

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
$\chi^2$	แทน	ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการหาความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ความถี่ในการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย(mean :  $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และแปลความหมายข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 3 วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี วิเคราะห์โดยการหาความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ในกรณีนี้

พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 5 ตอน ตามลำดับชั้นของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี มีจำนวนทั้งหมด 317 คน มีสถานภาพต่างๆแสดงรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. ตำแหน่งในสถานศึกษา</b>		
ผู้บริหาร	126	39.75
ครู	191	60.25
รวม	317	100.00
<b>2. อายุ</b>		
น้อยกว่า 30 ปี	0	0.00
30 – 39 ปี	18	5.68
40 – 49 ปี	130	41.01
50 ปีขึ้นไป	169	53.31
รวม	317	100.00
<b>3. วุฒิการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	209	65.93
สูงกว่าปริญญาตรี	108	34.07
รวม	317	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>4. ประสบการณ์ในตำแหน่ง</b>		
น้อยกว่า 10 ปี	45	14.20
10 – 19 ปี	74	23.34
20 ปีขึ้นไป	198	62.46
รวม	317	100.00
<b>5. ขนาดของสถานศึกษา</b>		
ขนาดเล็ก	126	39.75
ขนาดกลาง	137	43.22
ขนาดใหญ่	54	17.03
รวม	317	100.00
<b>7. ความถี่ของความขัดแย้งในสถานศึกษา</b>		
บ่อย	17	5.36
ปานกลาง	91	28.71
น้อย	209	65.93
รวม	317	100.00
<b>8. ความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้บริหาร</b>		
น้อย	10	3.15
ปานกลาง	135	42.59
มาก	172	54.26
รวม	317	100.00
<b>9. ความสามัคคีในองค์การ</b>		
น้อย	16	5.05
ปานกลาง	138	43.53
มาก	163	51.42
รวม	317	100.00

จากตาราง 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 60.25 ตำแหน่งผู้บริหาร มีร้อยละ 39.75 ในด้านอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.31 รองลงมาอายุระหว่าง 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.01 ด้านวุฒิการศึกษา

ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.93 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 34.07 ด้านประสบการณ์ในตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 62.46 รองลงมาอยู่ระหว่าง 10 – 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.34 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.22 รองลงมาอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 39.75 ด้านความถี่ของความขัดแย้งในสถานศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาที่มีความถี่ในการเกิดความขัดแย้งน้อย คิดเป็นร้อยละ 65.93 รองลงมามีความถี่ของความขัดแย้งระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.71 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความสามารถในการแก้ปัญหามาก คิดเป็นร้อยละ 54.26 รองลงมาในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.59 ด้านความสามัคคีในองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.42 รองลงมาอยู่ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.53

**ตอนที่ 2** ระดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ตามสาเหตุของความขัดแย้ง

การศึกษาระดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยศึกษาระดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ในสาเหตุของความขัดแย้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านตัวแปรส่วนบุคคล ได้เสนอข้อมูลการศึกษาดังนี้

2.1 ระดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จากสาเหตุของความขัดแย้งด้านการสื่อสาร ได้ผลการศึกษาดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จากสาเหตุของความขัดแย้งด้านการสื่อสาร

ข้อ ที่	สาเหตุของความขัดแย้ง ด้านการสื่อสาร	ระดับการเกิดความขัดแย้ง		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ความเข้าใจในความหมายของข้อมูลที่ได้รับมา ปฏิบัติงานไม่ตรงกัน	1.93	0.89	น้อย
2.	การส่งข้อมูลที่ไม่ถูกต้องจากบุคลากรอีกฝ่ายหนึ่ง	2.06	0.96	น้อย
3.	การได้รับข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนจากบุคลากรฝ่ายหนึ่ง	2.25	1.03	น้อย
4.	การใช้ภาษาที่ไม่ชัดเจนในการสื่อสาร	2.17	0.97	น้อย
5.	การมีข้อจำกัดและอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร	1.08	0.80	น้อยที่สุด

