

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา
ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี**
**The Relationship between the Transformational Leadership and Management
Techniques for Conflict Resolution of Administrator and Teacher in Schools
under Sara Buri Primary Educational Service Office Area**

พัชรี จันทง¹

เฉลิมชัย หาญกล้า²

ธวัชวรรณ หงษ์นาค³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) ศึกษาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 347 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ด้านการสร้างแรงตลใจ 3) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และ 4) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน 2) วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ (1) แบบชนะ-ชนะ (2) แบบแพ้-ชนะ และ (3) แบบแพ้-แพ้ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

¹ นักศึกษาศาสนาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² ดร. รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study transformational leadership of administrator in schools under Sara Buri Primary Educational SERVICE OFFICE AREA 2) study management techniques for conflict resolution of administrator in schools under Sara Buri Primary Educational SERVICE OFFICE AREA and 3) study the transformational leadership and management techniques for conflict resolution of administrator in schools under Sara Buri Primary Educational SERVICE OFFICE AREA. The 347 samples, drawn by stratified random sampling, were school administrators and teachers under Sara Buri Primary Educational SERVICE OFFICE AREA in the academic year of 2016. The instrument in this study was a questionnaire with a reliability value of 0.961. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and simple correlation. The findings were as follows: 1) In overall, transformational leadership of administrator in schools under Sara Buri Primary Educational SERVICE OFFICE AREA was at a high level; the ranking from highest to lowest were 1) use of intellectual stimulation 2) creation of inspiration 3) ideological influence and 4) focus on individual relationships. 2) In overall, management techniques for conflict resolution of administrator in schools under Sara Buri Primary Educational SERVICE OFFICE AREA was at a high level; the ranking from highest to lowest were (1) win-win (2) lose-win and (3) lose-lose. 3) The transformational leadership and management techniques for conflict resolution of administrator in schools under Sara Buri Primary Educational SERVICE OFFICE AREA was at a statistically significant different level of .01.

Keyword : Relationship, transformational leadership, management techniques for conflict resolution.

1. บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กล่าวถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ปวงชนชาวไทยดังปรากฏในมาตรา 49 ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550, 15) และที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่คือ มาตรา 80 (3) ซึ่งบัญญัติไว้ชัดเจนว่ารัฐต้อง “พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550, 23-24) เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืนมีสันติสุขและสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่างๆ ที่เรากำลังเผชิญอยู่ได้เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพและสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด ในการบริหารโรงเรียนภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, 25) มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบในการจัดการศึกษารวมทั้งปัจจัยต่างๆ และกระบวนการทำงานเพื่อหวังผลว่า คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้นเพื่อให้ทันต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงของโลก ภาวะผู้นำหรือ Leadership เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำได้ต้องมีความรู้ ต้องขวนขวาย ต้องรู้เรื่อง และรอบรู้

