

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเพชรบูรณ์

Cause and solve of problem school conflict under Phetchabun Primary Educational Service Area

กันยารัตน์ เกษรเทียน (Kanyarat Kasornthian)* กวี ศิริ โกลาภิรมย์ (Kawee Siripocapirom) **

สุวรีย์ ศิริ โกลาภิรมย์ (Suwaree Siripocapirom)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เปรียบเทียบสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสายปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 376 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมในทุกกลุ่ม การสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้น จะใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .820 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มหลัง โดยใช้สูตรของเชฟไฟ และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า

1.สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่านิยม ด้านโครงสร้าง ด้านการสื่อสาร และด้านผลประโยชน์ ส่วนด้านวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา ด้านการโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว และด้านการแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน

2.สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา และรายได้ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.สาเหตุความขัดแย้งในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

คำสำคัญ สาเหตุ วิธีการแก้ปัญหา ความขัดแย้ง สถานศึกษา

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

Abstract

This research aims to: 1) study cause and solve of problem school conflict under Phetchabun Primary Educational Service Area, 2) Compare cause and solve of problem school conflict under Phetchabun Primary Educational Service Area and 3) the relationship Cause and solve of problem school conflict under Phetchabun Primary Educational Service Area. administrators and teachers 376. The instruments used to collect data was a questionnaire including a confidence were used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. and t tests, one-way analysis of variance compared with the average income later. Using the formula of Fisher Scheffe' s test and simple correlation

The results showed that

1. Cause conflicts in schools. Overall level. Sort by descending below the average values of the structural relationships. Communication. And benefits. On the way to resolve conflicts in schools. Overall level. Sort by descending below the average value of collaboration. Or solutions. The yield by a smoothing The compromise. The avoided. Or withdrawal. And competitive forces and driving.

2. Causes and the conflict in place study. Under the Office Education Area Primary Education Phetchabun. BY revenue. Different significantly statistic of the level .05 BY age different significantly statistic of the level .001 classification by Position Gender QUALIFICATION The study did different. And how to solve problem conflict in INSTITUTIONS,. Under the Office Education Area Primary Education Phetchabun BY Age in the picture Total different significantly statistic of the level .01 section when classified by Position Gender QUALIFICATION education and income in the picture included, and individual aspect, all aspects. No difference

3. Cause and solve of problem had relationship school conflict under Phetchabun Primary Educational Service Area.

Keywords: Cause, Solve of problem, Conflict, schoo

* นักศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นผลพวงของความแตกต่าง และการพึงพาระหว่างกัน ความขัดแย้งในองค์กรเกิดขึ้นก็เนื่องจากการที่คนซึ่งมีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ด้านส่วนตัว และด้านวิชาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งจะต้องมาทำงานร่วมกันและพึ่งพากันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือไมก็เนื่องจากคนเหล่านั้นมีความสนใจหรือผลประโยชน์ที่ต่างกัน และก็อาจจะขัดแย้งกันด้วย จึงมักจะกังวลว่าอีกฝ่ายอาจจะกัดกันไม่ให้บรรลุความต้องการของตนเอง องค์กรประกอบด้วยผู้คนที่มีความหมาย ค่านิยม ความเชื่อ มุมมอง ความสนใจ บุคลิกภาพ และรูปแบบการสื่อสารที่ต่างกัน และบ่อยครั้งอาจจะขัดแย้งกันอีกด้วย ความแตกต่างเหล่านี้เกิดขึ้นจากหลายแหล่งด้วยกัน บ้างก็เป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละคน บ้างก็เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (นรินทร์ องค์อินทรี, และธนิกานต์ มามะศิริานนท์, 2549, หน้า 16-17)

การพิจารณาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง จะต้องใช้ความรู้และรู้รอบ ต้องมีการวางแผน รู้จังหวะ และหาโอกาสที่เหมาะสม นอกจากนี้ การได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองกับผู้เกี่ยวข้องยังช่วยให้ได้ข้อมูลและพบทางออก พบความหลากหลายของคน ทั้งที่มีความเชื่อ วิถีชีวิต ค่านิยม ทักษะคิด ที่แตกต่างหรือคล้ายคลึง จนกระทั่งไม่เหมือนกันเลย ดังนั้น ทุกครั้งที่มีการตัดสินใจ จึงยากมากที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ไม่มีใครที่ไม่เคยขัดแย้งกับคนอื่น ไม่มีใครคนไหนจะมีความคิดเห็นที่ตรงกันไปได้ทุกเรื่องและทุกเวลา แม้กระทั่งความขัดแย้งในตัวเอง แต่ต้องถามกลับว่า มีความขัดแย้งอีกมากเท่าไร ที่ไม่สามารถจัดการได้ มีคำกล่าวว่ายากเป็นใหญ่ต้องผูกมิตรมากกว่าสร้างศัตรู แต่คนที่ประสบความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ล้วนมีศัตรูที่แข็งแกร่งและเข้มแข็งทั้งสิ้น นั่นหมายความว่า อุปสรรคยิ่งยาก คนก็ยิ่งแข็งแกร่ง ดังนั้น องค์กรใดไม่มีความขัดแย้ง องค์กรนั้นก็ยากที่จะก้าวหน้าขึ้นสู่ที่สูง สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้นส่วนใหญ่เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่าง การเรียนรู้ที่แตกต่างกันและผลประโยชน์ที่ขัดกัน ความขัดแย้งเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจจะละเลยเพราะเป็นหน้าที่โดยตรงที่ต้องแก้ปัญหาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งในสถานศึกษาจะก่อให้เกิดความยุ่งยากต่อการปฏิบัติงานและเป็นทำให้บรรยากาศของสถานศึกษาขบเซาะลง (มนตรีรัตน์พันธ์, 2545, หน้า 3) ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาที่พบเสมอนับตั้งแต่ปัญหาระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาระหว่างครูกับครูมีปรากฏให้เห็นเสมอว่า ครูในโรงเรียนเดียวกันแบ่งพรรคแบ่งพวก อิจฉาริษยา กลั่นแกล้งกัน ผู้บริหารสถานศึกษาระดับใดก็มักประสบปัญหาเดือนร้อนใจอย่างยิ่ง ปัญหาครูขาดความสามัคคีกันเป็นอุปสรรคต่อการบริหาร ก่อให้เกิดความลำบากใจในการสั่งการ ในบางครั้งผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งแล้วนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่พอใจ มีการร้องเรียน การเขียนบัตรสนเท่ห์ เห็นได้ว่าปัญหาความขัดแย้งถ้ามีความรุนแรงก็นับว่าเป็นผลร้ายต่อสถานศึกษาอย่างยิ่ง สถานการณ์เช่นนี้มีผลต่ออารมณ์ของบุคลากรอย่างมาก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เช่น การเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นคนก้าวร้าว ดึงตนเป็นศัตรู ประณามผู้อื่น บางครั้งถึงกับออกจากกรหาการทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน (วิภาวี เจริญบุญชัย, 2544, หน้า 5-6)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ ซึ่งสาเหตุของความขัดแย้งประกอบด้วย 1) การสื่อสาร 2) ผลประโยชน์ 3) ค่านิยม 4) ความสัมพันธ์ 5) โครงสร้าง และในการศึกษาวิธีการ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

แก้ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งประกอบด้วย 1) การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน 2) การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว 5) การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหาโดยใช้แนวคิดของโทมัส คิลแมน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อเปรียบเทียบสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ภาระหนี้สิน ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง ความสามัคคีในสถานศึกษา และความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสายปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนก เขต 1 ผู้บริหาร 165 คน ครูสายปฏิบัติการสอน จำนวน 1,475 คน เขต 2 ผู้บริหาร 176 คน ครูสายปฏิบัติการสอน จำนวน 2,270 คน ผู้บริหาร จำนวน 192 คน ครูสายปฏิบัติการสอน จำนวน 1,946 คน รวมทั้งสิ้น ผู้บริหาร จำนวน 533 คน ครูสายปฏิบัติการสอน จำนวน 5,691 คน รวม 6,224 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์, 2554)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1967, pp.886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 (สุวัชรีย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 คน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ดังนี้

2.1 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

2.2 จำแนกประชากรออกตามตำแหน่ง

2.3 คำนวณตัวอย่างแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของประชากร

2.4 ดำเนินการสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 30 ครูสายปฏิบัติการสอนร้อยละ 70 การสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้น จะใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการแก้ปัญหความขัดแย้งในสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ระดับสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา จากสาเหตุ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านข้อมูล ด้านผลประโยชน์ ด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ และด้านโครงสร้าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนน ช่วงน้ำหนักของการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการใช้วิธีการแก้ปัญหความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาวิธีการแก้ปัญหความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของโทมัส-คิลแมน 5 แบบ ได้แก่ แบบการแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน แบบการโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น แบบการประนีประนอม แบบการหลีกเลี่ยงหรือการถอนตัวและแบบการร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยใช้การทดสอบที่ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยการทดสอบเอฟ ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ผลการวิจัย

1. สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์

1.1 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไป น้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่านิยม ด้านโครงสร้าง ด้านการสื่อสาร และด้านผลประโยชน์

