

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

การศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ปีการศึกษา 2549 มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 340 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 68 คน ครูสายผู้สอนจำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการศึกษาพบว่า

1. สาเหตุของปัญหาความขัดแย้งของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านตัวแปรส่วนบุคคล

2. เมื่อเปรียบเทียบสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยจำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ สถานภาพในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา เรียงตามลำดับดังนี้ 1) การร่วมมือ 2) การประนีประนอม 3) การยอมให้ 4) การหลีกเลี่ยง และ 5) การเอาชนะ

4. เมื่อเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยจำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานมีผลต่อการแก้ปัญหาด้วยการเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม และการหลีกเลี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการยอมให้ไม่แตกต่างกัน ด้านวุฒิการศึกษามีผลต่อการแก้ปัญหาด้วยการเอาชนะ และการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการร่วมมือ การประนีประนอม และการยอมให้ไม่แตกต่างกัน

The research aimed to study causes and conflict solution procedure of administrators according to the viewpoints of administrators and teachers under Nakhon Sawan Educational Service Area Office 3.

It was a survey research. The 340 samples were 68 administrators and 272 teachers under Nakhon Sawan Educational Service Area Office 3 of the 2006 academic year. The instrument used was a set of questionnaire designed by the researcher with 0.79 reliability. The data was analyzed to calculate percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), t-test, and F-test.

The findings were as follows:

1. the causes and conflict problems of the schools according to the viewpoints of administrators and teachers mentioned above were ranged in order, namely 1) organization structure, 2) communication 3) personal variables.

2. regarding comparison of the causes and conflict problems of the schools as above, classified by gender and school size, there was shown to be no difference; however, when classified by age, working status, educational qualification and working experience there was significant difference at a level of 0.05.

3. the administrators and the teachers expressed their views on conflict solution procedure with regard to the following: 1) coordination, 2) compromise, 3) concession 4) avoidance and 5) overcoming conflict.

4. with regard to the comparison of conflict solution procedure of administrators in view of administrators and teachers as above; classified by gender and school size there was shown to be no difference; however, when classified by age and working experience, there was significant difference at a level of 0.05.

Classified by working status, problem solution affected by overcoming conflict, coordination, compromise, and avoidance; there was significant difference at a level of 0.05; however, concession was not shown to be different. Classified by educational qualification, problem solution affected by overcoming conflict, and avoidance; there was significant difference at a level of 0.05; however, coordination, compromise, and concession were not different.