

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้ง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
The Relationship between Behavioral Leadership and Conflict Management
of School Administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational
Service Area Office 5

กัญญารัตน์ พูลแก้ว^{1*} และสรรฤติ ดีปู²
Kanyarat Poolkaew^{1*} and Sanrudee Deepu²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Educational Administration Department, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat
University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : k.poolkaew@gmail.com

Received: 4 April 2021, Revised: 1 September 2021, Accepted: 9 September 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 140 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกนได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ แบบทีมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ แบบปล่อยปละละเลย 2) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการร่วมมือและด้านการเผชิญหน้า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการแข่งขัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .510

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, การบริหารความขัดแย้ง

Abstract

The objectives of this research were to 1) Study the behavioral leadership of school administrators; 2) Study the conflict management of school administrators; and 3) Study the relationship between behavioral leadership and conflict management of school administrators, Nakhon Ratchasima Primary Educational Area Office 5 using quantitative research methods included School Administrators of Nakhon Ratchasima Primary Educational Area Office 5, in the 2020 academic year, 140 persons. Sample size determination was created using the Krejcie and Morgan's Table through stratified random drawing. The tools used in the research were metrical questionnaires which used to analyze the data including percentage values, standard deviation averages, and correlation coefficient by Pearson type. The results showed that: 1) The behavioral leadership was moderate overall. In addition, it was found that the most average aspects were team management considering each aspect. In contrast, the aspects with the lowest averages was impoverished management); 2) The overall of the conflict management of school administrators was at a high level. In addition, it was found that the highest mean was collaboration and confronting which had the same average value when considering each aspect. In contrast, the item with the lowest mean was competition. 3) The overall of the relationship between behavioral leadership and conflict management of school administrators of Nakhon Ratchasima Primary Educational Area Office 5 was positively correlated at a medium level with a statistical significance at .01, a correlation coefficient at .510

Keywords : Relationship, Behavioral leadership, Conflict management

1. บทนำ

ผู้บริหารถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดทิศทางการเป็นไปของสถานศึกษา เนื่องด้วยบทบาทของผู้บริหารมีทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีเป็นผู้กำหนดทิศทางเป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และเป็นผู้แก้ปัญหา ซึ่งในสถานศึกษา ครูและบุคลากรย่อมมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ พฤติกรรม ความต้องการตลอดจนความรู้สึนึกคิด เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันเป็นเวลานาน ธรรมชาติในด้านความแตกต่างก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นได้ ดังนั้นหน้าที่จำเป็นอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ จะต้องกล้าเผชิญกับปัญหาและพยายามหาแนวทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้มีประสิทธิภาพ (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2550)

ในบางกรณี บางโอกาส ความขัดแย้งก็มีความจำเป็น เพราะความขัดแย้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในองค์กร หากองค์กรใดไม่มีการเปลี่ยนแปลง องค์กรนั้นจะไม่มีความสำเร็จก้าวหน้า (สมคิด บางโม, 2550) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับความขัดแย้งนั้นสามารถแก้ไขได้หรือไม่ และส่งผลออกมา ในทางบวกหรือทางลบ หากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ความขัดแย้งนั้นก็จะนำไปสู่ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี ในทางตรงกันข้าม ถ้าความขัดแย้งนั้นไม่สามารถแก้ไขได้อย่างเหมาะสม ความขัดแย้งจะบานปลายไปสู่ความรุนแรงจนก่อให้เกิดความเสียหายได้ (วันชัย วัฒนศัพท์ และรัตนารณ วัฒนศัพท์, 2552)

ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์ เป็นพฤติกรรมชนิดหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความคิดเห็น การรับรู้ ความคาดหวัง ความเชื่อ และค่านิยมที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ระหว่างบุคคล รวมทั้งความขัดแย้งภายในตัวบุคคลด้วย ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนไม่ต้องการให้เกิดขึ้น แต่มันไม่ใช่เรื่องง่ายที่เราจะสามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ เพราะเรายังต้องใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำการเรียนรู้ให้เข้าใจและใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งที่เกิดขึ้น (ปฐม ปรีปนธน์กุล, 2554) หากองค์กรใดมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม และเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมกับสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นการประนีประนอม การร่วมมือกันแก้ปัญหา การแข่งขันเพื่อเอาชนะการยอมให้อีกฝ่าย หรือแม้แต่การเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างตรงไปตรงมา ก็ย่อมจะส่งผลให้องค์กรผ่านวิกฤติความขัดแย้ง และขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งการบริหารจัดการงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารของสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ผู้บริหารบางคนอาจมุ่งความสนใจไปที่ผลลัพธ์ของงาน ในขณะที่บางคนอาจมุ่งความสนใจไปที่การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร หรือบางคนอาจเลือกเดินทางสายกลาง ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่แตกต่างกันนี้อาจส่งผลไปถึงการบริหารงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ไม่ว่าความขัดแย้งดังกล่าวจะรุนแรงมากหรือน้อยเพียงใดก็ตามผู้บริหารแต่ละคนอาจมีวิธีแก้ปัญหาที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ รวมถึงภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษายังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเกิดกำลังใจในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (อภิวัฒน์ วัชรพงษ์, โสภณ เพ็ชรพวง และบรรจง เจริญสุข, 2560)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีจำนวนทั้งสิ้น 213 แห่ง แต่ละแห่งมีปัจจัยการบริหารแตกต่างกัน มีบุคลากรที่มีบุคลิก ลักษณะแตกต่างกัน ความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ปัญหาที่พบมีทั้งความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความขัดแย้งระหว่างบุคลากร เช่น การทะเลาะเบาะแว้ง ความคิดเห็นแตกต่างกัน ขาดความสามัคคีกัน การทำงานที่ขาดการประสานงาน รวมถึงความขัดแย้งเนื่องจากผลประโยชน์ สอดคล้องกับ สัมมา รณธีย์ (2553) ได้กล่าวว่า ปัญหาความขัดแย้งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนทุกระดับ โดยเฉพาะในหน่วยงานระดับต่าง ๆ โดยเกิดจากสภาพการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรแล้วมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน ไม่ยอมรับกันทั้งในด้านความคิดเห็น ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ เป้าหมาย วิธีการทำงาน การรับรู้ และผลประโยชน์ ความต้องการที่ไม่ตรงกันหากความขัดแย้งนี้เกิดในสถานศึกษา ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพ

ของการทำงานลดลง ผู้บริหารจึงมีภาระหน้าที่ที่จะต้องให้ความสนใจต่อปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และหาวิธีจัดการความขัดแย้งอย่างจริงจังและสร้างสรรค์

จากปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 และความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม รวมทั้งการบริหารความขัดแย้ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ก่อให้เกิดการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.2 เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

Blake and Mouton (1964) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือคน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน สรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-nine style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบคือ 1) แบบเน้นงาน 2) แบบเน้นคน 3) แบบปล่อยปละละเลย 4) แบบทางสายกลาง และ 5) แบบทีมงาน

Thomas and Kilmann (1987) กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้งจำแนกได้เป็น 5 ประการ ได้แก่ 1) การแข่งขัน 2) การปรองดอง 3) การหลีกเลี่ยง 4) การร่วมมือและ 5) การประนีประนอม

อรุณ รักธรรม (2535) กล่าวว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรมี 6 วิธี ดังนี้ 1) การเพิกเฉย 2) การหลีกเลี่ยง 3) การประนีประนอม 4) การใช้อำนาจ 5) การใช้เสียงข้างมาก 6) การเผชิญหน้า

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ขวลิต ประภาวนนท์, สุดา สุวรรณภิรมย์ และลัทธிகาล ศรีวะรมย์ (2550) ได้กล่าวถึงวิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง ว่าแบ่งได้เป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) การหลีกเลี่ยง 2) การปรองดอง 3) การประนีประนอม 4) การแข่งขันเพื่อเอาชนะ 5) การร่วมมือกันแก้ปัญหา

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รังสิวุฒิ ปาโสม (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐพล จันทร์เกิด (2560) ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความขัดแย้งและหาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความขัดแย้งสูงสุดคือ ด้านความขัดแย้งระหว่างบุคคล อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม และสภาพต่ำที่สุด คือ ด้านความขัดแย้งภายในตัวบุคคล

นารินทิพย์ สิงห์ทอง (2563) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 213 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 140 คนกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป

ของ Kejcic, R. V., and Morgan, D. W. (1970) และกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมตามแนวทฤษฎีการบริหาร (Managerial grid theory) ของ Blake and Mouton ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่ามีค่าระหว่าง 0.80-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.84 ค่าความเชื่อมั่น การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.88 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าระหว่าง 0.20- 1.00

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

5.4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัด

5.4.3 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลในการวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยการจัดส่งทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองติดแสตมป์ถึงผู้วิจัย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย

5.4.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากการส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ และส่วนหนึ่งผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามที่เหลือนำด้วยตนเองอีกครั้ง

