

การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ
จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

Relationship between Transformational Leadership and Conflict
Management of School Administrators under Buriram Primary Educational
Service Area Office 2

สายพิน ภูมิประโคน¹ โกวิท วัชรินทรางกูร²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
saiyaisaidee@gmail.com

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
kovitbru@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 148 คน และครู จำนวน 335 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดการความขัดแย้ง โดยรวมด้านการยอมเสียประโยชน์ ด้านการร่วมแรงร่วมใจและด้านการประนีประนอมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการแข่งขันและด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุดคือ ด้านการยอมเสียประโยชน์และการร่วมแรงร่วมใจ รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุดคือ ด้านการหลีกเลี่ยง และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความขัดแย้ง ผู้บริหารโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้ง

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study school administrators and teachers' opinions on the transformational leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office 2, 2) to investigate the conflict management of the school administrators, and 3) to find out the relationship between transformational leadership and conflict management of the school administrators. The sample used in this study were 148 school administrators and 335 teachers selected by proportional stratified random sampling. The research instrument used was the 3 part questionnaire with the reliability of 0.98, including checklist, 5-rating scale, and open-ended form. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research results revealed that: 1) the school administrators' transformational leadership as perceived by the school administrators and teachers was at a high level in overall and each aspect. Ideological influence and individualized consideration were at the average highest level and was followed by inspiration building while intellectual stimulation was at the average lowest level. 2) the conflict management according to the school administrators and teachers' opinions was at a high level in overall. Having considered each aspect, it showed that accommodating, collaborating, and compromising were at the average high level while competing and avoiding were at the average moderate level. Moreover, accommodating and collaborating were at the average highest level and was followed by compromising while avoiding was at the average lowest level, and 3) the relationship between transformational leadership and conflict management was overall positive at a slightly low level significant at the statistical level of .01.

Keywords: transformational leadership, conflict management, school administration, and relationship between transformational leadership and conflict management

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำขององค์กร เป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ตาม ทิศทางการปฏิบัติงานตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพหลายด้าน จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้เดินทางไปสู่จุดหมายที่วางไว้ ทั้งนี้การบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำได้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, 7) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนทัศน์ วิสัยทัศน์ในการทำงาน (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2550, 44) โดยทฤษฎีของแบส และอวลิโอ (Bass & Avolio) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขา ในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้เกิดตระหนักรู้เรื่องในภารกิจ และวิสัยทัศน์ โดยผู้นำแสดงบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึก ความสำนึก ของผู้ตามให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อองค์กรโดยกระตุ้นระดับความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการ ทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล โรงพยาบาล มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีการเปลี่ยนอย่างแท้จริง (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550, 2)

การบริหารกิจการหรือองค์กรใดก็ตามจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารงานได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ “คน” นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้กลไกต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารคนจึงเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อน เพราะคนมีบุคลิกภาพที่เป็นตัวของตัวเองที่ไม่เหมือนใคร กล่าวคือ คนมีชีวิตจิตใจ มีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี แบบแผนการดำเนินชีวิตต่างกัน มีการศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีความต้องการ และมีความคาดหวังในชีวิต ผิดแผกแตกต่างกัน เนื่องจากคนต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันอยู่ตลอดเวลา ทำให้ในบางครั้งมีโอกาสกระทบกระทั่ง หรือการไม่พอใจกันเกิดขึ้น เหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550, 7) ความขัดแย้งเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยง ผู้บริหารทุกระดับจึงต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น โดยบทบาทของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในตัวบุคคล ในหน่วยงาน หรือความขัดแย้งในเป้าหมาย ไม่ว่าจะความขัดแย้งดังกล่าวจะรุนแรงหรือเล็กน้อยเพียงใดก็ตาม ถือว่าเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องตัดสินใจดำเนินการแก้ไข หรือบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงไม่ควรนิ่งดูดายต่อปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารแต่ละคนอาจมีวิธี แก้ปัญหาไม่

เหมือนกัน ถึงแม้จะเป็นปัญหาเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความรู้ ความสามารถ อายุ บุคลิกภาพเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

