

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่พิเศษจังหวัดชุมพร

The Study of Relationship Between Transformational
Leadership of Administrators and Conflict Management
in The Largest Secondary School in Chumphon Province.

วันสนั่น ทั่ววงศ์ศรี*

ดร.สมคิด นาคขวัญ** และ ดร.โสภณ เพ็ชรพวง***

บทคัดย่อ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพรเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู จำนวน 202 คน โดยใช้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับการปฏิบัติภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามากทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การจัดการความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับมาก ได้แก่ การประนีประนอม และการร่วมมือ ระดับปานกลาง ได้แก่ การเอาชนะ การเอื้ออำนาจ และการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้ง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

** ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

*** กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Abstract

The purposes of this research were : to study The Transformational Leadership, Conflict Management and the Relationship between Transformational Leadership of Administrators and Conflict Management in The Largest Secondary School in Chumphon Province. Collect data from 202 teachers, using questionnaires, the reliability at 0.97 the basic statistics used are the percentage mean, standard deviation and test statistic is correlation coefficient.

The results showed that the transformational leadership of the management executives Operational-level overview and list in high level. When considering a side showed much all sorted as follows: intellectual stimulation, inspirational motivation, individualized consideration, and idealized influence. To manage the conflict of the executives, overall compliance levels are moderate, but is considering technical aspects that executives in high level: compromising and collaboration at the operational management level medium: to overcome, forcing, accommodation and to avoiding. For the relationship between transformational leadership of administrators and conflict management in the largest secondary school Chumphon province, there is no overall relationship.

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การจัดการความขัดแย้ง, The Transformational Leadership, Conflict Management

บทนำ

สถานการณ์ของโลกปัจจุบันหลายประเทศต่างได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง รวมถึงวัฒนธรรมด้วย ทำให้การดำเนินชีวิตของประชากรโลกเปลี่ยนแปลงไปทั้งทางตรงและทางอ้อม การติดต่อสื่อสารต่างๆ สะดวกรวดเร็วมากขึ้นและกระจายไปในวงกว้างได้อย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีต่างๆ ทั้งทางโทรทัศน์ โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ดาวเทียม ทำให้ประเทศต่างๆ รับรู้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันตลอดเวลา หากประเทศใดไม่เข้าถึงการสื่อสารก็จะทำให้รู้ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ต่างๆ ที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อประเทศชาติเป็นอย่างมาก แต่หากประเทศใดเปิดรับข่าวสารการเปลี่ยนแปลงต่างๆ แล้วสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ก็จะทำให้ประเทศนั้นยืนหยัดและท้าทายสภาพปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างเข้มแข็ง รัฐบาลของแต่ละประเทศจึงให้ความสำคัญกับการศึกษา การรับรู้ การกระตุ้นความคิด และการแสดงออกของประชาชน เพื่อให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งต่างๆ ที่ตามมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อส่งเสริมศักยภาพของประชาชน ชุมชนและสังคมให้คงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งอย่างสงบสุข

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยให้การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้ ความสามารถ รู้จักคิด วิเคราะห์ บนพื้นฐานของความคิดที่ว่า คนเป็นทรัพยากรสำคัญ หากคนได้รับการพัฒนานักจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งตรงกับจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 6 ที่ว่าพัฒนาคนให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” แต่เนื่องจากปัญหาสภาพการจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันยังมีปัญหาทั้งด้านการจัดการ ปัญหาด้านคุณภาพ ปัญหาด้านหลักสูตร ปัญหาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 21)

การปฏิรูปการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องวางแผนบริหารจัดการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านแนวคิด วิธีการทำงาน กระตุ้นและผลักดันให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน โดยต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ซึ่งตามทฤษฎีของ บาสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1990) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะกระตุ้นให้เกิดความสนใจจากผู้ร่วมงานให้มองตาม