1.2 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการร่วมมือกัน หรือการ แก้ปัญหา ด้านการ โอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง หรือการ ถอนตัว และด้านการแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน

2. การเปรียบเทียบสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์

2.1 การเปรียบเทียบสาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์

2.1.1 สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน ผลประโยชน์ และด้านโครงสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสื่อสาร ด้าน ค่านิยม และด้านความสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.1.3 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านการสื่อสาร ด้านผลประโยชน์ ด้านค่านิยม ด้านโครงสร้าง และด้านความสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.4 สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.1.5 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ จำแนกตามรายได้ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านค่านิยม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสื่อสาร ด้านผลประโยชน์ และด้านโครงสร้าง ไม่แตกต่างกัน

2.1.6 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ จำแนกตามภาระหนี้สิน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผลประโยชน์ ด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ และด้าน โครงสร้าง ไม่แตกต่างกัน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

2.1.7 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่านิยม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสื่อสาร ด้านผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ และด้านโครงสร้าง ไม่แตกต่างกัน

2.1.8 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสาร ด้านความสัมพันธ์ และด้านโครงสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านค่านิยม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.9 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ จำแนกตามความสามัคคีในสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.1.10 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ จำแนกตามความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์

2.2.1 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ ประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน ด้านการโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น ด้านการหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว และด้านการร่วมมือกัน หรือ การแก้ปัญหา ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ แข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น ด้านการ หลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว และด้านการร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น และด้านการร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน ด้านการ ประนีประนอม และด้านการหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

2.2.4 วิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2.5 วิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามรายได้ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2.6 วิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามภาระหนี้สิน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประนีประนอม และด้านการร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน และด้านการหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว ไม่แตกต่างกัน

2.2.7 วิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2.8 วิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน ด้านการโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น ด้านการประนีประนอม และด้านการหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว ไม่แตกต่างกัน

2.2.9 วิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามความสามัคคีในสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2.10 วิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว และด้านการร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.สาเหตุปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับวิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์

1.1 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

1.1.1 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ ด้านการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับพิชัยฐ์ ดาราภัย (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความขัดแย้งกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งของสถานศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและรายด้านทุกด้าน คือ ด้านการสื่อสาร ด้าน โครงสร้างของหน่วยงาน และด้านตัวแปรส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

1.1.2 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ ด้านผลประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับรัฐวัฑฒ์ ปิ่นะแล (2550) ได้ศึกษา สาเหตุของความขัดแย้งภายในโรงเรียนและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของความขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่เรื่องของความแตกต่างทาง ความคิด ประสิทธิภาพ ค่านิยม วิธีการทำงาน ผลประโยชน์ และการมีอคติต่อกัน พบมากกว่าขัดแย้งในองค์กร ซึ่ง ได้แก่ การมีทรัพยากรที่จำกัด มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิค และวิธีการบริหารบ่อยๆ ความแตกต่างในหน้าที่และ ลักษณะงาน การไม่เข้าใจบทบาทในการทำงาน มีกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด รวมทั้งการแข่งขันในการทำงาน

1.1.3 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ ด้านค่านิยม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับชวลักษณ์ บุตรโคตร (2550) ได้ศึกษา สาเหตุและวิธีการบริหารความขัดแย้งในองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคาร มีสาเหตุของความขัดแย้งในองค์กรโดยรวม และเป็น รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และรองลงมา 3 อันดับ คือ ด้านความขัดแย้ง ทางด้านโครงสร้าง ด้านความขัดแย้งจากค่านิยม และด้านความขัดแย้งจากผลประโยชน์

1.1.4 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ ด้านความสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสุรัชย์ อนุมาศ (2546) ได้ศึกษา สาเหตุและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของงานปกครองในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของความขัดแย้ง ตามทัศนะของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายปกครองในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านองค์ประกอบด้านบุคคล ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านสภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

1.1.5 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ ด้านโครงสร้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับลัดดาวัลย์ บำรุงกิจ (2551) ได้ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ สาเหตุของความขัดแย้งตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล ด้านสภาพขององค์กร และด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นสาเหตุของความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

1.2.1 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ ด้านการแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับลัดดาวัลย์ บำรุงกิจ (2551) ได้ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ใช้วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิธีประนีประนอม วิธีเผชิญหน้า วิธีการร่วมมือ วิธีการยอมให้ วิธีการเอาชนะ และวิธีการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ

1.2.2 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ ด้านการโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสุรัชย์ อนุมาศ (2546) ได้ศึกษาสาเหตุและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของงานปกครองในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายปกครอง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครเลือกวิธีการจัดการกับความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง คือ วิธีการประนีประนอม วิธีการหลีกเลี่ยง วิธีการร่วมมือ วิธีการยอมให้ ส่วนวิธีการเอาชนะถูกเลือกใช้ในลำดับต่ำ หรือลำดับสุดท้าย

1.2.3 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ ด้านการประนีประนอม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับพงษ์ศักดิ์ ยอดจันทร์ (2546) ได้ศึกษาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ วิธีการแก้ไขความขัดแย้งของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี มีการใช้วิธีการหลีกเลี่ยงในระดับสูง ใช้วิธีการ ประนีประนอมและใช้วิธีการปรองดอง ในระดับปานกลาง ใช้วิธีการ ร่วมมือและใช้วิธีการแข่งขันในระดับต่ำ

1.2.4 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ ด้านการหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับวิภาวี เจียมบุญชัย (2554) ได้ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร การจัดการความขัดแย้งเรียงตามลำดับดังนี้ วิธีการ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ยอมให้ วิธีการหลักเลี้ยวอยู่ในระดับสูง วิธีการร่วมมือ หลักเลี้ยว วิธีการประนีประนอม อยู่ในระดับปานกลาง วิธีการเอาชนะอยู่ในระดับต่ำ

1.2.5 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ ด้านการร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับพิพิธ สุวรรณสิงห์ (2550) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การยอมให้ การประนีประนอม การเผชิญหน้า การร่วมมือ การหลักเลี้ยว และการเอาชนะ ส่วนการบังคับผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้เป็นลำดับสุดท้าย

2. เปรียบเทียบสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์

2.1 การเปรียบเทียบสาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์

2.1.1 สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับมนตรี พวงวงษ์ (2552) ได้ศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา แต่ไม่แตกต่างกันด้านวุฒิการศึกษาและสภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา แต่ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศและสถานภาพในการปฏิบัติงาน

2.1.2 สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบุญเที่ยง สะอาด (2549) ได้ศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุของปัญหาความขัดแย้งของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยจำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

2.1.3 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับอรพินธ์ ม่วงเขียว (2549) ได้ศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุความขัดแย้งในสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ที่มีอายุต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้สาเหตุของปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาในภาพรวมและด้านตัวแปรส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

2.1.4 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมทรง เพชรคง (2548) ได้ศึกษา สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สาเหตุความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารและวุฒิ การศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

2.1.5 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามรายได้ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารและครูต่างมีรายได้ที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารและครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความ คิดเห็นต่อสาเหตุปัญหาความขัดแย้งมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท

2.1.6 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามภาระหนี้สิน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากภาระหนี้สินอาจไม่ใช่ ปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารและครูที่มีภาระหนี้สินต่างกันมีความคิดเห็น ต่อสาเหตุปัญหาความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน

2.1.7 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับนันทพร สีหัง (2554) ได้ศึกษาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุความขัดแย้ง ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.1.8 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับขุวลักษณ์ บุตร โคตร (2550) ได้ศึกษาสาเหตุและการบริหารความขัดแย้งในองค์กร ของพนักงาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่าพนักงาน ธนาคารที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีสาเหตุความขัดแย้งโดยรวม และเป็นรายด้านไม่ แตกต่างกัน และพนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติ เกี่ยวกับการมีการบริหารความขัดแย้งโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.1.9 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามความสามัคคีในสถานศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มผู้บริหารและครูที่มีความสามัคคีในสถานศึกษาในระดับน้อย ต่างมีความคิดเห็น ต่อสาเหตุปัญหาความขัดแย้งในระดับมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีความสามัคคีในสถานศึกษาในระดับปานกลาง และระดับมาก

2.1.10 สาเหตุปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มผู้บริหารและครูที่มีความร่วมมือในการ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

พัฒนาการเรียนการสอนในระดับน้อย ต่างมีความคิดเห็นต่อสาเหตุปัญหาความขัดแย้งในระดับมากกว่าผู้บริหาร และครูที่มีความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับปานกลางและระดับมาก

2.2 การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์

2.2.1 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอภินันท์ ม่วงเขียว (2549) ได้ศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผล การศึกษาพบว่า วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีที่ ที่มีอายุและประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน รับรู้วิธีการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับรุจิเรข มีเจริญ (2548) ได้ ศึกษาวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้ตรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะเข้ตราเขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.3 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง สอดคล้องกับบุญเที่ยง สะอาด (2549) ได้ศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนตาม ทักษะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า วิธีการ แก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนตามทักษะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยจำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.4 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมคิด กันมั่ง (2546) ได้ศึกษาศึกษาสาเหตุและวิธีการจัดการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง บริหาร และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

