

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้ง ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

Leadership of School Administrators Affecting Conflict Management of Schools in Phetchaburi Province Under the Secondary Educational Service Area Office 10

สุรินทร์ ผุดผ่อง^{1*}
Surin Pudpong^{1*}
อัญชณา พาณิช^{2*}
Anchana Panich^{2*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี 2) การจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับรองลงมา ซึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารแบบวางเฉย 2) การจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการยอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการเอาชนะ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของ

¹ นักศึกษามัธยมศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน อีเมล : surin_pd@hotmail.com โทรศัพท์ 087-1165878

¹ Graduated Student, Master of Education (Educational Administration), M.Ed. Phetchaburi Rajabhat University 76000

* Corresponding Author e-mail : surin_pd@hotmail.com tel : 087-1165878

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ป.ร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อีเมล : anchokok@gmail.com

² Assistant Professor Ph.D. (Educational Administration) Phetchaburi Rajabhat University : e-mail : anchokok@gmail.com

สถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ได้แก่ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (X_2) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีประสิทธิภาพในการทำงานร้อยละ 27.20 สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $\hat{Y}_{tot} = 1.313 + 0.309(X_2) + 0.209(X_1)$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ การจัดการความขัดแย้ง ผู้บริหาร สถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to evaluate : 1) the leadership of school administrators, 2) the conflict management of school administrators, and 3) the leadership of school administrators affecting the conflict management of schools in Phetchaburi Province under the Secondary Educational Service Area Office. The samples consisted of 285 administrators and teachers in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 10. The research instrument was a five-rating-scale questionnaire. Statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The results were as follows : 1. The leadership of school administrators in Phetchaburi Province, as a whole and each aspect, were at a high level. Considering in transformational leadership, idealized influence was at the highest level, followed by individualized consideration, inspiration motivation, and intellectual stimulation. For transactional leadership, contingent reward was at the highest level, followed by management-by-exception. 2. The conflict management of school administrators in Phetchaburi Province was overall at a moderate level. Considering in each aspect, compromising was at the highest level, followed by, collaboration, accommodation, avoiding, and competition, respectively. 3. The leadership of school administrators affecting the conflict management of schools in Phetchaburi Province Under the Secondary Educational Service Area Office 10 included transactional leadership (X_2), and transformational leadership (X_1) having the predictive efficiency of 27.20 percent, the equation could be written as $\hat{Y}_{tot} = 1.313 + 0.309(X_2) + 0.209(X_1)$.

Keywords : leadership, conflict management, administrators, schools

บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงทำให้การบริหารและการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ หากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงแบบการเป็นผู้นำย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดหมายที่ตั้งไว้ อย่างแน่นอน การทำงานใด ๆ ที่จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ตัวผู้นำของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ นั่นเอง สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คือ การทราบถึงสาเหตุหรือแหล่งที่มาของโอกาสในการเกิดความขัดแย้ง เพื่อที่จะหาแนวทางในการรับมือและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนาและเป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงพ้น ครอบคลุมที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมเมื่อไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงจากความขัดแย้งได้จึงควรจะต้องรู้จักและเข้าใจ ความขัดแย้งแปลงสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ [1] ใน การที่ผู้บริหารจะใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งให้ ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม และส่งผลให้องค์กรมี ประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องมีวิธีการหรือมีแนวทางในการบริหารความขัดแย้ง ความขัดแย้งเป็น

ที่เกิดขึ้นได้ตามธรรมชาติไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ แต่ในขณะเดียวกันอาจเป็นปัจจัยในทางบวกที่ช่วยพัฒนาลักษณะส่วนตัวของบุคคลนั้นได้เช่นกัน [2]

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเผชิญหน้าอยู่ทุกวัน ผู้บริหารไม่สามารถทำเป็นไม่สนใจหรือละเลยเสียได้ และไม่สามารถปล่อยให้เกิดขึ้นและรุนแรงขึ้นได้โดยไม่จัดการแก้ไข การจัดการความขัดแย้งเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยไม่สามารถเลือกได้ว่าจะต้องทำงานกับใครก็ตาม ผู้บริหารต้องมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งซึ่งมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน นักทฤษฎีองค์การได้พยายามศึกษาวิจัยปัญหาเรื่องความขัดแย้งในหน่วยงานหรือนักการศึกษาได้นำศาสตร์ในเรื่องนี้มีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาด้วยเห็นว่าหากสามารถควบคุมสาเหตุของความขัดแย้งและจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ จะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในสาเหตุของความขัดแย้งและประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี [3]

