรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน
- 5) ผู้บริหารไม่ควรแสดงความต้องการของตนอย่างชัดเจนและยึดถือว่าตนเป็นฝ่ายถูกและมุ่งแต่เอาชนะ
- 6) ผู้บริหารไม่ควรปล่อยให้ผู้อื่นมีอิทธิพลเหนือตนเองและยอมทำตามผู้อื่น
- 7) ผู้บริหารควรมีความจริงใจอย่างแท้จริงต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
- 8) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คู่กรณีหาทางออกร่วมกันจากกรณีความขัดแย้ง
- 9) ผู้บริหารควรมีการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นยอมสละเป้าหมายบางส่วน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ให้เป็นในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้เป็นไปตามความเหมาะสมและเต็มศักยภาพ

2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนด

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาให้ความดูแลช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จรูณี เก้าเอี้ยน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไข ข้อบกพร่องด้านต่าง ๆ ของการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์วิมล สุวรรณโณ ที่ได้ตรวจสอบและให้คำแนะนำเพิ่มเติม ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการทดลองใช้เครื่องมือและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีที่เกิดจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานทางด้านการศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับ
ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ศุภ
ลาดพร้าว.
- การศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี, สำนักงาน. (2563). ข้อมูลสารสนเทศประจำปีงบประมาณ 2563.ปัตตานี :
สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.
- จิตราพัชร ชัยรัตน์ศิริกุล และธานี เกสทอง (2555). การศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของ
ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์การศึกษ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ ฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). เทคนิคการจัดทำ Job Description บนพื้นฐานของ Competency และ KPI.
กรุงเทพฯ ฯ : เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ ฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพล จันท์เกิด (2560). แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทักษิณ ภูบัวเพชร (2554). พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ทัน ไทงาม (2560). องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 1 (10),
หน้า 519 - 530.
- ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม (2559). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2548). เริ่มอย่างไรเมื่อนำ Competency มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ ฯ : สมาคมส่งเสริม
เทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).

