

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

#### สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน
2. ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 แตกต่างกันโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จากโรงเรียน 231 แห่งรวมประชากรทั้งหมดจำนวน 2,836 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 255 คน ครูผู้สอนจำนวน 2,581 คน

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) จึงใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 351 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 115 คน และครูผู้สอนจำนวน 236 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ปัญหาของความขัดแย้งในโรงเรียน ตามกรอบแนวคิดของโรบบินส์ (Robbins, 1983, pp.448-450) จากปัญหา 3 ด้านได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านตัวแปรส่วนบุคคล จำนวน 30 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิคเคิร์ท (Likert's scale)

ตอนที่ 3 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกรอบแนวคิดของทอมัส (Thomas, 1992, p.668) แบ่งออกเป็น 5 แบบคือ การเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ แบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ ลิคเคิร์ท (Likert's scale)

จากการตรวจสอบความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และเมื่อนำไปทดสอบใช้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอลงชื่อจากคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

2. ขอลงชื่อจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอน

3. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานแต่ละอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1 ในการแจกแบบสอบถามให้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตาม ความ มุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (simple correlation) โดยใช้วิธีการ หาค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่าง ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา และวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

#### ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 การเปรียบเทียบปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน วิเคราะห์โดยการ ทดสอบที่ สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างของนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบเป็น รายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)

4.2 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ของผู้บริหารและครูผู้สอน วิเคราะห์โดยการทดสอบที่ สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างของ นัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)

#### 5. สรุปผล

การวิจัยเรื่องปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.7 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 68.7 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.2

สถานภาพในการปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 67.2 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 81.8 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.6

2. ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

2.1 ปัญหาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

2.1.1 ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสาร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า อยู่ในระดับระดับน้อย 5 รายการ ระดับปานกลาง 2 รายการ ระดับมาก 2 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ความเข้าใจในความหมายของข้อมูลที่ได้รับมา ปฏิบัติไม่ตรงกัน และการได้รับข้อมูลซ้ำจากอีกฝ่ายหนึ่ง 2) การส่งข้อมูลไม่ถูกต้องจากอีกฝ่ายหนึ่ง 3) การได้รับข้อมูลไม่ถูกต้องจากอีกฝ่ายหนึ่ง

2.1.2 ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า อยู่ในระดับน้อย 7 รายการ ระดับปานกลาง 3 รายการ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่คลุมเครือไม่ชัดเจน 2) การแบ่งงานที่ซ้ำซ้อนกัน 3) การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบไม่เท่ากัน

2.1.3 ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกรายการ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) บุคลากรที่มีการรับรู้ต่างกันทำงานร่วมกัน 2) บุคลากรที่มีอคติต่อกันทำงานร่วมกัน 3) บุคลากรที่ค่านิยมต่างกันทำงานร่วมกัน

2.1.4 ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ภาพรวม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านโครงสร้างขององค์กร 3) ด้านตัวแปรส่วนบุคคล

2.2 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

2.2.1 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการเอาชนะ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า อยู่ในระดับน้อย 4 รายการ และระดับปานกลาง 2 รายการ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ยินกรานให้ใช้วิธีการแก้ปัญหาที่

ผู้บริหารเสนอ 2) ชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง 3) บังคับให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

2.2.2 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการร่วมมือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ให้ทุกฝ่ายร่วมกันขจัดที่ต้นเหตุของปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต 2) ยึดมติของทุกฝ่ายที่เป็นเอกฉันท์ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง 3) นำปัญหามาพิจารณาอย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ

2.2.3 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการประนีประนอม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) พยายามหาทางประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหาขึ้น 2) ยอมเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ 3) ค้นหาทางสายกลางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

2.2.4 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า อยู่ในระดับน้อย 2 รายการ ระดับปานกลาง 2 รายการ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ปลดปล่อยเวลาผ่านไปความขัดแย้งจะลดลงเอง ไม่รับรู้ ไม่สนใจ ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น 2) บัดสวะให้พันตัว เพื่อให้ผู้บริหารพินิจ

2.2.5 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการยอมให้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ยอมปฏิบัติตามเพื่อเป้าหมายการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) ยอมปฏิบัติตามโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อพยายามรักษาสัมพันธภาพขององค์กรเอาไว้ 3) ยอมปฏิบัติตามเพื่อต้องการให้หลายคนเห็นว่าเป็นคนมีเหตุผล เสียสละใจกว้าง