2.2.5 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามรายได้ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ นั้นไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารและครู จึงทำให้ผู้บริหารและ ครูที่มีรายได้ต่างกันมีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน

2.2.6 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามภาระหนี้สิน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ทั้งนี้เนื่องจากระดับภาระหนี้สินที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความเครียดและการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ในการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้ง

2.2.7 วิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับจิตินา ไชยเทพา (2552) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2.8 วิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับลัดดาวัลย์ บารุงกิจ (2551) ได้ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการบริหารจัดการความ ขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การ บริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เมื่อ จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาด โรงเรียน ใช้วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.9 วิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามความสามัคคีในสถานศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มผู้บริหารและครูที่มีความสามัคคีในสถานศึกษาในระดับน้อย ต่างมีความคิดเห็น ต่อวิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในระดับมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีความสามัคคีในสถานศึกษาในระดับปาน กลางและระดับมาก

2.2.10 วิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มผู้บริหารและครูที่มีความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอน ในระดับน้อย ต่างมีความคิดเห็นต่อวิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในระดับมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีความร่วมมือ ในการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับปานกลางและระดับมาก

3. สาเหตุปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด เพชรบูรณ์ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันกับวิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่ง สอดคล้องกับพิชญ์ ธาราภัย. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความขัดแย้งกับการจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งใน สถานศึกษาเอกชน ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน และด้านตัวแปรส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กัน กับวิธีการจัดการความขัดแย้งในวิธีการผสมผสาน วิธีการยอมตาม วิธีการเอาชนะ วิธีการหลีกเลี่ยงและวิธีการ ประนีประนอมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน พื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาคัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาคัดแย้งในสังกัดต่างๆ เพื่อให้สามารถเห็น ผลการวิจัยในวงกว้าง และนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกันในกลุ่มสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ต่างๆ

2.2 ควรมีการศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาคัดแย้งของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

จินตนา ไชยเทพา (2552) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นรินทร์ องค์อินทร์, และชนิกานต์ มามะศิริานนท์ (2549) การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ = *From conflict to creativity* / ชาย แลด โค, บาร์บารา แลด โค และ คาริส แลด โค. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

นันทพร สีทิ้ง (2554) สาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาคัดแย้งของครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญเที่ยง สะอาด (2549) สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาคัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พงษ์ศักดิ์ ยอดจันทร์ (2546) วิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

พิชัญญ์ ดาราภัย (2549) ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความขัดแย้งกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

พิพิธ สุวรรณสิงห์ (2550) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดร.

มนตรี พ่วงวงษ์ (2552) ศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาคัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

มนตรี รัตนพันธ์ (2545) การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เขตปฏิบัติการที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ยุวลักษณ์ บุตรโคตร (2550) สาเหตุและการบริหารความขัดแย้งในองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

- รัฐวัชร ปิ่นแผล (2550) สาเหตุของความขัดแย้งภายใน โรงเรียนและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร
 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- รุจิเรข มีเจริญ (2548) วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวัลย์ บำรุงกิจ (2551) สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
 พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
- วันชัย วัฒนศัพท์, บรรพต ดันธีรวงศ์, และสุกัญญา เพิ่มพูนวิวัฒน์ (2550) การจัดการความขัดแย้ง และการขอโทษ.
 กรุงเทพมหานคร: ศาเลาแดง.
- วิภาวี เจริญบุศย์ (2544) สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีจัดการความขัดแย้งตามทศณะของผู้บริหาร โรงเรียน
 มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
 ชลบุรี.
- สมคิด กันมั่ง (2546). ศึกษาสาเหตุและวิธีการจัดการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด
 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 อุดรธานี.
- สมทรง เพชรคง (2548) สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ (2554) ข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน. เพชรบูรณ์: ผู้แต่ง.
- สิริพงศ์ ชัยเอกมงคลเลิศ (2551) การจัดการความขัดแย้งของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม
 เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรัช อนุมาต (2546) สาเหตุและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของงานปกครองใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
 กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
 เจ้าพระยา
- สุวิทย์ สิริโกลาภิรมย์ (2546) การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: สถาบัน ราชภัฏเทพสตรี
- อรพินธ์ ม่วงเขียว, (2549). สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา
 สิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.