ผู้นำ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจ (Mission) โดยผู้นำแสดงบทบาทให้ผู้ตามไว้วางใจ จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามเป็นผู้มีศรัทธา เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกความสำนึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนแต่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แต่ทั้งนี้ไม่ว่าผู้บริหารจะบริหารด้วยวิธีการใด ก็ตามจุดมุ่งหมายของการบริหารงานก็เพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรในองค์กรใดก็ตามเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็มักจะมี ความขัดแย้งตามมา จึงอาจกล่าวได้ว่าความเปลี่ยนแปลงกับความขัดแย้งเป็นสิ่งที่คู่กัน เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็จะมีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย จึงทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความเห็นของทั้ง 2 ฝ่าย (วันชัย มีชาติ, 2548 : 165) ความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเผชิญ เนื่องจากการทำงานร่วมกันนั้นต่างคนต่างความคิดต่างความต้องการต่างความรู้และประสบการณ์ นิสัยใจคอแตกต่างกันเมื่อต้องมาทำงานร่วมกันธรรมชาติของความแตกต่างนี้ก็อาจทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ ผู้บริหารจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการจัดการความขัดแย้งได้เลย แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจสื่อสารให้แต่ละบุคคลเกิดการรับรู้บทบาทและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง ไม่ปล่อยให้ความรู้สึกและอารมณ์มีอิทธิพลเหนือตนในการรับมือ

กับความขัดแย้ง เพราะองค์ประกอบของความขัดแย้ง เริ่มต้นจากบุคคลไม่ให้ความสนใจต่อความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น (Purdue University อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี 2550 :11) ด้วยความมุ่งเน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมใจของกลุ่มคนที่ขัดแย้งกัน คนเหล่านี้อาจจะเผชิญกับปัญหาโดยตรงและพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่สร้างสรรค์และมุ่งเน้นถึงความต้องการของทั้ง 2 ฝ่ายไปพร้อมๆ กัน หรือมุ่งเน้นที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับฝ่ายตรงข้ามก่อน หรือมุ่งเน้นตอบสนองเรื่องของตนเองโดยไม่ยอมเสียประโยชน์ และไม่คำนึงถึงความต้องการของบุคคลอื่นด้วยอำนาจ หรือหลีกเลี่ยงปัญหาโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองและของผู้อื่น (Rahim. 2006 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2550 : 158) ผู้บริหารจึงมีหน้าที่แก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่ให้กลายเป็นปัญหาในองค์กร ความขัดแย้งเป็นเพียงแค่อุปสรรคหนึ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องฝ่าฟัน หากผู้บริหารสามารถแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ความขัดแย้งนั้นก็จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กรตามมา

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเป็นสถาบันการศึกษาที่ต้องปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้เรียนมีคุณภาพ ได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจึงต้องมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล มีศักยภาพรองรับการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาของรัฐได้อย่างแท้จริง แต่สภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งมีการแข่งขันกัน

เข้าเรียนสูง มีบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก ทำให้มักประสบปัญหาเรื่องของการความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การยึดติดกับวัฒนธรรมเดิม สิ่งที่ยึดปฏิบัติกันมานาน ไม่เปิดรับการปฏิรูปหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงรอยต่อของการพัฒนา จึงมักเกิดความขัดแย้งตามมา และกลายเป็นปัญหาในองค์กร (มงคล ภาธรธวานนท์, 2549 : 10) และจากความเป็นจริงของการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาที่รองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและมีความพร้อมทางทรัพยากรทางการบริหารทุกด้าน หากผู้บริหารโรงเรียนเรียนรู้และเข้าใจการสร้างการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานจะเป็นประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อความร่วมมือและความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้นและทำให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายด้วย (พชรพงศ์ ตรีเทพา, 2553: 3)

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร ได้รับความนิยม มีอัตราการแข่งขันเข้าเรียนสูง มีบุคลากรจำนวนมาก และไม่อาจหลีกเลี่ยงความเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้ ทั้งความขัดแย้งระหว่างบุคคล ที่เกิดจากความคิดเห็น การรับรู้ ความคาดหวัง และผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม เช่น การแบ่งกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวก ของครู ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครู และความขัดแย้งระหว่างโรงเรียนกับผู้เกี่ยวข้อง ความขัดแย้งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลขององค์การ (นรินทร์ องค์กรินทร์, 2549 : 14) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน จึงจำเป็นต้องให้ความสนใจกับความเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เอาใจใส่ หาวิธีการใช้ทักษะในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร สร้างความรักและผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร เป็นแนวทางในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร และนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำไปใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรสายงานบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร จำนวน 407 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร จำนวน 202 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน

มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพรแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพรได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ จังหวัดชุมพร ได้แก่ การเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการใช้อำนาจ

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที่ใช้ คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู รองลงมา คือ ครูชำนาญการ ครูอัตราจ้าง ครูผู้ช่วย ตำแหน่งอื่นๆ และครูชำนาญการพิเศษ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี รองลงมาคือ 5 - 10 ปี 16 ปีขึ้นไป และ 11 - 15 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ดังนี้

2.1 การกระตุ้นการใช้ปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออก สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ปัญญาแก้ปัญหา สนับสนุนการคิดอย่างเป็นขั้นตอนและเชื่อว่าปัญหาคือโอกาสในการใช้ปัญญา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแก้ปัญหาด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ และเชื่อว่าปัญญาสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ ยกตัวอย่างปัญหาให้ผู้ร่วมงานหาวิธีแก้ปัญหาอยู่เสมอและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในมุมมองต่างๆ วิเคราะห์ความคิดของผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผล และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนมาก เชื่อว่าผู้ร่วมงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงวิสัยทัศน์ การกิจ และเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารเชื่อมั่นในความตั้งใจของบุคลากรและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ โน้มน้าวให้ผู้ร่วมงาน

คิดบวกต่ออุปสรรคในการทำงาน และสร้างแรง
จูงใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

2.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงาน
เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ
ของแต่ละบุคคล มีการสื่อสารสองทาง
กับผู้ร่วมงานแต่ละคน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
เป็นรายบุคคล ยอมรับความสามารถที่แตกต่างกัน
ของผู้ร่วมงาน เอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน
และส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ก้าวหน้าตามความสามารถ
และความถนัด รู้จักผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและ
ให้การช่วยเหลือ ชี้แนะ และพัฒนาศักยภาพผู้ร่วมงาน
เป็นรายบุคคล มองเห็นคุณค่าและความสามารถ
ของบุคลากร และผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
เป็นรายบุคคล

2.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน
มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีศีลธรรม จริยธรรมในการ
ทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ประพฤติตนเป็น
แบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในอุดมการณ์ ควบคุมอารมณ์
ได้ทุกสถานการณ์ ระบุจุดประสงค์ของงานอย่าง
ชัดเจน สามารถนำองค์กรก้าวผ่านอุปสรรคได้
เป็นที่ยอมรับนับถือ และเป็นที่ยกย่องของผู้ร่วมงาน

3. ระดับการจัดการความขัดแย้งของ
ผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพรโดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า

3.1 การประนีประนอม โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ ผู้บริหารใช้สันติวิธีในการแก้ปัญหา ให้บุคคล
ที่สามช่วยเจรจาเพื่อแก้ปัญหา แก้ปัญหาโดยคำนึงถึง
ความต้องการของตนเองและผู้ร่วมงาน จูงใจให้
ผู้ร่วมงานเห็นประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายจะได้รับ และ
ระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ร่วมงาน
พึงพอใจที่ได้รับประโยชน์บางอย่าง แม้ว่าจะเสีย
ประโยชน์บางอย่างไป และผู้บริหารใช้ความนุ่มนวล
ในการเจรจาทอรองกับผู้ร่วมงาน

3.2 การร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับ
มาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหาร
เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
ผู้บริหารและผู้ร่วมงานช่วยกันหาสาเหตุและวิธีการ
แก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารคำนึงถึงผลประโยชน์ของ
ทุกฝ่าย ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
ใช้ความยุติธรรมในการแก้ปัญหา ระดับปานกลาง
ได้แก่ สร้างความพึงพอใจให้ทุกฝ่าย แก้ปัญหาโดยใช้
ฉันทามติ และสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงาน
ตามลำดับ