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ ที่	สาเหตุของความขัดแย้ง ด้านการสื่อสาร	ระดับการเกิดความขัดแย้ง		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6.	การใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่ขาด ประสิทธิภาพ	1.69	0.83	น้อย
7.	การได้รับข้อมูลที่ล่าช้าจากบุคลากรอีกฝ่ายหนึ่ง	2.55	1.07	ปานกลาง
8.	การได้รับข้อมูลที่มากเกินไปจนความจำเป็นจากบุคลากร อีกฝ่ายหนึ่ง	1.98	0.92	น้อย
9.	การได้รับข้อมูลที่น้อยเกินไปจากบุคลากรอีกฝ่าย หนึ่งจนทำให้การทำงานผิดพลาด	2.53	1.22	ปานกลาง
10.	การได้รับข้อมูลที่ไม่ตรงกันในเรื่องเดียวกัน	2.33	1.04	น้อย
เฉลี่ยรวม		2.06	0.82	น้อย

จากตาราง 3 พบว่าระดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จากสาเหตุของความขัดแย้งด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ  
น้อย ( $\bar{X} = 2.06, S.D. = 0.82$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการเกิดความขัดแย้ง  
สูงสุดคือ การได้รับข้อมูลที่ล่าช้าจากบุคลากรอีกฝ่ายหนึ่ง ( $\bar{X} = 2.55, S.D. = 1.07$ ) รองลงมา  
คือ การได้รับข้อมูลที่น้อยเกินไปจากบุคลากรอีกฝ่ายหนึ่งจนทำให้การทำงานผิดพลาด  
( $\bar{X} = 2.53, S.D. = 1.22$ ) ส่วนการมีข้อจำกัดและอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร  
( $\bar{X} = 1.08, S.D. = 0.08$ ) มีระดับการเกิดความขัดแย้งต่ำสุด

2.2 ระดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สิงห์บุรี จากสาเหตุของความขัดแย้งด้านโครงสร้างขององค์การได้ผลการศึกษานี้แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีจากสาเหตุของความขัดแย้งด้านโครงสร้างขององค์การ

ข้อ ที่	สาเหตุของความขัดแย้ง ด้านโครงสร้างขององค์การ	ระดับการเกิดความขัดแย้ง		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ความไม่ชัดเจนในสายการบังคับบัญชาของสถานศึกษา	2.09	1.03	น้อย
2.	บุคลากรได้รับการระงานที่ไม่เท่ากัน	3.01	1.33	ปานกลาง
3.	ความสอดคล้องในวัตถุประสงค์ของบุคลากรกับองค์การ	1.78	0.91	น้อย
4.	ความยุติธรรมในการให้รางวัลแก่บุคลากร	2.82	1.40	ปานกลาง
5.	ความยุติธรรมในการลงโทษ	2.21	1.25	น้อย
6.	การแข่งขันกันเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.97	1.50	ปานกลาง
7.	การมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่คลุมเครือไม่ชัดเจน	2.76	1.48	ปานกลาง
8.	การใช้กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป	1.93	0.83	น้อย
9.	การใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้อง	2.00	0.95	น้อย
10.	ความไม่เข้าใจในการทำงานร่วมกัน	2.07	0.94	น้อย
11.	การแบ่งงานที่ซ้ำซ้อนกัน	2.49	1.22	น้อย
เฉลี่ยรวม		2.38	1.03	น้อย