2.2.6 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ภาพรวม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ระดับปานกลาง 3 รายการ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการร่วมมือ 2) ด้านการประนีประนอม 3) ด้านการยอมให้ 4) ด้านการหลีกเลี่ยง 5) ด้านการเอาชนะ

3. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (simple correlation) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่าง

ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา และวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

#### 4. การทดสอบสมมติฐาน

4.1 การเปรียบเทียบปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

4.1.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านตัวแปรส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ ด้านการสื่อสาร พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 30 - 39 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ ด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 30 - 39 ปี และ 40 - 49 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ ด้านตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 30 - 39 ปี และ 40 - 49 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ ภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 30 - 39 ปี และ 40 - 49 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านตัวแปรส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ใน



กลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางแตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

4.2.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการร่วมมือและด้านการประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเอาชนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ ด้านการเอาชนะ พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 40 - 49 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ ด้านการร่วมมือ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ ด้านการประนีประนอม พบว่า กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 40 - 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ ภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 40 - 49 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเอาชนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการร่วมมือและด้านการประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเอาชนะและด้านการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการยอมให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการร่วมมือและด้านการประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการเอาชนะ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี ปีขึ้นไป แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการร่วมมือพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการประนีประนอม พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ 10-15 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมให้ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเอาชนะและด้านการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการยอมให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการร่วมมือและด้านการประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการเอาชนะ พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการร่วมมือ พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการประนีประนอม พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง แตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการยอมให้ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) กลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวม พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่แตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

1.1 ปัญหาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

1.1.1 ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสาร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งการสื่อสารคือการสื่อสารที่ใช้ในองค์กร เป็นการแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อถ่ายโอนความหมาย ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความรู้สึกไปยังผู้อื่นโดยใช้สื่อ เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือท่าทาง ซึ่งสอดคล้องกับทองใบ สุดชาติ (2545, หน้า 107) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารว่าเป็นการส่งความหมายไปยังผู้รับ โดยมุ่งหวังที่จะให้ผู้รับแปลความหมายและความเข้าใจ ความหมายได้ตรงความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ กระบวนการสื่อสารในองค์กร นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงลงไปถึงเจ้าหน้าที่ระดับล่างและระหว่างเพื่อนร่วมงานกันเองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะประสิทธิภาพของการสื่อสารที่ดียอมทำให้การทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ลดภาวะการณีสัญญเสียลง

1.1.2 ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งโครงสร้างขององค์กรได้ว่า เป็นลักษณะของการลดหลั่นของสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น หรือขั้นตอนการบริหารขององค์กร เรื่องอำนาจ บทบาทการสั่งการ การมอบหมายงานและการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545, หน้า 153) กล่าวว่าโครงสร้างของ

องค์การประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ เช่น ขนาดของกลุ่ม ระดับความชำนาญเฉพาะด้านในงานที่มอบหมายให้สมาชิกในกลุ่ม ความชัดเจนในอำนาจหน้าที่ การลงรอยกันในเป้าหมายของสมาชิก รูปแบบผู้นำการให้รางวัล และระดับการพึ่งพาต่อกันระหว่างกลุ่ม

1.1.3 ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1 ด้านตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยซึ่งตัวแปรส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะนิสัย อารมณ์ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ บุคลิกภาพ อายุ บุคลิกลักษณะ การศึกษา และประสบการณ์ของบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับเนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542, หน้า 25) กล่าวถึงตัวแปรส่วนบุคคลเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล กระบวนการ เช่นนี้จะสะท้อนถึงความเห็นของบุคคลออกมาซึ่งอาจเป็นไปได้ในเชิงบวก และเชิงลบ

1.2 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

1.2.1 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการเอาชนะ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบการเอาชนะ คือ การแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งโดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานหรือความต้องการของตนเอง ผู้บริหารทำทุกวิธีที่จะเอาชนะ เพื่อความอยู่รอด ความมั่นคงและประโยชน์ส่วนตน วิธีการแก้ไขปัญหานี้เป็นการใช้อำนาจหน้าที่จากตำแหน่งและระเบียบที่เกี่ยวข้อง บังคับให้ปฏิบัติตามหรือการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่คิดว่าถูกต้องมิให้มีการโต้แย้ง ซึ่งสอดคล้องกับฉลาด กัณกา (2547, หน้า 7) ที่กล่าวว่า การเอาชนะ คือ วิธีการที่ผู้บริหารจัดการกับความขัดแย้ง โดยการใช้อำนาจหรืออิทธิพลหรือช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสมมาใช้ถึงแม้อำนาจนั้นจะไปขัดกับตำแหน่ง หน้าที่ ความสามารถของใครก็ตามและรวมไปถึงการต่อสู้ เพื่อสิทธิหรือความเชื่อที่ตนเองเห็นว่าถูกต้อง เพื่อให้ตนเองชนะ ไม่สนใจกับประโยชน์ของผู้อื่น