เรื่องของตัวเองจะทำ จึงทำให้สามารถปรับวัฒนธรรมการทำงานได้และทำให้งานดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ฉะนั้นบริหารต้องใช้ภาวะผู้นำและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และต้องรอบรู้ด้วย อีกทั้งต้องกล้าเปลี่ยนและต้องการเปลี่ยนในสิ่งที่ไม่ดีให้ดีขึ้น สิ่งที่สำคัญคือ ต้องกล้าคิดนอกกรอบ (อนิรุท ดวงสอดศรี, 2547, 53-89)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งได้ ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่าง การรับรู้ที่แตกต่าง มีค่านิยมที่แตกต่างและผลประโยชน์ที่ขัดกัน นอกจากนี้ยังพบอีกว่ามีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอีกด้วย เช่น กลุ่มผู้บริหารขัดแย้งกับครูสายผู้สอนซึ่งมีจำนวนมาก แม้แต่ในกลุ่มครูสายผู้สอนยังมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ความขัดแย้งเหล่านี้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ (เสน่ห์ โสมนัส, 2538, 3) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีภาระหน้าที่ต้องสนใจที่จะหาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของโรงเรียนและเพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยที่ผู้บริหารไม่สามารถเลือกได้ว่าจะต้องทำงานกับใคร ไม่ว่าผู้บริหารต้องทำงานกับคนที่ตนเองชอบหรือไม่ชอบก็ตามในความเป็นจริงนั้น ถ้าหากผู้บริหารได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, 9)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินการเพื่อป้องกันและลดปัญหาความขัดแย้ง สามารถบริหารจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ หากผู้บริหารคนเก่าเกษียณอายุราชการไป และเป็นแนวทางในกระบวนการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 270 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,635 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 284 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,351 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน จึงหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน (Yamane, 1973, 125) ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, 34) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 104 คน และครูผู้สอน จำนวน 243 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ปรับปรุงตามกรอบแนวคิดของ เบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1990, 231-272) ได้จำแนกองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ปรับปรุงตามกรอบแนวคิดของ ฟิลเลย์ (Filley, 1975, 48-57) ได้จำแนกวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งดังนี้ 1) วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบแพ้-ชนะ 2) วิธีการแก้ปัญหาแบบ แพ้-แพ้ 3) วิธีการแก้ปัญหาแบบชนะ-ชนะ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถามได้ผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์คุณภาพ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.60-1.00 หลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.961

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำนวน 347 ฉบับ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้และไปรับด้วยตัวเอง และรับแบบสอบถามกลับคืนมาจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จากจำนวน 347 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 347 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป สถิติร้อยละ การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารและครูผู้สอน วิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี วิเคราะห์ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation)

4. สรุปผลการวิจัย จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

4.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แสดงให้เห็นว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย คือ 1) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และ 4) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

4.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีอิทธิพลในการจูงใจครู 2) ผู้บริหารทำให้ครูมีความจงรักภักดี 3) ผู้บริหารจูงใจครูด้วยการพูดหรือการแสดงออก ตามลำดับ ส่วนในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารอุทิศตนเพื่อทีมงาน

4.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารใช้ศิลปะทำให้บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายเปลี่ยนทัศนคติ 2) ผู้บริหารทำให้ครูได้ทำงานใหม่ที่ท้าทาย 3) ผู้บริหารมีสิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง ตามลำดับ ส่วนในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการสื่อสารเพื่อการดึงดูดใจ

4.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการกระตุ้นปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเห็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูคิดเอง 3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูรู้จักใช้ความคิด ตามลำดับ ส่วนในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

4.1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายคนโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา 2) ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ต่อความแตกต่างของแต่ละบุคคล 3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและการให้กำลังใจ ตามลำดับ ส่วนในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี

4.2 วิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

4.2.1 วิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี วิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) แบบ ชนะ-ชนะ 2 แบบ แพ้-ชนะ และ 3) แบบ แพ้-แพ้

4.2.2 วิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบบแพ้-ชนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารใช้กำลังให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมแพ้ 2) ผู้บริหารแก้ปัญหาแบบก้าวร้าว 3) ผู้บริหารมีฝ่ายได้ประโยชน์และเสียประโยชน์ ตามลำดับ ส่วนในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารระดมความคิดและวางแผนมุ่งเอาชนะ

4.2.3 วิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบบแพ้-แพ้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารเล็งการเผชิญหน้า 2) ผู้บริหารไม่ได้รับผลประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ 3) ผู้บริหารนำเสนอปัญหาบุคคลที่สามที่เป็นกลาง ตามลำดับ ส่วนในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความต้องการซึ่งกันและกัน

4.2.4 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบบชนะ-ชนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสรุปความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน 2) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ผู้บริหารมุ่งตนเองในระดับมากและผู้อื่นในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารใช้ทั้งเหตุและผล

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบบ แพ้-ชนะ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด

4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบบ แพ้-แพ้ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบบ ชนะ-ชนะ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด

4.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด

5. การอภิปรายผล

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อมูลค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

5.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แสดงให้เห็นว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ มั่นนอก (2552, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับสูง

5.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฏฐาวัลย์ สารสุข (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์อยู่ในระดับสูง

5.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพัตรา หมั่นนอก (2555, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นว่า ผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูง

5.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการกระตุ้นปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อารี กังสานกุล (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นปัญญาอยู่ในระดับสูง

5.1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายคนโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ มั่นนอก (2552, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นจริง ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายคนอยู่ในระดับสูง

5.2 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

5.2.1 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิภาวี เจียมบุศย์ (2554, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งตามทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร การจัดการความขัดแย้งเรียงตามลำดับดังนี้ วิธีการยอมให้ วิธีการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับสูง

5.2.2 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบบ แพ้-ชนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตทามาศ เชื้อโฮม (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีแบบ แพ้-ชนะ อยู่ในระดับสูง

5.2.3 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบบ แพ้-แพ้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตนภา ไชยเทพา (2552,

บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 แบบแพ้-แพ้ อยู่ในระดับสูง

5.2.4 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบบ ชนะ-ชนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตทามาศ เชื้อโฮม (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบ ชนะ-ชนะ อยู่ในระดับสูง

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

5.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบบ แพ้-ชนะ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพัตรา หมั่นนอก (2555, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

5.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบบ แพ้-แพ้ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฏฐาวัลย์ สารสุข (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบบ ชนะ-ชนะ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพท แถบเงิน (2552, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าในภาพรวม มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สราวุฒิ บุญยยืน (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยเพื่อนำไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนมีน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ควรจะช่วยเหลือเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ผู้นำจะกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดการเรียนรู้ ความกล้า รวมทั้งความมั่นใจแก่ผู้ตาม ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน

6.1.2 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ ชนะ-ชนะ ผู้บริหารนำมาใช้มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ควรใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบชนะ-ชนะ ซึ่งวิธีนี้เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่มุ่งตนเองในระดับสูงและผู้อื่นในระดับสูงเช่นกัน มีความจำเป็นที่ต้องแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ผสมผสานความแตกต่างของแต่ละฝ่าย นำข้อมูลมากำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา เหมาะสมสำหรับความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับจุดหมาย วิธีการ และการวางแผนระยะยาว

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการศึกษาถึงวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารเฉพาะในสถานศึกษา เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารในสถานศึกษานั้นๆ

6.2.2 ควรศึกษาสาเหตุของปัญหา และสาเหตุของการนำไปสู่ความขัดแย้งในสถานศึกษา ทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

- จิตขามาศ เชื้อโฮม. (2553). *วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตนภา ไชยเทพา. (2552). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชัยวัฒน์ มั่นอก. (2552). *พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นจริงและพึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ณัฏฐาวัลย์ สารสุข. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ไพฑูริ์ แก้วเงิน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550). ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 ก. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วิภาวี เจริญบุศย์. (2554). สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สรารุณ บุญยืน. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพัตรา หมั่นนอก (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เสน่ห์ โสมนัส. (2538). การศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสำเร็จ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ต้นอ่อนแกรมี.
- สมาลี ละม่อม. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุรียะ ศิริโกภากริมย์. (2553). วิทยาการจัดการ. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อนิรุท ดวงสอดศรี. (2547). เปิดโลกการศึกษาสไตส์ ทักซิณ ชินวัตร. กรุงเทพฯ : ไอ เอ็ดดูเคชั่น.
- อารี กังสานุกุล. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B.M. (1999). Manual for the multifactor leadership questionnaire. California : Consulting Psychologists.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990a). "The implication of Transactional and Transformational Leadership for Individual, change development. P 231-272.
- Filley, Alan C. (1975). Interpersonal conflict resolution. Glenview, ill : scoot, foreman.

- Windel, R.E. (1991). **Elementary principal leadership style**. Some Factors Related to Job Satisfaction of Teachers in Random Selected Montana Elementary School Ed.D. (ABSTRACT). Montana State University.
- Yamane, T. (1973). **Statistic: An Introductory Analysis** (3rd ed). New York : Harper and Row.