



แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตาม
หลักสาราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลพบุรีเขต 1*

GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF THE CONFLICTS MANAGEMENT ATTRIBUTES
ACCORDING TO SARANIYADHAMMA OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER T
HE OFFICE OF LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ศิริวรรณ พิมาลัย

Siriwan Pimalai

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: Siriwan.icezy@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง 2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 และ 3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสาราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการแจกแบบสอบถาม จำนวน 310 คน สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และดัชนีค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีโดยการศึกษาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNImodified อยู่ระหว่าง 0.42 - 0.49 โดยภาพรวม PNImodified = 0.46 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่าสำคัญลำดับที่ 1 คือ ด้านบุคลิกภาพ ลำดับที่ 2 คือ ด้านการบริหารจัดการ ลำดับที่ 3 คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความสามารถ ตามลำดับ

2. วิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1. เมตตากายกรรม มี 8 วิธี 2. เมตตาวจีกรรม มี 3 วิธี 3. เมตตามโนกรรม มี 9 วิธี 4. สาราณโภคี มี 12 วิธี 5. สีลสามัญญตา มี 3 วิธี 6. ทิฏฐิสามัญญตา มี 6 วิธี และ

3. แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 แบ่งออกได้ 3 ส่วน ดังนี้ 1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ได้แก่ บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (ด้านการบริหารจัดการ) มีบุคลิกภาพที่ดี (ด้านบุคลิกภาพ) ยึดถือในคุณธรรม (ด้านคุณธรรมจริยธรรม) และเป็นผู้นำด้วยความสามารถ (ด้านความสามารถ) 2. ตามหลักสาราณียธรรม 6 และ 3. ขั้นตอนการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร

*-Received April 10, 2023; Revised April 20, 2023; Accepted April 30, 2023



ความขัดแย้ง ได้แก่ 1.การเอาชนะ (Competition=C) มีแนวทางในการพัฒนาตามหลักสาราณียธรรม 6 11 แนวทาง 2. ร่วมมือ(Collaboration=C) มีแนวทางในการพัฒนาตามหลักสาราณียธรรม 6 11 แนวทาง 3. ประนีประนอม(Compromise=C) มีแนวทางในการพัฒนาตามหลักสาราณียธรรม 6 8 แนวทาง 4. หลีกเลียง(Avoidance=A) มีแนวทางในการพัฒนาตามหลักสาราณียธรรม 6 9 แนวทาง 5.ยอมให้ (Accommodation=A) มีแนวทางในการพัฒนาตามหลักสาราณียธรรม 6 8 แนวทาง

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารความขัดแย้ง; หลักสาราณียธรรม 6.

ABSTRACT

The objectives of this research are: 1) to study the state of conflict management attributes of school administrators, 2) to study the methods for development of conflict management attributes according to Saraniyadhamma for school administrators, and 3) to propose the guidelines for development of conflict management attributes according to Saraniyadhamma for school administrators under the Office of Lopburi Primary Educational Service Area 1. The quantitative data were collected by questionnaires from 310 samples and analyzed by percentage, mean and standard deviation. The qualitative data were collected by in-depth interviews with 5 key-informants and then analyzed by content analysis.

The study results indicated that:

1. The state of conflict management attributes of school administrators under the Office of Lopburi Primary Educational Service Area 1 has PNImodified at 0.42 - 0.49 and the overall PNImodified = 0.46. The most desirable attribute is on Personality, followed by Management, and Morality, Ethics and Capability respectively.

2. The methods for development of conflict management attributes according to Saraniyadhamma for school administrators are as follows: 1) Mettakayakamma has 8 methods, 2) Mettavacikamma has 3 methods, 3) Mettamanokamma has 9 methods, 4) Sadharanabhogi has 2 methods, 5) Silasamannata has 3 methods, and 6) Ditthisamannata has 6 methods.

3. The guidelines for development of conflict management attributes according to Saraniyadhamma for school administrators can be divided into 3 parts. 1) The conflict management attributes of school administrators are to manage effectively, to have good personality, to have morality and virtues, and to have capability. 2) The conflict management attributes of school administrators are based on the principles of Saraniyadhamma. 3) The steps in development of conflict management attributes according to Saraniyadhamma for school administrators are as follows: (1) Competition in 11 methods, (2) Collaboration in 11 methods, (3) Compromise in 8 methods, (4) Avoidance in 9 methods, and (5) Accommodation in 8 methods.

