

ภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

The Leadership Style and Conflict Management of School Administrators under
The Secondary Educational Service Area in Bangkok

เนตรทราย วงศ์อุปราช

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : kawajang@hotmail.com

สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์

อาจารย์ประจำวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

เฉลิมวงศ์ วัฒนสุนทร

รองอธิการบดีวิทยาเขตชลบุรี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพระหว่างบุคคล 3) ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร 4) เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพระหว่างบุคคล และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 92 โรงเรียน จำนวน 240 คนได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 1 ฉบับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวคิดของบาส (Bass) และอโวลิโอ (Avolio) กับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการความขัดแย้งของโทมัสและคิล Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.997 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA และ Pearson's product-moment correlation coefficient

ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพระหว่างบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันตาม อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แตกต่างกันตาม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง และรายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย แตกต่างกันตามสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง ตำแหน่งวิทยฐานะ รายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น เพศ และประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน

3. การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

4. เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพระหว่างบุคคล พบว่า ผู้บริหารมีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขัน แตกต่างกันตาม เพศ การสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง ตำแหน่งวิทยฐานะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างกันตาม รายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือ แตกต่างกันตามตำแหน่งวิทยฐานะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกันตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอม แตกต่างกันตาม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง ตำแหน่งวิทยฐานะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างกันตาม รายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การจัดการความขัดแย้งแบบการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันตาม ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง ตำแหน่งวิทยฐานะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การจัดการความขัดแย้งแบบการยอมให้ แตกต่างกันตาม ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างกันตาม การสมรส ประสบการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น อายุ ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, การจัดการความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Metropolis, 2) to compare the leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Metropolis, being divided as individual statuses 3) to study the conflict management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Metropolis, 4) to compare the conflict management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Metropolis, being divided as individual statuses and 5) to study the relation of leadership to the conflict management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Metropolis. The sampling groups were selected 240 administrators and deputy directors of 92 schools under the Secondary

Educational Service Area Office, Bangkok Metropolis, Academic Year 2012. Multi-Stage Random Sampling has been made. The instruments were used in the research that questionnaire of leadership according to the line of Bass, idea and Avolio and the conflict management of school administrators and the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. In data analysis, statistics, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA and correlation have been used.

The result of the research has been found that 1. The leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Metropolis, on the whole, is at the high level. Being considered as aspects, it has been found that it is at the high level with ordering the mean from high to low as follow; transactional leadership, transformational leadership. For the laissez-fair leadership, it is at the middle level

2. On comparing the leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Metropolis, transformational leadership is differentiated as age, marital status, actual work position with statistical significance at the level .05, and educational, academic standing and income per a month with statistical significance at the level .01. Transactional leadership is differentiated as educational actual work position, age, and income per a month with statistical significance at the level .05, and academic standing with statistical significance at the level .01. The laissez-fair leadership is differentiated as marital status, educational, actual work position age, academic standing, and income per a month with statistical significance at the level .01. Except, gender do not differential.

3. The conflict management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Metropolis is at the middle level.

4. On compare the conflict management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Metropolis. The conflict management of competition is differentiated as gender, marital status, educational, actual work position, academic standing with statistical significance at the level .01. and income per a month with statistical significance at the level .05. The conflict management of Collaboration is differentiated as academic standing with statistical significance at the level .01., and actual work position with statistical significance at the level .05. The conflict management of Avoiding is differentiated as actual work position, academic standing with statistical significance at the level .01. The conflict management of Accommodation is differentiated as actual work position with statistical significance at the level .01, and marital status, experience with statistical significance at the level .05. Except, age do not differential.