จากตาราง 4 พบว่าระดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จากสาเหตุของความขัดแย้งด้านโครงสร้างขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.38, S.D. = 1.03$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการเกิดความขัดแย้งสูงสุดคือ บุคลากรได้รับการระงานไม่เท่ากัน ( $\bar{X} = 3.01, S.D. = 1.33$ ) รองลงมาคือ การแข่งขันกันเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.97, S.D. = 1.50$ ) และ การมอบอำนาจหน้าที่ที่คลุมเครือไม่ชัดเจน ( $\bar{X} = 2.76, S.D. = 1.48$ ) ทั้งสามข้อมีระดับการเกิดความขัดแย้งระดับปานกลาง ส่วนความสอดคล้องในวัตถุประสงค์ของบุคลากรกับองค์การ ( $\bar{X} = 1.78, S.D. = 0.91$ ) มีระดับการเกิดความขัดแย้งต่ำสุด

2.3 ระดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จากสาเหตุความขัดแย้งด้านตัวแปรส่วนบุคคล ได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลิขบุรี จากสาเหตุของความขัดแย้งด้านตัวแปร ส่วนบุคคล

ข้อ ที่	สาเหตุของความขัดแย้ง ด้านตัวแปรส่วนบุคคล	ระดับการเกิดความขัดแย้ง		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	บุคลากรไม่สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้	2.21	1.03	น้อย
2.	ความไม่พอใจในบทบาทของตนเอง	1.92	1.01	น้อย
3.	บุคลากรมีลักษณะชอบวางอำนาจกับบุคลากรอื่น	2.58	1.27	ปานกลาง
4.	บุคลากรมีลักษณะก้าวร้าว	2.65	1.35	ปานกลาง
5.	บุคลากรมีอคติต่อกันทำงานร่วมกัน	2.91	1.47	ปานกลาง
6.	บุคลากรมีบุคลิกภาพต่างกันทำงานร่วมกัน	2.18	1.14	น้อย
7.	บุคลากรมีค่านิยมแตกต่างกันทำงานร่วมกัน	2.15	1.07	น้อย
8.	บุคลากรมีความเชื่อแตกต่างกันทำงานร่วมกัน	2.13	1.09	น้อย
9.	บุคลากรมีอุดมการณ์แตกต่างกันทำงานร่วมกัน	2.29	1.17	น้อย
10.	บุคลากรมีวัฒนธรรมแตกต่างกันทำงานร่วมกัน	1.70	0.08	น้อย
11.	บุคลากรมีความคิดเห็นในการทำงานต่างกันทำงาน ร่วมกัน	2.46	1.27	น้อย
12.	บุคลากรมีการรับรู้ในเรื่องต่างๆแตกต่างกันทำงาน ร่วมกัน	2.32	1.62	น้อย
13.	บุคลากรมีความชำนาญและความถนัดในเรื่อง ต่างกันทำงานร่วมกัน	2.18	0.99	น้อย
14.	บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันทำงาน ร่วมกัน	2.13	0.97	น้อย
15.	บุคลากรมีการศึกษาแตกต่างกันทำงานร่วมกัน	1.70	0.71	น้อย
16.	บุคลากรมีวิธีการทำงานต่างกันทำงานร่วมกัน	2.57	1.28	ปานกลาง
17.	บุคลากรมีอายุแตกต่างกันทำงานร่วมกัน	1.81	0.88	น้อย
เฉลี่ยรวม		2.23	0.96	น้อย

จากตาราง 5 พบว่าระดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลิขบุรี จากสาเหตุของความขัดแย้งด้านตัวแปรส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.23, S.D. = 0.96$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการเกิดความ

ขัดแย้งสูงสุดคือ บุคลากรมีอคติต่อกันทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 2.91, S.D. = 1.47$ ) รองลงมาคือ บุคลากรมีลักษณะก้าวร้าว ( $\bar{X} = 2.65, S.D. = 1.35$ ) บุคลากรมีลักษณะชอบวางอำนาจกับ บุคลากรอื่น ( $\bar{X} = 2.58, S.D. = 1.27$ ) และบุคลากรมีวิธีการทำงานต่างกันทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 2.57, S.D. = 1.28$ ) สาเหตุความขัดแย้งข้อดังกล่าวมีระดับการเกิดความขัดแย้งในระดับ ปานกลาง ส่วนข้อที่มีระดับการเกิดความขัดแย้งต่ำสุดมี 2 ข้อ คือ บุคลากรมีวัฒนธรรมแตกต่างกันทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 1.70, S.D. = 0.08$ ) และบุคลากรมีการศึกษาแตกต่างกันทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 1.70, S.D. = 0.71$ )

