

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

STRATEGIC LEADERSHIP AND CONFLICT MANAGEMENT OF BASIC
EDUCATION SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER NAKHON PATHOM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

มันทนา กองเงิน¹

ตำเริง อ่อนสัมพันธุ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 2) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน รวมเป็น 388 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารตามแนวคิดของฮิทท์ ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland and Hoskisson) และการจัดการความขัดแย้งตามแนวคิดเชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to find 1) the strategic leadership of basic education school administrators under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office1 2) the conflict management of basic education school administrators under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office1 3) the relationship between strategic leadership and the conflict management of basic education school administrators under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office1. The sample used in this research were 97 basic education schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office1. The respondent consisted of school administrators and teachers, totally. The research instrument was a questionnaire concerning strategic leadership based on Hitt, Ireland and Hoskisson and conflict management based

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

on Schermerhorn, Hunt and Osborn. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings of the research were as follow:

1. The strategic leadership of basic education school administrators under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office1, as a whole and as an individual, were found at a high level.
2. The conflict management of basic education school administrators under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office1, as a whole were found at a high level.
3. There was a relationship between strategic leadership and the conflict management of basic education school administrators under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office1 at .01 level of significance.

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านของผู้บริหารในการบริหารงาน ในการจัดการศึกษาของจังหวัดนครปฐมที่ผ่านมา แม้ว่าทุกภาคส่วนจะระดมสรรพกำลังในการร่วมพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยตลอด แต่ยังคงพบปัญหาและอุปสรรค ทั้งด้านคุณภาพการศึกษา ด้านโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2549 – 2552 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่ามีโรงเรียนที่ได้รับการประเมิน จำนวนทั้งสิ้น 138 โรงเรียน ได้รับการรับรอง จำนวน 125 โรงเรียน และไม่รับรอง จำนวน 13 โรงเรียน และจากรายงานบทสรุปของผู้บริหารของโรงเรียนแห่งหนึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ที่ไม่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2549-2552 ที่มีผลการจัดการศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานคุณภาพ สมศ. ในด้านผู้บริหารมาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ได้สรุปข้อเสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนทางในการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหของโรงเรียนอย่างเร่งด่วน โดยมีข้อสังเกตจากการประเมินผลในรอบแรกส่วนใหญ่ มีคุณภาพระดับดีและพอใช้ ในบางมาตรฐานที่มีคุณภาพระดับดีควรได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องให้คงสภาพและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น แต่เมื่อกาลเวลาผ่านไปการได้รับความช่วยเหลือและการผดุงรักษาคุณภาพมาตรฐานขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนำทรัพยากรที่เป็นประโยชน์มาพัฒนาและใช้ให้คุ้มค่า ซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างบรรยากาศให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืน และยังมีข้อเสนอแนะอีกว่า ควรมี

การจัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องครอบคลุม วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย จัดการศึกษาตามบริบทของท้องถิ่น และสอดคล้องกับการจัดการศึกษาชาติ เน้นการบริหารงานโดยมีการนิเทศติดตามและประเมินผล พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนางาน ดำเนินการด้านสัมพันธ์ชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีการวางแผนรองรับดำเนินการตามแผน และประเมินผลเพื่อพัฒนางานและควรประเมินผลการใช้หลักสูตรจัดการเรียนการสอนตาม โครงสร้างหลักสูตร โดยเฉพาะการจัดการหลักสูตรท้องถิ่นและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมชุมนุมและกิจกรรมแนะแนวให้ชัดเจนยิ่งขึ้น พัฒนาระบบสารสนเทศให้ครอบคลุมข้อมูลทุกด้านของสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหาร บุคลากร สื่อ และการบริการต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ของครู

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารยังนำความรู้ความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาใช้ ในการบริหารจัดการ การวางแผน การกำหนดทิศทางการยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาแห่งชาติ การวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาจุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา ความร่วมมือกับผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมไปถึงการบริหารงานด้านอื่นๆในระดับที่น้อย ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จึงส่งผลให้ยังมีสถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา

นอกจากนี้ จากการให้ข้อมูลข้อร้องเรียนเกี่ยวกับด้านวินัยของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2553 - 2554 ของกลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า มีการร้องเรียนเกี่ยวกับ

การกระทำผิดของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีต่างๆ เช่น การเรียกเก็บเงินจากผู้ปกครองนักเรียน การขอความเป็นธรรมให้สอบวินัยและการย้ายบุคลากร ครู ความไม่เป็นธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ความบกพร่องและความผิดพลาดในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ความประพฤติอันผิดวินัยของข้าราชการครู ความเป็นธรรมในการประเมินผลงานทางวิชาการ และการขอเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากหลายปัจจัยจากผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และหน่วยงานเอกชนต่างๆ ที่มีความหลากหลายกันทางด้านความคิด ปรัชญา และความเชื่อส่วนบุคคล ที่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการให้มีความราบรื่นและมีความมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลไปยังคุณภาพของสถานศึกษานั้นเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 1
2. เพื่อทราบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ ฮิตท์ ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland and Hoskisson) 5 ประการ คือ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (determining strategic direction) 2) การบริหารทรัพยากรในองค์การ (effectively managing the firm's resource portfolio) 3) สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล (sustaining an effective organizational culture) 4) มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (emphasizing ethical practices) 5) การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (establishing balanced organizational controls) และการจัดการความขัดแย้งตามแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และ ออสบอร์น

(Schermerhorn, Hunt and Osborn) ซึ่งกำหนดไว้ 5 ประการ คือ 1) การหลีกเลี่ยงหรือการถอนตัว (avoidance or withdrawal) 2) การปรองดอง หรือ ความราบรื่น (accommodation or smoothing) 3) การแข่งขันหรือการสั่งการแบบเผด็จการ (competition or authoritative command) 4) การประนีประนอม (compromise) 5) ความร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา (collaboration or problem solving)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนของการวิจัยเป็นสามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ เป็นการศึกษา ค้นคว้าเอกสารตำรา วารสาร ข้อมูลทางสถิติ ข้อมูลสารสนเทศ บทความและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสนอ โครงร่างงานวิจัย ขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะ จากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขออนุมัติ โครงร่างวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัย จัดสร้างเครื่องมือ ทดสอบเครื่องมือ ปรับปรุงแก้ไข ขอบกว้างของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการ ตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และ แปลผล การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอน การจัดทำรายงานการวิจัยเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ แล้วจัดทำ เป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 128 โรงเรียน ประกอบด้วยสถานศึกษา ในอำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 97 โรงเรียน สุ่มมาจากประชากรทั้งหมดจำนวน 128 โรงเรียน โดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 97 โรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) กำหนดผู้ให้ข้อมูล (respondent) โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 388 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของฮิทท์ โอไรแลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland and Hoskisson) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของจูติมา จ้างงเลิศ ประกอบด้วยข้อคำถามจำแนกตามตัวแปรดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร 3) สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล 4) มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม 5) การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารตามแนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามขึ้นเอง ประกอบด้วยข้อคำถามจำแนกตามตัวแปรดังนี้ 1) การหลีกเลี่ยงหรือการถอนตัว (avoidance or withdrawal) 2) การปรองดอง หรือ ความราบรื่น (accommodation or smoothing) 3) การแข่งขันหรือการสั่งการแบบเผด็จการ (competition or authoritative command) 4) การประนีประนอม (compromise) 5) ความร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา (collaboration and problem solving)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาและภาควิชาบริหาร การศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการ

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการประสานงานกับครู หรือผู้บริหาร เพื่อนัดหมายในการเก็บแบบสอบถาม หรือนัดหมายเพื่อเข้าไปรับเอกสารด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 ใช้มัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
พบว่า จากจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 388 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 62.11 ส่วนเพศชายมีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 37.89 สำหรับระดับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 63.14 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.49 และน้อยที่สุดคือ มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19 สำหรับระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี 271 คน คิดเป็นร้อยละ 69.85 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท 107 คน คิดเป็นร้อยละ 27.58 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอก 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.52 สำหรับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และครูผู้สอน จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ในจำนวนที่เท่ากัน สำหรับระยะเวลาปฏิบัติราชการของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 69.33 รองลงมาคือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และ

น้อยที่สุดคือ 11-15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.46) และระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับมีขั้วมิตถาคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.45) การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.46) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.47) และสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับมีขั้วมิตถาคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประนีประนอม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือความร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.55) และการปรองดอง หรือความราบรื่น ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับมีขั้วมิตถาคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแข่งขันหรือการตั้งแบบเผด็จการ ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.35) และการหลีกเลี่ยงหรือการถอนตัว ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับการจัดการความขัดแย้ง (Y_{tot}) โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.651$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_{1-5}) กับการจัดการความขัดแย้ง (Y_{tot}) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล (X_5) สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้ง (Y_{tot}) มากที่สุด มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.606 รองลงมาคือด้าน

สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (X_3) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.599 และน้อยที่สุดคือด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร (X_2) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.481 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.481-0.606$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_{tot}) กับการจัดการความขัดแย้งของ (Y_{1-5}) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งด้านการประนีประนอม (Y_4) มากที่สุด มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.575 รองลงมาคือด้านความร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา (Y_5) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.529 และน้อยที่สุดคือด้านการหลีกเลี่ยงหรือการถอนตัว (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.184 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.184 - 0.575$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_{1-5}) กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร (Y_{1-5}) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ($r = 0.116 - 0.540$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแผนการบริหารได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรเพื่อนำมากำหนดทิศทางการบริหาร อีกทั้งยังสามารถกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ สร้างค่านิยมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความรัก ความเมตตาและเอื้ออาทร เป็นที่รักและศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารงาน

โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพพอเพียง คุ่มค่า และคุ่มทุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จอห์นสัน และ โชลส์ (Johnson and Scholes) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาพบว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนา กลยุทธ์และเป็นผู้ที่มีมองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผน กลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดหามาเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์คือการมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่นๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้ นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟรีดลี่, แกลลิตเตอร์ และ ไวส์ (Preedy, Glatter and Wise) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้นำทางการศึกษาที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย พร้อมทั้งสามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ โดยการสร้างความสมดุลของนวัตกรรมจากภายนอกด้วย ค่านิยม วัตถุประสงค์ และสิ่งที่ได้รับความสนใจ เป็นพิเศษของคนในองค์กร ซึ่งเป็นการวางเงื่อนไขกลยุทธ์ในการมองไปข้างหน้า ทั้งในระยะกลาง และระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร ตำแหน่งขององค์กร โดยใช้ความเข้าใจเชิงกลยุทธ์บนเหตุผลหลัก 3 ประการคือ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร 3) การสร้างความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษาที่ต้องประกอบด้วยความคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาไกรวรรณ ปุณจันทร์ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วิสัยทัศน์ 4) คุณธรรม จริยธรรม 5) การบริหารองค์กร

2. จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเข้าใจตรงกันว่าความขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญในการประสานผลประโยชน์ของทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ และเป็นการแสวงหาทางออกที่ดีที่สุด การที่ผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอม อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการยอมรับและเข้าใจถึงสภาพความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ภายในองค์กร และมีความต้องการที่จะขจัดปัญหาความขัดแย้งนั้นให้คลี่คลายลงไป โดยให้โอกาสแก่คู่กรณีได้มีการไกล่เกลี่ยหรือเจรจาเพื่อปรับตัวเข้าหากัน หรือลดเงื่อนไขของแต่ละฝ่าย เพื่อพบกันคนละครึ่งทาง และมีการคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย อีกทั้งผู้บริหารยังคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อรักษาไว้ซึ่งบรรยากาศและวัฒนธรรมอันดีภายในองค์กร ตลอดจนความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ เหมันต์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้ในการจัดการความขัดแย้งมากที่สุดเรียงตามลำดับคือ วิธีประนีประนอม วิธีไกล่เกลี่ย วิธีเผชิญหน้า วิธีหลีกเลี่ยง และวิธีการบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ รุจิรัตนนท์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า วิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เลือกใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก 3 วิธี เรียงลำดับคือ วิธีประนีประนอม วิธีไกล่เกลี่ย และวิธีเผชิญหน้า เลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง 2 วิธี เรียงตามลำดับคือ วิธีบังคับ และวิธีหลีกเลี่ยง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา นุชสาย ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่าการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ดังนี้ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง การเอาชนะ การร่วมมือ และการยอมให้ ตามลำดับ

3. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้มีสามารถในการกำหนดทิศทางและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีการกระตุ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดความคุ้มค่า และทุ่มทุนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร มีความยุติธรรมและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ต่างๆ จึงมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม โดยการเลือกใช้แบบการจัดการความขัดแย้งแบบต่างๆ ตามสถานการณ์ที่หลากหลาย เพื่อให้ปัญหาความขัดแย้งนั้นคลี่คลายหรือหมดไป ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอมมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องการรักษาไว้ซึ่งบรรยากาศที่ดีขององค์กร มีความร่วมมืออย่างจริงจังในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย รองลงมาคือการจัดการความขัดแย้งด้านความร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา ก็มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีความร่วมมือและพยายามที่จะทำให้ทุกคนได้รับความพึงพอใจอย่างแท้จริง โดยการค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาซึ่งทุกคนได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ส่วนการจัดการความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยงมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องการพยายามลดการโต้เถียง โดยการถอนตัวออกจากสถานการณ์ และหรือพยายามที่จะไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เป็นการหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า เพิกเฉย ไม่สนใจในความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจมีความเชื่อว่าจะทำให้ปัญหานั้นคลี่คลายลงไปเอง อย่างไรก็ตามผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ย่อมมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรได้ไม่ว่าสถานการณ์นั้นจะมีความรุนแรงมากน้อยเพียงใด โดยจะต้องอาศัยวุฒิภาวะ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และการตัดสินใจในการพิจารณาเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ให้คลี่คลายลง และเป็นที่พึงพอใจแก่ทุกฝ่าย

โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรืออาจใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เซอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn) ที่กล่าวว่าความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ (constructive conflict) จะก่อให้เกิดผลทางบวกกับตัวบุคคล กลุ่มคน หรือองค์การ ในแง่บวกความขัดแย้งจะนำปัญหาที่สำคัญๆ ให้ปรากฏออกมา จะทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างระมัดระวังและจะทำให้เกิดความแน่ใจว่าการกระทำต่างๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังทำให้มีการนำข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการตัดสินใจมากขึ้น การเกิดความคิดสร้างสรรค์จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคล กลุ่มคนและองค์การพัฒนาขึ้น ผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพจะสามารถกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ ซึ่งจะนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาได้ เช่นเดียวกับทฤษฎีของโรบบินส์ (Robbins) ที่กล่าวว่า การจัดการกับความขัดแย้งจะก่อให้เกิดผลที่ตามมา อาจเป็นผลดีมีประโยชน์ถ้าสามารถช่วยเพิ่มสมรรถนะของกลุ่ม หรืออาจเป็นผลเสีย ไม่มีประโยชน์หากเป็นการลดสมรรถนะของกลุ่ม ผลดีของความขัดแย้ง เช่น ส่งเสริมให้การตัดสินใจ มีคุณภาพ กระตุ้นให้คนมีความคิดใหม่ๆ และคิดอย่างสร้างสรรค์ ผลเสีย จะทำให้เกิดการแตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า ขาดความร่วมมือในการทำงาน การสื่อสารถูกบิดเบือน