3.3 การเอาชนะโดยรวม อยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่
อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหา
น้อย ดังนี้ผู้บริหารเอาความคิดของตนเองเป็นสำคัญ
ใช้คำพูดที่เด็ดขาดในการการสั่งการ วางกฎเกณฑ์
ที่สามารถวัดได้ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติและมักอ้าง
ระเบียบต่อผู้ร่วมงานเพื่อให้ตนได้ประโยชน์ ใช้
อำนาจสั่งการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการทำ
ทุกวิถีทางให้ตนเองเป็นฝ่ายชนะ เปลี่ยนผู้รับผิดชอบ
งานเมื่อผลงานไม่เป็นที่พึงพอใจ และไม่สนใจความ
ต้องการหรือความคาดหวังของผู้อื่น ตามลำดับ

3.4 การเอื้ออำนาจ โดย รวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อผลประโยชน์ของผู้ร่วมงานมากกว่าตนเอง ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมงานเสมอผู้บริหารพยายามหาทรัพยากรต่างๆ ตามที่ผู้ร่วมงานต้องการผู้บริหารบริหารงานโดยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจผู้บริหารเสียสละผลประโยชน์ของตนให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้บริหารไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง แต่คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ร่วมงานมากกว่าตามลำดับ

3.5 การหลีกเลี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้การจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารปล่อยให้ปัญหามีอยู่ ไม่จัดการแก้ไข ผู้บริหารแยกผู้ร่วมงานที่ขัดแย้งกันไม่ให้ทำงานเกี่ยวข้องกัน ผู้บริหารวางเฉยพยายามไม่รับทราบความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและผู้บริหารพยายามเลี่ยงการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหา ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา และผู้บริหารไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนและผู้ร่วมงานตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งแยกเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการเอาชนะในระดับน้อยที่สุดในทิศทางตรงข้ามกัน รองลงมา คือ สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการร่วมมือในระดับน้อยที่สุดในทิศทางตรงข้ามกันแต่ไม่สัมพันธ์กับการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการเอื้ออำนาจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการเอื้ออำนาจในระดับน้อย รองลงมา คือ สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการร่วมมือในระดับน้อยสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอมในระดับน้อยที่สุด และสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการเอาชนะในระดับน้อยที่สุด แต่ไม่สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการหลีกเลี่ยง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการหลีกเลี่ยงมากที่สุด รองลงมา คือ สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการเอื้ออำนาจในระดับน้อย สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอม ในระดับน้อย สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการร่วมมือในระดับน้อย และสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการเอาชนะ ในระดับน้อยที่สุดในทิศทางตรงข้ามกัน ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการเอื้ออำนาจในระดับปานกลาง รองลงมา คือ สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการร่วมมือในระดับน้อย สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการ

ประนีประนอมในระดับน้อย สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการเอาชนะในระดับน้อยที่สุดในทิศทางตรงข้ามกัน และสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการหลีกเลี่ยงในระดับน้อยที่สุดในทิศทางตรงข้ามกัน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยว กับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อมูลที่ค้นพบในการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้รับการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้วยการศึกษาค้นคว้า อบรม ศึกษาดูงาน สัมมนา ตลอดจนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันคิด แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการและมุมมองที่หลากหลาย มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานคิดบวก ริเริ่มสร้างสรรค์ และกระตือรือร้นในการทำงานโดยคำนึงถึงความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงาน

ประพุดิตนเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานยอมรับยกย่อง และนับถือ ซึ่งผลการวิจัยทำให้ทราบว่าผู้บริหาร มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน กมลมาลย์ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนงานวิจัยของอภิชา มีเพียร (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และงานวิจัยของฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการการปรับเปลี่ยนงานและองค์กร ให้ดำเนินไปได้อย่างมีคุณภาพภายใต้สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกจึงสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานหาสาเหตุของปัญหา โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้ปัญญาแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน กมลมาลย์ (2552) ที่ได้ศึกษาพบว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและใช้เหตุผลในการทำงาน คิดวิเคราะห์แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ หาสาเหตุและปรับเปลี่ยนวิธีแก้ปัญหาไปแต่ละสถานการณ์ และคิดแก้ปัญหาโดยใช้มุมมองใหม่ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิขยา มีเพียร (2552) ที่ได้ศึกษาพบว่าควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น มีการ

