

**ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่
ในกลุ่มรัตนโกสินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
เบญจพร นาคอ้าย***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เนื่องด้วยความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ปลายเปิด เป็น แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย () และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การเปรียบเทียบแบบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่ม รัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance) และนำไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่ม รัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ไม่ แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียน ขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจด้านการสร้าง บารมี มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 - 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์การ

ทำงาน 5 - 15 ปี มีความพึงพอใจในด้านการประนีประนอม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ต่ำกว่า 5 ปี และ มากกว่า 15 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

จากการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสถานศึกษา
และการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา
ได้อย่างมีคุณภาพ และนำไปใช้ปรับและวางแผนการบริหารสถานศึกษาอื่นๆต่อไป

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ , ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, โรงเรียนขนาดใหญ่

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างความเจริญให้แก่บุคคล โดยการเรียนรู้จะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลทั้งด้านความคิด เจตคติ ความสามารถ และความรับผิดชอบให้เกิดขึ้น รัฐจึงใช้กระบวนการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชาชน เพื่อให้ประชาชนรู้จักพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติต่อไป ซึ่งสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน เพื่อพัฒนาเยาวชนเหล่านั้นให้มอบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยบุคคลที่มีความสำคัญที่นำเอาหลักสูตร วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการกำหนดทิศทาง การเปลี่ยนแปลง มีอำนาจในการตัดสินใจ เป็นผู้กระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานให้สามารถทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และในปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาทำให้องค์กรการศึกษามีการเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การรองรับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้กระบวนการที่เหมาะสมเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ (นุชา สระสม 2552, หน้า 1)

สังคมปัจจุบันอยู่ในยุคเปลี่ยนผ่านจากสังคมที่ให้ความสำคัญกับสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสังคมที่มีสารสนเทศเป็นฐาน มาเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับความรู้ คือมีความรู้เป็นฐาน ที่เรียกว่า “ฐานความรู้” นั่นคือการเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ที่เคยมีลักษณะของสารสนเทศคืออำนาจมาเป็น “ความรู้คืออำนาจ”(อัญญาณี คล้ายสุบรรณ์, 2550 หน้า 1) การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมเช่นนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยจิตสำนึกใหม่ที่มีคนเป็นศูนย์กลางแบบบูรณาการ ต้องจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนโดยรวม การสร้างจิตสำนึกใหม่ ไม่ได้แค่สอนให้รู้หรือถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้หรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อก่อให้เกิดจิตสำนึกแห่งการเป็นพวกเดียวกัน มีเอกภาพในความหลากหลาย จิตสำนึกแห่งการพึ่งพาอาศัยกัน จิตสำนึกแห่งการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ใฝ่หาใจกัน จิตสำนึกแห่งการสร้างพลังร่วมของหมู่คณะ (ประมวล ศรีขวัญใจ, 2550 หน้า 1) การศึกษาจึงเป็นกระบวนการทุกอย่างที่ช่วยพัฒนาหรือปรับปรุงจิตใจ อุปนิสัยและคุณสมบัติทางกายภาพ ต่างๆของมนุษย์ให้ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆของประเทศ (ธร สุนทรายุทธ, 2550 หน้า 4)

การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงองค์กร ต้องให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมต่างๆ เพื่อความอยู่รอด ความพร้อมและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ความรู้จึงเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้เกิดนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์จากการประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน เพื่อการอยู่รอดและสามารถที่จะแข่งขันได้ ทุกองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับความรู้ (สิรินธรฯ คงอ้วน, 2552 หน้า 2) ดังจะเห็นได้จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

ความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญ จึงมีแนวคิด และการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น สำหรับในประเทศไทย ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ และผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆ จำนวนมากพบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 หน้า 2-3)

