



การศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑
A Study of Conflict Management Among School Administrators Under
Phranakhon si Ayutthaya Primary Education Service Area 1

อาทพร หาสียา^๑ นริสนันท์ เดชสุระ^๒ พรเทพ ฐัฒน^๓

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ๑) เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ๒) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ด้านการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำนวน ๑๓๖ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การบริหารความขัดแย้งวิธีที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิธีการร่วมมือ (Collaboration) รองลงมา คือ วิธีการประนีประนอม (Compromise) และน้อยที่สุด คือ วิธีการเอาชนะ (Competition)

๒. ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ที่มี อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ด้านการบริหาร มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง.

^๑สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

^๒คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

^๓คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



Abstract

The purpose of this research was to study 1) to study the conflict management of school administrators. 2) To compare the conflict management of school administrators under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Education Area Region 1 by age, education and experience in administration. The samples used in the study were the school administrators. The research instrument was a 5-level scale questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and t-test.

The results were as follows:

1. The school administrators under the Office of Primary Education Area Phranakhon Si Ayutthaya Region 1 had opinions on conflict management in average At the highest level When considering each aspect. Conflict Management The most average way is to collaborate. (Collaboration) The second is the Compromise method, and the least is the way to overcome. (Competition)

2. School administrators Under the jurisdiction of the Office of Primary Education Area 1, Phranakhon Si Ayutthaya with age, education and management experience. The opinions on conflict management in the overall and the individual aspects were not different. The statistical significance level .05

Keyword: Conflict management



บทนำ

เมื่อจะกล่าวถึง “ความขัดแย้ง” บุคคลโดยทั่วไปมักจะมองในภาพลบที่พึงหลีกเลี่ยงหรือขจัดออกไป ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนา แต่ก็เป็นเรื่องยากที่จะหลีกเลี่ยงตราบดีที่มนุษย์ยังใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคม ในบางกรณี บางโอกาส ความขัดแย้งก็มีความจำเป็น เพราะความขัดแย้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร หากองค์กรใดไม่มีการเปลี่ยนแปลง องค์กรนั้นจะไม่มีความสำเร็จก้าวหน้า (สมคิด บางโม, ๒๕๕๐: ๒๗๖) เมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ก็ควรจะรู้จักและทำความเข้าใจกับความขัดแย้งเพื่อเปลี่ยนแปลงความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวันก็อาจจะเกิดความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในองค์กร ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้ (สมบัติ อารังธัญวงศ์, ๒๕๔๕: ๙ - ๑๐) ถ้ามีบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปมาอยู่ร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ก็มีโอกาที่จะเกิดความขัดแย้งขึ้น (ชูเกียรติ แถวปัดถา, ๒๕๓๗ : ๑๑) เนื่องจากมนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ พฤติกรรม ความต้องการความรู้สึกนึกคิด เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน ธรรมชาติของความแตกต่างจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ความขัดแย้งจะมีทั้งในทางที่ดีสร้างสรรค์ และด้านเสื่อมเสียในองค์กรจึงไม่ควรหลีกเลี่ยงแต่ต้องรักษาระดับความขัดแย้งให้เหมาะสมจะทำให้กระตุ้นและจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของคนและปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจะทำให้การจัดการกับความขัดแย้งมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามความขัดแย้งจะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือบุคคลภายในองค์กรมีความคล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกันเพียงใด หากมี

