

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร  
สถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7  
The Relationship between change leadership and conflict management of school  
administrators under the office of special Educational administration group 7

เมวิกา เกิดด้วยทอง\*<sup>1</sup>, อนไทย์ ประสาน<sup>1</sup>, สุเวศ กลัปศรี<sup>2</sup>

<sup>1</sup>บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช <sup>2</sup>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

Mewika Kirdduaytong\*<sup>1</sup>, Anotai Prasan<sup>1</sup>, Suwes Klubsri<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Graduate School, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

<sup>2</sup> Nakhon Si Thammarat Primary Education Area Office 2

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความขัดแย้ง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 7 จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 พบว่าโดยภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก โดยแยกเป็นรายด้านดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาพรวมมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อจำแนกตามรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.00$ ) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.92$ ) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 3.77$ )

2. การจัดการความขัดแย้งกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อจำแนกตามรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ( $\bar{X} = 3.96$ ) ด้านการร่วมมือ ( $\bar{X} = 3.94$ ) ด้านการเอาชนะ ( $\bar{X} = 3.90$ ) ด้านการยอมให้ ( $\bar{X} = 3.83$ ) และด้านการประนีประนอม ( $\bar{X} = 3.81$ )

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 มีความสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ในระดับสูงมาก ( $r = .825$ )

**คำสำคัญ :** ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความขัดแย้ง

\*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)  
Email : Mewika\_k@hotmail.com

The Relationship between change leadership and conflict management of school administrators under the office of special Educational administration group 7

## Abstract

This research aimed to study transformational leadership, conflict management and the relationship between transformational leadership and conflict management of school administrators in Educational institutions under the Office of Special Education Administration Group 7. The sample group in this research was the school administrators and 260 teachers under the Office of Special Education Administration Group 7.

The tools for data collection were questionnaires. The statistics in data analysis were percentage, mean, standard deviation as well as analysis of Pearson's correlation coefficient.

The findings of the study on the research found that the overall performance was at a high level and separated by each side as follows.

1. Transformational leadership of school administrators the group of educational institutes under the Special Education Administration Bureau, group 7 overall had the average opinion of the high level ( $\bar{X} = 3.94$ ). When classified by each side in order, the mean values were ideological influence ( $\bar{X} = 4.09$ ), inspiration ( $\bar{X} = 4.00$ ), cognitive stimulation ( $\bar{X} = 3.92$ ), and individual consideration ( $\bar{X} = 3.77$ ).

2. The conflict management of school groups under the Special Education Administration Bureau, Group 7 was overall at a high level ( $\bar{X} = 3.89$ ). When it was classified by each side in order of mean, avoidance ( $\bar{X} = 3.96$ ), cooperation ( $\bar{X} = 3.94$ ), overcoming ( $\bar{X} = 3.90$ ), tolerance ( $\bar{X} = 3.83$ ), and compromise ( $\bar{X} = 3.81$ ).

3. Transformational leadership of administrators groups under the Office of Special Education Administration, Group 7 were related to the conflict management of the school administrators. The group of educational institutes under the Special Education Administration Bureau, Group 7 were at a very high level ( $r = .825$ ).

**Keyword :** Relationship, leadership, change and conflict management.

## บทนำ

ปัจจุบันแนวโน้มของโลกอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง Kangpang, S. & Choosorn, P. (2014 : 33) จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาประเทศ NIDTEP, (2007:1) ในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต

เข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัย แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้แก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ Anantawee, P. (2008 : 321)

การจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือผู้มีความพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาสต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ ดังนั้น การศึกษาสำหรับคนพิการ ในวรรคสอง ได้จัดการศึกษาให้ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง” และสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 – 2559 รวมทั้งกฎหมายและปฎิญญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คนพิการได้รับบริการทางการศึกษาตรงตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคลและสามารถดำรงชีวิตอิสระ (Independent Living: IL) ได้ในทุกบริบทของสังคม ภายใต้นโยบายสังคมไทยไม่ทอดทิ้งกัน ดังนั้นการจะทำให้การศึกษามุ่งสู่เป้าหมายดังที่กล่าวมาจะต้องอาศัยผู้นำที่มีการบริหารที่ทันสมัย ทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารจัดการต้องเปลี่ยนไป เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ข้างต้น ผู้บริหารจึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแนวความคิด กลยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงการจัดการกับอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดการกับปัญหาความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนทัศน์ วิสัยทัศน์ในการทำงาน Chalearytrap, S. (2007 : 44) ตามทฤษฎีของแบสและอโวลิโอ Bass & Avolio, (1994 : 110) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้เกิดตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) โดยผู้นำแสดงบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีความสำคัญ นักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึก ความสำคัญของผู้ตามให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และวิธีการที่จะบรรลุได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยกระตุ้นระดับความต้องการ ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่ง

ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้านดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล โรงพยาบาล มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง NIDTEP, (2007 : 2)

ความขัดแย้งเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยง จึงต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น Makhasiranon, T. (2006 : 48) เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น สิ่งหนึ่งที่เกิดตามมา ก็คือ ความขัดแย้ง จึงอาจกล่าวได้ว่า ความขัดแย้งกับการเปลี่ยนแปลงเป็นของคู่กัน Meechart, W. (2007 : 165) ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในตัวบุคคล ในหน่วยงาน หรือความขัดแย้งในเป้าหมาย ไม่ว่าจะความขัดแย้งดังกล่าวจะรุนแรงหรือนานเพียงใดก็ตาม ถือว่าเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องตัดสินใจดำเนินการแก้ไขหรือบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงไม่ควรนิ่งดูดายต่อปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารแต่ละคนอาจมีวิธีแก้ปัญหามิเหมือนกัน ถึงแม้จะเป็นปัญหาเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ อายุ บุคลิกภาพเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ในบางครั้งการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นผู้บริหารสามารถใช้วิธีที่หลากหลาย บางครั้งต้องอาศัยผู้มีประสบการณ์หรือการใช้วิทยาการขั้นสูงเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขจากหลาย ๆ แหล่ง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพิจารณาในการบริหาร Makhasiranon, T. (2006 : 48)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นส่วนใหญ่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การรับรู้ สิ่งจูงใจ ความคาดหวัง ผลประโยชน์ขัดกัน นอกจากนี้ยังพบความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม เช่น การแบ่งพรรคแบ่งพวก ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครู หรือความขัดแย้งระหว่างฝ่ายหนึ่งกับอีกฝ่ายหนึ่ง ความขัดแย้งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นในโรงเรียน ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้ลดลงได้ Aongintree, N. (2006 : 14 – 15) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสนใจต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เอาใจใส่ และหาวิธีการใช้ทักษะในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของโรงเรียน และเพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด Sawatdikison, S. (2006 : 35) และผู้บริหารพึงตระหนักไว้เสมอว่า ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นไม่มีทางที่จะหายไปจากองค์กรได้ ถ้าผู้บริหารไม่เข้าไปแก้ไข ดังนั้นผู้บริหารต้องกล้าเผชิญกับปัญหา และพยายามหาแนวทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้มีประสิทธิภาพ Promsri, Ch. (2007 : 50)

สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 3 สถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สุราษฎร์ธานี โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ครอบคลุมทั้ง 19 อำเภอ และบริหารงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการร่วมกับหน่วยงานของรัฐ ทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียนเรียนร่วม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งหมด ดังนั้น ในการบริหารงานย่อมเกิดปัญหาได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นการบริหารคนในองค์กร การบริหารงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก และการติดต่อประสานงานต่าง ๆ แต่ปัญหาที่พบได้บ่อยในการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหาร คือ ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งมี

แนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคลากร หรือความขัดแย้งระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 โดยศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ต่างกันจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความขัดแย้งแตกต่างกันหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 และเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาของชาติและคุณภาพของสังคมไทยในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7
2. เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7

### วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จากกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ในปีการศึกษา 2558 โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คนจากประชากรทั้งหมด 797 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan, (1970 : 607 - 610) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 มีจำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามเกณฑ์การวัดทัศนคติของลิเคอร์ท (Likert's scale) มีการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยหาความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำมาวิเคราะห์และหาค่าสัมประสิทธิ์

ความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.34 – 0.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลของเครื่องมือวิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (%) โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

### สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ผลรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความท้าทายใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.43$ ) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.54$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.41$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักในงานที่สำคัญ ( $\bar{X} = 4.32$ ) และผู้บริหารสถานศึกษายกประเด็นที่สงสัยมาตั้งเป็นข้อสันนิษฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.20$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.11$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ระบุปัญหาโดยอาศัยข้อมูลและหลักฐานต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.76$ ) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศผู้ร่วมงานให้เรียนรู้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของ บุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.02$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและเอาใจ ใส่ผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง ( $\bar{X} = 3.98$ ) และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.45$ )