5. The leadership and the conflict management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Metropolis, on the whole, are related to each other with statistical significance at level .05

KEYWORDS : Leadership Style, Conflict Management, School Administrators

บทนำ

สังคมปัจจุบันเป็นยุคที่ต้องแข่งขันตลอดเวลา ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมืองวัฒนธรรม การปกครอง เทคโนโลยีรวมถึงด้านการศึกษา ทำให้องค์การทุกประเภทต้องพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้านทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการปฏิรูปในทุกด้านการบริหารที่มีคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนแต่การบริหารที่ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นสิ่งสำคัญคือทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และร่วมมือในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองสามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม ซึ่งภาวะผู้นำอีกประการหนึ่งที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ดังกล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับการศึกษาของ เบส (Bass, 1981: 85-87) ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) การบริหารงานใด ๆ ก็ตามควรมีประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีความปรารถนาที่จะให้ได้มาอย่างยิ่งสำหรับองค์การของตนเอง แต่ความจริงในทางปฏิบัติแล้วผลสำเร็จของการบริหารงานจะไม่มีประสิทธิภาพสูงตามที่ผู้บริหารต้องการ ทั้งนี้อาจมีปัญหและอุปสรรคเกิดขึ้นเนื่องมาจากความขัดแย้งในองค์การ ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงพ้น เมื่อไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้จึงควรจะต้องรู้จักและเข้าใจความขัดแย้งแปลงสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์

การปฏิรูปการศึกษาของไทยได้แบ่งการบริหารออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีโรงเรียนหรือสถานศึกษาในสังกัดจำนวนมาก แต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันไปทั้งตามสภาพพื้นที่ จำนวนบุคลากร และเนื่องจากมีความแตกต่างกันในด้านสภาพ ความคิด ค่านิยมและธรรมเนียมในการปฏิบัติงาน จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้งและมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้น การจัดการความขัดแย้งถือเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม

การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยวิธีต่างๆ ของผู้บริหารส่วนใหญ่จะแก้ปัญหาไม่เหมือนกันถึงแม้จะเป็นปัญหาในลักษณะเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต ความรู้ ความสามารถ อายุและบุคลิกภาพเฉพาะตัว ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารแต่ละคน ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันและผลประโยชน์ที่ขัดกัน นอกจากนั้นยังมีความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ความขัดแย้งเหล่านี้ หากเกิดขึ้นย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้

ในการจัดการความขัดแย้งในรูปแบบต่างๆ อาจมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ นักวิจัยได้ศึกษาทัศนะของการเป็นผู้นำจากหลากหลายมุมมอง ทำให้เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำใหม่ขึ้น ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership theory) ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนของโลกยุคปัจจุบัน ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงเหมาะสมและมีการนำไปใช้ในแทบทุกองค์การ จากสภาพดังกล่าวภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารความขัดแย้ง มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำ

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
- 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)
- 3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership)

โดยใช้ MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) ของ Bass and Avolio (2008) เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำในการจัดการความขัดแย้งที่เป็นอยู่ขณะนี้ นำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขในทางสร้างสรรค์และนำมาประยุกต์ ใช้ในการบริหารการศึกษาผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เห็นความสำคัญของตนเองและเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้านการศึกษาให้เกิดผลดีอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลในการบริหารงานในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
ได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพระหว่างบุคคล
3. เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ
ระหว่างบุคคล
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับ
การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามสถานภาพระหว่างบุคคลแตกต่างกัน
2. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามสถานภาพระหว่างบุคคลแตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการศึกษาด้านเนื้อหาศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่ แบบภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎี
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส และอวลิโอ ได้แก่
1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational

Leadership) 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional
Leadership) 3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย
(Laissez-faire Leadership) ตัวแปรตาม (Dependent
Variables) และการจัดการความขัดแย้ง ตามแนวคิดของ
โทมัสและคิลแบ่งออกเป็น 5 วิธี ได้แก่แบบการเอาชนะ,
แบบการร่วมมือ,แบบการประนีประนอม, แบบการหลีกเลี่ยง,
แบบการยอมให้

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้ในการบริหารความขัดแย้ง
ให้เหมาะสม
2. เพื่อทราบถึงสถานภาพของบุคคลที่ส่งผลต่อ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้นำแต่ละ
ประเภทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางใน
การพัฒนาความรู้และพัฒนาทักษะในการบริหารความขัดแย้ง
ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
4. เพื่อใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนา
ปรับปรุงการบริหารภายในสถานศึกษาให้สามารถควบคุม
ความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมแก่การพัฒนางาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 มีโรงเรียน
ทั้งสิ้น 119 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ มีจำนวนทั้งสิ้น 450 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการ
สุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร
ปีการศึกษา 2555 มีโรงเรียนทั้งสิ้น 92 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย
ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ มีจำนวน
ทั้งสิ้น 240 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตกรุงเทพมหานครโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Bass and Avolio แนวคิดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้งตามแนวคิดของ Robbins (1974) และวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Thomas and Kilmann (1987) จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาและวางแผนกำหนดเขตของตัวแปรและรูปแบบของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากข้อมูลที่ได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ อย่างครอบคลุมแล้วนำผลการศึกษามาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องวัตถุประสงค์และครอบคลุมเนื้อหาในประเด็นตามกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดอีกครั้ง เพื่อให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากขึ้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 17 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน ทั้งสิ้นจำนวน 85 คน

ขั้นตอนที่ 7 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การวัด

ความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient: α) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.997

ขั้นตอนที่ 8 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด เพื่อขอรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์เป็นครั้งสุดท้าย แล้วดำเนินการปรับปรุงพัฒนาให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุดต่อไป

ขั้นตอนที่ 9 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนมีดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษกรุงเทพมหานคร ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยและหนังสือ การอนุญาตจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อบอกหมายวันเวลาที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

3. ผู้วิจัยจัดเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ได้แก่ การจัดเตรียมเอกสารของแบบสอบถาม ทั้งหมด โดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมดทุกขั้นตอน

4. ผู้วิจัยทำการบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อสรุปผลการใช้วิธีการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ประสานติดตามขอรับแบบสอบถามคืนจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้รับกลับคืนมา 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

1. การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)
2. การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (r) รายข้อของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
3. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)
4. วิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage)
5. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
6. การวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
7. สถิติทดสอบ Independent Sample t-test
8. การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (analysis of variance-ANOVA) ของประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยสถิติทดสอบ F-test
9. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำกับการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพระหว่างบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันตาม อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่อายุ และวุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แตกต่างกันตาม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง และ รายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย แตกต่างกันตามสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง ตำแหน่งวิทยฐานะ รายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น เพศ และประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน

3. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยวิธีการจัดการความขัดแย้งที่อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย เป็นการจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขันสูงสุด รองลงมา เป็นการจัดการความขัดแย้งแบบการยอมให้ และการจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอม ส่วนการจัดการความขัดแย้งที่อยู่ในระดับน้อย คือ การจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง

4. เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพระหว่างบุคคล พบว่า ผู้บริหารมีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขัน แตกต่างกันตาม เพศ การสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง ตำแหน่งวิทยฐานะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างกันตาม รายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือ แตกต่างกันตาม ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างกันตามตำแหน่งวิทยฐานะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การจัดการความขัดแย้งแบบ

การประนีประนอม แตกต่างกันตาม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง ตำแหน่งวิทยฐานะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างกันตาม รายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การจัดการความขัดแย้งแบบการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง ตำแหน่งวิทยฐานะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การจัดการความขัดแย้งแบบการยอมให้ แตกต่างกันตาม ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างกันตาม การสมรส ประสพการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น

