

**ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้ง
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา**

**Relationships Between Power Behaviors and Conflict Management of School
Administrators in Banna District**

ทิพอาภา วิลัย และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ ลิกขานันท์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษา (3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในอำเภอบ้านนา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) (2) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) (3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา ในภาพรวมคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอม ($r=0.563$) และการบริหารความขัดแย้งพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุมสภาพแวดล้อม ($r=0.533$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจการบังคับกับการบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอม เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.566$) คู่ที่มี รองลงมา พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุมสภาพแวดล้อม กับการบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอม ($r=0.61$) และพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจด้าน เชี่ยวชาญและด้านอำนาจตามกฎหมายกับการบริหารความขัดแย้งด้านการยอมให้เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r=0.261$)

คำสำคัญ : พฤติกรรมของการใช้อำนาจของผู้บริหาร, การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this survey research were to study: (1) the level of school administrators' empowerment behaviors, (2) the level of conflict management in schools and (3) the relationship between empowerment behaviors and conflict management of school administrators in Banna district. Samples are taken from 175 Banna elementary teachers in academic year 2013. The experimental instrument was the 5-level rating scale "opinionnaire." The data

was analyzed by using percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient. The findings indicate that (1) the level of school administrators' empowerment behaviors in Banna district as a whole is at a high level ($\bar{X} = 4.37$), (2) the conflict management of school administrators is at a high level overall ($\bar{X} = 4.29$), (3) the relationship between the empowerment behaviors and the conflict management of school administrators according to teachers' opinions as a whole indicated that the most related pair was the compromise power aspect and ecological power ($r = 0.533$). In each aspect it is found that the coercive power and the compromise aspect is the most related pair ($r = 0.566$). Second, is the ecological power and the compromise aspect ($r = 0.561$). The expert power aspect and the legitimate power aspect is the lowest related pair ($r = 0.261$).

Keywords: administrators power behaviors, effectiveness of schools

ความนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2551, หน้า 23-24) และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 30) ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาดังปรากฏในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553ซึ่งให้แยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 3)

ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทของตนให้เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลักถ้าผู้บริหารแสดงบทบาทหน้าที่ของตนได้เหมาะสมถูกต้องจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ได้บังคับบัญชามีความสุขซึ่งส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผล (อาคม วัชรสง, 2547, หน้า 83) ผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพในการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจ และแรงจูงใจให้มีการตัดสินใจ ผู้บริหารที่ขาดศักยภาพดังกล่าวถือเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าที่ไร้อำนาจ อำนาจเป็นสิ่งจำเป็นโดยทั่วไปเมื่อพูดถึงอำนาจหลายคน จะมองอย่างน่าสงสัย หวาดระแวง หรือพาลไม่ชอบเอาเสียเลยจนถึงขั้นเกิดความไม่ไว้วางใจในผู้ที่แสวงหาอำนาจ อย่างไรก็ตาม อำนาจก็เป็นอีกสิ่งที่ไม่ได้ ไม่มีสังคมหรือองค์กรใดที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจาก

อำนาจเพราะหากไม่มีกิจกรรมแห่งการใช้อำนาจองค์กรหรือบ้านเมืองก็ไร้ซึ่งระเบียบ เกิดความวุ่นวายและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ และขัดแย้งกับความจริงที่ว่าคนส่วนใหญ่ไม่ไว้วางใจผู้มีอำนาจ แต่ผู้คนมักทำในสิ่ง ตรงข้าม ในที่ทำงาน ลูกน้องจำนวนมากทำงานให้แก่ผู้มีอำนาจมากกว่าผู้ไม่มีอำนาจ หัวหน้าที่ใช้อำนาจมีแนวโน้มที่จะทำตัวเป็นเผด็จการกับลูกน้อง ก่อให้เกิดการจัดการที่ไม่มีประสิทธิผลไว้แบบแผนปิดกั้นและมีการบังคับจิตใจนำไปสู่ความผิดหวัง เสียขวัญและขาดประสิทธิภาพในหมู่ลูกน้อง ดังนั้นการใช้อำนาจอย่างชาญฉลาดจะก่อให้เกิดประสิทธิผล

การบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษา และมีวุฒิภาวะในการใช้อำนาจที่มีให้เกิดประสิทธิผลต่องานโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bernard (1984, p. 165) กล่าวคือ ผู้บริหารการศึกษาจะปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่จะต้องดำเนินการตอบสนองต่อการใช้อำนาจหน้าที่ของตนจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ดังนั้นการใช้อำนาจในแต่ละประเภทต้องใช้ในสถานการณ์ที่ต่างกันและจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาต่างกันด้วย ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้และเลือกใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างรอบคอบ ระวังระวัง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภาระหน้าที่ที่จะต้องให้ความสนใจ ต่อสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และเอาใจใส่ที่จะหาทักษะการจัดการ กับความขัดแย้งอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่นุคลากรของสถานศึกษา และเพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวนี้มีสาเหตุมาจากความขัดแย้งทั้งสิ้น บางครั้งมีสาเหตุที่เกิดจากองค์ประกอบส่วนบุคคล หรืออาจเกิดจากปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และอาจเกิด

จากสภาพขององค์การนับว่าเป็นปัญหาของข้าราชการครูในจังหวัดนครนายกที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้อง พิจารณาและหาทักษะแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การใช้อำนาจของผู้บริหาร

อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ Yukl (2006, pp. 150-151) แยกได้ดังนี้

1. อำนาจอ้างอิง หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลในลักษณะการมีบุคลิกลักษณะสามารถพุดจาโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากครู และบุคลากรมีบุคลิภาพดี ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรได้ มีกระบวนการการทำงานและตัดสินใจเป็นที่ประทับใจแก่ครูและบุคลากร

2. อำนาจเชี่ยวชาญ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาในการจัดการและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี เช่นการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ

สามารถอธิบายและทำให้เกิดความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานในสถานศึกษาตามหลักวิชา ใช้ความสามารถพิเศษ (เช่น การใช้คอมพิวเตอร์การเล่นเครื่องดนตรีการเล่นกีฬาเป็นต้น) เพื่อให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาได้คล่องขึ้น ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในการเป็นวิทยากรการอบรมให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคคลหรือองค์กร

3. อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การแสดงสิทธิที่ได้มาจากการครอบครองตำแหน่งในสถานศึกษาจึงมีสิทธิอันชอบที่จะมอบหมายงาน เช่น กำกับดูแลให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการแสดงถึงคุณภาพและจริงใจเพื่อให้ครูและบุคลากรยอมรับว่ามีสิทธิสามารถสั่งการ มอบหมายงานหรือชี้แนะให้ทำตาม กำกับให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้านการเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยเคร่งครัดติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ภายหลังการออกคำสั่งแต่งตั้ง

4. อำนาจการให้รางวัล หมายถึง การแสดงสิทธิในการควบคุมให้ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่มีคุณค่าและมีความหมายสำคัญต่อครูและบุคลากร เช่น อธิบายและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษให้ครูและบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ยกย่องชมเชยครูและบุคลากรในที่ประชุม นักเรียน คณะครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อครูและบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ อำนาจความสะดวกในการจัดหาสวัสดิการให้ครูและบุคลากร มอบของขวัญให้ครูและบุคลากรในวันสำคัญต่าง ๆ

5. อำนาจการบังคับ หมายถึง การแสดงสิทธิการครอบครองหรือลงโทษครูที่กระทำผิดกฎระเบียบวินัย ไม่ประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความยุติธรรม โดยไม่มีอคติโดยการใช้เทคนิคและความละเอียดรอบคอบในการลงโทษครู กรณีครูและ

บุคลากรกระทำผิดวินัยเพียงเล็กน้อยโดยการตักเตือนด้วยวาจากระตุ้นให้ครูและบุคลากรให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรม เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษโดยไม่จำเป็นเร่งรัดให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

6. อำนาจการให้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำ แสวงหา ติดตาม รักษา หรือข้อเสนอแนะกับครูและบุคลากรในการดำเนินการวางแผน หรือดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัยมาให้ครูและบุคลากรในการติดตามข้อมูลข่าวสารมีความรู้กว้างขวาง สามารถใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการใช้การติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีและวิธีการที่ทันสมัย บริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษา

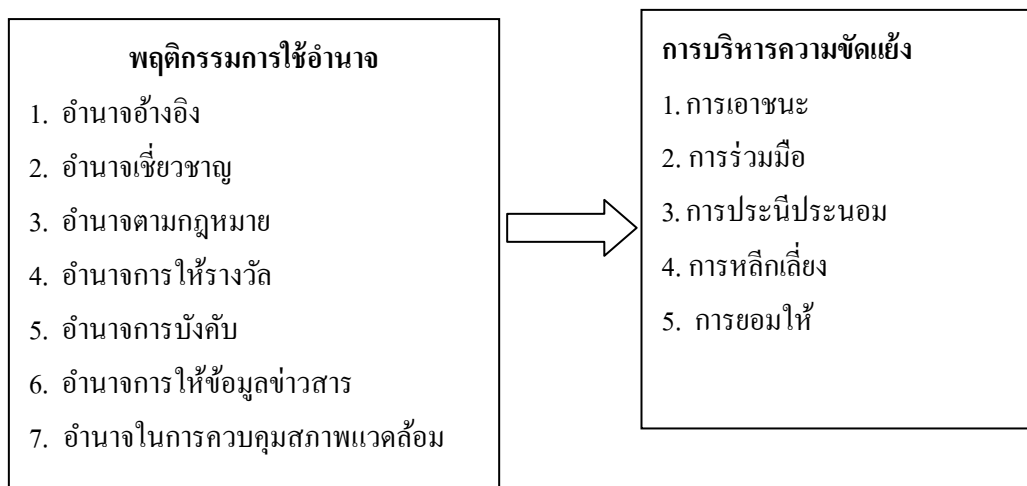
7. อำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อม หมายถึง การกระทำถึงความสามารถที่ควบคุมสภาพทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ในการจัดการเรียนการสอนควบคุมเวลาสอนโดยใช้สัญญาณที่เป็นเสียงในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้ขาดความต่อเนื่อง ควบคุมและจัดโครงสร้างในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะโดยการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ระหว่าง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม ที่ดีงามและความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ร่วมกับครูและบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาโดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการใช้อำนาจของ

ผู้บริหารตามแนวคิดของ Yukl (2006, pp. 150-151) ซึ่งแบ่งเป็น 7 ด้าน คืออำนาจอ้างอิง (Referent Power) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจการบังคับ (Coercive Power) อำนาจการให้ข้อมูลข่าวสาร (Information Power) อำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อม (Ecological Power) และ วิจัยจากแนวคิดของ

Thomas & Kilmann อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ , 2540, หน้า 104-105) ในการบริหารความขัดแย้ง ได้แก่ การเอาชนะ(Competition) การร่วมมือ (Collaboration) การประนีประนอม (Compromising) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) การยอมให้ (Accommodation) ดังภาพ ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจซึ่งจะใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในอำเภอบ้านนา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 35 โรงเรียน รวมทั้งหมด 320 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้โดยใช้นาถกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ Kerjcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คนใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบตรวจสอบรายการโดยมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ประกอบด้วยสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารจำนวน 28 ข้อเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งจำนวน 25 ข้อเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ที่สุด	5	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
	4	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
	3	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
	2	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
ที่น้อยที่สุด	1	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครู ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนาเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน
2. นำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ จำนวน 175 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และกำหนดวันเวลา ขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน
3. เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนและแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ วิเคราะห์ด้วยจำนวน และร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) โดยมีเกณฑ์คะแนนแปลผลค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านและรายข้อ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร, 2549, หน้า 196-227)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาซึ่งมีผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้ข้อมูลข่าวสาร (x_4) ($\bar{X} = 4.41$)
2. ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (y_4) ($\bar{X} = 4.44$)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (x^{tot}) กับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา (y^{tot}) เขตอำเภอบ้านนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกอยู่ในระดับมาก ($r = 0.51$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยในภาพรวมคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร (x_{tot}) กับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอม (y_3) ($r=0.563$) และการบริหารความขัดแย้งพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุมสภาพแวดล้อม (x_7) ($r=0.533$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจการบังคับ (X_5) กับการบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอม (y_3) เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.566$) คู่ที่มี รองลงมา พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุมสภาพแวดล้อม (x_7) กับการบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอม (y_3) ($r=0.61$) และพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจด้านเชี่ยวชาญกับด้านอำนาจตามกฎหมาย (x_2 และ x_3) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r=0.261$)