2. การจัดการความขัดแย้งกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยงมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ยืนยันว่าวิธีการทำงานของตนเองถูกต้อง แม้ว่าผู้อื่นจะมีเหตุผลที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.33$ ) รองลงมา คือ พยายามแก้ปัญหาให้ได้ตามวิถีทางของตนเอง ( $\bar{X} = 4.27$ ) และใช้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.52$ ) ด้านการร่วมมือภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและพิจารณาคำความคิดเห็นของพวกเขา รวมทั้งของตนเอง เพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.15$ ) รองลงมา คือ พยายามประสานความสนใจของกลุ่มเข้ากับตนเอง ( $\bar{X} = 4.08$ ) และแสดงความคิดเห็นของตนเองให้ผู้อื่นทราบ พร้อมทั้งถามความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

( $\bar{X} = 3.67$ ) ด้านการเอาชนะภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.20$ ) รองลงมา คือ แก้ปัญหาโดยให้แต่ละฝ่ายเสนอเหตุผลและพบกันคนละ ครึ่งทาง ( $\bar{X} = 3.97$ ) และพยายามให้ผู้อื่นมาตกลงกัน เพื่อแก้ปัญหาโดยประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.45$ ) ด้านการหลีกเลี่ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่าพยายามหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.20$ ) รองลงมา คือ ไม่สนใจปัญหาโดยหวังว่าเมื่อเวลาผ่านไปทุกคนก็จะลืมความขัดแย้งนั่นเอง ( $\bar{X} = 4.16$ ) และไม่วิตกกังวลไปกับความขัดแย้งเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.76$ ) และด้านการยอมให้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า เจรจาในเรื่องที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันมากกว่าจะเจรจาลงในสิ่งที่ทุกฝ่ายมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) รองลงมา คือ พยายามให้เป็นไปตามความคิดเห็นของฝ่ายที่มีน้ำหนักความสำคัญ ( $\bar{X} = 3.97$ ) และยอมสละความต้องการของตนเอง เพื่อสนองความต้องการของผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.45$ )

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความ ขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ กลุ่ม 7

ระดับการจัดการความ ขัดแย้ง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
	การมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์	การสร้างแรงบันดาลใจ	การกระตุ้นใช้ ปัญญา	การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล
ด้านการเอาชนะ	.446**	-.119*	-.096	.469**
ด้านการร่วมมือ	.240**	-.104	-.224**	.339**
ด้านการ ประนีประนอม	.364**	-.155**	-.312**	.316**
ด้านการหลีกเลี่ยง	.160**	.158**	.049	.558**
ด้านการยอมให้	.133*	-.018	.155**	.913**

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความขัดแย้ง ด้านการเอาชนะในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม ด้านการร่วมมือ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการหลีกเลี่ยงในระดับมากที่สุด

นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 มีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม และด้านการยอมให้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการยอมให้ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการหลีกเลี่ยง นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 มีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม

### อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่ค้นพบตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยมีสาระในการอภิปรายผล ดังนี้

**1. จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 พบว่า** ภาพรวมมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แสดงให้เห็นว่าผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม โดยผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Miboon, Ph. (2010) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านกระตุ้นปัญญา ตามลำดับ ดังที่ Buasai, N. (2009) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และดังที่ Sukkaew, P. (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการสร้างบาร์มี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชิงปัญญา ด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ตามลำดับ

**2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การจัดการความขัดแย้งกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 พบว่า** ภาพรวมมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการร่วมมือ ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ และด้านการประนีประนอม แสดงให้เห็นว่าผู้นำใช้ความเพิกเฉยในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยจะไม่มีการให้ความสนใจทั้ง



ประโยชน์ของตนและประโยชน์ของผู้อื่น หรือไม่ให้ความร่วมมือกับฝ่ายตรงข้าม และพยายามหลบหลีกหรือ หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง ซึ่งแม้วิธีการนี้จะเป็นการลดภาวะตึงเครียดได้ระยะหนึ่งแต่จะไม่สามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srisorn, K. (2009) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทุกขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดย ภาพรวมและรายด้าน และมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนการจัดการความขัดแย้งทุกขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการเอาชนะ และด้านการหลีกเลี่ยง และมีความเห็นไม่แตกต่างกัน Nuchchai, S. (2010) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการจัดการความ ขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารกับการจัดการความ ขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า ความสัมพันธ์กันทางบวก หรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

