

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
ในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร***
**RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP AND CONFLICT
MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOLS IN THE
SOUTHERN KRUNGTHON GROUP UNDER THE BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATION**

รุ่งทิวา เหล่าอัน¹, กฤษฏี กิตติฐาน²
Rungtiwa Lao-un¹, Klit Kittithanus²
มหาวิทยาลัยธนบุรี^{1,2}
Thonburi University^{1,2}
Email : rungtiwalaoun2@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เชิงปฏิบัติ และด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แบบการหลีกเลี่ยงหรือถอนตัว รองลงมา ได้แก่ แบบการแข่งขันหรือสั่งการแบบเผด็จการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมี 2 ข้อ คือ แบบการประนีประนอม และแบบความร่วมมือและการแก้ปัญหา 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ แบบการ

หลีกเลี่ยงหรือถอนตัว ($r = 0.713$) แบบการแข่งขันหรือสั่งการแบบเผด็จการ ($r = 0.700$) แบบความร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา ($r = 0.629$) แบบการปรองดองหรือความราบรื่น ($r = 0.603$) และแบบการประนีประนอม ($r = 0.558$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; การจัดการความขัดแย้ง; สถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this research are to 1) examine the level of strategic leadership of school administrators in the Southern Krungthon Group under the Bangkok Metropolitan Administration, 2) assess the level of conflict management by school administrators in the Southern Krungthon Group under the Bangkok Metropolitan Administration, and 3) investigate the relationship between strategic leadership and conflict management by school administrators in the Southern Krungthon Group under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample group consisted of 350 teachers in schools in the Southern Krungthon Group under the Bangkok Metropolitan Administration in the 2022 academic year. Data were collected through questionnaires and analyzed using statistical software to find frequencies, percentages, averages, standard deviations, and test correlations between variables using Pearson's correlation.

The research findings indicate that: 1) The level of strategic leadership of school administrators in the Southern Krungthon Group under the Bangkok Metropolitan Administration is at a high level overall. The highest average score is related to setting a vision, followed by revolutionary thinking, while leader with a high level of understanding is rated the lowest. 2) The level of conflict management by school administrators in the Southern Krungthon Group under the Bangkok Metropolitan Administration is at a high level overall. The highest average score is related to avoidance or withdrawal, followed by competitive or autocratic styles. The two lowest-rated aspects are compromising and collaborative, and problem-solving. 3) The results of the data analysis reveal that strategic leadership has a positive and statistically significant relationship at the .01 level with conflict management by school administrators in the Southern Krungthon Group under the Bangkok Metropolitan Administration. The order from the highest to the lowest coefficients was avoidance or withdrawal ($r = 0.713$), competitive or autocratic styles ($r = 0.700$), collaborative or problem-solving ($r = 0.629$), harmony and peaceful ($r = 0.603$), and compromising ($r = 0.558$).

Keywords : Strategic Leadership Competencies; Conflict Management; Schools in the Southern Krungthon Group under the Bangkok Metropolitan Administration

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารองค์กร เพราะการประสบผลสำเร็จขององค์กรนั้น จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีประสบการณ์สามารถเข้าใจผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความทุ่มเทให้การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุลม, 2560) ในขณะที่ นฤมล เพ็ญศิริวรรณ (2562) ภาวะผู้นำนั้นจะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะเป็นผู้นำจะมีอิทธิพลที่บุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในกรกล่าวถึงภาวะผู้นำ จะต้องพิจารณาสิ่งต่อไปนี้ คือ ภาวะผู้นำที่เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลภาวะผู้นำอยู่ที่ระดับความถูกต้องที่ผู้ตามจะปฏิบัติตาม และการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม จะมาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้เป็นผู้ชี้แนะช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (คชาภรณ์ เสริมศรี, 2557)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นแบบภาวะผู้นำที่นำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า กล่าวคือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์สำหรับองค์กร เพื่อกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์คือสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้นำทางการศึกษา ภารกิจมักจะถูกกำหนดโดยโรงเรียน การวางแผนกลยุทธ์จะต้องวางบนพื้นฐานของระบบที่มีเหตุผล และสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ ควรจะดูวัฒนธรรมในสังคมนั้นๆประกอบด้วย ขณะเดียวกันความขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดได้เสมอในการทำงาน ความเครียดและความวิตกกังวลก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ การทำงานเป็นทีมหรือการทำงานระหว่างบุคคลต่างๆอาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้จากการที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ตกลงกันไม่ได้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทในการมาแก้ไขความขัดแย้งให้เป็นไปในทิศทางที่ดีหรือสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552) เช่นเดียวกับสถานศึกษา ความขัดแย้งเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งซึ่งผู้บริหารไม่อาจละเลยได้