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอบ้านนาตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจข่าวสาร และด้านอำนาจเชิงสัมพันธ์ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขัดแย้งกับความคิดเห็นของ Burnette (1993, p. 2173-A) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะการใช้ฐานอำนาจของครูใหญ่ในโคโรไลนาเหนือ พบว่า การใช้อำนาจของครูใหญ่เรียงลำดับมากไปหาน้อยคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับ โดยทั่วไป

ครูใหญ่ใช้อำนาจแตกต่างกันโดยไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของสถานศึกษา ระดับประสบการณ์หรือรวมกันของสิ่งเหล่านี้ ส่วนลำดับความคิดเห็นของครูใหญ่เกี่ยวกับอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดถึงน้อยที่สุดคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิงอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมายและอำนาจการบังคับ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของสถานศึกษาระดับประสบการณ์หรือรวมกันของสิ่งเหล่านี้ เมื่อวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาในแต่ละด้าน เป็นรายชื่อจะได้ผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจอ้างอิง (x_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพดี ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$) และพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดจาโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.23$)

1.2 ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (x_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามารถพิเศษ (เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การเล่นเครื่องดนตรี การเล่นกีฬา เป็นต้น) (x_2) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายและทำให้เกิดความเข้าใจในปัญหา

ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานในสถานศึกษาตามหลักวิชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54$) และพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.44$)

1.3 พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายและสั่งการให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากำกับดูแลให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบของทางราชการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$) และพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความสุขภาพและจริงใจเพื่อให้ครูและบุคลากรยอมรับว่ามีสิทธิสามารถสั่งการมอบหมายงานหรือชี้แนะให้ทำตามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.28$)

1.4 พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามอบประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรเมื่อบุคคลเหล่านั้นทำคุณประโยชน์ให้แก่ราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษให้ครูและบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$) และพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดหาสวัสดิการให้ครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.30$)

1.5 พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคและความระมัดระวังรอบคอบในการลงโทษครูกรณีครูและบุคลากรกระทำผิดวินัยเพียงเล็กน้อยโดยการตักเตือนด้วยวาจา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบวินัยและ การลงโทษสั่งให้ครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติตามข้อตกลงหรือกฎเกณฑ์ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$) และพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาลงโทษครูที่กระทำผิดกฎระเบียบวินัย ไม่ประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความยุติธรรม โดยไม่มีอคติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.25$)

1.6 พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้ข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้กว้างขวาง สามารถใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$) และพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัยมาให้ครูและบุคลากรในการติดตามข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$)

1.7 พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการควบคุมสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของ

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศ
ในสถานศึกษาให้ร่มรื่น สวยงามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมให้ครูและบุคลากรใช้สื่อ
และนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการ
สอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$) และพฤติกรรมการใช้
อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมเวลาสอนโดย
ใช้สัญญาณที่เป็นเสียง ในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้ขาด
ความต่อเนื่องและความคุมและจัดโครงสร้างการ
ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรและจัดกิจกรรมกลุ่ม
สัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$)

2. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอบ้านนา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า
การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน
การหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา
ได้แก่ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการประนีประนอมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) และการ
บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความ
ร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.10$) ซึ่งสอดคล้องกับผล
การศึกษาของ กุลธิดา ค้อโนนแดง (2547, บทคัดย่อ)
ได้วิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 ใน 5 วิธีตามแนวคิดของโรมัสและคิล
แมนน์ คือ วิธีการเอาชนะ วิธีการร่วมมือแก้ปัญหา
วิธีการประนีประนอม วิธีการหลีกเลี่ยง และวิธีการยอม
ให้ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งทั้ง 5 วิธี
โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ใน
ตำแหน่งบริหารและขนาดของสถานศึกษา เพื่อ
รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหาร
สถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง
ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เลือกใช้
การบริหารความขัดแย้งวิธีเดียวและส่วนน้อยเลือกใช้