ในบางครั้งการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นผู้บริหารสามารถใช้วิธีที่หลากหลาย บางครั้งต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์หรือการใช้วิทยาการขั้นสูงเข้าช่วยในการแก้ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขจากหลาย ๆ แหล่ง เพื่อนำความรู้ ที่ได้มาพิจารณาในการบริหาร (ธนิกันต์ มาชะสีรานนท์, 2549, 48) ผู้บริหารพึงตระหนักไว้เสมอว่า ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นไม่มีทางที่จะหายไปจากองค์กรได้ ถ้าผู้บริหารไม่เข้าไปแก้ไข การหนีปัญหานั้นเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะนอกจากปัญหานั้นจะคงอยู่และรอวันที่จะประทุแล้วนั้น อาจนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมาด้วย ดังนั้นผู้บริหารต้องกล้าเผชิญกับปัญหา และพยายามหาแนวทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้มีประสิทธิภาพ (ชัยเสถียรพรหมศรี, 2550, 50) โรงเรียนประถมศึกษาผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในการบริหารงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องเผชิญกับสถานการณ์ทั้งที่เอื้ออำนวย และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน ทั้งสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เนื่องจากภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับเหตุการณ์ในสังคม มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น และเต็มไปด้วยการแข่งขันจึงทำให้โรงเรียนประถมศึกษาที่มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานหลายประการ ส่งผลให้ครูในโรงเรียนเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความร่วมมือกัน ความคิดเห็นไม่ลงรอยกัน ตกลงกันไม่ได้จนกระทั่งเกิดความตึงเครียดส่วนบุคคลและระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่นำไปสู่ความขัดแย้ง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในช่วงเดือน

มกราคม พ.ศ. 2558- มีนาคม พ.ศ. 2559 มีการร้องเรียนเกี่ยวกับความขัดแย้งในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด จำนวน 20 เรื่อง ความขัดแย้งในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในโรงเรียน หรือความขัดแย้งระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (ชูชาติ จันคลัง, สัมภาษณ์, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียน และเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารอันจะก่อประโยชน์ต่อการศึกษาของชาติ และคุณภาพของสังคมไทยในอนาคตต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู

2.2 เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 233 คน และครูจำนวน 2,518 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 148 คน และครู จำนวน 335 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 483 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน โดยกำหนดสถานภาพตำแหน่งเป็นชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม มี 4 ตอน ได้แก่

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ การแข่งขัน การยอมเสียประโยชน์ การหลีกเลี่ยง การร่วมแรงร่วมใจ และการประนีประนอม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ และ 4) แบบปลายเปิด

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ได้แก่ 1) ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาสร้างแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ถูกต้องและครอบคลุม 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับค่านิยมศัพท์เฉพาะ เป็นการหาความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content validity) จำนวน 5 ท่าน 6) นำแบบสอบถามจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม คำถามทุกข้อมีค่าคะแนนความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ถือว่าใช้ได้แต่ผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้ถ้อยคำและสำนวนภาษาไทยบางคำถาม ผู้วิจัยปรับตามนั้น

แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 30 คน

โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน และครู จำนวน 20 คน 8) นำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยทดสอบด้วย t – test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์ ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 2.139 – 13.748 9) นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่าสูง 10)

นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ 1) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ 2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไปวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ใน 5 ด้าน คือ การแข่งขัน การยอมเสียประโยชน์ การหลีกเลี่ยง การร่วมแรงร่วมใจ และการประนีประนอม ไปวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 5) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดประเด็นที่มีความหมายไปในทางเดียวกันเข้าด้วยกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.32	0.65	มาก	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	0.67	มาก	3
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.24	0.71	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.32	0.69	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.29	0.68	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.24 - 4.32$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุดคือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและลำดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมและรายด้าน

การจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการจัดการความขัดแย้ง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การแข่งขัน	3.07	1.18	ปานกลาง	4
2. การยอมเสียประโยชน์	4.16	0.69	มาก	1
3. การหลีกเลี่ยง	2.94	1.18	ปานกลาง	5
4. การร่วมแรงร่วมใจ	4.16	0.75	มาก	1
5. การประนีประนอม	4.14	0.74	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.69	0.91	มาก	-