**3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7** มีพบว่าความสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ในระดับสูงมาก ( $r = .825$ ) ซึ่ง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลดีที่สุด ผลของความ ขัดแย้งนั้นสามารถจะเป็นไปได้ทั้งประโยชน์และผลเสียต่อองค์กร การจัดการกับความขัดแย้งจึงควรเป็นไป ในทางที่จะทำให้เกิดผลตามมาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด โดยปราศจากการเป็นศัตรูกันของกลุ่มที่ขัดแย้ง และพฤติกรรมการทำลาย การที่จะจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทักษะในการ บริหาร และต้องมีการวินิจฉัยความขัดแย้งได้ถูกต้อง ผู้ที่จัดการกับความขัดแย้ง ต้องมีศิลปะในการจูงใจคน ต้อง มีความใจเย็น อุดหนุนเพียงพอ และมีความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaikampha, Ch. (2008) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังที่ Srisorn, K. (2009) กล่าวว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และดังที่ Buasai, N. (2009) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลใน การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 และหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเพิ่มภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ควรผลักดันให้เกิดนโยบาย โดยนำข้อมูลไปวางแผน จัดอบรม พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในยุคปัจจุบัน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนดำเนินการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่มอื่น ๆ

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

### Reference

- Anantawee, P. (2008). *Principles The concept Educational administrative theory*. (Master of Thesis). Burapha University. (in Thai)
- Aongintree, N. (2006). *Organizational behavior*. Bangkok: Sea Education. (In Thai)
- Bass and Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA: Sage 100.
- Buasai, N. (2009). *Leadership of the change of school administrators affects the effectiveness of school administration, under the Office of Sakon Nakhon Educational Area District*. (Master of Education Thesis). Sakhahabundit Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)

- Chaikampha, C. (2008). *The relationship between the leadership change of school administrators and the effectiveness of the school*. (Master of Education). Udon Thani Rajabhat University. (in Thai)
- Chalearytrap, S. (2007). *Leader 360 degrees*. Bangkok: V. J. Printing, (in Thai)
- Kangpang, S and Choosorn, P. (2014). Leadership Change: Concept to develop professional management. *Journal of Education, Khon Kaen University*. 27(3), 78-81. (in Thai)
- Krejcie and Morgan, (1970). *A formative study on the budget process at the Urban University of Medicine and Science (California)*. Dissertation Abstract International, 607-610.
- Makhasiranon, T. (2006). *Creative conflict management*. Bangkok: Charoen Pattana. (in Thai)
- Meechart, W. (2007). *Public organization administration behavior*. Bangkok: Active Print. (in Thai)
- Miboon, Ph. (2010). *The relationship between transformational leadership of the executive and the organization of Knowledge of the school under Chonburi Municipality*. (Master of Educational). Burapha University. (in Thai)
- NIDTEP, (2007). *Innovative development of learners' learning for global citizenship*. National development Nakhon Pathom, 1-2. (in Thai)
- Nuchsai, S. (2010). *The relationship between leadership changes and teamwork based on the perception of secondary school teachers*. Nong Khai Educational Area Office (Master of Education). Udon Thani Rajabhat University. (in Thai)
- Promsri, Ch. (2007). *Leadership studies of the change of school administrators based on the perception of teachers in Ban Pho District Chachoengsao*. (Master of Educational). Burapha University. (in Thai)
- Srisorn, K. (2009). *Leadership changes with the decision-making behavior of the academy administrators*. (Master of Thesis). Udon Thani Rajabhat University. (in Thai)
- Sarasuk, N. (2010). *The relationship between the leadership of the change of school administrators and the effectiveness of the school under the Chonburi Educational Area Office District 3*. (Master of Education Thesis). Burapha University. (in Thai)
- Sawatdikison, S. (2006). *Conflict management*. Bangkok: Chong Charoen Printing. (in Thai)

**ผู้เขียน**

**นางสาวเมวิกา เกิดด้วยทอง**

นักศึกษาปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280  
E-mail : Mewika\_k@hotmail.com

**ดร. อโนทัย ประสาน**

อาจารย์ที่ปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
เลขที่ 1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280  
E-mail : Anotai\_Prasan@hotmail.com

**ดร.สุเวช กลั๊บศรี**

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4  
ที่อยู่ 160/4 หมู่ 1 ถนนสุราษฎร์ธานี - นครศรีธรรมราช ตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา  
นครศรีธรรมราช 80160  
E-mail : klubsrisuwes@gmail.com