หลายวิธี โดยเลือกวิธีการประนีประนอมมากที่สุด
รองลงมาคือวิธีการร่วมมือแก้ปัญหา วิธีการยอมให้
วิธีการหลีกเลี่ยง และวิธีการเอาชนะ จัดเรียงกับ
ความเห็นของ วิภากรณ์ พิงอาร์ม (2551, หน้า 84)
ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง

พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย
พบว่า (1) พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของข้าราชการ
ครูสังกัดสำนักงานเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร พบว่า
แบบการร่วมมือและการประนีประนอมอยู่ในระดับ
มากส่วนแบบการยอมให้การหลีกเลี่ยงและการเอาชนะ
อยู่ในระดับปานกลาง (2) ข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครที่มีเพศและ
ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติ
กรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุก
แบบส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารความ
ขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้
อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอบ้านนาในภาพรวมคู่ที่มี
ความสัมพันธ์กันสูงสุด คือพฤติกรรมการใช้อำนาจของ
ผู้บริหาร (x_{tot}) กับการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอม (y_3)
($r=0.563$) และการบริหารความขัดแย้งพฤติกรรมการใช้
อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุมสภาพแวดล้อม
(x_7) ($r=0.533$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
พฤติกรรมการใช้อำนาจการบังคับ (x_5) กับการบริหาร
ความขัดแย้งด้านการประนีประนอม (y_3) เป็นคู่ที่มี
ความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.566$) คู่ที่มี รองลงมา
พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุม

สภาพแวดล้อม (x7)กับการบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอม (y3) ($r=0.61$) และพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจด้านเชี่ยวชาญและด้านอำนาจตามกฎหมาย(x2 และ x3)กับการบริหารความขัดแย้งด้านการยอมให้(y5)คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r=0.261$) มีความสัมพันธ์กับผลการศึกษาของ ชัชชม ทองแย้ม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน การใช้ อำนาจเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมด้านอ้างอิง ด้านข่าวสาร ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านพึงพา ด้านกฎหมาย และด้านการให้รางวัล ส่วนด้านการบังคับอยู่ในระดับน้อยความพึงพอใจของครูต่อการ ใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจพึงพา พลังอำนาจตามกฎหมายและพลังอำนาจการให้รางวัล ส่วนพลังอำนาจการบังคับครูพอใจในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการใช้พลังอำนาจแตกต่างกัน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจด้านอ้างอิงควรมีการพัฒนา

มากขึ้น รองลงมาคือการใช้อำนาจการให้รางวัลและอำนาจการบังคับ

2. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าการบริหารความขัดแย้งในด้านความร่วมมือควรมีการพัฒนามากขึ้น รองลงมาคือการบริหารความขัดแย้งด้านการเอาชนะและการยอมให้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้ อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอมจะมีความสัมพันธ์กันสูงสุด และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารในอำเภอบ้านนา ด้านการควบคุมสภาพแวดล้อมจะมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น

2. ควรทำการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการหลีกเลี่ยงเพื่อการส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษา

3. ควรทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์กันสูงสุดคือพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอมและการบริหารความขัดแย้งพฤติกรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุมสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา ค้อโนนแดง. (2546). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและ
- วัสดุภัณฑ์..(2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2)*
- พ.ศ. (2545). กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กษิณณ ชินวงศ์. (2550). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553. *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- ศักดิ์ไทย สุทธิจบวร. (2549). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร: ดันอ้อแกรมมี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). *ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร.
- อาคม วัดโสง. (2547). *หน้าที่ของผู้นำในการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: กลุ่มงานการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Hoover, D. R. (1990). *Relationships among perceptions of principles' conflict management behaviors, levels of conflict and organization climate in high schools*. Doctoral Dissertation, The Pennsylvania State University.
- Kshensky, M. (1990). *Principle power and school effectiveness: A study of urban public middle schools*. *Dissertation Abstracts International*.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations* (6th ed.). Engwood Cliffs, N. J.: Pearson Prentice Hall.