จากตาราง 2 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมเสียประโยชน์ ด้านการร่วมแรงร่วมใจและด้านการประนีประนอมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14 - 4.16$) ส่วนด้านการแข่งขันและด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94 - 3.07$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุดคือ ด้านการยอมเสียประโยชน์และการร่วมแรงร่วมใจ รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตัวแปร	CM1	CM2	CM3	CM4	CM5	CMT
TL1	-0.078	0.471**	-0.078	0.516**	0.496**	0.298**
TL2	0.109*	0.521**	-0.093*	0.559**	0.606**	0.330**
TL3	-0.199**	0.510**	-0.139**	0.533**	0.534**	0.246**
TL4	-0.216**	0.552**	-0.135**	0.538**	0.562**	0.258**
TLT	-0.171**	0.573**	-0.125**	0.597**	0.613**	0.313**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.313$)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ดังนี้ 1) ผู้บริหารไม่มีการกระจายอำนาจ ยึดติดการบริหารแบบเดิม ๆ ทำให้ความคล่องตัวในการบริหารงานลดลง 2) ผู้บริหารไม่กล้าคิด ไม่มีภาวะผู้นำ 3) ผู้บริหารควรใช้วิจารณญาณในการพิจารณาแก้ปัญหา มีเหตุผลและเที่ยงธรรม 4) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เป็นผู้ให้และเสียสละ ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

5.2 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมเสียประโยชน์ ด้านการร่วมแรงร่วมใจและด้านการประนีประนอมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการแข่งขันและด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุดคือ ด้านการยอมเสียประโยชน์และการร่วมแรงร่วมใจ รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง

5.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การอภิปรายผล

6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิด ริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจภรณ์ ผินสุ่ (2558) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hardoin (2010) ที่ได้วิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้กับความสำเร็จด้านวิชาการที่ยั่งยืน และพบว่า ระดับความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่สร้างเงื่อนไขสำหรับการจัดการเรียนรู้ และรักษาความยั่งยืนของความสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียนในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

6.2 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมเสียประโยชน์ ด้านการร่วมแรงร่วมใจ และด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารนึกถึงประโยชน์ส่วนรวม พยายามทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจและทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การสื่อสารที่ชัดเจน และพยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งให้ทุกฝ่ายได้รับความเป็นธรรม ส่วนด้านการแข่งขันและด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารหลีกเลี่ยงภาวะตึงเครียด ไม่รับรู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารใช้อำนาจมากที่สุดในการแก้ปัญหาและไม่สนใจความต้องการของผู้ร่วมงานการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรัตน์ เลิศฤทธิ์ (2553) ที่ได้วิจัยเรื่อง แบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และพบว่า แบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง

6.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความขัดแย้งด้านการแข่งขันและด้านการหลีกเลี่ยงมีความสัมพันธ์กันทางลบ อยู่ในระดับต่ำ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความขัดแย้งด้านการประนีประนอม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารพยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งให้ทุกฝ่ายได้รับความเป็นธรรม วางตัวเป็นกลาง และยินดีรับฟังข้อขัดแย้งของผู้ที่ขัดแย้งกันมาพิจารณา จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา นุชสาย (2553) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรินทร์ เหลืองนวล (2555) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความขัดแย้ง ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร

7.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). **การจัดการความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพฯ: เอ็กเซอร์เน็ท.
- ชูชาติ จันคลัง. (2559, 16 พฤษภาคม). **นิตินกรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. สัมภาษณ์**.
- ธนิกานต์ มาชะศิริานนท์. (2549). **การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: เอ็กเซอร์เน็ท.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- เบญจภรณ์ ผินสุ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)**. บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วรรัตน์ เลิศฤทธิ์. (2553). **แบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- วัชรินทร์ เหลืองนวล. (2555). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **เอกสารประกอบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2550). **ผู้นำ 360 องศา**. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินติ้ง.
- สุภัทรา นุชสาย. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bass, B. M. & Avolio, B.J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership**. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hardoin, L. J. (2010). "The Relationship of Principal Leadership to Organizational Learning and Sustained Academic Achievement." **Dissertation Abstracts International**. 70(08): 235-A.