

ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
ADMINISTRATIVE FACTORS THAT AFFECT ADMINISTRATION
ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE
OF THE SCHOOL. UNDER THE JURISDICTION OF TAK PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



¹อุเทน พันทวี และ ²ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ

¹Utane Pantavee and ²Thaweesak Sawangmek

มหาวิทยาลัยนเรศวร, ประเทศไทย

Naresuan University, Thailand.

¹u.pantavee1992@gmail.com

Received: May 25, 2024; **Revised:** June 25, 2024; **Accepted:** August 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน 2) ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่ง และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพหุคูณ

¹ นักศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

แบบ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .25 ถึง .60 โดยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01 และ 2) ปัจจัยการบริหารกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ร่วมกันทำนายการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ได้ร้อยละ 72.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากตารางข้อมูลสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.987 + .644(x_5) + .525(x_1) + .455(x_2)$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .568(x_5) + .417(x_1) + .343(x_2)$$

คำสำคัญ : ปัจจัยการบริหารงาน, การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

Abstract

The objective of this research is to study 1) the relationship between administrative factors that affect the administration of the good governance of the school 2) the management factors that affect the administration according to the principles of good governance of the school. The sample includes school principals or acting officers and teachers affiliated with Tak Elementary Education Area Office District 2, totaling 400 people. Statistics used to collect data include percentages, averages, standard deviations. Pearson correlation coefficient Stepwise multiple regression analysis. The results showed that: 1) administrative factors and management according to school governance; It has a correlation coefficient between .25 and .60. Organizational atmosphere, organizational structure, information technology and management are positively related to the school's governance management. and 2) administrative factors define clear objectives and goals. Management Leadership of executives and organizational atmosphere and culture that affect the management of the school's

governance. Jointly predict the administration based on school governance. According to the Tak Elementary School District 2 office, it was 72.00% , statistically significant at the level of .05 , which from the data table can be written as an equation for predicting academic achievement in raw and standard score form as follows. It can be written as a forecast equation in the form of a raw score

$$\hat{Y} = 3.987 + .644(x_5) + .525(x_1) + .455(x_2)$$

It can be written as a forecast equation in the form of a standard score.

$$\hat{Z} = .568(x_5) + .417(x_1) + .343(x_2)$$

Keywords : Management Factors, Good Governance Management

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมให้การพัฒนากระบวนราชการไทย เกิดขึ้นจากการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการในทุกกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งเป็นผลมาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 โดยมาตรา 3/1 ได้มุ่งเน้นให้การบริหารราชการแผ่นดินต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและกำหนดให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่น ซึ่งรวมถึงโครงสร้างระบบราชการ ระบบงบประมาณ ระบบบุคลากร มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ค่าตอบแทน และวิธีปฏิบัติราชการอื่น ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2559 หน้า 1) ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจึงได้จัดทำคู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) เพื่อใช้ประเมินหน่วยงานภาครัฐและจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐนำเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการกำกับดูแลองค์การ ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการกำกับดูแลองค์การตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

อย่างยั่งยืน และยกย่องชมเชยหน่วยงานภาครัฐที่ประสบความสำเร็จในการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) แก้ไขเพิ่มเติม 2545 ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษามีคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน ซึ่งได้ระบุไว้ในหลายมาตรา อันได้แก่ มาตรา 38 โดยกล่าวว่า ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา และสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2545 หน้า 19) และนอกจากนี้ในมาตรา 39 ยังส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจตามกฎหมายกระทรวงโดยให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ และได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งนับเป็นการปฏิรูประบอบราชการและปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 หลังจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง โดยใช้กระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา 6 ยุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยได้กล่าวถึงปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษา โดยกล่าวว่าปัญหาและความท้าทายที่เกิดจากระบบการศึกษา ส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่เหมาะสมและขาดความคล่องตัวเนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษาของไทยยังมุ่งเน้นการบริหารตามกฎหมาย ระเบียบ (Rule Driven) มากกว่าการบริหารเพื่อให้บริการบรรลุผลตามเป้าหมาย (Management Driven) และยังไม่เชื่อมโยงกับการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้มีการกำหนดบทบาทผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการ ตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่ง และ

บริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560:70-91) และระบุแนวทางการพัฒนาไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ว่าด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการ โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล คือ 1) ด้านโครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาาระบบและรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นอิสระ คล่องตัวในการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดคือ มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษาให้เื่อเอกภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล 2) ด้านระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตัวชี้วัดคือ จำนวนสถานศึกษาที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา คือ พัฒนากลไกในการกำกับสถาบันอุดมศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษาให้ดำเนินบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาอุดมศึกษา แผนพัฒนาอาชีวศึกษา รวมทั้งการแสดงความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 หน้า 129-136)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำยุทธศาสตร์ชาติมาสู่การปฏิบัติ เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลเรื่องความสุจริตโปร่งใส มาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ได้ประกาศเจตนารมณ์ นำโดย นายอัมพร พินะสา เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยกล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรม มีความโปร่งใส พร้อมให้บริการแก่พี่น้องประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม ดังนั้นเพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ดังกล่าว จึงได้ทำการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ และบุคลากรของ สพฐ. ได้รับทราบและนำไปปฏิบัติร่วมกัน พร้อมกันนี้ได้ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เผยแพร่ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทั่วประเทศ เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ได้กำหนดให้มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ รวมถึงพัฒนากลไกและระบบป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่กำหนดให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐเป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญ และถือเป็นวาระเร่งด่วนและสำคัญของประเทศ (สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564 หน้า 1) ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านประสิทธิภาพ มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักธรรมาภิบาล และเน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยการจัดสรรกรอบเงินงบประมาณ (Block Grant) ตามหลักธรรมาภิบาลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดการโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อันเป็นผลสืบเนื่องจากรายงานโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในเขตพื้นที่การศึกษา ปีงบประมาณ 2564 และการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนาประกอบผลการประเมินแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในพบว่า ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพยากรทางการเงินเกี่ยวกับความพฤติกรรมการในขอยืมทรัพยากรของทางราชการ ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก จากผลการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกพบว่า จุดที่ต้องพัฒนา คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จะต้องมีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนที่สะดวก ง่ายต่อการติดต่อ ซึ่งจากประเด็นการประเมินทั้งสองด้านโดยลำดับความสำคัญของปัญหา คือ 1) ด้านการเปิดเผยข้อมูล 2) ด้านการส่งเสริมความโปร่งใส 3) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร 4) ด้านปรับปรุงระบบการทำงาน และ 5) ด้านการป้องกันการทุจริต ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2565 น. 7-12)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้สนใจทำการค้นคว้าเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ซึ่งตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้กำหนดนั้น ประกอบไปด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) 2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) 4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) 5) หลักความโปร่งใส (Transparency) 6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 9) หลักความเสมอภาค (Equity) 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,

2552: 9) ซึ่งประเด็นเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายตามหลักการกระจายอำนาจของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดความเสมอภาค ตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายอย่างถูกต้องเป็นธรรม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีสิทธิในการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ สะดวกต่อการติดต่อสื่อสาร ทันท่วงทีเหตุการณ์ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัด ที่จะได้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารหรือรักษาการณในตำแหน่ง และครูผู้สอน ของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 400 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณผ่านระบบออนไลน์ ตามวิธี และเลือกกลุ่ม

ตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ตามสัดส่วนของผู้บริหารหรือรักษาการณในตำแหน่งและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Simple random sampling) กำหนดคุณสมบัติโดยเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการจัดการความขัดแย้ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงานประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านโครงสร้างองค์การ 4) ด้านเทคโนโลยี 5) ด้านการบริหารจัดการ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 35 ข้อ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ตามแนวทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยนำข้อมูลจากการศึกษาการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 4 ข้อ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในเชิงปริมาณของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

วิเคราะห์ของคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาการจัดการความขัดแย้งและแนวทางการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในภาพรวม

ที่	รายการ	กลุ่มตัวอย่าง(N=400)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.09	0.48	มาก
2	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.05	0.60	มาก
3	ด้านโครงสร้างองค์กร	3.95	0.63	มาก
4	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.82	0.50	มาก
5	ด้านการบริหารจัดการ	4.29	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.48) และปัจจัยการบริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีแนวทางดังนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจ ให้ทุกฝ่ายเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการเจรจา เป็นตัวกลางในการสื่อสารด้วยการแสดงออกถึงความจริงใจ ใช้หลักเมตตาเพื่อให้เกิดการยอมรับข้อกำหนดและความต้องการของทั้งสองฝ่าย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายต่าง ๆ มีการสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทีมงาน เอื้ออำนวยและสนับสนุนในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนต้องรู้จักแก้ไขข้อขัดแย้งให้ทันต่อสถานการณ์ ใช้การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจ และเปิดโอกาสให้กับทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2 ด้านการยอมรับฟังข้อมูล พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการฟังและการเข้าใจ โดยไม่ทำการตีความหรือตัดสินใจล่วงหน้า ซึ่งต้องสร้างความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางพฤติกรรม ความรู้สึก และความคิดที่แสดงออก ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เรียนรู้ร่วมกัน มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น สร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจระหว่างสมาชิกในทีม รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัยในทีมงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการสร้างการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจน ครอบคลุมและสามารถวัดได้ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและมุ่งมั่นไปที่จุดมุ่งหมายเดียวกัน สนับสนุนการสื่อสารโดยใช้ทางเลือกที่หลากหลาย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างทีมงาน สนับสนุนการสร้างความร่วมมือ และสร้างโอกาสให้ทีมงานทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการร่วมมือในการตัดสินใจ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม

2.4 ด้านการใช้หลักคุณธรรมในการบริหารองค์การ พบว่า ผู้บริหารควรสำรวจและทำความเข้าใจถึงอุปนิสัย ความสามารถ และความถนัดของทีมงานโดยใช้เครื่องมือการประเมินผลแบบที่มีความน่าเชื่อถือ พุดคุยกันเพื่อเข้าใจความคาดหวัง และวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ประกอบกับสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการใช้กลยุทธ์เข้ามาช่วยในการสนับสนุนและการพัฒนาส่วนบุคคล เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและความสามารถของเพื่อนร่วมงาน สร้างโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเพื่อให้พร้อมที่จะรับมือกับงานใหม่ ๆ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อทราบถึงความสามารถทางวิชาการ ทักษะ และความสามารถพิเศษ ที่อาจช่วยเสริมสร้างคุณค่าในงานที่มอบหมายให้กับแต่ละบุคคล

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในภาพรวมพบว่า ด้านบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน โดยทำให้สามารถใช้ทรัพยากรและความสามารถของทุกคนได้อย่างเต็มที่ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างการทำงานภายในองค์กร ซึ่งทำให้ทีมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและมีความเข้าใจและความไว้วางใจต่อกัน มีการแบ่งปันความรู้และทักษะระหว่างสมาชิกในทีม ทำให้ทุกคนมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีความคิดสร้างสรรค์และมีการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหา มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ตลอดจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร ซึ่งมีผลในการสร้างบรรยากาศทำงานที่ดีและการสนับสนุนกันอย่างมากขึ้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จและการเติบโตขององค์กรในระยะยาวและลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของสุพรรณี เมืองสนธิ (2562) กล่าวไว้ว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคและพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสารและวิจัยสมการวิจัยสนมนั้น ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลถือเป็นหลักสำคัญที่จะใช้เป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีการตอบสนอง และความเสมอภาค เนื่องจากการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐาน มีความเป็นกลางและเสมอภาคต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียม อีกทั้งเพื่อให้บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายปัญหาและอุปสรรค คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลอีกทั้งกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สำหรับข้อเสนอแนะและแนวทาง การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคคือ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพิ่มอัตรากำลังให้มีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน และต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของ

บุคลากรในองค์กรมากขึ้นรวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารงานที่เป็นมาตรฐาน เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่เจ้าหน้าที่และผู้รับบริการต่อไป

2. ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการบริหารงานดังนี้

2.1 ด้านการใช้หลักเจราจาต่อรองแก้ไขปัญห เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างการเจรจา เพื่อให้เกิดการประนีประนอม พบว่า ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจ ให้ทุกฝ่ายเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการเจรจา เป็นตัวกลางในการสื่อสารด้วยการแสดงออกถึงความจริงใจ ใช้หลักเมตตาเพื่อให้เกิดการยอมรับข้อกำหนดและความต้องการของทั้งสองฝ่ายสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายต่าง ๆ มีการสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทีมงาน เอื้ออำนวยและสนับสนุนในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนต้องรู้จักแก้ไขข้อขัดแย้งให้ทันต่อสถานการณ์ ใช้การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจ และเปิดโอกาสให้กับทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ กองสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักงานศาลยุติธรรม (2549) อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ อาษาเทวัญ (2558) การดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมสามารถดำเนินการได้โดยมอบหมายให้ผู้ไกล่เกลี่ยประนีประนอมและระงับข้อพิพาทดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอม โดยในการดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอม โดยการเปิดการเจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมผู้ทำหน้าที่เป็นผู้เจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมเริ่มแนะนำตนเอง และสร้างบรรยากาศ สัมพันธภาพ และความไว้วางใจแก่คู่พิพาท จากนั้นเริ่มชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการเจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอม และอธิบายกระบวนการ กฎเกณฑ์ และข้อตกลงเบื้องต้นเพื่อให้คู่พิพาทได้รับทราบ และนำเข้าสู่ประเด็นโดยผู้เจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมนั้นต้องไม่พูดหรือแสดงกิริยาบางอย่างที่ขัดจังหวะระหว่างที่อีกฝ่ายพูด โดยให้ทุกฝ่ายมีโอกาสสนทนาหรือแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน

2.2 ด้านการยอมรับฟังข้อมูล เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารในการยอมรับความแตกต่างทางพฤติกรรม ความรู้สึกและความคิดที่แสดงออกมา พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการฟังและการเข้าใจ โดยไม่ทำการตีความหรือตัดสินใจล่วงหน้า ซึ่งต้องสร้างความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางพฤติกรรม ความรู้สึก และความคิดที่แสดงออก ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เรียนรู้ร่วมกัน มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น สร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจระหว่างสมาชิกในทีม รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัยในทีมงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธภรณ์ กุลบุตร (2555) อ้างถึงใน น้ำเพชร ชัยชมภู (2565, น.50) ได้ศึกษาการ

จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือมากที่สุด รองลงมา คือ การประนีประนอม การยอมให้ การหลีกเลี่ยง และการเอาชนะ ปัญหาที่พบมากในการจัดการความขัดแย้ง คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคลากร การแบ่งพรรคแบ่งพวกของผู้ร่วมงาน วิธีการจัดการความขัดแย้งที่ประสบความสำเร็จ คือ พูดคุยทำความเข้าใจวางแผน ปรับแนวคิดด้วยเหตุผล และคุณธรรม ส่วนข้อเสนอแนะในการจัดการความขัดแย้ง คือ การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ด้านการสร้างการทำงานเป็นทีม เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารในการตัดสินใจ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน พบว่า ผู้บริหารควรกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจน ครอบคลุมและสามารถวัดได้ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและมุ่งมั่น ไปที่จุดมุ่งหมายเดียวกัน สนับสนุนการสื่อสารโดยใช้ทางเลือกที่หลากหลาย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ระหว่างทีมงาน สนับสนุนการสร้างความร่วมมือ และสร้างโอกาสให้ ทีมงานทำงานและแก้ไขปัญหาด้วยกัน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการร่วมมือ ในการตัดสินใจ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ยุพดี ปลุกใจหาญ (2565, น.92) ได้วิจัยการจัดการความขัดแย้งและการหาแนวทางการ จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้แก่ แบบร่วมมือร่วมใจควรมีการ ประชุมแบบเป็นทางการผู้นำต้องเข้าใจพฤติกรรมของคนในองค์กร รู้จักการพูดโน้มน้าวใจ และ ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กรแบบเอื้ออำนวย ควรรักษาความเป็นองค์กร ยึดหลักเหตุผลและ ส่งเสริมระบบคุณธรรม จึงทำให้การแก้ปัญหาที่ง่ายขึ้น นอกจากการทำงานในองค์กรที่ต้อง ส่งเสริมความสามัคคีแล้ว การแก้ปัญหาความขัดแย้งจำเป็นต้องแก้ปัญหามาโดยให้คู่ขัดแย้ง มีความพึงพอใจในผลลัพธ์ของการแก้ปัญหาและยังคงความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อให้การทำงานใน ส่วนอื่นไม่เกิดความเสียหาย