มนุษย์เรานั้นมีความแตกต่างกันหลายๆด้าน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ พฤติกรรม ความต้องการ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิด เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันเป็นเวลานานๆ ธรรมชาติในด้านความแตกต่างของมนุษย์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น ระหว่างมนุษย์ ทั้งในด้านสร้างสรรค์และทางด้านเสื่อมเสีย จะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือบุคคลในองค์กรมีลักษณะคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันเพียงใด เมื่อกล่าวถึงความขัดแย้ง บุคคลทั่วไปมักมองในภาพลบที่พึงหลีกเลี่ยงหรือขจัดออกไป ตราบใดก็ตามที่เรายังใช้ชีวิตอยู่ในสังคม เมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ได้ก็ควรรู้จักและทำความเข้าใจกับความขัดแย้ง เพื่อให้เปลี่ยนแปลงความขัดแย้งมาเป็นประโยชน์เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ซึ่งปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหารที่แตกต่างกันไป ถึงแม้จะเป็นปัญหาในลักษณะเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพเฉพาะตัว ปัญหาบางอย่างผู้บริหารคนหนึ่งอาจแก้ได้ แต่อีกคนหนึ่งอาจจะแก้ไม่ได้ หรือถ้าแก้ไขได้อาจใช้เวลาแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การทราบถึงสาเหตุหรือแหล่งที่มาของโอกาสในการเกิดความขัดแย้ง เพื่อที่จะหาแนวทางในการรับมือและจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ทำให้เกิดปัญหามานพลาและเป็นอุปสรรคต่อการทำงานหรือการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคล สาเหตุเนื่องมาจากความแตกต่างในการรับรู้ ความจำกัดของทรัพยากร ธรรมชาติของกิจกรรมการงาน บทบาทที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน ความแตกต่างทางสถานภาพ ค่านิยม อุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร และการเปลี่ยนแปลงองค์กร จากสาเหตุความขัดแย้งดังกล่าวข้างต้น ถ้าผู้บริหารไม่สามารถรับมือ หรือไม่สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจเกิดขึ้นได้ในระดับวงแคบ และวงกว้าง(ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550) ในการบริหารความขัดแย้งสิ่งแรกทีผู้นำต้องดำเนินการก็คือ การสร้างค่านิยมให้แก่ทีมในเรื่องของความเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ต้องสร้างให้เป็นมาตรฐานของพฤติกรรมที่ทุกคนใช้ในการทำงานประจำวัน ผู้นำต้องสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของทีมแต่ละคน โดยการหมั่นสังเกตและสนทนมน้าวให้ยอมรับและประพฤติตามกฎระเบียบที่ได้กำหนดร่วมกันไว้ ผู้นำองค์กรที่มีภาวะผู้นำจะต้องสามารถกระตุ้นระดมสมองแบบบริหารความขัดแย้งในการสร้างการทำงานเป็นทีม โดยสมาชิกของทีมทุกคนจะต้องมี

ความรู้สึกรับแรงงูใจและโอกาสที่จะแสดงออกมา ซึ่งความริเริ่มและความสามารถถกเถียงกันในเรื่องที่ต่างกันที่หยิบยกขึ้นมาเพื่อการหาข้อสรุป หรือข้อยุติ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ (รัชนิกร ชุมนุรักษ์, 2550)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และยังมีความสำคัญในการจัดการกับสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยสามารถจัดการหรือแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำข้อมูลไปใช้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในเครือข่ายโรงเรียนขนาดใหญ่ กลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ จำนวน 73 คน และโรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัย (กระจ่าง สิงหเสนี) จำนวน 69 คน รวมครูทั้งสิ้น 142 คน ผู้วิจัย ได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie, RV, and Morgan,D.W.(อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศิริสุทธิและคณะ,2558, หน้า 132) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 11 ด้าน คือ 1. ด้านการจ้างบารมี 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. ด้านการกระตุ้นเชาณ์ปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล 5. ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม 6. ด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง 7. ด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม 8. ด้านการร่วมมือ 9. ด้านการประนีประนอม 10. ด้านการหลีกเลี่ยง 11. ด้านการยอมให้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน ของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 ลักษณะแบบเลือกตอบ จำนวน 2 ข้อ ส่วนที่ 2 คือ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 ใน 7 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาณ์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม ด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง และด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 ใน 4 ด้าน คือ ด้านการร่วมมือ ด้านการ

ประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Varance) และพบความแตกต่างได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นข้อๆดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 และรองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 15 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 รองลงมาเป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ
2. ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตน โกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. ครูที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของ

โรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจด้านการสร้างบารมี มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 - 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 15 ปี มีความพึงพอใจในการประนีประนอม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ มากกว่า 15 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งของครูในสถานศึกษาต้องมีความสัมพันธ์กัน ผู้นำต้องแก้ปัญหาภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารต้องยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้เกิดภาวะผู้นำ สามารถที่จะยกระดับจิตใจและแรงจูงใจของตนเอง และผู้ร่วมงานให้มีอุดมการณ์และคุณค่าทางจริยธรรมที่ส่งผลให้มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติภารกิจ โดยผู้ร่วมงานไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตน มากกว่าส่วนรวม (นุชา สระสม. 2552, หน้า 99) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชา สระสม (2552, หน้า 92) กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551, หน้า 99) รุจิรัตน์ นาคะรัมย์ (2554, หน้า 90) นิภาพรณ ออมิตา (2554, หน้า 45) ที่พบว่าอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่ม

รัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตาม สมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้ เนื่องจากครูที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครเพราะความคิดเห็น เป็นการ แสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูด หรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานด้าน ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ความคิดเห็นอาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจาก ผู้อื่น ได้เห็นว่าการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเกิดจากการเรียนรู้ตลอดจนความสามารถในการ ประเมินสถานการณ์ อาจเป็นไปได้ในทิศทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอาจจะเกิดจากการเข้าเป็น สมาชิกของกลุ่มต่างๆ ความรู้ความสามารถ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย ประสบการณ์ของบุคคลโดยตรง อิทธิพลจากครอบครัว ทัศนคติและความคิดเห็นต่อกลุ่มสื่อมวลชน นอกจากนั้นยังมี เพศ ระดับการศึกษา ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่างๆ กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆ หรือสิ่งต่างๆ ที่บุคคลแต่ละคนรับ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ อาจทำให้บุคคลมีความคิดเห็นที่เหมือน หรือต่างกัน ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมแต่ละบุคคล และอาจมี ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ (สุภาพร เียนทรัพย์ 2554, หน้า 11)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานต่างกันมีความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งใน สถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจด้านการสร้างบารมี มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 - 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์

การทำงาน 5 - 15 ปี มีความพึงพอใจในด้านการประเมินประนีประนอม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ มากกว่า 15 ปี นอกนั้น ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจากความคิดเห็น เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูด หรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานด้านความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ความคิดเห็นอาจได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากผู้อื่น ได้เห็นว่าการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเกิดจากการเรียนรู้ตลอดจนความสามารถในการประเมินสถานการณ์ อาจเป็นไปได้ในทิศทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอาจจะเกิดจากการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ความรู้ความสามารถ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย ประสบการณ์ของบุคคลโดยตรง อิทธิพลจากครอบครัว ทักษะคิดและความคิดเห็นต่อกลุ่มสื่อมวลชน นอกจากนั้นยังมี เพศ ระดับการศึกษา ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่างๆ กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆ หรือสิ่งต่างๆ ที่บุคคลแต่ละคนรับ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ อาจทำให้บุคคลมีความคิดเห็นที่เหมือนหรือต่างกัน ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมแต่ละบุคคล และอาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ (สุภาพร เอ็นทรพรี 2554, หน้า 11)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 15 ปี ดังนั้นสถานศึกษาวarnaผลการวิจัยไปพัฒนาศักยภาพของครู สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกๆด้าน เพื่อให้ครูในสถานศึกษา มีความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่า มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารดี ผู้บริหารควรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โรงเรียนอื่นๆ หรือพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง เป็นต้นเพื่อที่จะทราบข้อมูล และนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับการสอน ขนาดของสถานศึกษาและตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา อย่างแท้จริง

2.3 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของ
ผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ณัฐวัฒน์ ชมพูทัศน์. (2555). ความพึงพอใจของครูต่อสภาพการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารโรงเรียน ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นุชา สระสม. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ
แบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุจิรัตน์ นาคะรัมย์. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็น
ครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาการญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รังสิวุฒิ ปาโสม. (2556). การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอ
องครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุภัทรา นุชสาย. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้ง
ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.