2.4 สรุประดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิงห์บุรี จากสาเหตุของความขัดแย้ง 3 ด้าน ได้แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 สรุประดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิงห์บุรี

สาเหตุของความขัดแย้ง	ระดับการเกิดความขัดแย้ง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการสื่อสาร	2.06	0.82	น้อย
2. ด้านโครงสร้างขององค์การ	2.38	1.03	น้อย
3. ด้านตัวแปรส่วนบุคคล	2.23	0.96	น้อย
ภาพรวม	2.22	0.91	น้อย

จากตาราง 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ระดับการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.22, S.D. = 0.91$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาทุกด้าน ทำให้เกิดความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อยโดยเรียงลำดับจากระดับการเกิดความขัดแย้งสูงสุด ไปหาระดับการเกิดความขัดแย้งต่ำสุดได้ดังนี้คือ ด้านโครงสร้างขององค์การมีระดับการเกิดความขัดแย้งสูงสุด ( $\bar{X} = 2.38, S.D. = 1.03$ ) รองลงมาคือ ด้านตัวแปรส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 2.23, S.D. = 0.96$ ) ด้านที่มีระดับการเกิดความขัดแย้งต่ำสุดคือ ด้านการสื่อสาร ( $\bar{X} = 2.06, S.D. = 0.82$ )

### ตอนที่ 3 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี

การศึกษาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยศึกษาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจากสาเหตุของความขัดแย้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านตัวแปรส่วนบุคคล ได้นำผลการศึกษาเสนอดังนี้

#### 3.1 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีจากสาเหตุของความขัดแย้งด้านการสื่อสารได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 ความถี่ และร้อยละของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จากสาเหตุของความขัดแย้งด้านการสื่อสาร

ข้อ ที่	สาเหตุของความขัดแย้ง ด้านการสื่อสาร	วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
		แพ้-ชนะ		แพ้-แพ้		ชนะ-ชนะ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.	ความเข้าใจในความหมายของข้อมูลที่ รับมาปฏิบัติงานไม่ตรงกัน	36	11.36	17	5.36	264	83.28
2.	การส่งข้อมูลที่ไม่ถูกต้องจากบุคลากรอีก ฝ่ายหนึ่ง	46	14.51	23	7.26	248	78.23
3.	การได้รับข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนจากบุคลากร ฝ่ายหนึ่ง	38	11.99	29	9.15	250	78.86
4.	การใช้ภาษาที่ไม่ชัดเจนในการสื่อสาร	27	8.52	30	9.46	260	82.02
5.	การมีข้อจำกัดและอุปสรรคในการ ติดต่อสื่อสาร	28	8.83	31	9.78	258	81.39
6.	การใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่ขาด ประสิทธิภาพ	32	10.09	32	10.09	253	79.81
7.	การได้รับข้อมูลที่ล่าช้าจากบุคลากรอีก ฝ่ายหนึ่ง	47	14.83	30	9.46	240	75.71
8.	การได้รับข้อมูลที่มากเกินไปจนเกิดความจำ เป็นจากบุคลากรอีกฝ่ายหนึ่ง	57	17.98	24	7.57	236	74.45
9.	การได้รับข้อมูลที่น้อยเกินไปจากบุคลากร อีกฝ่ายหนึ่งจนทำให้การทำงานผิดพลาด	46	14.51	21	6.62	250	78.86

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	สาเหตุของความขัดแย้ง ด้านการสื่อสาร	วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
		แพ้-ชนะ		แพ้-แพ้		ชนะ-ชนะ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10.	การได้รับข้อมูลที่ไม่ตรงกันในเรื่องเดียวกัน	45	14.20	41	12.93	231	72.87
	รวมเฉลี่ย	40	12.62	28	8.83	249	78.55