1.2.2 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการร่วมมือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบร่วมมือ คือ วิธีการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งที่ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการสำรวจปัญหาและหยิบยกแก้ปัญหาพิจารณาอย่างเปิดเผยหาทางเลือกที่สร้างสรรค์ และนำความคิดที่ดีของทุกฝ่ายเข้าด้วยกัน พิจารณาปัญหาอย่างตรงไปตรงมาเพื่อผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ มีมติเป็นเอกฉันท์จัดต้นเหตุปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นในอนาคต ประสานความรู้สึกที่ระหว่งบุคคลและทดสอบจุดยืนของตนเองเพื่อที่จะเข้าใจผู้อื่นมุ่งให้เกิดความพอใจทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์, และฉัตรยาพร เสมอใจ (2547, หน้า 234) ได้กล่าวว่าการแก้ปัญหาแบบร่วมมือไว้ว่าเป็นการแก้ปัญหาโดยการร่วมในการสำรวจปัญหา พัฒนาและสร้างสรรค์ทางเลือกที่ทุกฝ่ายต่างพึงพอใจเหมาะสมสำหรับ

เรื่องที่ต้องการการประนีประนอมกันหรือเมื่อความสำเร็จของวิธีการที่เลือกต้องอาศัยพันธะสัญญาของทุกฝ่าย

1.2.3 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการประนีประนอม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบการประนีประนอม คือ วิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่ผู้บริหารพยายามหาทางสายกลาง เพื่อให้เป็นที่พอใจแก่คู่กรณีทั้งสองฝ่าย ยินดีรับฟังข้อขัดแย้งของคู่กรณีมาพิจารณา ถอยกันคนละก้าว การพบกันครั้งทาง หาข้อยุติความขัดแย้งโดยการหาสิ่งที่เป็นกลาง พยายามประนีประนอมยอมเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ ยอมเสียสละบางส่วนและให้ได้เพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับวิรัช สงวนวงศ์วาน (2546, หน้า 172) ได้กล่าวว่าการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบการประนีประนอมหรือการพบกันครั้งทางการเป็น การแก้ปัญหาของทั้งสองฝ่ายจะนำมาใช้ในการแก้ปัญหานั้นซึ่งมีความซับซ้อนต้องใช้เวลามากจึงต้องหาข้อตกลงชั่วคราวหรือถอยกันคนละก้าวก่อน เพราะยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทั้งหมดถือว่าเป็นการแก้ปัญหาแบบเสียทั้งสองฝ่าย

1.2.4 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง คือ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่ผู้บริหารไม่สนใจข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับด้วย หลีกเลี่ยง เพิกเฉย ถอนตัวออกจากสถานการณ์ความขัดแย้ง หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า การโต้เถียง การปิดสวزهให้พ้น และเชื่อว่าความขัดแย้งจะลดลงเมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งสอดคล้องราฮิม (Rahim, 1983, p.365) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบการหลีกเลี่ยงเป็นแบบที่มุ่งตนเองในระดับต่ำและมุ่งผู้อื่นในระดับต่ำด้วย เป็นของการแก้ปัญหาแบบถอนตัว การถอยหนี การปิดสวزهให้พ้น หรือเป็นการเลี่ยงปัญหาบุคคลที่แก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยการหลีกเลี่ยงจะไม่สนใจความต้องการของตนเองและความต้องการของผู้อื่น การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบนี้เหมาะสำหรับความขัดแย้งที่ไม่สำคัญหรือเป็นเรื่องเล็กน้อย หรือคาดว่าจะเกิดผลไม่คุ้มค่ากับการที่ต้องเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