จัดประชุมเพื่อชี้แจงการดำเนินงานและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ระดมความคิดเห็น มุมมองต่างๆ ของผู้ร่วมงานและควรพิจารณาความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผล

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม มีความเชื่อว่าผู้ร่วมงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร สร้างความกระตือรือร้นทัศนคติที่ดีในการทำงานมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เรียนรู้และพัฒนา กำหนดเป้าหมายสูงสุด จูงใจ โน้มน้าวให้ครูเกิดการกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิขยา มีเพียร (2552) ที่ศึกษาพบว่าผู้บริหารควรมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามกำหนด และให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการสร้างแรงจูงใจตามความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน ให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงเป้าหมายทั้งของตนเองและองค์กร โน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานคิดบวกและคำนึงถึงส่วนรวม

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล มีการสื่อสารสองทางกับผู้ร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน กมลมาลย์ (2552) ที่ศึกษาพบว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถพิเศษต่างๆ อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาผลงานของตนเอง โดยให้ความสนใจ เข้าใจ เข้าถึงตัวบุคลากรแต่ละคน โดยรับฟังเรื่องต่างๆ อย่างตั้งใจและเข้าใจตรงประเด็น ตลอดจนให้การช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้นำและองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชา มิเพียร (2552) ที่ศึกษาพบว่าผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความแตกต่างของศักยภาพแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหารจึงควรรู้จักผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงาน เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเท่าเทียมกัน ส่งเสริมผู้ร่วมงานตามความสามารถและความถนัด ช่วยเหลือ ชี้แนะ พัฒนาผู้ร่วมงานตามศักยภาพ หรืออาจจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความ

มุ่งมั่นตั้งใจทำงาน เชื่อมั่นในตนเอง มีศีลธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์ และเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน กมลมาลย์ (2552) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติตนอยู่ในความถูกต้อง มีศีลธรรม จริยธรรม เสริมสร้างความสามัคคี ประองตจนบุคคลากรรู้สึกมั่นใจในพลังของหมู่คณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชา มิเพียร (2552) ที่ศึกษาพบว่าดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ผู้บริหารจึงควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการครองตน ครองคน และครองงาน ด้วยการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักควบคุมอารมณ์ มีจิตสาธารณะ สร้างการยอมรับจากผู้ร่วมงานและสังคม และสามารถนำพาองค์กรก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆ ได้

2. การจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการการปฏิบัติที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การประนีประนอมและการร่วมมือ ระดับการปฏิบัติที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การเอาชนะ การเอื้ออำนวย และการหลีกเลี่ยง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก เช่น คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ตลอดจนชุมชนโดยรอบ ทำให้มุมมองจากแต่ละฝ่ายแต่ละงานแตกต่างกัน ความคิดเห็นจึงแตกต่างกันด้วย ผู้บริหารจึงต้องจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการต่างๆ โดยวิธีการประนีประนอมเป็นวิธีการที่ใช้มากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องการรักษา

ผลประโยชน์ให้กับทุกฝ่าย ต้องการแสวงหาแนวทาง ยุติข้อขัดแย้งที่ดีที่สุด เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

2.1 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารด้วยวิธีการประนีประนอมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงความต้องการของตนเองและผู้ร่วมงานอย่างสันติวิธี และจงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายจะได้รับ ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอม ผู้บริหารควรใช้การอธิบายจงใจอย่างสันติให้แต่ละฝ่ายเห็นประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ ซึ่งเป็นการพบกันแบบครึ่งทางต่างฝ่ายต่อได้ประโยชน์บางอย่างและเสียประโยชน์บางอย่างไป เพื่อให้ผู้ร่วมงานแต่ละฝ่ายมีทางออกที่พึงพอใจทั้งคู่