จากตาราง 7 พบว่าวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จากสาเหตุของความขัดแย้งด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ ชนะ-ชนะ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 78.55 รองลงมาใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ แพ้-ชนะ คิดเป็นร้อยละ 12.62 และใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ แพ้-แพ้ น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 8.83

3.2 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จากสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาด้านโครงสร้างขององค์กร ได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 ความถี่ และร้อยละของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จากสาเหตุของความขัดแย้งด้านโครงสร้างขององค์กร

ข้อ ที่	สาเหตุของความขัดแย้ง ด้านโครงสร้างขององค์กร	วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
		แพ้-ชนะ		แพ้-แพ้		ชนะ-ชนะ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.	ความไม่ชัดเจนในสายการบังคับบัญชาของสถานศึกษา	40	12.62	19	5.99	258	81.39
2.	บุคลากรได้รับภาระงานที่ไม่เท่ากัน	45	14.20	36	11.36	236	74.45
3.	ความสอดคล้องในวัตถุประสงค์ของบุคลากรกับองค์กร	53	16.72	14	4.42	250	78.86
4.	ความยุติธรรมในการให้รางวัลแก่บุคลากร	58	18.30	15	4.73	244	76.97
5.	ความยุติธรรมในการลงโทษ	46	14.51	32	10.09	239	75.39
6.	การแข่งขันกันเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	55	17.35	19	5.99	243	76.66

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ ที่	สาเหตุของความขัดแย้ง ด้านโครงสร้างขององค์กร	วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
		แพ้-ชนะ		แพ้-แพ้		ชนะ-ชนะ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7.	การมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน	41	12.93	27	8.52	249	78.55
8.	การใช้กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป	52	16.40	30	9.46	235	74.13
9.	การใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้อง	43	13.56	38	11.99	236	74.45
10.	ความไม่เข้าใจในการทำงานร่วมกัน	27	8.52	45	14.20	245	77.29
11.	การแบ่งงานที่ซ้ำซ้อนกัน	19	5.99	46	14.51	252	79.50
	รวมเฉลี่ย	44	13.88	29	9.15	244	76.97

จากตาราง 8 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา จากสาเหตุความขัดแย้งด้านโครงสร้างขององค์กร ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ ชนะ-ชนะ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.97 รองลงมาได้แก่วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ แพ้-ชนะ คิดเป็นร้อยละ 13.88 การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ แพ้-แพ้ เป็นวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.15

3.3 วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีจากสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา ด้านตัวแปรส่วนบุคคลได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 ความถี่ และร้อยละ ของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จากสาเหตุของความขัดแย้งด้านตัวแปรส่วนบุคคล

ข้อ ที่	สาเหตุของความขัดแย้ง ด้านตัวแปรส่วนบุคคล	วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
		แพ้-ชนะ		แพ้-แพ้		ชนะ-ชนะ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.	บุคลากรไม่สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้	45	14.19	47	14.83	225	70.98
2.	ความไม่พอใจในบทบาทของตนเอง	42	13.25	49	15.46	226	71.29
3.	บุคลากรมีลักษณะชอบวางอำนาจกับบุคลากรอื่น	46	14.51	40	12.62	231	72.87