ความคล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกันปัญหาหรือความขัดแย้งก็จะมีน้อย แต่ถ้ากลุ่มหรือบุคคลในองค์กรมีความแตกต่างกันมาก เช่นด้านวิสัยทัศน์ หรือ คุณวุฒิ ปัญหาหรือความขัดแย้งก็จะมีมากตามไปด้วย (เสกโรจน์ ถ้วนถวิล, ๒๕๔๑ : ๑) ในฐานะที่คนเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งแต่ละคนจะไม่เหมือนกันกล่าวคือ มีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม มีขนบธรรมเนียมประเพณีหรือแผนการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความต้องการและการคาดหวังในชีวิตที่ต่างกัน มีความต้องการในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต่างกันและต่างก็มีความเป็นตัวของตัวเอง ยึดมั่นในตัวเอง สาเหตุเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กรหรือสถาบันทั้งสิ้น ดังนั้น ภายในองค์กรจะต้องมีหัวหน้าหรือผู้นำคอยประสานงานเพื่อให้คนในองค์กรปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้มากที่สุด (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, ๒๕๔๐ : ๒) สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งได้ ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่ต่างกัน มีการรับรู้ที่ต่างกันมีค่านิยมที่ต่างกัน และผลประโยชน์ขัดกัน นอกจากนั้นพบว่ามี การขัดแย้งระหว่างกลุ่มอีกด้วย เช่น กลุ่มผู้บริหารมีความขัดแย้งกับครูอาจารย์ หรือครูด้วยกันขัดแย้งกันเอง ความขัดแย้งเหล่านี้ถ้าเกิดขึ้นในโรงเรียนจะนำไปสู่ความตึงเครียดในการทำงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและนำไปสู่ความยุ่งเหยิงและไร้ซึ่งเสถียรภาพขององค์กร (เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์, ๒๕๔๒ : ๑๕) ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเผชิญปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ซึ่งปัจจุบันปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษามีเพิ่มมากขึ้นและมี



แนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นทุกวันทั้งในด้านความถี่และความรุนแรง ผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้งและพยายามหาวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและพยายามทุกวิถีทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพราะความขัดแย้งเป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กร การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารนั้นส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้อยู่ในภาวะที่สมดุลและเอื้อต่อการดำเนินงานย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารงานในสถานศึกษาได้ (สุปิ่น ราสุวรรณ์, ๒๕๔๐: ๙) การแก้ไขปัญหความขัดแย้งแบบต่างๆ ของผู้บริหารนั้นเป็นการยากที่จะทำให้คู่พิพาทพอใจในการแก้ปัญหาของผู้บริหาร จะต้องมีส่วนหนึ่งเกิดความคับข้องใจถ้าผู้บริหารเลือกแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยมิได้วิเคราะห์เหตุแห่งความขัดแย้งอย่างรอบคอบแล้ว ปัญหาความขัดแย้งอาจทวีความรุนแรงขึ้นก็ได้ ดังนั้นก่อนที่ผู้บริหารจะเลือกแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้นจะต้องคำนึงถึงลักษณะของปัญหาความขัดแย้ง เหตุแห่งการเกิดปัญหา พฤติกรรมของคู่พิพาท ค่านิยม และเหตุแวดล้อมต่างๆ ในสถานศึกษาประกอบการพิจารณาด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการบริหารความขัดแย้ง เนื่องจากความขัดแย้งจะมีทั้งในทางที่ดี สร้างสรรค์ และด้านเสื่อมเสียจะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือบุคคลภายในองค์กรมีความคล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกันเพียงใด หากมีความคล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกันปัญหาหรือความขัดแย้งก็จะมีน้อย แต่ถ้ากลุ่มหรือบุคคลในองค์กรมีความแตกต่างกันมาก เช่น ด้านวัยวุฒิ หรือ คุณวุฒิ ปัญหาความขัดแย้งก็จะมีมากตามไปด้วย ผู้บริหารที่ดีจะต้อง

ยอมรับความขัดแย้ง ไม่ควรหลีกเลี่ยงแต่ต้องรักษาระดับความขัดแย้งให้เหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของคนและปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจึงจะทำให้การจัดการกับความขัดแย้งมีประสิทธิภาพกระตุ้นและจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามไปด้วย แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร หากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่เหมาะสมจะทำให้บรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยการแข่งขัน ชูเชิญ และคุกคาม จากนั้นความขัดแย้งจะรุนแรงขึ้น จนกลายเป็นความขัดแย้งในทางทำลาย ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเสื่อมลงในที่สุด และในทางตรงกันข้าม หากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสมจะทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือและสนับสนุน ความขัดแย้งจะเป็นความขัดแย้งที่ส่งผลในทางสร้างสรรค์องค์การให้เจริญรุ่งเรือง บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และประสบการณ์ที่จะต้องต่อสู้กับปัญหาความขัดแย้งและเอาชนะให้ได้เพื่อสร้างความก้าวหน้ามั่นคงให้กับตนเองและองค์กรที่รับผิดชอบอยู่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