Keywords; The Characteristics of Administrators; Conflict Management of Administrators; Saraniyadhamma 6.



บทนำ

ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตไม่ว่าจะเป็นชีวิตในวัยเรียน ชีวิตวัยทำงานชีวิตครอบครัว ชีวิตภายในสังคม และเป็นเรื่องยากที่จะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความขัดแย้ง การขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในบางกรณีบางโอกาส ความขัดแย้งก็มีความจำเป็นเพราะความขัดแย้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร หากองค์กรใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นจะไม่มีความสำเร็จก้าวหน้า (สมคิด บางโม : 2550 : 276) ความขัดแย้งมิได้เลวไปเสียทั้งหมดหรือดีไปเสียทั้งหมด ความขัดแย้งที่มีประโยชน์และไม่มีประโยชน์หน้าที่จำเป็นอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือจะต้องพร้อมที่จะเผชิญกับความขัดแย้งและบริหารความขัดแย้งเพื่อความสำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ : 2540 : หน้า 77)

ในโรงเรียนครูและบุคลากรนั้นมีความแตกต่างกันในหลายๆ ด้านทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ พฤติกรรมความต้องการตลอดจนความรู้สึคนึกคิดเมื่อต้องการมาอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันเป็นเวลานาน ๆ ธรรมชาติในด้านความแตกต่างก็เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นระหว่างกันทั้งในด้านโครงสร้างและในด้านเสื่อมจะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือบุคคลนั้นถ้าโรงเรียนใดมีความขัดแย้งกันสูงก็จะส่งผลให้เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกันในทางที่ไม่ถูกไม่ควรมีความหวาดระแวงสงสัยซึ่งกันและกันแบ่งพรรคแบ่งพวกและชอบกล่าวร้ายป้ายสีกันทำให้การดำเนินการโดยส่วนรวมด้อยประสิทธิภาพแต่ในทางตรงกันข้ามสามารถทำงานร่วมกันโดยไม่มีข้อขัดแย้งย่อมจะเป็นผลดีแก่องค์กรเพราะจะทำให้งานราบรื่นสมาชิกทุกคนมีความสุขทุกคนมีกำลังใจที่จะมาทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานมุ่งหวังแต่สภาพของโรงเรียนต่าง ๆ ในปัจจุบันความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และยังมีอยู่ไม่มากนักน้อยเช่นกลุ่มผู้บริหารมีความขัดแย้งกับครูกลุ่มผู้บริหารขัดแย้งกับนักเรียนกลุ่มครูมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกทั้งในสถานศึกษาใหญ่ๆ จนถึงขนาดเล็กความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นในสถานศึกษาย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้ (วิเชียร วิชยอุดม : 2550 : 122) เพื่อให้มีการแก้ปัญหาของความขัดแย้งของครูในการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยคุณธรรมและจริยธรรมเข้าไปประยุกต์ใช้ก็จะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้วิจัยเห็นว่าการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ควรนำหลักสาราณียธรรม 6 ที่ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติของผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ธรรมที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เคารพกัน ช่วยเหลือกัน และสามัคคีพร้อมเพรียงกัน ตั้งแต่ขนาดเล็ก เช่น ครอบครัวไปจนถึงระดับประเทศ คือ เมตตาภายกรรม เมตตาวิจิตรกรรม เมตตาโมกขกรรม สาธารณโภคิตา สีสามัญญดา ภิภูสิสามัญญดา มาประยุกต์ใช้บริหารความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสันติสุขโดยใช้หลัก สาราณียธรรม 6 เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ในปัจจุบันยังสามารถนำหลักสาราณียธรรม 6 มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนามนุษย์และสังคมให้เจริญยิ่งขึ้นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก ขณะที่บางโรงเรียนมีครูผู้สอนไม่เพียงพอต่อความต้องการและมีภาระงานที่หนักทั้งงานสอนและภารกิจการสนับสนุนชุมชนและสังคมทำให้เกิดข้อขัดแย้งในการแบ่งงานและรับผิดชอบงานซึ่งบางครั้งครูบางท่านก็ได้อำนาจที่มากเกินไปและบางคนกลับไม่ได้ทำงานอะไรเลย ทำให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน อีกทั้งปัญหาความขัดแย้งอันเกิดจากความไม่พอใจที่เกิดจากจากพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนการศึกษาของที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในการบริหารความขัดแย้ง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารความขัดแย้งให้ปฏิบัติงานอย่างมี