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	สาเหตุของความขัดแย้ง ด้านตัวแปรส่วนบุคคล	วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
		แพ้-ชนะ		แพ้-แพ้		ชนะ-ชนะ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4.	บุคลลากรมีลักษณะก้าวร้าว	48	15.14	50	15.77	219	69.09
5.	บุคลลากรมีอคติต่อกันทำงานร่วมกัน	36	11.36	42	13.25	239	75.39
6.	บุคลลากรมีบุคลิกภาพต่างกันทำงาน ร่วมกัน	35	11.04	27	8.52	255	80.44
7.	บุคลลากรมีค่านิยมแตกต่างกันทำงาน ร่วมกัน	30	9.46	32	10.09	255	80.44
8.	บุคลลากรมีความเชื่อแตกต่างกันทำงาน ร่วมกัน	26	8.20	35	11.04	256	80.76
9.	บุคลลากรมีอุดมการณ์แตกต่างกันทำงาน ร่วมกัน	22	6.94	32	10.09	263	82.97
10.	บุคลลากรมีวัฒนธรรมแตกต่างกันทำงาน ร่วมกัน	14	4.42	30	9.46	273	86.12
11.	บุคลลากรมีความคิดเห็นในการทำงาน ต่างกันทำงานร่วมกัน	22	6.94	35	11.04	260	82.02
12.	บุคลลากรมีการรับรู้ในเรื่องต่างๆแตกต่าง กันทำงานร่วมกัน	24	7.57	26	8.20	267	84.23
13.	บุคลลากรมีความชำนาญและความถนัดใน เรื่องต่างกันทำงานร่วมกัน	20	6.31	33	10.41	264	83.28
14.	บุคลลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันทำงานร่วมกัน	20	6.31	19	5.99	278	87.70
15.	บุคลลากรมีการศึกษาแตกต่างกันทำงาน ร่วมกัน	20	6.31	22	6.94	275	86.75
16.	บุคลลากรมีวิธีการทำงานต่างกันทำงาน ร่วมกัน	24	7.57	28	8.83	265	83.60
17.	บุคลลากรมีอายุแตกต่างกันทำงานร่วมกัน	19	5.99	22	6.94	276	87.07
	รวมเฉลี่ย	29	9.15	33	10.41	255	80.44

จากตาราง 9 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาที่มา  
จากสาเหตุของความขัดแย้งด้านตัวแปรส่วนบุคคล ด้วยวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบชนะ-ชนะ  
มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.44 รองลงมาใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบแพ้-แพ้ คิดเป็น  
ร้อยละ 10.41 และใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ แพ้ - ชนะ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.15

3.4 สรุปวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 ความถี่ และร้อยละของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ตามสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา

สาเหตุของความขัดแย้ง	วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
	แพ้-ชนะ		แพ้-แพ้		ชนะ-ชนะ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านการสื่อสาร	40	12.62	28	8.83	249	78.55
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	44	13.88	29	9.15	244	76.97
3. ด้านตัวแปรส่วนบุคคล	29	9.15	33	10.41	255	80.44
ภาพรวม	38	11.99	30	9.46	249	78.55

จากตาราง 10 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา แบบชนะ-ชนะ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.55 รองลงมาใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาแบบ แพ้-ชนะ คิดเป็นร้อยละ 11.99 และใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาแบบ แพ้-แพ้ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.46

**ตอนที่ 4** การเปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

การเปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างตามสมมติการวิจัยซึ่งเปรียบเทียบสถานภาพ 5 ด้าน ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

4.1 การเปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 30 - 39 ปี กลุ่มอายุ 40 - 49 ปี และกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ ANOVA ได้ผลแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง

สาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3.722	2	1.861	2.831	0.060
	ภายในกลุ่ม	206.417	314	0.657		
	รวม	210.139	316			
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.732	2	2.866	2.748	0.066
	ภายในกลุ่ม	327.549	314	1.043		
	รวม	333.281	316			
3. ด้านตัวแปรส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	7.925	2	3.962	4.370	0.013*
	ภายในกลุ่ม	284.719	314	0.907		
	รวม	292.644	316			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.179	2	2.089	2.567	0.780
	ภายในกลุ่ม	255.601	314	0.814		
	รวม	259.779	316			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา ด้านตัวแปรส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในภาพรวม ด้านการสื่อสาร และด้านโครงสร้างขององค์กรกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟเฟ ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่