2.2 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้วยวิธีการร่วมมือตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และใช้ความยุติธรรมในการแก้ปัญหาดังนั้น หากผู้บริหารต้องการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการร่วมมือ ผู้บริหารควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เพื่อหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายเพื่อให้ทุกฝ่ายยอมรับ สร้างฉันทามติและความยุติธรรม และสร้างความรู้สึกที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน

2.3 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารด้วยวิธีการเอาชนะตามความคิดเห็นของ

ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเอาความคิดของตนเองเป็นสำคัญ ใช้คำพูดที่เด็ดขาดในการสั่งการ วางกฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติใช้อำนาจสั่งการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยไม่สนใจความต้องการหรือความคาดหวังของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารที่จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการเอาชนะ คือ ผู้บริหารที่เอาความคิดของตนเองเป็นสำคัญ ใช้ทุกวิธีที่ทำให้ตนเองเป็นฝ่ายชนะโดยไม่คำนึงถึงความต้องการหรือความคาดหวังของผู้อื่นใช้อำนาจวางกฎเกณฑ์บังคับให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ ใช้คำพูดที่เด็ดขาด ตลอดจนเปลี่ยนผู้รับผิดชอบ

2.4 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารด้วยวิธีการเอื้ออำนาจตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานมากกว่าตนเอง อำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมงานพยายามหาทรัพยากรต่างๆ ตามที่ผู้ร่วมงานต้องการเพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจ โดยเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อคำนึงถึงผู้ร่วมงานก่อนเสมอ ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการเอื้ออำนาจ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คำนึงถึงประโยชน์และความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ มุ่งมั่นที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ร่วมงานก่อน และควรหลีกเลี่ยงความขัดแย้งเพื่อให้การทำงานราบรื่น

2.5 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้วยวิธีการหลีกเลี่ยง ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่จัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อาจจะพยายามแยกผู้ร่วมงานที่ขัดแย้งกัน ไม่ใช่เกี่ยวข้องกัน พยายามวางเฉยไม่รับทราบปัญหา และหลีกเลี่ยงการตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารที่จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการหลีกเลี่ยง คือ ผู้บริหารที่พยายามหลีกเลี่ยงปัญหา พยายามไม่เกี่ยวข้อง หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ปล่อยให้ปัญหายังอยู่หรือแยกผู้ร่วมงานที่มีปัญหาไม่ให้เกี่ยวข้องกัน โดยไม่สนใจประโยชน์ที่ตนเองและผู้ร่วมงานจะได้รับจากการแก้ปัญหา

3. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพรโดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการร่วมมือคือ หากผู้บริหารใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการร่วมมือสูง ผู้บริหารจะสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการใช้ปัญญา และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงแต่ใช้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้นำในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจังหวัดชุมพร ต้องการสร้างความร่วมมือในการทำงานจากผู้เกี่ยวข้องจึงพยายามสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เชื่อมั่นในความคิดและสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในมุมมองต่างๆ ด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกโดยผู้บริหารยอมรับความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงาน สนับสนุนผู้ร่วมงานตามความถนัดช่วยเหลือ ชี้แนะ และพัฒนาผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

ส่วนการจัดการความขัดแย้งทุกวิธีมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคือ หากผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูง ผู้บริหารจะใช้วิธีการเอื้ออำนวย การร่วมมือ การประนีประนอมสูง และการหลีกเลี่ยงสูง แต่จะใช้วิธีการเอาชนะต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้นำในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน จึงพยายามจัดการความขัดแย้งด้วยการเอื้ออำนวยโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ร่วมงานมากกว่าตนเอง อำนวยความสะดวก เอาใจใส่ และพยายามหาทรัพยากรต่างๆ ตามที่ผู้ร่วมงานต้องการ ใช้วิธีการร่วมมือเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็น สนับสนุนผู้ร่วมงาน ใช้ความยุติธรรมในการแก้ปัญหา และพยายามสร้างความพึงพอใจให้ทุกฝ่ายใช้วิธีการประนีประนอมสูงใจให้แต่ละฝ่ายเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับแม้ว่าต้องเสียประโยชน์บางอย่างไป ใช้การเจรจาต่อรองอย่างนุ่มนวล ตลอดจนใช้บุคคลที่สามช่วยเจรจาเพื่อให้เกิดสันติวิธีในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จังหวัดชุมพรมีดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งเป็นเรื่องที่ดีแต่ควรพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุดประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการยึดมั่นในอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ระบุจุดประสงค์ของงานชัดเจน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน ควบคุมอารมณ์ให้ได้ทุกสถานการณ์และต้องสร้างผลงานให้สังคมยอมรับ