ประสิทธิภาพ และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิผลเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการบริหารองค์กร และความสุขของบุคลากรในโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 จำนวน 144 โรงเรียน 1,365 คน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นประชากร จำนวน 124 คน และจำนวนครูที่เป็นประชากร จำนวน 1,239 คน ใช้ข้อมูลในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 (กลุ่มสารสนเทศ สนผ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 : 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 310 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร ร้อยละ 30 ครู ร้อยละ 70 จะได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 93 คน ครู 217 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane : 1976 : 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

1.3.1 เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น

1.3.2 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง

1.3.3 เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในองค์กร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม ดังนี้



แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ 1 เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างเอง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ลักษณะขอแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดในการแสดงความคิดเห็น

2.3 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความสามารถ

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพ

3.1 เครื่องมือเชิงปริมาณ

การดำเนินการสร้างแบบสอบถามเชิงปริมาณ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การศึกษาสภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” เพื่อรวบรวมเนื้อหาสาระจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้มาดังกล่าวมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามแล้วร่างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ “การศึกษาสภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” โดยแบบสอบถาม เป็นคำถามประเภทคำถามปิด (Close-ended Question) และประเภทคำถามเปิด (Open - ended Question) ประกอบกันซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลง เครื่องมือจากแบบสอบถามที่ได้เคยผ่านการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในส่วนของ แบบสอบถามดำเนินการดังนี้

2.1. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับ “การศึกษาสภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” ที่ได้ดังกล่าวไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ แนะนำเพิ่มเติม ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา และตัดข้อความที่สื่อความหมายที่ไม่ชัดเจนออกไปเพื่อให้ได้ข้อความที่สื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่าย ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น



2.2. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามเรื่อง “การศึกษาสภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1” ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา ความชัดเจนของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อทำการแก้ไขให้ดีขึ้นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) โดยออกแบบสำรวจให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อในเครื่องมือวัดการคำนวณค่า IOC

2.3. หลังจากนั้นดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเรื่อง “การศึกษาสภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1” ตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งหาคุณภาพ เครื่องมือ ผู้วิจัยจึงคัดเลือกข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์การพิจารณา และเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมและมีความเที่ยงตรงทางเนื้อหาที่ใช้ได้ คือ มีค่าดัชนี IOC รายข้อต้องมีค่ามากกว่า 0.50 โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC 0.60-1.00

2.4 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับ “การศึกษาสภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1” ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alfa Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความ สอดคล้องรายข้อและสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามการศึกษาเรื่อง “การศึกษาสภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1” ที่ได้ทดลองใช้และปรึกษาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ได้แบบสอบถาม ที่ สมบูรณ์พร้อมนำไปใช้กับประชากรศึกษา

3. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต1 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพ

แบบสัมภาษณ์ (Interviewing) ผู้วิจัยสร้างเองจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต1 เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยนำเสนอกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษา และความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบการสร้างแบบสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสอบถาม(Questionnaire) ระยะที่ 1 สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1



และสัมภาษณ์ (Interviewing) ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลัก สาราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) และเชิงปริมาณ (Quantitative Data)

4.2 ผู้วิจัยศึกษาจากภาคสนาม (Field Studies) มีการสัมภาษณ์ (Interviewing) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อเก็บข้อมูลตามความเป็นจริงให้ถูกต้องมากที่สุด และมีการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ระยะที่ 2 สำหรับผู้บริหารในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 เพื่อเก็บข้อมูลข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสาราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

4.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสาราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ที่ได้จากการแจกแบบสอบถาม มาปรึกษาประธานกรรมและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ตามหลักสาราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ฉบับสมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม มาวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ การวิเคราะห์ผลการศึกษานี้จะใช้แบบการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎี ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) ได้แก่ การนำผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบ 3 เสา่ ตามกรอบแนวคิดของ (สุภางค์ จันทวนิช : 2557 : 138)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Analysis)

