

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
Executive Leadership Affecting Conflict Management at Schools under the
Buang Kan Primary Educational Service Area Office

บุณชา ทุมโยมา¹ วันเพ็ญ นันทศรี² บุญมี ก่อบุญ³
Buncha Thumyoma, Wanpen Nantasri, Boonmee Koboorn

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน 5) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน และ 6) หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ
2. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
3. ระดับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการมีวิสัยทัศน์ มีอำนาจพยากรณ์การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน ร้อยละ 44.60
6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน มีจำนวน 2 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการมีวิสัยทัศน์

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำของผู้บริหาร; การจัดการความขัดแย้ง

Received: 2024-02-19 Revised: 2024-03-04 Accepted: 2024-03-06

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: b41007999@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: wanphen48@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: boonmeej72017@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the components of executive leadership; 2) Study the level of executive leadership; 3) the level of conflict management at schools; 4) the relationship between executive leadership and conflict management in schools; 5) the predictive power of administrators' leadership affecting conflict management in schools; and 6) ways for developing the leadership of administrators affecting conflict management at schools. The sample group used in the research included school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office consisted of 93 people. The tools used for data collection included questionnaires. Statistical instrumentals used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The results showed that.

1. There were five elements of executive leadership.
2. The overall leadership level of executives was at a moderate level.
3. The overall level of conflict management at the school was at a moderate level.
4. Executive leadership and conflict management at the schools had a positive relationship is at a moderate level.
5. Executive leadership, Ideological influence, and vision for the conflict management were at schools at 44.60%.
6. Guidelines for developing the leadership of administrators affecting the conflict management at the schools had two aspects: influence with ideology; and a vision.

Keywords: creative leadership; teacher performance motivation; school administrators

บทนำ (Introduction)

ภาวะผู้นำที่ดีมีคุณค่าต่อการนำและการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดีและมีค่าอย่างยิ่ง ในการปรับปรุงการปฏิบัติ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นองค์กรแห่งความรู้ ซึ่งจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์กร ภารกิจหลักสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพิจารณาและวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาและพัฒนาแผนการเพื่อการแก้ปัญหานั้นๆและมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวม คือ การวางแผนและการจัดองค์กร การตัดสินใจ การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน การควบคุม การเป็นตัวแทนขององค์กร การประสานงาน การให้คำปรึกษา การนิเทศและการบริหาร นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในทุกๆด้าน เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพโดยจะต้องมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งได้แก่ การมีความสามารถวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ การเข้าไปมีส่วนร่วม การมีตำแหน่งทางสังคม การรู้และเข้าใจสถานการณ์ ความกล้าหาญ คุณธรรม การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การมีพลังก่อให้เกิดศรัทธาและการปรับปรุงงานเป็นระบบ ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษา “ภาวะผู้นำบกพร่อง” ในคุณลักษณะเบื้องต้นดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น อาจทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่พัฒนาให้เป็นตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ที่ว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข (จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ, 2553: 3)

ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมี ได้แก่ ประสพการณ์ในการบริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เจริญ สุระประเสริฐ, 2559: 6)

ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น มีความได้เปรียบในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแนวคิดที่สามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลได้นั้น คือ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบ สามารถจัดการงานและทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรต่อไป จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
2. การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นรูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 114 โรงเรียน จำนวน 114 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (วโร เฟิงส์วอร์ธ, 2551: 191) ได้ จำนวน 93 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 114 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในระยะเวลาตั้งแต่ เดือนเมษายน-ธันวาคม 2566 ดังนี้

ระยะที่ 1 ตั้งแต่ เดือน เมษายน 2566

ระยะที่ 2 ตั้งแต่ เดือน เมษายน ถึง กันยายน 2566

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ เดือน ตุลาคม ถึง ธันวาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน ประกอบด้วย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์

ผลการวิจัย (Research Results)

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาพรวม ($R_{xy} = 0.547$) สัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน รายด้านทราบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = 0.639$) การมีวิสัยทัศน์ ($r = 0.485$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($r = 0.413$) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($r = 0.125$) และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($r = 0.243$)

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_5) การมีวิสัยทัศน์ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ เท่ากับ .529 และการมีวิสัยทัศน์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ เท่ากับ .221 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถพยากรณ์การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน ได้ร้อยละ 44.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ $\pm .074$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.070 + .607 (X_5) + .181 (X_4)$$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'y = .529 (Z_5) + .221 (Z_4)$$

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังต่อไปนี้

6.1 แนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ

ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับครู

ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเลียนแบบพฤติกรรมของผู้บริหาร

ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเองความแน่วแน่ในอุดมการณ์ของผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมสูง

ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนจนทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อผู้บริหาร

6.2 แนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การมีวิสัยทัศน์ คือ

การแสดงออกของผู้บริหารที่มีความสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

การแสดงออกผู้บริหารที่มีการวิเคราะห์สภาพการต่างๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเน้นการมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเสมอ

ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ เพื่อที่จะพาองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการยืนยันองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ดีและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560: 32) เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) การให้รางวัลอย่างเหมาะสม 2) การมีอุดมการณ์ 3) การสร้างบารมี 4) การสร้างแรงบันดาลใจ 5) การกระตุ้นเขาวนปัญญา และ 6) การคำนึงถึงเอกบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีระนันต์ โมธรรม (2564: 37) เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างบารมี 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การดลใจ 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม 6) การคำนึงถึงเอกบุคคล

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ตรวจสอบเป็นรายด้านทราบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สามารถที่ใช้อิทธิพลของตนเองในการ กระตุ้น ชื่นนำ ผลักดัน โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ สร้างเจตคติที่ดี ให้บุคลากรให้หน่วยงาน และให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ให้มีความสำเร็จตามเป้าหมาย ชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่ โรงเรียนและจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยความสะดวกอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามถนัดและความสามารถ ผู้บริหารต้องรู้จักฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่โรงเรียน ดังนั้นจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชีระนันต์ โมธรรม (2564: 37) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560: 32) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การให้รางวัลอย่าง เหมาะสม 2) การมีอุดมการณ์ 3) การสร้างบารมี 4) การสร้างแรงบันดาลใจ 5) การกระตุ้นเขาวนปัญญา และ 6) การคำนึงถึงเอกบุคคล

3. การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ตรวจสอบเป็นรายด้านทราบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการร่วมมือ 2) ด้านการประนีประนอม 3) ด้านการหลีกเลี่ยง 4) ด้านการยอมให้ และ 5) ด้านการเอาชนะ ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 คือ การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความขัดแย้งนั้นอาจเกิดจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านบุคลิกภาพ แนวคิด การศึกษา ค่านิยม จิตสำนึก เจตคติ หรือประสบการณ์ที่ต่างกัน ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความขัดแย้งทำให้ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ขององค์กร ความขัดแย้งเกิดจากพฤติกรรมใน 2 พฤติกรรมคือ พฤติกรรมที่มุ่งความพึงพอใจของผู้อื่นกับพฤติกรรมที่มุ่งประโยชน์ตน การบริหารจัดการกับความขัดแย้ง ควรเลือกใช้กลยุทธ์ หรือยุทธวิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และตัวบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้วิธีการเอาชนะ การร่วมมือการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วนิดา เนาวนิตย์ (2563 :21) พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพล มนตรีภักดี (2550: บทคัดย่อ) ผลการศึกษาโดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งมากที่สุดเป็นแบบการประนีประนอมเพื่อลดความขัดแย้ง และการจัดการความขัดแย้งแบบอื่นๆตามความเหมาะสมที่จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของสถานศึกษา

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ภาพรวม ($R_{xy} = 0.547$) สัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้ครูมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ครูจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมากขึ้นเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงาน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560: 32) พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธินา พลศรีดา (2564: 138) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .89

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการมีวิสัยทัศน์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ เท่ากับ .529 และการมีวิสัยทัศน์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ เท่ากับ .221 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถพยากรณ์การจัดการความขัดแย้ง ได้ร้อยละ 44.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ $\pm .074$ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร สามารถที่ใช้อิทธิพลของตนเอง ในการ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ สร้างเจตคติที่ดี ให้บุคลากรให้หน่วยงาน และให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ให้มีความสำเร็จตาม

เป้าหมาย ชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่ โรงเรียนและจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามถนัดและความสามารถ ผู้บริหารต้องรู้จักฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่โรงเรียน ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครบึงกาฬ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ญญฐนิชา พลศรีดา (2564: 140) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด นครพนม โดยตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มี 4 ตัวแปร พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดี ที่สุด คือความยืดหยุ่น รองลงมาคือจินตนาการ และการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว ร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร้อยละ 81.40 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 16

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการมีวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนารวมกันทั้งสิ้น 10 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม สร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในทีม และ ต้องรับฟังความเห็นของคนในทีม ร่วมกันคิดตัดสินใจไม่ยึดความคิดของตนเป็นใหญ่ มีการพิจารณาปัญหาและ สาเหตุด้วยใจเป็นธรรม ตรงไปตรงมา มีเหตุผล หาวิธีแก้ปัญหาที่สามารถจัดสาเหตุของปัญหา เพิ่มพูนความรู้ เกี่ยวกับปัญหาและวิธีแก้ปัญหา และกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565: 193-194) พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนารวมกันทั้งสิ้น 35 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมุมมองในเชิง ระบบเพื่อให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาสอดคล้องกับเป้าหมาย วิเคราะห์พฤติกรรมและความต้องการของ ตนเองและผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากรมีความ ยุติธรรม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ส่งเสริม ให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ทั้งในมิติของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในมิติของความรู้เมื่อสมาชิกในทีมทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายของงาน จะร่วมชื่นชม แสดงความยินดีด้วยความจริงใจ ย่อมเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย(Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้นในการเตรียมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน ไปเป็นแนวทางในการในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป
 - 1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน ได้ดีที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรได้ฝึกการอบรมและส่งเสริมเกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน นำไปใช้เพื่อบริหารบุคลากรในโรงเรียนต่อไป
 - 1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรให้ผู้บริหารได้ศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาความเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียนควบคู่กันไป
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยศึกษาตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ให้มีความชัดเจนมากขึ้น
 - 2.2 ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีความหลากหลายและครอบคลุม กับภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนต่อไป

เอกสารอ้างอิง(References)

- จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). **ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธินิชา พลศรีดา. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัชรพล มนตรีภักดี .(2550). **พฤติกรรมความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.
- วนิดา เนาวนิตย์ .(2563). **การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