สาเหตุของความขัดแย้งใน สถานศึกษา/อายุ	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ด้านตัวแปรส่วนบุคคล			
30 – 39 ปี	-	0.159	0.025*
40 – 49 ปี		-	0.253
50 ปีขึ้นไป			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 30 -39 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา ด้านตัวแปรส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การเปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี ใช้การทดสอบที (t-test) ได้ผลการศึกษแสดงดังตารางที่ 13

ตาราง 13 การเปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

สาเหตุของความขัดแย้งใน สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t.	Sig.
	ปริญญาตรี (n=209)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=108)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสื่อสาร	2.21	0.82	2.09	0.79	1.172	0.242
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	2.41	1.09	2.27	0.89	1.252	0.212
3. ด้านตัวแปรส่วนบุคคล	2.31	1.01	1.96	0.82	3.258	0.001*
ภาพรวม	2.31	0.95	2.10	0.79	2.362	0.019*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร และด้านโครงสร้างขององค์กรไม่แตกต่างกันในส่วนภาพรวม และด้านตัวแปรส่วนบุคคล มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 การเปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กลุ่มผู้มีประสบการณ์ในตำแหน่งระหว่าง 10-19 ปี และกลุ่มผู้มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 20 ปีขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ ANOVA ได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง

สาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.222	2	0.611	0.918	0.400
	ภายในกลุ่ม	208.917	314	0.665		
	รวม	210.139	316			
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.384	2	1.192	0.011	0.989
	ภายในกลุ่ม	333.257	314	1.061		
	รวม	333.281	316			
3. ด้านตัวแปรส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.221	2	0.610	0.658	0.519
	ภายในกลุ่ม	291.423	314	0.928		
	รวม	292.644	316			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.429	2	0.214	0.260	0.772
	ภายในกลุ่ม	259.350	314	0.826		
	รวม	292.644	316			

จากตาราง 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในด้านภาพรวม ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านตัวแปรส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

4.4 การเปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม สถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มสถานศึกษขนาดกลาง และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ ใช้ การวิเคราะห์ ANOVA ได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

สาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	5.385	2	2.692	4.129	0.017*
	ภายในกลุ่ม	204.754	314	0.652		
	รวม	210.139	316			
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	10.342	2	5.171	5.028	0.007*
	ภายในกลุ่ม	322.939	314	1.028		
	รวม	333.281	316			
3. ด้านตัวแปรส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	9.938	2	4.969	5.519	0.004*
	ภายในกลุ่ม	282.705	314	0.900		
	รวม	292.644	316			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.196	2	6.098	7.734	0.001*
	ภายในกลุ่ม	247.583	314	0.788		
	รวม	259.779	316			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ที่มีขนาดต่างกัน พบสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาโดยภาพรวม ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างของ องค์กร และด้านตัวแปรส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบ นัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ได้ผลการทดสอบ แสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษารายคู่

สาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา/ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านการสื่อสาร			
ขนาดเล็ก	-	0.027*	0.154
ขนาดกลาง		-	0.995
ขนาดใหญ่			-
2. ด้านโครงสร้างขององค์การ			
ขนาดเล็ก	-	0.041*	0.025*
ขนาดกลาง		-	0.707
ขนาดใหญ่			-
3. ด้านตัวแปรส่วนบุคคล			
ขนาดเล็ก	-	0.005*	0.181
ขนาดกลาง		-	0.831
ขนาดใหญ่			-
4. ภาพรวม			
ขนาดเล็ก	-	0.002*	0.018*
ขนาดกลาง		-	0.989
ขนาดใหญ่			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่าสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และกลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

ด้านการสื่อสาร กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง มีการรับรู้สาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านโครงสร้างขององค์การ กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการรับรู้สาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านตัวแปรส่วนบุคคล กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง มีการรับรู้สาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 5** การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งเปรียบเทียบสถานภาพ 5 ด้าน ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