ข้อเสนอแนะ

จากการค้นพบของการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมมีการปฏิบัติมากที่สุด หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยมีการส่งเสริมในเรื่องของหลักคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ให้เป็นที่รักและศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงมีความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนในด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่น หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มี

การศึกษาดูงานให้ความรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมสร้างค่านิยมอันดีของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการสร้างความปลอดภัยและความสามัคคีภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการศึกษาพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอม มีการปฏิบัติมากที่สุด และการหลีกเลี่ยงหรือการถอนตัว มีการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่น ซึ่งการจัดการความขัดแย้งทุกแบบต่างมีความสำคัญต่อการบริหารงานในแต่ละองค์กร หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการจัดการความขัดแย้งให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และหรือควรมีการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับด้านกฎหมาย การเจรจาไกล่เกลี่ย และการประนีประนอม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ รวมไปถึงเพื่อเป็นแนวทางในการลดหรือขจัดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ภายในสถานศึกษา

3. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมากเท่าใด การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร

ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็จะมีประสิทธิภาพในลักษณะคล้ายตามกัน ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็นที่พอใจในเชิงสร้างสรรค์ และเกิดผลดีต่อสถานศึกษา จึงควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานกลยุทธ์ภายในสถานศึกษาของตนเองให้สอดคล้อง และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นภายในสถานศึกษา ควรตระหนักในเรื่องของการสร้างความปลอดภัย และความสามัคคีในหมู่คณะ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมอันดี ให้ความรัก ความเมตตา รู้จักการเสียสละและการให้อภัยต่อกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ รุจิรดานนท์. “การศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2547.
- จิตติมา จันทน์เลิศ. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์กร กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณพันธ์. “ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม.” คุยฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- ภาวดี อนันต์นารี. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี, 2551.
- รังสรรค์ เหมันต์. “การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- สุพล วัฒนสินธุ์. “บทบาทของผู้บริหารในการปฏิรูปการศึกษา.” **วารสารวิชาการ,** 2 (2542): 32-36.
- สุภัทรา นุชสาย. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1. “รายงานผลการจัดการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.2552.” เอกสารกลุ่มนโยบายและแผน ลำดับที่ 12/2552.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. **กลุ่มงานบุคลากร.** “บันทึกกลุ่มงานวินัยและนิติการ.” 2553-2554.
- _____. “แผนปฏิบัติการราชการการศึกษาจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553.” เอกสารกลุ่มนโยบายและแผน ลำดับที่ 1/2554.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). **บทสรุปผู้บริหารสมศ.** [ออนไลน์] 20 พฤษภาคม 2555. เข้าถึงได้จาก http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/Report/university_assess_popupdetail.php?SchoolID=418172&SystemModuleKeyQuery=BasicSc
- _____. **บทสรุปผู้บริหารสมศ.** [ออนไลน์] 20 พฤษภาคม 2555. เข้าถึงได้จาก http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/Report/university_assess_popupdetail.php?SchoolID=426494&SystemModuleKeyQuery=BasicSc
- Hitt, Michael A., Ireland, R. Duane and Hoskisson, Robert E. **Management of Strategy: Concepts and Cases.** China: Thomson South-Western, 2007.
- Johnson G., and Scholes K.. **Strategic Management in Practice from Exploring Corporate Strategy.** 6th ed. London: Prentice-Hall, 2003.
- Preedy M., Glatter R. and Wise C.. **Strategic Leadership and Educational Improvement.** London: Cromwell, 2003.
- Robbins, Stephen P. **Organization behavior: Concepts controversies and application.** 4th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1989.
- Schermerhorn John R., Hunt James G. and Osborn Richard N.. **Organizational Behavior,** 9th ed. New York: John Wiley & Sons, 2007.