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีปัญหาที่สัมพันธ์กับการบริหารอยู่มาก เป็นต้นว่า ปัญหาคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหาร การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการ จากการศึกษาการศึกษางานในสถานศึกษามีปริมาณมากขึ้น นอกจากงานด้านวิชาการและงานภารกิจหลักของโรงเรียนทั้ง 4 งานแล้วยังมีงานอื่นๆ อีกมากมายที่ผู้บริหารและคณะครูจะต้องประสานงานและทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งความขัดแย้งที่พบอยู่เสมอได้แก่ ครูผู้สอนขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่รวมกิจกรรมตามมติของคณะครูส่วนใหญ่หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเองไม่สร้างภาวะผู้นำให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาก็เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคี ครูในสถานศึกษาทะเลาะวิวาทกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาทะเลาะวิวาทกับคณะกรรมการสถานศึกษาของสถานศึกษา ครูทะเลาะวิวาทกับผู้ปกครองนักเรียน ครูไม่ตั้งใจทำการสอน ผู้บริหารไม่ยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และครูผู้สอนทะเลาะวิวาทกับผู้บริหารสถานศึกษา การที่จะประสานงานร่วมมือกันทำงานย่อมมีปัญหา ต่างคนต่างทำงานมีการแย่งกันทำงาน ส่งงานไม่ทันตามกำหนดเวลาเกิดความเสียหายแก่ทางราชการ บางครั้งก็แบ่งพรรคแบ่งพวก ความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นในสถานศึกษา ย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง [4] จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ว่าอยู่ในระดับใดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอื่น ๆ ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในสถานศึกษาและวางแผนปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
2. เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน และครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 1,076 คน รวมทั้งสิ้น 1,098 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) [5] ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง และครูผู้สอน 263 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ด้าน และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มี 2 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนประกอบด้วย 1) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และ 2) ด้านการบริหารแบบวางเฉย
3. ตัวแปรตาม คือ การจัดการความขัดแย้ง ประกอบด้วย 1) การเอาชนะ 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง 5) การยอมให้

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและกระบวนการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา และร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและของนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
2. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข
3. ปรับปรุงแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 ถึง 1.00

4. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 30 คน

ซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a-Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.963

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง หลังจากส่งหนังสือขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

3. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ พิจารณารายละเอียดรายด้านดังนี้

1.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงานและไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนตามลำดับ

1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนเพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรดำเนินไปตามที่คาดหวังไว้ผู้บริหาร

สถานศึกษาชี้ให้เห็นความสำเร็จที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต จากการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

1.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลและหลักฐานมากกว่าคิดว่าเป็นปัญหารองลงมากคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทาง และวิธีการมาพัฒนาองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการพิจารณาปัญหา และแก้ไขปัญหตามลำดับ

1.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานรองลงมากคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอตามศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพตามลำดับ

1.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ รองลงมากคือ ด้านการบริหารแบบวางเฉยตามลำดับพิจารณารายละเอียดรายด้านดังนี้

1.2.1 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้รองลงมากคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงเมื่อผู้ร่วมงานตั้งใจทำงานผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับผู้ร่วมงานกำหนดเป้าหมายและหลักเกณฑ์ความสำเร็จของงาน พร้อมทั้ง

ให้รางวัลเป็นการตอบแทนเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

1.2.2 ด้านการบริหารแบบวางเฉยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานรองลงมากคือ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงานให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความคิดพลาดหรือล้มเหลวและผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดหรือล้มเหลวเพื่อให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ตามลำดับ

2. การจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ ด้านการประนีประนอม รองลงมากคือ ด้านการร่วมมือด้านการขอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการเอาชนะตามลำดับแสดงรายละเอียดรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการเอาชนะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแถลงนโยบายการทำงานพร้อมทั้งกำชับให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัดรองลงมากคือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นความสำคัญของเป้าหมาย มากกว่าความแตกต่างในวิธีการหลักเพื่อเอาชนะผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นงานมากกว่ามุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

2.2 ด้านการร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะพยายามสร้างสัมพันธภาพที่ดีเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพอใจและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันรองลงมากคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ทั้งสองฝ่ายแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และนำไปสู่การร่วมมือกันปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาจัดการ

ความขัดแย้งโดยการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
ไม่ยึดมั่นในความคิดของตนฝ่ายเดียวตามลำดับ

2.3 ด้านการประนีประนอม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการร่วมมือกันเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งผู้บริหารสถานศึกษานอนน้ำใจและรักษาสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานตามลำดับ

2.4 ด้านการหลีกเลี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความอดทนอดกลั้นเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาเท่าที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงความตึงเครียดตามลำดับ

2.5 ด้านการยอมให้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษานอนน้ำใจผู้ร่วมงานหรือพยายามรักษาสัมพันธภาพเอาไว้ รองลงมาคือ ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้กับผู้ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาผู้บริหารสถานศึกษายอมเสียสละผลประโยชน์ของตนเองให้แก่ผู้ร่วมงานตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ได้แก่ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (X_2) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.309 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.209 ซึ่งสามารถเขียนสมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $\hat{Y} = 1.313 + 0.309(X_2) + 0.209(X_1)$

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนถือเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำและผู้ประสานงานในการบริหาร ทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานขอมอูทิศตนเพื่อการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่องานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน และขอมอูทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน ดังที่แพทริก (Patrick) [6] ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ผู้บริหาร ในฐานะผู้นำขององค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุขามนตร์ เข้มเจริญกิจ [7] ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่เป็นสถานศึกษาประเภทที่ 1 ปีการศึกษา 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ตามลำดับ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา นุชสาย [8] ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการยอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการเอาชนะ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงทำให้การบริหารและการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ โดยผู้บริหารและคณะครูจะต้องประสานงานและทำงานร่วมกัน ซึ่งในการทำงานร่วมกันจะต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้บริหารไม่สามารถทำเป็นไม่สนใจหรือละเลยเสียได้ และไม่สามารถปล่อยให้เกิดขึ้นและรุนแรงขึ้นได้โดยไม่จัดการแก้ไข หากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงแบบการเป็นผู้นำย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องทราบถึงสาเหตุหรือแหล่งที่มาของโอกาสในการเกิดความขัดแย้ง เพื่อที่จะหาแนวทางในการรับมือและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ล้าจวน ชื่นธงชัย [3] ได้กล่าวว่าการจัดการความขัดแย้งเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยไม่สามารถเลือกได้ว่าจะต้องทำงานกับใครก็ตาม ผู้บริหาร

ต้องมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งซึ่งมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน นักทฤษฎีองค์การได้พยายามศึกษาวิจัยปัญหาเรื่องความขัดแย้งในหน่วยงานหรือนักการศึกษาได้นำศาสตร์ในเรื่องนี้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา ด้วยเห็นว่าหากสามารถควบคุมสาเหตุของความขัดแย้งและจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในสถานศึกษาได้ จะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในสาเหตุของความขัดแย้งและประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศร กรุงกาญจนา [9] ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การบริหารความขัดแย้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ด้านสัมพันธภาพการเผชิญหน้าอยู่ในระดับมาก ส่วนการถอนตัวการประนีประนอมและการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรงค์ จอมทรัพย์ [10] ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการประนีประนอม อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ แบบการร่วมมือ และแบบการเอาชนะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ได้แก่ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดการความขัดแย้งขององค์กร แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องให้ความรู้

ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเต็มที่ ดังที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ [11] ได้กล่าวว่า การจัดการความขัดแย้งเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการแก้ไขด้วยปัญญาและความสุขุมรอบคอบ ไม่ควรจะละเลยกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะทำตัวอยู่เหนือความขัดแย้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัตรา นุชสาย [8] ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญตา เกื้อกูลรัฐ [12] ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธารามมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระและสนับสนุนผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน โดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงานหากไม่เกิดข้อบกพร่อง คอยสังเกตผล

การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเพื่อคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงานให้ถูกต้อง เพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

1.2 การจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยด้านการเอาชนะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรหาวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่ทำร้ายจิตใจและความรู้สึกของบุคคลอื่นและการบริหารความขัดแย้งควรใช้วิธีการหลาย ๆ อย่างร่วมกัน

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ได้แก่ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรปรับพฤติกรรมของผู้นำของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาต่างพื้นที่ที่มีบริบทขนาดของสถานศึกษาจำนวนบุคลากรที่ต่างกัน เพื่อยืนยันถึงความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ. ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [2] มยุรี สนิทกุล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [3] ลำจวน ชื่นธงชัย. (2551). การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- [4] วัชรินทร์ เหลืองนวล. (2555). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [5] วรณิ แกมเกตุ. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [6] สุภิสรา แพนสง. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [7] สุชามนตร์ เข้มเจริญกิจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- [8] สุภัทรานุชสาย. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [9] นริศร กรุงกาญจนา. (2549). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [10] วรจักร จอมทวีชัย. (2555). การบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- [11] เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดันอ้อ แกรมมี่.
- [12] ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.