๒. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ด้านการบริหาร



วิธีการดำเนินการวิจัย

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ๑) ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ จำนวน ๒๑๐ คน ๒) กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ จำนวน ๑๓๖ คน ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมให้คลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน .๐๕ โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, ๒๕๕๐: ๔๘)

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Cheek list) ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานด้านการบริหาร

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า และกำหนดระดับความคิดเห็นเป็นน้ำหนัก คะแนนตามวิธีการของลิเคอร์ท (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, ๒๕๓๖ : ๑๕๖ - ๑๕๗)

๒. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลำดับขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพแบบสอบถามการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) ศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) สร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดที่ได้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ๗ ด้าน ๖๐ ข้อ

๓) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) จบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา (๒) เป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี (รายละเอียด แสดงไว้ในหน้าภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างและหลักวิชาเพื่อหาความสอดคล้อง ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ได้ค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ ๐.๘๐ - ๑.๐๐ ถือว่ามีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

๔) นำข้อคำถามที่ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงแล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์เพื่อสร้าง เป็นแบบสอบถาม

๕) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน ๓๐ ฉบับ

๖) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของคำถามรายข้อและรวมโดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วย



วิธีการของครอนบาค (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, ๒๕๔๒:๒๑๒) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนฐาน เท่ากับ ๐.๙๒ ซึ่งถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่น มีความคงที่ภายใน (Internal consistency) สามารถนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

๓) ปรับปรุงแก้ไขและสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ ๑) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (รายละเอียดในภาคผนวก ข) ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๓๖ ฉบับ เชิญเป็นตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ๒) หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว ๑๕ วัน ผู้วิจัยติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยการโทรศัพท์สอบถาม และติดตามรับคืนด้วยตนเอง ๓) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งสิ้น ๑๓๖ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๔) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

๔. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยได้จัดลำดับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑) การจัดกระทำกับข้อมูล (๑) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบ (๒) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปลงรหัสและนำไป

วิเคราะห์ด้วยเครื่อง ไมโครคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

๒) การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น ๓ ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ด้านการบริหาร ด้วยการวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ ๒ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด, (๒๕๓๕ : ๒๓)

ตอนที่ ๓ ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ด้านการบริหาร ใช้ค่าสถิติ t-test และเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิจัย

๑. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แนวทางการบริหารความขัดแย้งวิธีที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิธีการร่วมมือ (Collaboration) ($\bar{X} = ๔.๗๐$) รองลงมา คือ วิธีการประนีประนอม (Compromise) ($\bar{X} = ๔.๖๒$) และน้อยที่สุด คือ วิธีการเอาชนะ (Competition) ($\bar{X} = ๔.๔๘$)



๒. ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ ที่มีอายุต่ำกว่า ๔๕ ปี และตั้งแต่ ๔๕ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๓. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๔. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า ๑๒ ปีและตั้งแต่ต่ำกว่า ๑๒ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ พบว่า การบริหารความขัดแย้งที่เป็นอันดับที่ ๑

คือ ด้านการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอม ด้านการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการหลีกเลี่ยง และด้านการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีวิธีเผชิญหน้า รองลงมา คือ ด้านการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการยอมให้หรือยอมตาม รองลงมา คือ ด้านการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการบำรุงรักษา และอันดับสุดท้ายคือ คือ ด้านการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการเอาชนะ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ที่มีอายุ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ด้านการบริหาร พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหาร

๒. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารความขัดแย้งของภาคส่วนต่างๆ ที่สนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

๓. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- ชูเกียรติ แถวปัดตา. (๒๕๓๖). การศึกษาพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา ๑๑. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ศิลป์จารุ. (๒๕๕๐). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: วีอินเตอร์พรีนทร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (๒๕๓๔). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.
- เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (๒๕๔๒). แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์การ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทการศึกษาจำกัด.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (๒๕๔๒). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีการพิมพ์.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (๒๕๓๖). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- สมคิด บางโม. (๒๕๔๖). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : จูนพับลิชชิง.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (๒๕๔๕). แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง. รัฐประศาสนศาสตร์. ๑ (๓) : ๙-๔๕.
- สุปันรา สุวรรณ. (๒๕๔๐)ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสกโรจน์ ถ้วนถวิล. (๒๕๔๑). สาเหตุความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.