ซึ่งสถานศึกษานับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ซึ่งภายในสถานศึกษามีบุคลากรที่ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารกัน ซึ่งบุคลากรถือเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการจัดการศึกษา เนื่องจากปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปรวดเร็ว จึงทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดการแข่งขันกัน ทั้งการแข่งขันกับตนเองและแข่งขันกับผู้อื่นทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ซึ่งเป้าหมายของบุคลากรคือคุณภาพของนักเรียน แต่การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความจำกัดในด้านงบประมาณ และทรัพยากร ซึ่งส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานๆ เป็นธรรมดาที่อาจส่งผลให้เกิดปัญหาในการอยู่ร่วมกัน เนื่องจากความแตกต่าง ในหลายๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม รวมทั้งระดับสติปัญญา ความเชื่อ ความต้องการ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิด ทำให้สถานศึกษาเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งในสังคมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา รู้จักใช้ภาวะผู้นำในการสร้างศรัทธาและความไว้วางใจจากบุคลากรประยุกต์ใช้หลักการบริหาร หลักศาสนา จิตวิทยา มีคุณธรรมและปราศจากอคติในการบริหารงาน หากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารความ

ขัดแย้งไม่เหมาะสมความขัดแย้งอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งอย่างอื่นได้ ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างมาก (ณัฐกิตติ์ สังขพันธ์, 2562)

ปัจจุบันความขัดแย้งในสถานศึกษามีมากขึ้นและมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้นทั้งด้านความถี่และความรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างสถานศึกษากับองค์กรอื่นๆ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดการศึกษาได้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อลักษณะนิสัย อารมณ์ วิธีการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งขาดแคลนทรัพยากรในการศึกษา ยิ่งทำให้ความขัดแย้งมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการความขัดแย้งให้อยู่ในภาวะที่เอื้อต่อการดำเนินงานย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างแน่นอน (จิตทามาศ เชื้อโฮม, 2553) ดังที่สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544) ได้กล่าวถึงผลเสียของความขัดแย้งว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดอารมณ์เชิงลบที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันอย่างรุนแรง ส่งผลให้แต่ละฝ่าย ที่เกี่ยวข้องเกิดความเครียด ขัดขวางและทำลายเส้นทางสื่อสารระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือ แผนงานทำให้การประสานงานในการปฏิบัติงานเกิดการชะงัก เป็นสิ่งที่ทำให้ความตั้งใจและการใช้พลังความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กรของแต่ละคนถดถอยลดลง ส่งผลกระทบต่อผู้นำต้องปรับเปลี่ยนแบบผู้นำด้วยความจำเป็น ภายใต้ภาวะของความขัดแย้งทุก ฝ่ายมีความเครียดสูง ผู้นำจึงต้องเข้ามากำกับดูแลและสั่งการด้วยตนเองมากขึ้น เพื่อไม่ให้ทิศทางที่เป็นเป้าหมายของงานหรือองค์กรเบี่ยงเบนไป แต่แบบภาวะผู้นำเช่นนี้ ทำให้บรรยากาศที่ดีของการทำงานลดลงไปด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังทำให้แต่ละฝ่ายที่ขัดแย้งกันเกิดการเล่นพรรคเล่นพวก เกิดอคติ ลำเอียง ขาดความยุติธรรม และอาจรุนแรงถึงขั้นให้ร้ายป้ายสีเพื่อจ้องทำลายกันทุกวิถีทางก็ได้

สถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 187 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,788 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,975 คน โดยมีโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้อยู่ 7 สำนักงานเขต ได้แก่ ได้แก่ เขตภาษีเจริญ เขตบางแค เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตราชบุรีบูรณะ และเขตทุ่งครุ มีโรงเรียนทั้งหมด 70 โรงเรียนเปิดสอนในระดับอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นอยู่ในลักษณะสังคัมทั้งในสังคัมเมืองและสังคัมชนบท ตามสภาพที่ตั้งภูมิศาสตร์โรงเรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคลจึงย่อมมีมาก ซึ่งในปัจจุบันภาระงานภายในสถานศึกษามีความซับซ้อนมากขึ้น นอกเหนือจากงานวิชาการยังมีงานด้านอื่นๆ เช่น งานธุรการ งานปกครอง งานบริการ และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่ต้องประสานและปฏิบัติงานร่วมกัน ความขัดแย้งจึงสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาระหน้าที่ต้องประสานงาน และปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ก็ยิ่งทำให้มีโอกาสเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ จึงก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับต้องใช้เวลาในการขจัดความขัดแย้ง ซึ่งความขัดแย้งบางกรณียึดเยื้อส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเบื่อหน่ายต่อวิชาชีพและภารกิจของตน ในขณะที่เดียวกันบุคลากรในสถานศึกษาก็เกิดความแตกแยกไม่มีความสามัคคีกันจากภารกิจและลักษณะงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบมักเกิดความขัดแย้งในเรื่องของนโยบาย เป้าหมาย แนวปฏิบัติ และผลประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสียฝ่ายต่างๆ ดังนั้นการบริหารความขัดแย้งจึงอาศัยสามัญสำนึกและความถนัดเป็นส่วนใหญ่ อาจมีประสิทธิภาพน้อยและก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารได้ ซึ่งผู้บริหารในยุคปัจจุบันเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีมายึดในการบริหารงานทุกด้านอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น การจัดการความขัดแย้งจึงต้องอาศัยผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่จะสามารถนำพองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างชาญฉลาด รวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาระดับของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

4.1 ทำให้ทราบถึงระดับของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่จะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

4.2 ทำให้ทราบถึงระดับของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวางแผน เพื่อพัฒนาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา

4.3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้เกิดการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยมีวิธีการวิจัยดังต่อไปนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิธีเทียบสัดส่วน จำนวน 2,788 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของ Taro Yamane และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามเขตพื้นที่

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามแนวคิดของ

คูปรีน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) หากคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 –1.00 และ ทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.922

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้
1. ผู้วิจัยทำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบ แบบสอบถามในการวิจัย 2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวไปยัง สถานศึกษาใน กลุ่มกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและสามารถเก็บคืนได้ทั้งหมด 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลนำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปดำเนินการเก็บข้อมูล ด้วยตนเอง โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามแจ้งวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ ได้ผลตามความเป็นจริง และผู้วิจัยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม มีผู้แบบสอบถาม 350 คน จากนั้นผู้วิจัย ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบคำถามเพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปสถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐาน ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage = %) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความ เที่ยงตรง (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และ การหาค่าความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ ในการทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

6. ผลการวิจัย

6.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง	4.30	0.73	มาก	5
2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.33	0.75	มาก	3
3. ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.31	0.76	มาก	4
4. ด้านวิธีคิดเชิงปฏิวัติ	4.35	0.74	มาก	2
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.37	0.77	มาก	1
ภาพรวม	4.33	0.75	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.77) รองลงมา ได้แก่ ด้านวิธีคิดเชิงปฏิวัติ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74) ส่วนด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.73)

6.2 ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แบบหลีกเลี่ยงหรือถอนตัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อ คือ แบบการประนีประนอม และแบบความร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. แบบการหลีกเลี่ยงหรือถอนตัว	4.38	0.75	มาก	1
2. แบบการปรองดองหรือความราบรื่น	4.29	0.75	มาก	3
3. แบบการแข่งขันหรือสั่งการแบบเผด็จการ	4.32	0.76	มาก	2
4. แบบการประนีประนอม	4.26	0.74	มาก	4
5. แบบความร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา	4.26	0.79	มาก	4

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการหลีกเลี่ยงหรือถอนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.50) รองลงมา ได้แก่ ด้านความร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. =