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวม ตอนที่ 3 วิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวม และหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. แบบเน้นงาน	2.73	0.48	ปานกลาง
2. แบบเน้นคน	3.57	0.44	มาก
3. แบบปล่อยปละละเลย	1.22	0.29	น้อยที่สุด
4. แบบทางสายกลาง	3.50	0.42	ปานกลาง
5. แบบทีมงาน	4.39	0.33	มาก
ภาพรวม	3.08	0.16	ปานกลาง

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบทีมงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.33) ส่วนภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบปล่อยปละละเลย ($\bar{X} = 1.22$, S.D. = 0.29) โดยแยกเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

6.1.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเน้นงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจกับผลงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจกับผู้ร่วมงานน้อย ($\bar{X} = 1.74$, S.D. = 0.80)

6.1.2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเน้นคน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุนผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานแต่ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.68$, S.D. = 0.71)

6.1.3 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปล่อยปละละเลยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.22$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจเฉพาะความต้องการของตนเอง ไม่สนใจความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 1.38$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านพ้นไปในแต่ละวัน ($\bar{X} = 1.06$, S.D. = 0.24)

6.1.4 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบทางสายกลาง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามรักษาสอดคล้องระหว่างคนและงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจกับเป้าหมายขององค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$, S.D. = 0.79)

6.1.5 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบทีมงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการทำงาน โดยให้อิสระกับตนเองและรู้สึกผูกพันกับงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.47)

6.2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการประนีประนอม	3.79	0.47	มาก
2. ด้านการหลีกเลี่ยง	1.55	0.44	น้อย
3. ด้านการยอมให้	3.56	0.52	มาก
4. ด้านการร่วมมือ	4.27	0.45	มาก
5. ด้านการแข่งขัน	1.34	0.40	น้อยที่สุด
6. ด้านการเผชิญหน้า	4.27	0.44	มาก
ภาพรวม	3.65	0.20	มาก

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) และด้านการเผชิญหน้า ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการแข่งขัน ($\bar{X} = 1.34$, S.D. = 0.40) โดยแยกเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

6.2.1 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประนีประนอม โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหาข้อสรุปของปัญหาความขัดแย้งที่ทั้งสองฝ่ายต่างยอมรับได้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.73) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาโดยให้ความสำคัญกับเป้าหมายของตนเองและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.69)

6.2.2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการหลีกเลี่ยง โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.55$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาโดยการหลบเลี่ยงปัญหาเชื่อว่าความขัดแย้งจะลดน้อยลงเองเมื่อเวลาผ่านไป ($\bar{X} = 2.02$, S.D. = 0.78) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 1.16$, S.D. = 0.44)

6.2.3 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยอมให้ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาในระดับสูง ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการกับปัญหาความขัดแย้งโดยการยอมเสียผลประโยชน์ของตนเองเพื่อให้ผู้อื่นได้ประโยชน์ ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.75)

6.2.4 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการร่วมมือ โดยภาพรวมพบว่ายู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาโดยให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรในระดับสูง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.66)

6.2.5 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแข่งขัน โดยภาพรวมพบว่ายู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.34$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการกับความขัดแย้งโดยทำทุกวิถีทางเพื่อให้ฝ่ายของตนเองได้ประโยชน์ ($\bar{X} = 1.99$, S.D. = 0.87) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กำลังมุ่งเอาชนะคู่ขัดแย้ง ($\bar{X} = 1.06$, S.D. = 0.43)

6.2.6 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเผชิญหน้า โดยภาพรวมพบว่ายู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาถึงปัญหาโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมเพื่อหาทางออกที่ตอบสนองต่อเป้าหมายของทั้งสองฝ่าย ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหันหน้าเข้าหาคู่ขัดแย้งเพื่อร่วมปรึกษา เจรจหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.69)