5.2.1 สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้จากการนำข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยในการศึกษาสภาพปัจจุบันผู้วิจัยได้นำวิธีการศึกษาความต้องการจำเป็น โดยมีกระบวนการการศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เพื่อมาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ซึ่งมีค่ามากแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมาก ตามสภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่ผู้บริหารปฏิบัติปัจจุบัน ซึ่งมีวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนในแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติปัจจุบันในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติปัจจุบันในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติปัจจุบันในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติปัจจุบันในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด



สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ได้จากการนำข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ตามสภาพที่คาดหวัง หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ให้ผู้บริหารปฏิบัติในอนาคต วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนในแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

5.2.2 เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย น้ำหนักคำตอบ ที่ได้จากการแจกแบบสอบถามผู้บริหารและครูในโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยใช้แนวความคิดของเบสท์ (Best W. John) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.3 การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I – D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

I คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึง

ประสงค์

D คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความต้องการจำเป็นด้วยค่า PNI_{modified} ดังนี้

ข้อที่มีค่า PNI_{modified} มาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมาก

ข้อที่มีค่า PNI_{modified} น้อย แสดงว่ามีค่าความต้องการจำเป็นน้อย

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1



ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวม

คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการบริหาร ความขัดแย้ง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึง ประสงค์ (I)			ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D)			PNI _{modified} (I-D)/D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล		
1 ด้านการบริหารจัดการ	4.41	0.52	มาก	2.99	0.78	ปานกลาง	0.47	2
2 ด้านบุคลิกภาพ	4.47	0.58	มาก	2.99	0.99	ปานกลาง	0.49	1
3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.51	0.54	มากที่สุด	3.11	0.95	ปานกลาง	0.45	3
4 ด้านความสามารถ	4.49	0.54	มาก	3.16	0.91	ปานกลาง	0.42	4
โดยภาพรวม	4.47	0.52	มาก	3.06	0.87	ปานกลาง	0.46	

จากตารางที่ 1 พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

ตามสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.06$, S.D = 0.87) และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่ผู้บริหารปฏิบัติในสภาพปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถ ($\bar{X}=3.16$, S.D = 0.91) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X}=3.11$, S.D = 0.95) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}=2.99$, S.D = 0.78) และด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}=2.99$, S.D = 0.99) ตามลำดับ

ตามสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D = 0.52) และเมื่อพิจารณารายด้าน สภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในอนาคต เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X}=4.51$, S.D = 0.54) ด้านความสามารถ ($\bar{X}=4.49$, S.D = 0.54) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}=4.47$, S.D = 0.58) และด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}=4.41$, S.D = 0.52) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.42 - 0.49 โดยภาพรวม PNI_{modified} = 0.46 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่าสำคัญลำดับที่ 1 คือ ด้านบุคลิกภาพ (0.49) ลำดับที่ 2 คือ ด้านการบริหารจัดการ (0.47) ลำดับที่ 3 คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม (0.45) และด้านความสามารถ (0.42) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสารณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

2.1 เมตตาทายกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ดังนี้

1. มีความโปร่งใสในการบริหาร
2. มีทักษะและความคิดเชิงสร้างสรรค์
3. มีความอดทนกับการปฏิบัติตามขั้นตอนคำสั่งโดยละเอียด



4. สามารถรับรู้ข้อมูล การสื่อสาร การเข้าใจคุณค่าข้อมูลและการมองภาพที่แตกต่าง
5. สามารถสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ การเข้าหาผู้อื่น
6. แต่งกายสุภาพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียนและสังคม
7. ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง
8. มีการวางแผน กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.2 เมตตาวจีกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความ
ขัดแย้ง ดังนี้

1. มีความสามารถหว่านล้อมให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับความคิดของตนเอง
2. วาจาสุภาพ เรียบ ร้อย และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ตลอดเวลา
3. สามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ทรัพยากรทางการบริหาร

2.3 เมตตามโนกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความ
ขัดแย้ง ดังนี้