1.2 ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มอบงานที่ท้าทายความสามารถ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้นในการทำงาน เชื่อมมั่นในความตั้งใจของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร สร้างทัศนคติที่ดีและโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานคิดบวก

1.3 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในมุมมองต่างๆ วิจารณ์ความคิดของผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผล สร้างความคิดว่าปัญหาคือโอกาสในการใช้ปัญญา ให้กำลังใจผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์

1.4 ผู้บริหารควรเอาใจใส่ผู้ร่วมงานช่วยเหลือ สนับสนุนผู้ร่วมงาน คำนึงถึงความรู้ความสามารถและข้อจำกัดของผู้ร่วมงานแต่ละคนช่วยเหลือ ชี้แนะ และพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลทุกคน

2. การจัดการความขัดแย้ง

ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดชุมพร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติที่อยู่ในระดับมาก คือ การประนีประนอมและการร่วมมือ ส่วนการเอาชนะ การใช้อำนาจ และการหลีกเลี่ยง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งทุกวิธีมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จังหวัดชุมพรดังนี้

ผู้บริหารจึงควรพิจารณาสาเหตุของความขัดแย้ง ศึกษาข้อดีหรือข้อจำกัดของวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบต่างๆ ให้ชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ก่อนที่จะตัดสินใจใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสมประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ไม่เอาความคิดของตนเองเป็นสำคัญ ไม่ใช้คำพูดที่แสดงถึงอำนาจของตนเองในการสั่งการแต่ควรใช้คำพูดที่นุ่มนวลและรักษาน้ำใจผู้ร่วมงาน

2.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงาน สร้างความพึงพอใจ และมีความยุติธรรมให้กับผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และผู้ร่วมงานเชื่อมั่นในความยุติธรรมของผู้บริหาร อันจะทำให้ความเต็มใจและให้ความร่วมมือในการทำงาน

2.3 ผู้บริหารควรคำนึงและรักษาผลประโยชน์ของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ใช้วิธีการเจรจาต่อรองอย่างนุ่มนวลและสร้างสรรค์เพื่อประนีประนอมให้แต่ละฝ่ายพึงพอใจกับประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ

2.4 ผู้บริหารไม่ควรหลีกเลี่ยงหรือไม่รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ควรปล่อยให้ปัญหาคงอยู่ ควรรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยใจที่เป็นกลาง พยายามหาวิธีแก้ปัญหาลดปัญหาที่จะเกิดขึ้น

2.5 ผู้บริหารควรคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็น อำนวยความสะดวก จัดหาทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน และเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเสมอ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น การเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การเปลี่ยนทรัพยากรมนุษย์ การสร้างสัมพันธภาพ เป็นต้น

3.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาที่ขนาด
แตกต่างกัน

3.3 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของ
ครูต่อวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี.(2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ : อีกริเปอร์เนท.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นรินทร์ องค์อินทรีย์. (2549).พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พชรพงศ์ ตรีเทพา. (2553).ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษยอดนิยม : กรณี
ศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- มงคล ภาธรธวานนท์. (2549). การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การและกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยม
ศึกษาขนาดใหญ่พิเศษยอดนิยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ดันอ้อแถมมี.
- แสงเดือน กมลมาลย์. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวดนนทบุรี.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภิขยา มีเพียร. (2552). ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ
เขต 2.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.