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

โดยใช้สัญลักษณ์ในการนำเสนอ ดังนี้

X แทน ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 แทน แบบเน้นงาน

X_2 แทนแบบเน้นคน

X_3 แทนแบบปล่อยปละละเลย

X_4 แทน แบบทางสายกลาง

X_5 แทน แบบทีมงาน

Y แทนการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

Y_1 แทนด้านการประนีประนอม

Y_2 แทนด้านการหลีกเลี่ยง

Y_3 แทนด้านการยอมให้

Y₄ แทนด้านการร่วมมือY₅ แทนด้านการแข่งขันY₆ แทนด้านการเผชิญหน้า

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	รวม (Y)
X ₁	-.260 ^{**}	.446 ^{**}	-.262 ^{**}	-.410 ^{**}	.413 ^{**}	-.196 [*]	-.091
X ₂	-.274 ^{**}	.145	.508 ^{**}	.323 ^{**}	.211 [*]	.064	.447 ^{**}
X ₃	-.263 ^{**}	.611 ^{**}	-.107	-.351 ^{**}	.547 ^{**}	-.304 ^{**}	.070
X ₄	.424 ^{**}	-.131	.058	.109	-.208 [*]	.029	.159
X ₅	.112	-.317 ^{**}	.516 ^{**}	.670 ^{**}	-.248 ^{**}	.425 ^{**}	.519 ^{**}
X	-.135	.368 ^{**}	.323 ^{**}	.136	.350 ^{**}	-.002	.510 ^{**}

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .510$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการหลีกเลี่ยง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .368$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นรายด้านพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบทีมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .519$) และเมื่อพิจารณารายด้านของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับรายด้านของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบทีมงานกับการบริหารความขัดแย้งด้านการร่วมมือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในระดับสูง ($r_{xy} = .670$)

7. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบทีมงาน รองลงมา คือ แบบเน้นคน ส่วนภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบปล่อยปละละเลย

7.2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการร่วมมือและด้านการเผชิญหน้า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านการประนีประนอม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการแข่งขัน

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .510

8. อภิปรายผล

8.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบทีมงานที่เป็น เช่นนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระและความเข้มแข็งดังนั้นเพื่อให้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติดังกล่าว ผู้บริหารจึงต้องหาแนวทางให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและมีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษา ต้องมีการประสานความร่วมมือร่วมใจ สอดคล้องกับ แนวคิดของ สุรนันทน์ เทวทนต์ (2551) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน นำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รูปแบบวิธีการ ทำงานเป็นทีมที่มุ่งการทำงานเป็นกลุ่ม จะช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึง การปรับปรุงฟื้นฟูองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ เย็นมนัส (2559) ซึ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมรวมอยู่ในระดับมาก

8.2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานการพัฒนาจิตใจ อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ทำให้ผู้บริหาร

สถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง เข้าใจสภาพและบริบทของบุคลากรและสถานศึกษา รวมทั้งเป้าหมายขององค์การที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้การบริหารความขัดแย้งในลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณพนา กองเงิน (2554) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .510 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 80 กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ตั้งให้ดำรงตำแหน่งเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด มีความเข้าใจสภาพและบริบทของบุคลากรและสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาทักษะในการบริหารความขัดแย้ง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในลักษณะต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับรังสิวุฒิ ปาโสม (2556) ศึกษาการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ผู้บริหารควรมีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ให้เป็นไปในแนวทางที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเคารพเชื่อใจ ไว้วางใจ และอุทิศตนให้กับการทำงานโดยใช้ความรู้และทักษะอย่างเต็มศักยภาพ

9.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

9.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร และให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

9.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรโดยอยู่บนพื้นฐานของ

ความเคารพและจริงใจ เพื่อให้ปัญหาคลี่คลายไปในทางที่ดี และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

9.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการเจรจาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยในการปรับปรุงสัมพันธภาพระหว่างคู่ขัดแย้ง

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

9.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่เอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

9. กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สรรฤดี ดีปุอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก, ขอขอบพระคุณ ดร.สมเกียรติ ชิดไธสง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

10. เอกสารอ้างอิง

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). *การจัดการความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐพล จันทรเกิด. (2560). *แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปฐม ปรีบุญนังกูร. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- พัชรภรณ์ เย็นมนัส. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มันทนา กองเงิน. (2554). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รังสิวุฒิ ปาโสม. (2556). การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วันชัย วัฒนศัพท์ และรัตนภรณ์ วัฒนศัพท์. (2552). การแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ขวลิต ประภาวนนท์, สุดา สุวรรณภรณ์ และลัทธิกาล ศรีวะรมย์. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สมคิด บางโม. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สัมมา รณธิย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2551). การสร้างทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แอนด์เมตสติเกอร์แอนด์ตีไซน์.
- อภิวัดน์ วิชาพงษ์, โสภณ เพ็ชรพวง และบรรจง เจริญสุข. (2560). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. 9(2) : 83-85.
- อรุณ รักธรรม. (2535). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 19. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Blake, R. R. and Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid*. Houston: Gulf publishing.
- Kejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Psychological measurement*. 30(3): 607-610.
- Thomas, Kenneth W. and Ralph H. Kilmann. (1987). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Interest*. New York : X/COM Incorporated.