1. ต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาการปฏิบัติงาน
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อบริหารหรือแก้ปัญหาการบริหาร
3. มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
4. สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย
5. สามารถแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้งจากการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. สามารถรับรู้ข่าวสารและเทคโนโลยีอย่างเท่าทัน
7. สามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ท่านต้องการได้
8. การบริหารจัดการการทำงานที่เข้าใจมุมมองที่มีต่อการปรับตัวเข้าหาโลกภายนอกและ

ทัศนคติที่ต่างกัน

9. มีการมอบหมายงานด้วยบุคลิกภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส

2.4 สาธารณโภคี มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความ
ขัดแย้ง ดังนี้

1. ประรณาดิต่อสู้ผู้ใต้บังคับบัญชา วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีและให้ความเสมอภาคแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. สามารถสร้างบรรยากาศในที่ทำงานการตัดสินใจ
3. ให้คำแนะนำ และส่งแนวทางปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร
5. เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญา

ท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม

6. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน
7. อุทิศเพื่อประโยชน์สังคม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคม

8. สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ

9. สามารถจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
10. สนับสนุนให้ครูเพิ่มพูนความรู้ และเพิ่มประสบการณ์ ให้ทันต่อความก้าวหน้าของโลก



11. สนับสนุนให้ครูศึกษาหาความรู้ใหม่เพื่อนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน
 12. ส่งเสริมให้ครูนำความรู้ และประสบการณ์บริการวิชาการแก่ชุมชน
- 2.5 สีสสามัญญตา มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความ

ขัดแย้ง ดังนี้

1. รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบซื่อสัตย์

สุจริต

2. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ
3. บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมผู้ใต้บังคับบัญชา

- 2.6 ทิฐีสสามัญญตา มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความ

ขัดแย้ง ดังนี้

1. วางแผนและตัดสินใจร่วมกันกับคณะครูและคณะกรรมการบริหารโรงเรียน
2. มีการประสานความร่วมมือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันพัฒนาองค์กร
3. ประสานความร่วมมือคณะครูและคณะกรรมการบริหารโรงเรียน
4. สามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ
5. สามารถให้คำปรึกษาและสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการ

สอน

6. สามารถประสานความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณจากผู้ปกครองชุมชน เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลัก
- สาราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

ขั้นตอนการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 มีขั้นตอนกระบวนการการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 5 ขั้นตอน โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1.เอาชนะ 2. ร่วมมือ 3.ประนีประนอม 4.หลีกเลี่ยง 5.ยอมให้

1. เอาชนะ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสวงหาหนทางในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ใช้วิธีการที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตนในการแก้ไขปัญหา ชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่าวิธีการแก้ไขปัญหาของตนเองถูกต้อง พยายามแสดงความคิดเห็นของตนเองกับปัญหาที่เกิดขึ้น ใช้วิธีการต่างๆ แก้ไขปัญหาให้คนอื่นยอมรับความคิดเห็น และได้แย้งความคิดเห็นของผู้อื่น หากไม่เห็นด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการกับหลักสาราณียธรรม 6 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมตตาทายกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 ดังนี้

1. มีการวางแผน กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษา
2. ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง

เมตตาวัจกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 ดังนี้

1. สามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ทรัพยากรทางการบริหาร



เมตตามโนกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 ดังนี้

1. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาการปฏิบัติงาน
2. สามารถรับรู้ข่าวสารและเทคโนโลยีอย่างเท่าทัน
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อบริหารหรือแก้ปัญหาการบริหาร
4. มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

สาธารณโภคิ มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม

สีลสามัญญตา มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 ดังนี้

1. ไม่ควรอ้างอำนาจบาตรใหญ่ของตน

ทิฏฐิสามัญญตา มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 ดังนี้

1. วางแผนและตัดสินใจร่วมกันกับคณะครูและคณะกรรมการบริหารโรงเรียน
2. สามารถประสานความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณจากผู้ปกครองชุมชน เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. ร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย แก้ไขปัญหาโดยใช้ความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้คู่กรณีหาทางออกร่วมกัน พยายามประสานแนวความคิดและความเห็นต่างของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน ให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ประสานงานกับผู้อื่นในการแก้ไขปัญหาจนเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย และชี้แจงปัญหาที่มีอยู่กับผู้อื่นเพื่อที่จะได้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาไม่เก็บปัญหาไว้คนเดียว ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการกับหลักสาราณียธรรม 6 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมตตากายกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 ดังนี้

