ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

The Relationship between Transformational Leadership and Conflict Management of Schools under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2

โสพินันท์ กะแหม [*1] วีระยุทธ ชาตะกาญจน์[1] และธีรพงษ์ สมเขาใหญ่[2]

[1]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

[2]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Sopinun Kaham [*1] Werayut Chatakan[1] and Teeraphong Somkhaoyai[2]

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

[2]Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhonsithammarat campus

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 และสร้างสมการพยากรณ์การบริหารความขัดแย้งโดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 จำนวน 123 คน ปีการศึกษา 2561 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.945 วิเคราะห์ข้อมูลหา ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ผลการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมมีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับต่ำ (r = .263) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) สมการพยากรณ์การบริหารจัดการความขัดแย้งโดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นตัวพยากรณ์โดยรวม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 6.90

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail: sopinun2423@hmail.com

รับต้นฉบับ 20 ตุลาคม 2563 ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ 23 ธันวาคม 2563 รับลงตีพิมพ์ 29 ธันวาคม 2563

Abstract

This research aimed to study transformational leadership of school administrators, the conflict management of schools administrators , the relationship between transformational leadership and conflict management under Surat Thani Primary Education Service Area Office 2, and develop the prediction equation the conflict management by using the variable transformational leadership of school administrators as predictors. Population sample group in this research were 123 administrators under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 in academic year 2017. The instrument was questionnaires with reliability coefficient 0.945. The data was analyzed by using package software to find mean, percentage, standard deviation, and Pearson product moment correlation.

The research findings were as follows: 1) the transformational leadership of schools under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 was at high level. For each aspect, it was found that charisma or idealized influence was at the highest mean. 2) the conflict management of school administrators. It was at moderate level. For each aspect, it was found that cooperation was at the highest mean. 3) The result of the relationship between transformational leadership and conflict management of school administrators was found that there was a positive relationship between transformational leadership of school administrators and conflict management of school administrators at low level. Considering transformational leadership of school administrators in each aspect, it was found that the highest relationship was individualized consideration. 4) the result of the prediction equation the conflict management by using the variable transformational leadership of administrators as predictors was found that the variable transformational leadership of administrators could predict conflict management of school administrators under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 at the statistical level of .01. The predictive power was 6.90 percent.

Keywords : leadership, conflict management, administrators

บทนำ

ปัจจุบันประเทศทุกๆประเทศทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นสังคมที่เต็มไปด้วยการแข่งขันกันในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านความเป็นอยู่ ด้านอาชีพ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษา เป็นต้น ทุกๆประเทศจึงต้องมีการเตรียมรับมือและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งประเทศไทยที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วและสังคมที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนในประเทศ ตั้งแต่ระดับเยาวชน ของชาติ เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาเยาวชนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเยาวชนของชาติเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ดังนั้นครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีความใกล้ชิดกับนักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติจึงมีความสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและดำเนินชีวิตเป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นคนไทย ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการ

ปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันอย่างเป็นระบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพล ต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งได้รับความนิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนทัศน์ วิสัยทัศน์ในการทำงาน Hongrengjan, P. (2014) ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะต้องมีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อเรียนรู้รับเอาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานด้านการบริหารสถานศึกษา Bass, B.M. (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำ แบสกล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) Bass, B.M. (1985) เห็นว่า ความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ Bass, B.M. (1985) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน Bass, B.M. (1985) ยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

ในองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้เสมอ เพราะมีคนที่มีความแตกต่างกันมาอยู่ร่วมกันโดยเฉพาะมาทำงานร่วมกันมักเกิดความขัดแย้งขึ้น หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก็จะมีความขัดแย้งตามมา และความขัดแย้งก็มักจะเกิดขึ้นในช่วงที่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลง กล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งเป็นสิ่งที่คู่กัน เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจะต้องมีทั้งฝ่ายที่เห็นด้วยสนับสนุนและฝ่ายที่คัดค้านไม่ให้การสนับสนุน ทำให้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ตามมาซึ่งปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานทำให้งานออกมาได้ไม่ดีเท่าที่ควร องค์กรหรือหน่วยงานขาดความรักความสามัคคี บุคลากรในที่ทำงานไม่มีความสุขทำให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ขาดการยอมรับและเชื่อมั่นจากบุคคลภายนอก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุมกำกับ ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุน และร่วมบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีภารกิจหลักในการ จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบคลุม 8 อำเภอ ได้แก อำเภอคีรีรัฐนิคม อำเภอไชยา อำเภอท่าฉาง อำเภอท่าชนะ อำเภอบ้านตาขุน อำเภอพนม อำเภอพุนพิน และอำเภอวิภาวดี มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 183 โรง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาภายในหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาทั้งด้านความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนในระดับประถมศึกษามีการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งสร้างแรงกดดันให้ทั้งกับครูและกับผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดความขัดแย้ง การแบ่งพรรค แบ่งพวก ขาดความรักความสามัคคี ความคิดเห็นไม่ลงรอยกัน ความเครียด ซึ่งเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง และความขัดแย้งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มและรุนแรงขึ้น ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบทั้งทางตรง และทางอ้อม ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนและของเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งจากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารจัดการความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นมากสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบันเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมาย จึงมี

ความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารจัดการความขัดแย้งโดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นตัวพยากรณ์

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 183 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ (Krejecie, R.V. & Morgan, D.W. 1970: 608) จำนวน 123 โรงเรียน โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ (Likert, R. 1967 : 90).

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการ

สร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านการประนีประนอม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการเอาชนะหรือการแข่งขัน

3. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 อยู่ในระดับต่ำ (r = .263) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัวแปร คือ การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งส่งผลในทางบวกโดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 2.826 (Constant) + .097 (การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) - .050 (การสร้างแรงบันดาลใจ) + .069 (การกระตุ้นทางปัญญา) +.093 (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล)

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = 139 (การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) - .068 (การสร้างแรงบันดาลใจ) + .104 (การกระตุ้นทางปัญญา) + .143 (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 มีประเด็นในการนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ ในปัจจุบันประเทศทุก ๆประเทศทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นสังคมที่เต็มไปด้วยการแข่งขันกันในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านความเป็นอยู่ ด้านอาชีพ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษา เป็นต้น ทุก ๆ ประเทศจึงต้องมีการเตรียมรับมือและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งประเทศไทยที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสังคมที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนในประเทศ ตั้งแต่ระดับเยาวชน ของชาติ เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และกุญแจสำคัญในการพัฒนาเยาวชนก็คือ การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ในปัจจุบันอย่างเป็นระบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งได้รับความนิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนทัศน์ วิสัยทัศน์ในการทำงาน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Wattananukul, U. (2017) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Yeehamah, A. (2017) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Chaubankoh, K. (2016) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Panbun, N. (2016) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Hlakkum, P. (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งของสังคม ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ เนื่องจากมีการทำงานร่วมกันของคนที่มาจากหลากหลายครอบครัว มีความคิดและความแตกต่างกันระหว่างบุคคล มีเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้จะก่อให้เกิดเป็นความขัดแย้งตามมาภายหลัง ความขัดแย้งในสถานศึกษา ย่อมเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพได้ เช่น การบริหารความขัดแย้งด้วยการเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ เป็นต้น สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Tongkum, M. (2016) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของฝ่ายบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ฝ่ายบริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Patthapi, T. (2016) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและทุกแบบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Kaewpol, K. (2017) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จากการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานของครู และผลจากการเปลี่ยนแปลงนั้นมักจะเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Promsri, C. (2016) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบภาวะผู้นำและความฉลาดทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารระดับสูงในองค์การธุรกิจที่ถูกจัดอันดับใน 100 อันดับแรกของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความฉลาดทางสังคม

และรูปแบบการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อรูปแบบการจัดการความขัดแย้งผู้มีความฉลาดทางสังคม

4. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$\hat{Y}$ = 2.826 (Constant) + .097X_1 - .050 X_2 + .069X_3 +.093X_4 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลในทางบวกกับผลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะว่า ตัวแปรทั้ง 4 ด้านของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถทำนายความสามารถในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณานำเอาข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทาง อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานในภาพรวมสูงมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาต่อยอด ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในข้อที่มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมุ่งสร้างปฏิบัติสัมพันธ์เป็นรายบุคคล พบปะพูดคุย สอบถามปัญหา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับบรรยากาศความเป็นกันเอง ความเอาใจใส่จากผู้บริหาร จะทำให้ผู้บริหารได้เข้าใจในปัญหา ความรู้สึกนึกคิด ความสามารถ ความถนัดในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการลดช่องว่างในการบริหารงานของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น เมื่อเราได้รับการยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามไปในทางที่ผู้บริหารต้องการหรืออยากให้เป็น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และมุ่งไปทำเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา หรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

2. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้ความร่วมมือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พยายามหาทางเลือกที่สร้างสรรค์และนำความคิดที่ดีของทุกฝ่ายเข้าด้วยกัน ผู้บริหารสามารถนำไปพัฒนาต่อยอด ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเอาชนะหรือการแข่งขัน ในข้อที่ผู้บริหารไม่สนความต้องการและความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นหรือความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเปรียบเหมือนกุญแจสำคัญที่จะเข้าถึงหัวใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้บริหารรับฟังในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดหรือนำเสนอด้วยความสนใจ ตั้งใจ ให้ความตั้งใจและนำไปสู่การปฏิบัติในบางครั้ง จะทำให้ผู้บริหารเข้าใจว่าทำไมบางเรื่องถึงไม่สามารถปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จได้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นหรือความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้บริหารรู้ถึงปัญหา และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจ เคารพ ศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมั่นใจว่าผู้บริหารพร้อมจะรับฟัง ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จากช่วยสอดส่องระมัดระวังข้อบกพร่อง และจุดอ่อนต่าง ๆ ของสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี

ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการเอาใจใส่ เข้าใจ และยอมรับถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในด้านที่ตนเองถนัด ผู้บริหารให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลบางคนอาจต้องดูแลใกล้ชิด ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้วก็ควรให้อิสระในการทำงาน โดยที่ผู้บริหารจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยง และที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่ผู้ตามเพื่อให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการบริหารความขัดแย้ง ดังนั้นควรศึกษาเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยในด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความขัดแย้งเพื่อที่ผู้บริหารจะได้นำมาเป็นแนวทาง ปรับใช้ในการพัฒนาบุคคลกรในสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำนายการบริหารความขัดแย้ง ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความขัดแย้งว่าเพื่อนำมาเสริมจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นในด้านนั้น ๆ

Reference

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Chaubankoh, K. (2016). *The Relationship between Transformational and conflict Management of School under Prachap Kriri Khan Primary Educational Service Area Office 1*. (Master of Education Thesis). Phetchaburi Rajabhat University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)

Hlakkum, P. (2014). *The Relationship between transformational Leadership and teamwork of Teachers Under Chaiyaphum Primary School Educational Service Area Office 2*. (Master of Education Thesis). Maha Sarakham Rajabhat University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)

Hongrengjan, P. (2014). *The Relationship between Transformational and Conflict Management teamwork of School Under Kanchanaburi Primary School Educational Service Area Office 1*. (Master of Education Thesis). Kanchanaburi Rajabhat University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)

Keawpol, K. (2017). *Developing the Conflicts Management Model for School Administrators of School under Nong Khai Primary Educational Sevice Area Office 2*. (Master of Education Thesis). Maha Sarakham Rajabhat University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Likert, R. (1967). "*The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbeic, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.

Patthapi, T. (2016). *The conflict Management of School Administrators of School Under Ubon Ratchathani primary Educational Service Area Office 2*. (Master of Education Thesis). Ubon Ratchathani Ratchabhat University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)

Panbun, N. (2016). *Transformational Leadership of Institution Administrators of School Under Nakon Sawan Primary Educational Service Area office 1*. (Master of Education Thesis). Nakhon Sawan Rajabhat University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)

Promsri, C. (2016). *The causal relationship of leadership style and social intelligence affecting on conflict management style among CEOs of corporation listed in SET 100.* (Master of Business Thesis). Rajamangala University of Technology Phra Nakhon University, Faculty of Management Science, Program in Business Administration. (in Thai)

Tongkum, M. (2016). *Conflict Management of Administrators School Under Secondary Educational Service Area Office 38.* (Master of Education Thesis). Buri Ram Rajabhat University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)

Wattananukul, U. (2017). *Transformational Leadership of the Basic School Administrators Under Yala primary Educational Service Area Office 1*. (Master of Education Thesis). Yala Rajabhat University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)

Yeehamah, A. (2017). *Transformational Leadership of Taramit Network Institutional Administrators under Pattani Primary Educational Service Area 1.* (Master of Education Thesis). Yala Rajabhat University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)

ผู้เขียน

นางสาวโสพินันท์ กะแหม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
เลขที่ 1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่างิ้ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280
E-mail: sopinun2423@gmail.com

รองศาตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาตะกาญจน์

ประธานกรรมการที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
เลขที่ 1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่างิ้ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280
E-mail: werayut_cha@nstru.ac.th

ดร.ธีรพงษ์ สมเขาใหญ่

อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
เลขที่ 3/3 หมู่ที่ 5 ตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 8000
E-mail: teerapong1@hotmail.com