0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อ คือ ด้านการแข่งขันหรือสั่งการแบบเผด็จการ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.46) และด้านการประนีประนอม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.45)

6.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา				
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)
(X ₁)	.435**	.390**	.411**	.363**	.385**
(X ₂)	.647**	.707**	.706**	.600**	.543**
(X ₃)	.365**	.430**	.438**	.397**	.352**
(X ₄)	.319**	.328**	.377**	.341**	.345**
(X ₅)	.855**	.444**	.699**	.435**	.722**
(X ₆)	.713**	.603**	.700**	.558**	.629**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X) กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ แบบการหลีกเลี่ยงหรือถอนตัว (r= 0.713) แบบการแข่งขันหรือสั่งการแบบเผด็จการ (r= 0.700) แบบความร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา (r= 0.629) แบบการปรองดองหรือความราบรื่น (r= 0.603) และแบบการประนีประนอม (r= 0.558)

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

7.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมาได้แก่ ด้านวิธีคิดเชิงปฏิบัติ ส่วนด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจใน

ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางของการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุด โดยกำหนดให้มีแผนระยะสั้นและระยะยาว กำหนดข้อปฏิบัติตามภารกิจ กำหนดตัวบุคลากรที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ กำหนดนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในสถานศึกษา กำหนดแผนเผชิญความเสี่ยงในระหว่างการทำงาน ซึ่งอาจจะเกิดระหว่างการดำเนินงานได้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฟิต วาโสะ (2564) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านมีวิสัยทัศน์เชิงปฏิบัติ และด้านมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตตามลำดับ

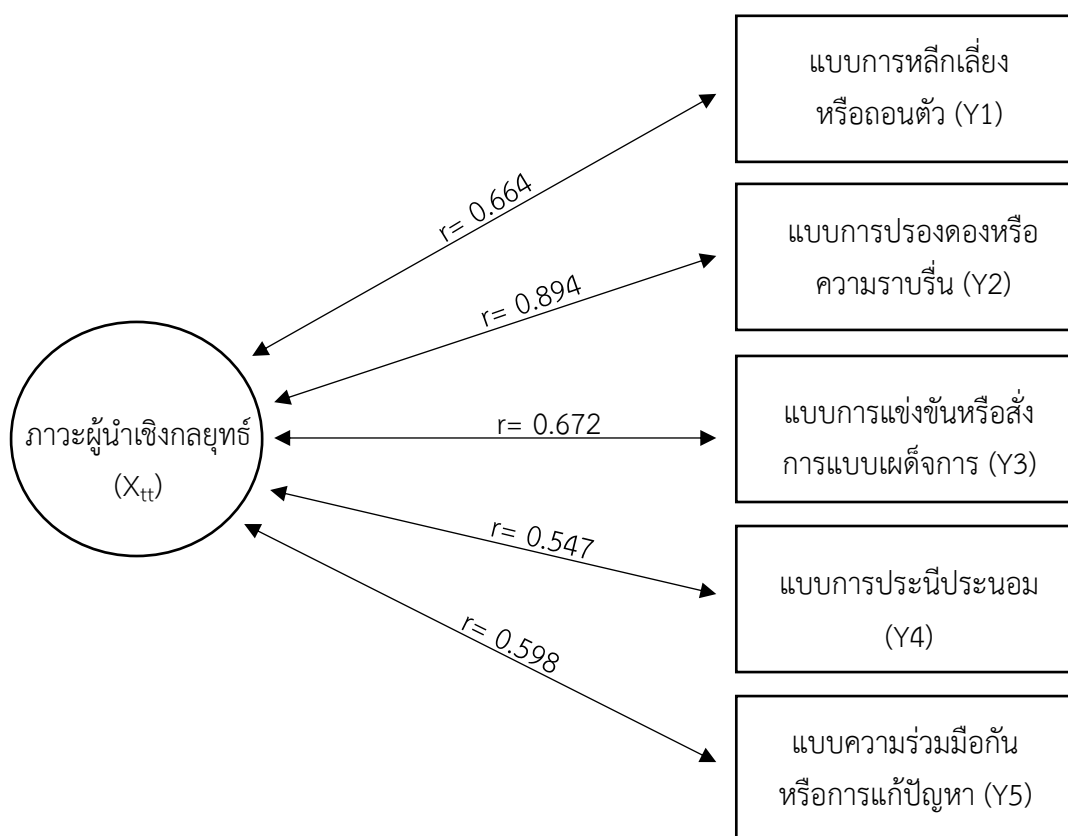
7.2 จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ แบบการหลีกเลี่ยงหรือถอนตัว รองลงมา ได้แก่ แบบการแข่งขันหรือสั่งการแบบเผด็จการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อ คือ แบบการประนีประนอม และแบบความร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการแสดงออกอย่างเป็นกลางเพื่อลดหรือหลีกเลี่ยงความขัดแย้งระหว่างบุคคล จะรับฟังปัญหาของบุคลากรทุกท่าน โดยไม่ร่วมมือกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งและสามารถปลีกตัวออกจากสถานการณ์ของความขัดแย้งได้ หากมีข้อผิดพลาดในการทำงานผู้บริหารจะเลือกวิธีการให้บุคลากรย้ายงานหรือลาออกมากกว่า ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกิตติ์ สังขพันธ์ (2562) ซึ่งพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปรองดองหรือความราบรื่น ด้านการประนีประนอม ด้านความร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา ด้านการหลีกเลี่ยงหรือถอนตัว และด้านการแข่งขันหรือสั่งการแบบเผด็จการตามลำดับ