2.4 ด้านการใช้หลักคุณธรรมในการบริหารองค์กร เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหาร ในการมอบหมายงานโดยทำความเข้าใจในอุปนิสัย ความสามารถและความถนัดของเพื่อนร่วมงาน เป็นสำคัญ รวมถึงให้ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งด้าน ส่วน บุคคลและองค์กร พบว่า ผู้บริหารควรสำรวจและทำความเข้าใจถึงอุปนิสัย ความสามารถ และ ความถนัดของทีมงานโดยใช้เครื่องมือการประเมินผลแบบที่มีความน่าเชื่อถือ พูดคุยกันเพื่อ เข้าใจความคาดหวัง และวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ประกอบกับสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการใช้

กลยุทธ์เข้ามาช่วยในการสนับสนุนและการพัฒนาส่วนบุคคล เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและความสามารถของเพื่อนร่วมงาน สร้างโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ เพื่อให้พร้อมที่จะรับมือกับงานใหม่ ๆ ตลอดจนถึงติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อทราบถึงความสามารถทางวิชาการ ทักษะ และความสามารถพิเศษ ที่อาจช่วยเสริมสร้างคุณค่าในงานที่มอบหมายให้กับแต่ละบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัตติชัยวัฒน์ รัตนกิจวรพงศ์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยใช้ทางสายกลาง ในการผ่อนปรนเข้าหากัน คำนึงถึงผลประโยชน์ และความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย แสดงพฤติกรรมอย่างเป็นกลางไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความยุติธรรมและเหตุผล เพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่ายพยายามปรับตัวและเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมโดยเจรจาต่อรองรักษาระดับความขัดแย้งให้อยู่ในวงจำกัด เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาและลดความรุนแรงลงได้โดยใช้ความ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สามารถนำทักษะการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่จำเป็นต่อการบริหารงาน ไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้มีทักษะในการบริหารในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 นำทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานโรงเรียน ไปปรับใช้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2562). พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จิรกันต์ วงศ์ลังกา. (2565). การบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา. สืบค้นจาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=610599
- จิราลักษณ์ วงษ์แก้ว. (2562). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ. สืบค้นจาก

https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=555708

ณัฐชนน รัตนกิจวรพงศ์. (2562). *การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2* (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. สถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. สืบค้นจาก

https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=584954&query

ไทยรัฐ. (6 พฤศจิกายน 2562). *ความขัดแย้งในโรงเรียน*. ไทยรัฐออนไลน์.

<https://shorturl.asia/sURwx>

น้ำเพชร ชัยชมภู. (2565). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดล้นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา*. สืบค้นจาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=609466

เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2558). *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บริษัททรูปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.

ยุทธกานต์ โพธิ์หนองคูณ. (2565). *การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครู สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. สืบค้นจาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=55&Reclid=31405&obj_id=279963&showmenu=no&userid=0

ยุพดี ปลุกใจหาญ (2565). *การจัดการความขัดแย้งและการหาแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. สืบค้นจาก

https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=23&Reclid=3620&obj_id=24571&showmenu=no&userid=0

รุ่งโรจน์ อาษาเทวัญ. (2558). *การพัฒนาการจัดการความขัดแย้งโดยการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางนอกศาลกรณีความผิดเกี่ยวกับการละเมิดลิขสิทธิ์วรรณกรรม บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. สืบค้นจาก

https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=36&Reclid=1577&obj_id=6034

สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมชาย กิจยรรยง. (2555). *ศาสตร์และศิลปะของผู้นำที่ครองใจทุกคน*. กรุงเทพฯ: สมาร์ท โฟล์.

- สมาน ศิริเจริญสุข. (2565). *ภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง*. วารสารวิจัยวิชาการ, 5 (6),301-316.สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/255932/174504>
- อมร อ่อนสี. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยกระบวนการแก้ปัญหา* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/9phLL>
- ไทยพีบีเอส (Thai PBS). (22 พฤศจิกายน 2565). *ผู้ปกครอง ร้องผู้ว่าฯ เพชรบุรี แก้ปัญหาความขัดแย้ง "ครู-นักเรียน"*. Thai PBS. <https://www.thaipbs.or.th/news/content/321827>