อายุ ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายตามกันดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน	ผู้นำแบบ ปล่อยตามสบาย	การแข่งขัน	การร่วมมือ	การประนี ประนอม	การหลีกเลี่ยง	การยอมให้
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1						
ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.453** .000 240	1					
ผู้นำแบบปล่อย ตามสบาย	.682** .000 240	.527** .002 240	1				
การแข่งขัน	-.437** .000 240	-.285** .004 240	1				
การร่วมมือ	-.157* .015 240	.301** .000 240	-.052** .000 240	1			
การประนีประนอม	.417** .000 240	.286** .000 240	.449** .000 240	-.594** .031 240	1		
การหลีกเลี่ยง	.250** .000 240	-.358** .000 240	.290** .000 240	-.491** .000 240	.184** .004 240	1	
การยอมให้	-.075** .245 240	-.336** .000 240	.050 .440 240	-.158* .014 240	-.565** .000 240	-.240** .000 240	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพระหว่างบุคคล พบว่า เพศ ประสพการณ์ ไม่ทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพที่สำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครแตกต่างกันคือ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง ตำแหน่งวิทยฐานะ รายได้ต่อเดือน ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้บริหารที่มีอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง ตำแหน่งวิทยฐานะ รายได้ต่อเดือน ทำงานมากมีภาวะผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ อย่างจึงจะประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าสถานภาพอื่นๆ ดังได้กล่าวแล้วข้างต้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ยามศิริ (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ได้ปฏิบัติบ่อยครั้งและฉวีวรรณ จันท์เม่ง (2552) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษานั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพระหว่างบุคคล พบว่า สถานภาพ เพศ การสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง ตำแหน่งระดับวิทยฐานะ รายได้ต่อเดือนของผู้บริหารเพศชายมีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบแข่งขันแตกต่างกับเพศหญิง

คนโสดมีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขัน การยอมให้แตกต่างกับคนที่สมรสแล้ว วุฒิปริญญาตรี มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขันและการประนีประนอมแตกต่างกับผู้ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งวิทยฐานะต่ำกว่ามีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขัน การประนีประนอม การร่วมมือและการหลีกเลี่ยงแตกต่างจากผู้บริหารที่มีตำแหน่งวิทยฐานะสูงกว่า และผู้บริหารที่มีรายได้น้อย มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขัน การประนีประนอมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีรายได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณัญญา แซ่เล้า (2548) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 1 ส่วนใหญ่ใช้การจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอมรองลงไป ได้แก่ การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การยอมให้และการเอาชนะและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุวดี ตาปานนท์ (2542) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษากระบวนการและวิธีแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในกลุ่มเขตบูรพาสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเลือกการแก้ไขความขัดแย้งแบบการประนีประนอมมากที่สุดรองลงมาเป็นแบบการร่วมมือและแบบการหลีกเลี่ยงตามลำดับ ส่วนแบบการปรองดองมีผู้เลือกน้อยมาก และแบบการแข่งขันมีผู้เลือกน้อยที่สุด และพบว่าอีกกว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการเลือกวิธีแก้ไขความขัดแย้งส่วนตัวแปรอื่น ได้แก่ เพศ วุฒิทางการศึกษา ประสพการณ์ในตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกวิธีแก้ไขความขัดแย้ง

3. ภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการแข่งขัน การประนีประนอม และการหลีกเลี่ยง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในทิศทางตรงกันข้าม ตามลำดับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการ การร่วมมือ

การประนีประนอม การหลีกเลี่ยงและการยอมให้ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการแบบปล่อย ตามสบายสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการแข่งขัน การร่วมมือ การประนีประนอม และการหลีกเลี่ยง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01. ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการแข่งขันสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบปล่อย ตามสบาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางตรงกันข้าม ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการร่วมมือสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบปล่อยตามสบาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับและภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารแบบประนีประนอม สัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และผู้นำแบบปล่อย ตามสบาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารแบบหลีกเลี่ยง สัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารแบบยอมให้ สัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ ธงชัย สันติวงษ์ (2544) ที่กล่าวถึงผลดีของความขัดแย้งที่เป็นผลในทางสร้างสรรค์ ถ้าบุคลากรมีความสามารถและมีพลังที่ได้รับการกระตุ้น จะส่งผลให้มีพลังใจที่จะทุ่มเทงานของกลุ่มให้สูงขึ้นแต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรในโรงเรียนขาดความกระตือรือร้น ขาดความสามัคคี ไม่มีระเบียบวินัย ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งและส่งผลในทางลบ อย่างไรก็ตาม การจัดการความขัดแย้งแต่ละวิธีจะต้องใช้ในสถานการณ์ที่เหมาะสมและอาศัยภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกร เมฆขยาย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับวิธีการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 3 พบว่า

แบบของผู้นำทั้ง 8 แบบ มีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจากผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารแบบเชิงรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้นำควรให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำควรเป็นที่ปรึกษาและเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นนอกจากนี้ ผู้นำควรมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนค่านึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำควรมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

2. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการแบบยอมให้มากที่สุด รองลงมาคือ การหลีกเลี่ยง การร่วมมือการเอาชนะ และการประนีประนอม ซึ่งทุกวิธีมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพิจารณาสาเหตุของความขัดแย้ง ศึกษาข้อดีหรือข้อจำกัดของวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบต่างๆ ให้ความชัดเจนก่อนที่จะตัดสินใจใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม

3. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากจะสามารถจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นหากจะแก้ไขความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา ย่อมต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง และส่งเสริมให้ทุกฝ่ายร่วมกันแก้ไขความขัดแย้งเพื่อให้สามารถ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.วราภรณ์ ไทโยมา และรองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ วิเชียรเขต. 2551. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง. 2552. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐมเขต 1." วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธงชัย สันติวงษ์. 2544. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

นุชา สระสม. 2552. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัชญา แซ่เล่า. 2548. "การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 1." วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศุภากร เมฆขยาย. 2550. "ความสัมพันธ์ระหว่างแบบ ผู้นำกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรีเขต 3." วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศุวดี ตาปนานนท์. 2542. "การศึกษาระบบการและ วิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในกลุ่มบูรพา." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทร ยามศิริ. 2550. "ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่." วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Andrew J. Dubrin. 1995. **Leadership**. New Jersey: Houghton Mifflin Company.

Ashworth, Mary Anne C. 1989. "A Study of the Conflict Management Style of Principals and Superintents in the Public School of Ohio". Ph.D. Dissertation, Bowling Green State University.

Avolio, B. J., 1992. The impact of leadership behavior and Leader follower personality match on Satisfaction and performance. in K.Clark, and D.P. Champbell. (Eds.) **Impact of Leadership**. Greensboro, NC : Center for Creative Leadership.

- Avolio, B. J., Zhu, W. Koh, W. & Bhatia, P. 2004. Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance.", **Journal of Organizational Behavior**, 25: 951-968.
- Bass, B.M. 1997. The future of leadership in learning organizations. **Journal of Leadership Studies**, 7(3), 18-45.
- _____. 2000. **Leadership in organizations**. (4th Ed.) Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.,1998.
- _____. 2008. **The Bass Handbook of Leadership : Theory, Research, and Managerial Applications**. (4th Ed.) New York: The Free Press.
- _____. 1981. **Stogdill's handbook of leadership : A survey of theory and research**. New York : The Free Press.
- Bass, barnard M. and Bruce J. Avolio. 1994. **Improveing OrganiZational Effectiveness Throungh Transformational Leadership**. Californai : SAGE Publications, Inc.
- Burns, J.M. 1987. **Leadership**. New York: Harper& Row.
- Dubrin, A.J. 1998. **Leadership : Research findings, practice, and skills**, Boston: Houghton.
- James M. Burns. 1987. **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Kenneth W. Thomas, Ralph H. Kilmann. 2010. **Thomas-Kilmann Instrument**. New York: Harper & Row.
- Krishnan, V. R. 2001. Value system of transformational leaders. **Leadership & Organization Development Journal**. 22(3): 126-131.
- Likert, Rensis. 1987. "From Production and Employ Centerndness to System 1-4." **Journal of Management**.
- Bass, B.M. 1981. **Stogdill'shandbook of leadership : A survey of theory and research**. New York: The Free Press.
- Bass, B.M. and Avolio. 2008. **The Bass Handbook of Leadership : Theory, Research, and Managerial Applications**. (4th Ed.) New York: The Free Press.
- Robbins, Stephen P. 2001. **Organizational behavior**. 9th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Thomas, K.W., and Kilmann, R. H. 2010. **Thomas-Kilmann Instrument**. New York : Harper & Row.