7.3 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสามารถแสดงให้เห็นถึงการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังตระหนักถึงภารกิจและการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเกิดการพัฒนารับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้นและผลักดันให้การบริหารประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งผู้บริหารสามารถใช้ความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในการจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยการเลือกใช้รูปแบบการจัดการความขัดแย้งแบบต่างๆ ตามสถานการณ์ที่หลากหลาย เพื่อให้ปัญหาความขัดแย้งนั้นคลี่คลายหรือหมดไป ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมันทนา กองเงิน (2554) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารใน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X) กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าหน่วยงานต้นสังกัด หรือสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยมีการส่งเสริมในเรื่องของความคิดความเข้าใจในระดับสูง ให้ความรู้ความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปสู่การกำหนดในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา โดยมีทักษะและไหวพริบปฏิภาณ ตลอดจนกำหนดแนวทางที่ปฏิบัติ เพื่อให้สถานศึกษามีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนอันดับของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลงรวมไปถึงการสร้างความร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

9.2.1.1 ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้สถานศึกษามีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

9.2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงานตามลำดับ

9.2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้สถานศึกษามีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

9.2.2 จากผลการวิจัยการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

9.2.2.1 แบบการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ขัดแย้งจะก้าวข้ามปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นไปได้ และทำให้ผู้ขัดแย้งทั้งสองฝ่ายไม่รู้สึกสูญเสีย โดยผู้บริหารจะเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม

9.2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ขัดแย้งจะก้าวข้ามปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นไปได้ และทำให้ผู้ขัดแย้งทั้งสองฝ่ายไม่รู้สึกสูญเสีย

9.2.2.3 แบบการปรองดองหรือความราบรื่น เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการพูดคุยหรืออภิปรายเฉพาะสิ่งที่ผู้เข้าร่วมงานเห็นด้วยเท่านั้น แต่ประเด็นปัญหาจะไม่นำมาพูดถึง เพื่อไม่ให้ปัญหาที่เกิดขึ้นหมดลง

9.2.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร คือคู่กรณีต่างพอใจในข้อสรุป ใช้วิธีการแก้ปัญหาที่นำไปสู่ความสามัคคี เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร

9.3.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้รับข้อมูลครอบคลุมทั้งกรุงเทพมหานคร

9.3.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอื่น ๆ กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้

10. บรรณานุกรม

- คชาภรณ์ เสริมศรี. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 37(4). 25-31.
- จิตทามาศ เชื้อโฮม. (2553). **วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษารุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐกิตติ์ สังขพันธ์. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี**. **วารสารมหาจุฬานาครธรรม์**. 6(10). 2641-2658.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- มันทนา กองเงิน. (2554). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มูฟิต วาโษะ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). **พฤติกรรมองค์กร**. เชียงราย : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย.