

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

Relationship Between Transformational Leadership and Conflict Management
in Educational Institutions Under the Phatthalung Primary Educational Service
Area Office 1

กรกมล ช่วยเต้า

Gongamon chuaytao

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ประเทศไทย

Hatyai University, Thailand

E-mail: gongamon.comsci@gmail.com



Received: 19 March 2025; Revised: 19 August 2025; Accepted: 21 August 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา (4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 เป็นการศึกษาแบบผสมผสานระหว่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 86 คน ระดับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .954 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการพรรณาวិเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 ทั้งหมด 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนมีวิธีการและแนวทางที่แตกต่างกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ มุมมองของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นแล้ว แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้น

สถานการณ์ ณ ขณะนั้น และความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการร่วมกันแก้ปัญหาอย่างจริงจัง จนทำให้การ
แก้ปัญหานั้นผ่านไปได้ด้วยดีก่อให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การเปลี่ยนแปลง, การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

Abstract

The objective of this research article were (1) Study the level of leadership, change of school administrators. (2) Study the conflict management level of school administrators (3) Study the relationship between leadership and conflict management in schools (4) Study the development of leadership, change for conflict management in educational institutions. Under the Phatthalung Region 1 is a mix research. 276 samples, 86 target groups, the confidence level of the questionnaire is equal to .954 tools used in the research are the statistics questionnaires used in the analysis of frequency, percentage, average, and standard deviation Pearson Relationship Cooperative and analysis.

Research shows: 1) Leadership level of change Under the Phatthalung Region 1, the overall level is at a high level in all areas. 2) The level of conflict management in schools Under the Phatthalung Region 1, overall, in all levels. 3) The relationship between leadership, change and conflict management in the schools under the Phatthalung District 1, all 4 areas, namely the ideology influence. Inspiration Stimulating wisdom and taking into account individuality have a positive relationship with statistical significance and 4) Study of guidelines for the development of leadership, change for conflict management in schools Under the Phatthalung Region 1, found that each school administrators have different methods and guidelines in solving problems, with leadership, vision of each person's viewpoint. Therefore Guidelines for the development of leadership, change for conflict management in schools, depending on the individual, the situation at that time and the cooperation from all parties in jointly solved the problem seriously. Until the solution to the problem is well passed, resulting in improved leadership

Keywords: Leadership, Change, Conflict management in schools

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 "การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และให้บุคคลดังกล่าวมี สิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก ที่กำหนดในกฎกระทรวง" และสอดคล้องกับแผนพัฒนา

คุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 - 2559 รวมทั้งกฎหมายและปฎิญญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการจะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายดังที่กล่าวมาจะต้อง อาศัยผู้นำที่มีการบริหารสามารถปรับตัวให้ เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและรูปแบบในการบริหารจัดการ สถานศึกษาต้องเปลี่ยนไป ผู้บริหารจึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแนวความคิด กล ยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงการจัดการกับ อุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดการกับปัญหาความ ขัดแย้งให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 สิ่งที่ทำท้าทายความสามารถ คือ ความสามารถนำพา องค์กรของตน ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาคาการณ์ถึง การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพราะนโยบายการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถ สร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลง นั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ (พรชัย เจดามาน, 2560)

ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขึ้นอยู่กับ ศักยภาพ และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดย แนวคิดทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับกันมาก มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์กันในหมู่วมลสมาชิก จำเป็นต้องมีการพึ่งพากัน แบ่งปันกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน มีน้ำใจกัน มีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ที่เกิดระหว่าง บุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กรนั้น ซึ่งประกอบกันเป็นโครงสร้างของสังคม โดยเริ่มต้นจากครอบครัวที่ถือเป็น สถาบันที่สำคัญที่สุดของสังคม ขยายไปสู่ความสัมพันธ์ของบุคคล ในหน่วยงานหรือองค์กรที่ใหญ่ขึ้น ยิ่งสังคมมี ขนาดใหญ่ขึ้นเพียงใด โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้ง ย่อมมีเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น สาเหตุสำคัญประการหนึ่งในการ บริหารสถานศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายหรือขาดประสิทธิภาพนั้นเนื่องจากการบริหารงานบุคลากรที่เกิดปัญหา ความขัดแย้งกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ปัญหาระหว่างครูกับครู ปรากฏให้เห็นอยู่เสมอว่าครูในหน่วยงาน เดียวกันทะเลาะเบาะแว้งกัน แบ่งพรรคแบ่งพวก อิจฉาริษยากลั่นแกล้งกัน ความคิดเห็นแตกต่างกัน การขาด ความสามัคคีกัน การทำงานที่ไม่ประสานกัน รวมถึงความขัดแย้งอันเนื่องมาจากผลประโยชน์ขัดกัน โดยเฉพาะ การพิจารณาความดีความชอบ และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านความถี่และความรุนแรง ซึ่งจะเห็นจาก สถิติการรับเรื่องร้องเรียนจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้อง ให้ความสนใจต่อปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและเอาใจใส่ที่จะหาวิธีการจัดการความขัดแย้งอย่างจริงจัง (จิตรา พัทธ์ ชัยรัตนศิริณกุล, 2556)

ความขัดแย้งมีสาเหตุมาจากปัจจัย 6 ประการ คือ 1) ความขัดแย้งเชิงโครงสร้าง เป็นลักษณะความ ขัดแย้งที่เกิดจากการบริหารระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติ 2) ความขัดแย้งที่มีวิวัฒนาการ เป็นความขัดแย้ง ในบรรยากาศของการทำงานร่วมกันในองค์กรที่มีการแสดงออกทางความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จนกระทั่ง ก่อให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์หรือในระยะยาวหรือการใช้ความไม่ซื่อสัตย์ เอาัดเอาเปรียบ และใช้คนอื่น เป็นเครื่องมือในการสร้างผลงานของตนเอง เพื่อให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น แบบนี้จึงเรียกว่าเป็นความ ขัดแย้งที่จะต้องหาทางแก้ไขโดยด่วน เพราะได้เกิดจุดเปลี่ยนที่ทำให้ความขัดแย้งก่อตัวขึ้น 3) ความขัดแย้ง ทางตรง เป็นความขัดแย้งที่มีลักษณะเกิดขึ้นโดยตรงระหว่างทั้งสองฝ่ายและจบลงด้วยข้อสรุประหว่างสองฝ่าย เท่านั้น เช่น การมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน การแย่งชิงผลประโยชน์กัน 4) ความขัดแย้งทางอ้อม เป็นความ

827 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ขัดแย้งที่มีลักษณะของการที่แต่ละคนมีการรับรู้ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่แตกต่างกันเมื่อต้องมาปฏิบัติงานร่วมกันจึงก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น 5) มีความไม่เป็นกลางเป็นลักษณะความขัดแย้งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลไม่ยอมรับในความคิดเห็นของอีกฝ่าย มีแนวโน้มที่จะโน้มน้าวเข้าสิ่งที่ตนคิด รู้สึก และมีความต้องการยึดถือในความคิดของตนเองเป็นใหญ่ และไม่ยอมรับฟังความคิดจากผู้อื่น และ 6) เป็นผลข้างเคียงที่เกิดจากความแตกต่างระหว่างบุคคลอันไม่สามารถไปด้วยกันได้ เช่นความแตกต่างทางด้านความคิดรูปแบบการทำงาน (ฐาศุภร์ จันประเสริฐ, 2558)

วิธีการในการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นความท้าทายศักยภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษา การจัดการกับความขัดแย้งนั้น ไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุดจะต้องใช้การบูรณาการหลากหลายวิธีให้เข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ ต้องทำความเข้าใจในธรรมชาติพื้นฐานของความขัดแย้ง กระบวนการในการวิเคราะห์ และการประเมินพฤติกรรมความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาเครื่องมือและเทคนิควิธีการในการจัดการกับความขัดแย้งนั้นให้เหมาะสม ทำให้ความขัดแย้งแปรเปลี่ยนไปเป็นพลังสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกันของคนในสถานศึกษา เกิดความพึงพอใจกับบุคลากร เสริมสร้างความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรอันจะส่งผลในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี มีการทำงานเป็นทีม รวมทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรภายนอกอีกด้วย (เขมมารี รักชูชีพ, 2553) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่วนใหญ่แล้วพบว่ามีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก (กนกภรณ์ ชื่นตา, 2556) ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพ.ระยอง เขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพ.ระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรของไทยมีความเป็นประชาธิปไตยที่ทุกคนมีสิทธิ เสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปกครองและการบริหารความขัดแย้งควรเน้นด้านความร่วมมือภายในองค์กรมากกว่าด้านอื่น ๆ

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยเลือกสถานศึกษาในสังกัดสพ.พัทลุง เขต 1 โดยมุ่งศึกษาปัจจัยของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้การใช้ปัญญา และด้านการคำนึงการเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1994) เพื่อที่จะได้ทราบระดับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานร่วมกันในองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีหลายสถานศึกษาที่ยังมีปัญหาความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันในการทำงาน จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง วางแผนหรือแนวทางในการแก้ปัญหาและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด สพ.พัทลุง เขต 1 จำนวน 986 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน 278 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยกำหนดจากตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน 278 คน เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมตามจำนวนของสัดส่วนประชากรในการหาสัดส่วนที่เหมาะสม

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน 86 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้สำหรับข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด สพ.พัทลุง เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน ดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิดและเลือกคำตอบที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยด้านการมีอิทธิพลอย่างอดทนอดกลั้น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า ให้เลือกตอบ 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เพื่อวัดระดับการบริหารความขัดแย้งผู้บริหารสถานศึกษา โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ เป็นข้อมูลเกี่ยวแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัด สพ.พัทลุง เขต 1 เป็นคำถามประเภทสัมภาษณ์เชิงลึกในภาคสนาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1. ทำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล 2. ติดต่อ สพ.พัทลุง เขต 1 เพื่อส่งหนังสือของความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบคิวอาร์โค้ด แบบสอบถามออนไลน์ 3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยโทรประสานงานขออนุญาตกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแล้วเดินทางไปตามวัน เวลาที่นัดหมาย ดำเนินการสัมภาษณ์และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะในประเด็นคำถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ 2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลผลตามเกณฑ์เฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 3. แบบสอบถาม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลผลตามเกณฑ์เฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 4. วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความขัดแย้งของในสถานศึกษา โดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ตามหลักเกณฑ์ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (บุญชม ศรี สะอาด, 2560) ทั้งนี้หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก (+) แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง การบริหารความขัดแย้งก็จะ เพิ่มขึ้นหรือลดลงไปด้วย หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ (-) แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางลบ หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง และการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงตรงกันข้ามเสมอ

2. ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้ทำการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดสถิติที่ใช้ คือ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Product's Moment Correlation (r) และการพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

2. ระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม ด้าน การยอม ด้านการเอาชนะ และด้านการหลีกเลี่ยงตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 ทั้งหมด 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ปัญหา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นปัญหา ในระดับสูง ด้านการกระตุ้น ปัญหา มีความสัมพันธ์กับการสร้างแรงบันดาลใจ ในระดับสูง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ กับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในระดับสูง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในระดับสูง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในระดับสูง ด้านการกระตุ้นปัญหา มีความสัมพันธ์กับการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ในระดับสูง

4. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนมีวิธีการและแนวทางที่แตกต่างกันในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ มุมมองของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นแล้ว แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้น สถานการณ์ ณ ขณะนั้น และความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการร่วมกันแก้ปัญหาอย่างจริงจัง จนทำให้การแก้ปัญหานั้นผ่านไป ได้ด้วยดีก่อให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