5.1 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 30 - 39 ปี กลุ่มอายุ 40 - 49 ปี และกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป ใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง

สาเหตุความขัดแย้งใน สถานศึกษา	อายุของกลุ่มตัวอย่าง									$\chi^2$	Sig
	30 - 39 ปี			40 - 49 ปี			50 ปีขึ้นไป				
	แม่-ชานะ	แม่-แม่	ชานะ-ชานะ	แม่-ชานะ	แม่-แม่	ชานะ-ชานะ	แม่-ชานะ	แม่-แม่	ชานะ-ชานะ		
1. ด้านการสื่อสาร	6	0	12	13	11	106	23	13	133	8.487	.075
2. ด้านโครงสร้างของ องค์การ	2	3	13	15	5	110	21	14	134	5.189	.268
3. ด้านตัวแปรส่วนบุคคล	3	1	14	8	8	114	7	16	146	5.916	1.205
ภาพรวม	11	14	39	36	24	330	51	43	413	7.039	.134

จากตาราง 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม ความขัดแย้งที่มาจากสาเหตุ ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างขององค์การ และด้านตัวแปรส่วนบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

5.2 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กลุ่มประสบการณ์ในตำแหน่ง 10-19 ปี และกลุ่มประสบการณ์ในตำแหน่ง 20 ปีขึ้นไป ใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง

สาเหตุความขัดแย้งในสถานศึกษา	ประสบการณ์ในตำแหน่ง									$\chi^2$	Sig
	น้อยกว่า 10 ปี			10 – 19 ปี			20 ปีขึ้นไป				
	แม่-ชนะ	แม่-แพ้	ชนะ-ชนะ	แม่-ชนะ	แม่-แพ้	ชนะ-ชนะ	แม่-ชนะ	แม่-แพ้	ชนะ-ชนะ		
1. ด้านการสื่อสาร	8	1	36	8	11	55	26	12	160	8.818	.066
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	2	1	42	5	6	63	31	15	152	9.190	.057
3. ด้านตัวแปรส่วนบุคคล	1	1	43	3	9	62	14	15	169	6.057	.195
ภาพรวม	11	3	121	16	26	180	71	42	481	3.071	.546

จากตาราง 18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม ความขัดแย้งที่มาจากสาเหตุด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านตัวแปรส่วนบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

5.3 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มระดับปริญญาตรี และกลุ่มระดับสูงกว่าปริญญาตรี ใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

สาเหตุความขัดแย้งในสถานศึกษา	วุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง						$\chi^2$	Sig
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี				
	แพะ-ชนะ	แพะ-แพ้	ชนะ-ชนะ	แพะ-ชนะ	แพะ-แพ้	ชนะ-ชนะ		
1. ด้านการสื่อสาร	34	15	160	8	9	91	4.879	.087
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	36	18	155	2	4	102	21.123	.000*
3. ด้านตัวแปรส่วนบุคคล	17	21	171	1	4	103	11.662	.003*
ภาพรวม	80	54	486	11	17	296	17.750	.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม ความขัดแย้งที่มาจากสาเหตุด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านตัวแปรส่วนบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ ใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

สาเหตุความขัดแย้งในสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา									$\chi^2$	Sig
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่				
	แม่-ชนะ	แม่-แม่	ชนะ-ชนะ	แม่-ชนะ	แม่-แม่	ชนะ-ชนะ	แม่-ชนะ	แม่-แม่	ชนะ-ชนะ		
1. ด้านการสื่อสาร	21	14	92	17	7	113	4	3	46	7.065	.132
2. ด้านโครงสร้างขององค์การ	22	12	93	15	4	118	1	6	46	15.068	.005*
3. ด้านตัวแปรส่วนบุคคล	7	16	104	8	4	125	3	5	45	8.718	.069
ภาพรวม	50	42	289	40	15	356	8	14	137	14.527	.006*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม และด้านโครงสร้างขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05