1. แต่งกายสุภาพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียนและสังคม
2. มีความโปร่งใสในการบริหาร

เมตตาวจีกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 ดังนี้

1. พูดแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์แก่กัน
2. คอยพูดกันด้วยความปรารถนาดี

เมตตามโนกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 ดังนี้

1. สามารถกระตุ้นจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ท่านต้องการได้

สาธารณโภคิ มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม 6 ดังนี้

1. สนับสนุนให้ครูเพิ่มพูนความรู้ และเพิ่มประสบการณ์ ให้ทันต่อความก้าวหน้าของโลก



2. สนับสนุนให้ครูศึกษาหาความรู้ใหม่เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

3. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน

สัสตัมมัญญา มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความ
ขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ

ทิสสัณญัตตา มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความ
ขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. มีการประสานความร่วมมือให้กับผู้ได้บังคับบัญชาาร่วมกันพัฒนาองค์กร

2. ประสานความร่วมมือคณะครูและคณะกรรมการบริหารโรงเรียนด้านบุคลิกภาพ

3. ประนีประนอม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการพยายามทำให้คู่กรณีเข้าใจ
อีกฝ่ายหนึ่งลดอัตราของตนเองลงมาบ้าง ขอความช่วยเหลือจากบุคคลที่เป็นที่เคารพของทั้ง 2 ฝ่ายมาช่วยไกล่
เกลี่ย ทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง พยายามแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนกับความ
คิดเห็นของผู้อื่นเมื่อมีความขัดแย้ง จูงใจให้คู่กรณียอมถอยออกมาคนละครั้ง ใช้วิธีการยอมแพ้ในบางประเด็น
เพื่อที่จะให้เกิดประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความนุ่มนวล ซึ่งผู้วิจัย
ได้นำมาบูรณาการกับหลักสราณียธรรม 6 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมตตาทายกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความ
ขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. แสดงกิริยาอาการที่สุภาพ เคารพซึ่งกันและกัน

2. ให้อภัยผู้อื่น

เมตตาวจกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความ
ขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนกับความคิดเห็นของผู้อื่น

เมตตามโนกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความ
ขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. สามารถแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้งจากการปฏิบัติงานของบุคลากร

สาธารณโภคี มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความ
ขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน

2. สามารถจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

สัสตัมมัญญา มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความ
ขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมผู้ได้บังคับบัญชา

ทิสสัณญัตตา มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความ
ขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. สามารถให้คำปรึกษาและสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการ
สอน



4. หลีกเลียง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการไม่กระทำการใดๆ ที่จะทำให้สถานการณ์ความขัดแย้งคลี่คลายลง หลีกเลียงการแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง ปล่อยผ่านปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นไ้เป็นเวลานานาน เพื่อให้ปัญหาที่เกิดขึ้นคลี่คลายไปเอง ให้ผู้อื่นแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแทน หลีกเลียงปัญหาที่ความขัดแย้งเกิดขึ้นเพราะอาจทำให้เกิดความขัดแย้งร่วมด้วย หลีกเลียงในการเข้าพูดคุยถึงปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นกับคู่กรณี และพยายามหลีกเลียงปัญหาคความขัดแย้งที่กำลังเกิดขึ้นเพราะจะทำให้ตนเองรู้สึกตึงเครียด ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการกับหลักสราณียธรรม 6 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมตตาทายกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. มีความอดทนกับการปฏิบัติตามขั้นตอนคำสั่งโดยละเอียด
2. มีทักษะและความคิดเชิงสร้างสรรค์

เมตตาวจิกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. มีวาจาสุภาพ เรียบร้อย และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ตลอดเวลา

เมตตาเมทกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. มีการมอบหมายงานด้วยบุคลิกภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส

สราณโภคิ มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครุณาความรู้ และประสบการณ์บริการวิชาการแก่ชุมชน
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญ

3. อุทิศเพื่อประโยชน์สังคม และประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดี และเอื้อเพื่อแผ้วแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคม

สละสามัญญตา มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ

ทิฏฐิสามัญญตา มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. สามารถจัดปัญหาด้วยการมากระทำใดๆ ที่จะทำให้เกิดความขัดแย้ง

5. ยอมให้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเจรจาต่อรองกัน พยายามที่จะนึกถึงความประสงค์หรือความพอใจของผู้อื่น ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาคที่ไม่ทำร้ายจิตใจหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกไม่ดี ยอมเสียสละในบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด พยายามรักษาน้ำใจเพื่อร่วมงานเพื่อรักษาสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน ยอมเสียสละความต้องการของตนเองและสนองความต้องการของผู้อื่นเสมอ ยอมรับความคิดเห็นส่วนมากเสมอแม้ว่าท่านจะต้องเสียประโยชน์ไปบ้างก็ตาม และปล่อยให้ผู้อื่นมีอิทธิพลเหนือตนเองและยอมทำตามที่ผู้อื่นต้องการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการกับหลักสราณียธรรม 6 โดยมีรายละเอียด ดังนี้



เมตตาทายกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. สามารถสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ การเข้าหาผู้อื่น
2. สามารถรับรู้ข้อมูล การสื่อสาร การเข้าใจคุณค่าข้อมูลและการมองภาพที่แตกต่าง

เมตตาวัจกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. มีความสามารถหวานล่อม ไม่พูดทำร้ายจิตใจ

เมตตาเมโนกรรม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. การบริหารจัดการการทำงานที่เข้าใจมุมมองที่มีต่อการปรับตัวเข้าหาโลกภายนอกและทัศนคติที่ต่างกัน

สาธารณโภคิ มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. ประรณนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีและให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ให้คำแนะนำ และส่งแนวทางปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

สึลสามัญญตา มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบซื่อสัตย์สุจริต

ทิกฐิสามัญญตา มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

1. สามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.42 - 0.49 โดยภาพรวม $PNI_{modified} = 0.46$ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่าสำคัญลำดับที่ 1 คือ ด้านบุคลิกภาพ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ให้ความสำคัญทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจต่อการปฏิบัติงาน การใช้วาจาสุภาพ เรียบร้อย และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง การวางตัวเป็นกลาง โดยยึดหลักการบริหารความเสมอภาค การแต่งกายสุภาพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียนและสังคม ปฏิบัติงานด้วยบุคลิกภาพยิ้มแย้มแจ่มใส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระวุฒิ อุดมทรัพย์ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ: พหุกรณีศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประเด็นความขัดแย้งและการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ: พหุ

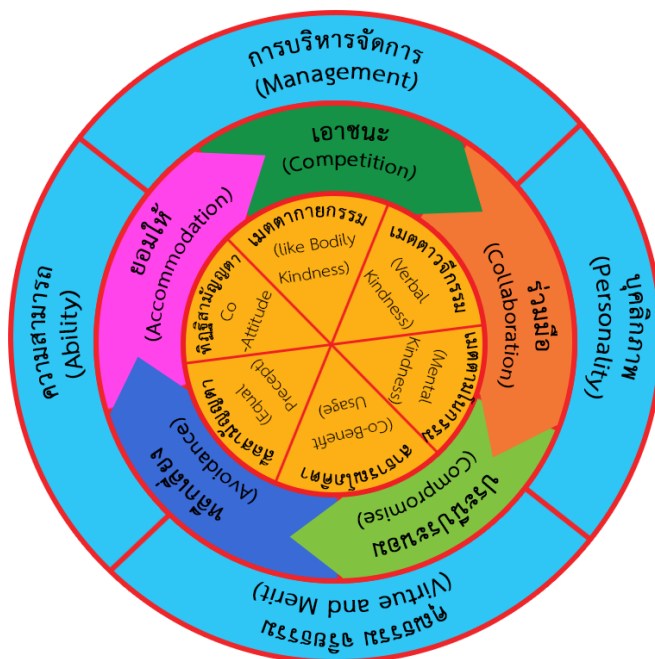


กรณีศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1. ประเด็นความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ: พหุกรณีศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1. ความขัดแย้งภายในสถานศึกษา 2. ความขัดแย้งภายนอกสถานศึกษา 2. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ: พหุกรณีศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1. แสดงตัวอย่าง 2. เรียกพบรายบุคคลหรือรายกลุ่ม 3. การประชุมและประกาศ 4. การกระจายอำนาจ 5. ใช้ผู้ประสานงาน 6. ปรับโครงสร้าง 7. ตั้งคณะกรรมการ 8. เสริมความสัมพันธ์องค์กร 9. การหาแนวทางร่วมมือ 10. การหลีกเลี่ยง 11. ใช้อำนาจบังคับ

2. วิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสารานุกรม 6 แบ่งออกได้ 3 ส่วน ดังนี้ 1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ได้แก่ บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (ด้านการบริหารจัดการ) มีบุคลิกภาพที่ดี (ด้านบุคลิกภาพ) ยึดถือในคุณธรรม (ด้านคุณธรรมจริยธรรม) และเป็นผู้นำด้วยความสามารถ (ด้านความสามารถ) 2. ตามหลักสารานุกรม 6 และ 3) ขั้นตอนการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง ได้แก่ เมตตากรุณา มีแนวทางในการพัฒนา 8 แนวทาง เมตตาจริยธรรม มีแนวทางในการพัฒนา 3 แนวทาง เมตตาโนกรรม มีแนวทางในการพัฒนา 9 แนวทาง สาธารณโภคี มีแนวทางในการพัฒนา 12 แนวทาง และ สีสามัญญตา มีแนวทางในการพัฒนา 6 แนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ เบิกประโคน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้ง ผู้บริหารควรจัดการความขัดแย้งด้วยความเด็ดขาดโดยอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล พร้อมสร้างแนวทางการทำงานร่วมกัน พยายามที่จะทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับการกระทำตามเงื่อนไขข้อตกลงของส่วนรวม พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความเห็นที่นำไปสู่ความขัดแย้งและจะต้องพยายามเสนอเรื่องราวที่ไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ร่วมงานคนใดคนหนึ่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล จันทรเกิด (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีดังนี้ 2.1 ด้านความขัดแย้งภายในตัวบุคคล ได้แก่ จัดให้มีกิจกรรมที่ทำด้วยกันบ่อย ๆ เน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่ปรึกษาที่ดี สามารถปรึกษาพูดคุยเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง 2.2 การความขัดแย้งระหว่างบุคคล ได้แก่ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และให้รางวัลกับครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการตามเป้าหมายของโรงเรียนจนสำเร็จ และเปิดช่องทางในการแสดงความคิดเห็นในหลากหลายช่องทางเพื่อลดการเผชิญหน้ากัน 2.3 ด้านความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ซักถามข้อข้องใจเกี่ยวกับข้อมูลนั้น ๆ โดยให้ความเสมอภาคกับทุกฝ่าย และจัดทำข้อมูลที่จะสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจตรงกัน



องค์ความรู้วิจัย



องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณีธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 (3C2A)

เอาชนะ (Competition=C)

ร่วมมือ (Collaboration=C)

ประนีประนอม (Compromise=C)

หลีกเลี่ยง (Avoidance=A)

ยอมให้ (Accommodation=A)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. จากการศึกษาวิจัย พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้ง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีผลสำคัญลำดับที่ 1 คือ ด้าน บุคลิกภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง โดยยึดหลักการบริหารความเสมอภาค
- 1.2 ผู้บริหารควรมีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจต่อการปฏิบัติงาน
- 1.3 ผู้บริหารควรใช้วาจาสุภาพ เรียบร้อย และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้

ตลอดเวลา



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 ในเขตพื้นที่อื่น ๆ ด้วยเพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่างหรือความสอดคล้อง เพราะอาจเกิดจากความแตกต่างของบริบท
2. ควรทำการศึกษาวิจัยต่อไปโดยติดตามผลของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความขัดแย้งตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 เพื่อนำเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

- กลุ่มสารสนเทศ สนผ. (2565). สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. สืบค้น 1 สิงหาคม 2565, จาก http://data.bopp-obec.info/emis/index_area.php?Area_CODE=101701
- ณัฐพล จันทร์เกิด (2560) แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พิระวุฒิ อุดมทรัพย์. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ: พหุกรณีศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: เลิฟ แอนด์ลิฟเพรส.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2557). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชาติ เบิกประโคน. (2561). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Yamane, Taro. (1976). *Statistics: An introductory analysis (2nd ed.)*. New York: Harper and Row.