อภิปรายผล

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญหา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กรพร้อมไปกับการ ส่งเสริมริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม โดยกระบวนการของการใช้อิทธิพล ของบุคคลตามความสามารถต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มโดยการกระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคล อื่นมีความเต็มใจ เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตติยา บุญยิ้ม และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือ ในภาพรวมทั้งหมด และปัจจัยในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้าน การกระตุ้นทางปัญหา และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสพินันท์ กะแหม (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพป.สุราษฎร์ ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สรุป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้สรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสพป.พัทลุง เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1 ทั้งหมด 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ปัญหา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสพป.พัทลุง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนมีวิธีการและแนวทางที่แตกต่างกันในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ มุมมองของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นแล้ว แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้น สถานการณ์ ณ ขณะนั้น และความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการร่วมกันแก้ปัญหาอย่างจริงจัง จนทำให้การแก้ปัญหานั้นผ่านไป ได้ด้วยดีก่อให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งใน สถานศึกษา สังกัดสพป. พัทลุง เขต 1” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสพป.พัทลุง เขต 1 ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาต่อยอด ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในข้อที่มุ่ง สร้างปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล พบปะพูดคุย สอบถามปัญหา ทำให้ผู้ตามได้รับบรรยากาศความเป็นกันเอง จะทำให้ผู้บริหารได้เข้าใจในปัญหา ทำให้ได้รับ การยอมรับจากผู้ตามเป็นการลดช่องว่างในการบริหารงานของผู้บริหารกับผู้ตามมากขึ้น เมื่อเราได้รับการ ยอมรับจากผู้ตามแล้ว ผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามคล้อยตามไปในทางที่ผู้บริหารต้องการหรืออยากให้ เป็น ซึ่ง จะส่งผลให้ผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการ บริหารสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสพป.พัทลุง เขต 1 ด้านการ ให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พยายามหาทางเลือกที่สร้างสรรค์และนำความคิดที่ดีของทุกฝ่ายเข้า ด้วยกัน ผู้บริหารสามารถนำไปพัฒนาต่อยอด ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการ บริหารสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง การไม่เผชิญหน้ากับสถานการณ์ ไม่มีส่วน ร่วมในสถานการณ์ความขัดแย้งนั้น อาจส่งผลให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข และสะสมกลายเป็นปัญหาที่ใหญ่ขึ้น ได้ จะทำให้มีส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา

1.3 จากผลการวิจัยระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสพป.พัทลุง เขต 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสพป.พัทลุง เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันหมด ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องนำมาใช้ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

1.4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสพป.พัทลุง เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนมีวิธีการและแนวทางที่แตกต่างกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ มุมมองของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นแล้ว แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้น สถานการณ์ ณ ขณะนั้น และความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการร่วมกันแก้ปัญหาอย่างจริงจัง จนทำให้การแก้ปัญหานั้นผ่านไปได้อย่างดีก่อให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ด้านอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากงานวิจัยในครั้งนี้

2.2 ควรศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ หรือหน่วยงานทางการศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัด สพป.พัทลุง เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กนกภรณ์ ชื่นตา. (2556). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชมมารี รักชูชีพ. (2553). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิลกรุ๊ป.
- จิตราพัชร ชัยรัตน์ศิริกุล และ ธาณี เกสทอง. (2556). การศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. วารสารวิชาการเครือข่าย บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. 3(5), 137-152.
- ฐาศุภร์ จันประเสริฐ. (2558). การศึกษาสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นด้านการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารใน องค์การภาครัฐ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 21(1). 1-22.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น . กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พรชัย เจดามาน. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หัวใจและมันสมอง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สูตรไพศาลบิวเดอร์.
- รัตติยา บุญยิ้ม และคณะ. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

833 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

โสพินันท์ กะแหม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพ.สุราษฎร์ธานี เขต 2. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏนครศรีธรรมราช. 12(3), 44-52.

Krejcie and Morgan. (1970). A formative study on the budget process at the Urban University
of Madicine and Science (California). Dissertation Abstract International, 607- 610.