1.2.5 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการยอมให้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการแก้ปัญหาแบบยอมให้เป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารที่ไม่มุ่งยืนยันรักษาผลประโยชน์แต่ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาเป็นอย่างมาก เน้นเอาใจผู้อื่น เสียสละใจกว้าง ตนเองเป็นฝ่ายผิด ไม่ต้องการให้เกิดความบาดหมางใจต้องการความสามัคคี หลีกเลี่ยงความยุ่งเหยิง เน้นเป้าหมายการอยู่ร่วมกันเป็นสำคัญ ต้องการให้สังคมยอมรับ ให้หลายคนเห็นว่ามีเหตุผล มีข้อแลกเปลี่ยน คำนึงถึงผู้อื่นมากกว่าตนเองเป็นสำคัญ ไม่ต้องการให้เกิดการบาดหมางใจระหว่างบุคคล แม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม เพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับพิทักษ์ แจ่งประดิษฐ์ (2548, หน้า 58) ได้กล่าวว่าการแก้ปัญหาแบบยอมให้ตามว่า

เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่ยืนยันรักษาผลประโยชน์แต่ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาเป็นอย่างมาก ซึ่งตรงกันข้ามกับการแข่งขัน เมื่อให้ความร่วมมือแต่ละคนไม่สนใจตนเอง แต่สนใจและคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือจะออกมาในรูปของความใจกว้าง หรือที่เรียกว่าความรัก แบบเสียสละ การเคารพเชื่อฟังคำสั่ง หรือยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. การเปรียบเทียบปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

2.1 การเปรียบเทียบปัญหาคความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

2.1.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของปัญหาคความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับสมมติ กั้นมั่ง (2546, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาสาเหตุและวิธีการจัดการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีเพศ มีวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ทั้ง 5 วิธี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.1.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของปัญหาคความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับกัมปนาท มีสวนนิล (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อวิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของปัญหาคความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับ สมคิด กั้นมั่ง (2546, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาสาเหตุและวิธีการจัดการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า วุฒิต่างการศึกษา ที่ต่างกัน มีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

2.1.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของปัญหาคความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับ อรุณี ขอบพิมาย (2546, บทคัดย่อ) การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการประนีประนอม ด้านการเผชิญหน้า ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการร่วมมือกัน และด้านการใช้อำนาจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับกัมปนาท มีสวนนิล (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อวิธีการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับอรุณี ชอบพิมาย (2546, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

2.2.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับณรงค์ กังน้อย (2547, บทคัดย่อ) ซึ่งดำเนินการศึกษายุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าเปรียบเทียบยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน พบว่า ใช้ยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

2.2.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับพงษ์ศักดิ์ ยอดจันทร์ (2547, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ผู้บริหารที่มีอายุราชการ 5-10 ปี ใช้ วิธีการแข่งขันมากกว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน ผู้บริหาร ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี ใช้วิธีการ แข่งขันมากกว่า ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับกัมปนาท มีสวนนิล (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีและต่ำกว่ากับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อวิธีการแก้ ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

2.2.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานแต่สอดคล้องกับ สมคิด กันมั่ง (2546, บทคัดย่อ) ผลการศึกษานี้สาเหตุและวิธีการจัดการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารมีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

2.2.5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับ ณรงค์ กังน้อย (2545, บทคัดย่อ) ซึ่งดำเนินการศึกษายุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีที่มี ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่า ใช้ยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน

2.2.6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับกัมปนาท มีสวนนิล (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อ

วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ในด้านการสื่อสาร พบว่าในรายการที่มีปัญหามากที่สุดคือความเข้าใจใน ความหมายของข้อมูลที่ได้รับมาปฏิบัติไม่ตรงกัน และการได้รับข้อมูลล่าช้าจากอีกฝ่ายหนึ่งซึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ควรทำความเข้าใจในความหมาย ของข้อมูลที่ได้รับมาปฏิบัติให้ตรงกันและส่งข้อมูลให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เร็วขึ้น

1.2 ด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่าในรายการที่มีปัญหามากที่สุดคือการมอบ อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่คลุมเครือไม่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาลพบุรี ควรมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

1.3 ด้านตัวแปรส่วนบุคคล พบว่าในรายการที่มีปัญหามากที่สุดคือบุคลากรที่มีการ รับรู้ต่างกันทำงานร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีควร ประชุมหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบพร้อมเพียงกัน

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสาเหตุและวิธีการจัดการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี

2.2 ยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาลพบุรี