บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ จำแนกตาม ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5ระดับ ตามแบบของค่า (Likert's scale) คือมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด /มาก /ปานกลาง /น้อย/ น้อยที่สุด โดยให้ค่าน้ำหนักดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543, หน้า 94-95)

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543, หน้า 94-95)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ โดยใช้การพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ผลการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา		
น้อยกว่า 10 ปี	17	29.31
10 ปี ขึ้นไป	41	70.69
รวม	**58**	**100.00**
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	2	3.45
ขนาดกลาง	30	51.72
ขนาดใหญ่	26	44.83
รวม	**58**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 70.69 และมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 29.31 และขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 3.45 โรงเรียนขนาดกลาง 30 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 51.72 โรงเรียนขนาดใหญ่ 26 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 44.83

ตอนที่ 2 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้

การวิเคราะห์ค่าสถิติวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ในภาพรวม

ด้านที่	วิธีการจัดการความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
		μ	σ	ระดับ	
1	วิธีเผชิญหน้า (Confrontation)	4.17	.560	มาก	3
2	วิธีหลีกเลี่ยง (Withdrawal)	3.97	.570	มาก	5
3	วิธีการบังคับ (Forcing)	3.98	.542	มาก	4
4	วิธีการไกล่เกลี่ย (Smoothing)	4.29	.571	มาก	2
5	วิธีการประนีประนอม (Compromise)	4.33	.536	มาก	1
	รวม	**4.14**	**.312**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีประนีประนอมมากเป็นอันดับที่ 1 (μ = 4.33, σ = .536) วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีการไกล่เกลี่ยมากเป็นอันดับที่ 2 (μ = 4.29, σ = .571) วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีเผชิญหน้ามากเป็นอันดับที่ 3 (μ = 4.17, σ = .560) วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีการบังคับมากเป็นอันดับที่ 4 (μ = 3.98, σ = .542) และวิธีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีหลีกเลี่ยงมากเป็นอันดับที่ 5 (μ = 3.97, σ = .570)

ตารางที่ 4.3 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีเผชิญหน้า (Confrontation) จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ด้านวิธีเผชิญหน้า (Confrontation)	น้อยกว่า 10 ปี (N = 17)			10 ปี ขึ้นไป (N = 41)		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ท่านหยิบยกข้อขัดแย้งมาดำเนินการแก้ปัญหา	4.53	.514	มากที่สุด	4.05	.740	มาก
2	ท่านไม่ทอดทิ้งปัญหาจนกว่าจะแก้ไขให้เรียบร้อย	4.35	.493	มาก	4.00	.806	มาก
3	ท่านเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ	4.41	.507	มาก	4.20	.679	มาก
4	ท่านเผชิญกับความขัดแย้งโดยตรง	4.59	.507	มากที่สุด	4.00	.775	มาก
5	ท่านกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน	4.35	.702	มาก	4.00	.806	มาก
	รวม	**4.45**	**.336**	**มาก**	**4.06**	**.595**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีเผชิญหน้า (Confrontation) จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกช่วงประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก (μ = 4.45, σ = .336) โดยใช้ด้านวิธีการเผชิญหน้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

โดยตรงเป็นอันดับที่ 3 สำหรับประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป อยู่ในระดับมาก (μ = 4.06, σ = .595) โดยใช้ด้านวิธีการเผชิญหน้าโดยตรงเป็นอันดับที่ 2

ตารางที่ 4.4 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีหลีกเลี่ยง (Withdrawal) จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ด้านวิธีหลีกเลี่ยง (Withdrawal)	น้อยกว่า 10 ปี (N = 17)			10 ปี ขึ้นไป (N = 41)		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ท่านวางตัวเป็นกลางไม่นำพาต่อปัญหาที่เกิดขึ้น	4.41	.618	มาก	4.15	.792	มาก
2	ท่านแยกตัวออกจากสถานการณ์ปัญหา	3.82	.809	มาก	3.95	.631	มาก
3	ท่านปล่อยให้เวลาเป็นเครื่องตัดสินเพื่อให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง	4.00	.791	มาก	3.88	.872	มาก
4	ท่านไม่สนใจต่อสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง	3.59	1.228	มาก	3.85	.963	มาก
5	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การโต้แย้งกัน	3.65	.931	มาก	4.15	1.014	มาก
	รวม	**3.89**	**.459**	**มาก**	**4.05**	**.586**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีหลีกเลี่ยง (Withdrawal) จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกช่วงประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก (μ = 3.89, σ = .459) และประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไปอยู่ในระดับมาก (μ = 4.05, σ = .586) โดยใช้ด้านวิธีหลีกเลี่ยงเป็นอันดับที่ 4 สำหรับ

ตารางที่ 4.5 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีการบังคับ (Forcing) จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ด้านวิธีการบังคับ (Forcing)	น้อยกว่า 10 ปี (N = 17)			10 ปี ขึ้นไป (N = 41)		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ท่านเชื่อมั่นว่าการแก้ปัญหาของตนถูกต้องเสมอ	3.76	.831	มาก	4.10	.664	มาก
2	ท่านไม่ยอมให้ใครปฏิบัติคัดค้านความคิดของตนเอง	3.76	1.033	มาก	4.00	.742	มาก
3	ท่านให้ดำเนินตามนโยบายและคำสั่งเท่านั้น	3.94	.827	มาก	3.93	.787	มาก
4	ท่านมุ่งมั่นที่จะให้ความคิดเห็นของตนเองประสบความสำเร็จให้ได้	3.82	.809	มาก	4.07	.877	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.5 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีการบังคับ (Forcing) จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ข้อที่	ด้านวิธีการบังคับ (Forcing)	น้อยกว่า 10 ปี (N = 17)			10 ปี ขึ้นไป (N = 41)		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
5	ท่านแสดงเหตุผลว่าวิธีของตนเองถูกต้องและมีประโยชน์	3.76	.752	มาก	4.15	.691	มาก
	รวม	**3.81**	**.622**	**มาก**	**4.02**	**.516**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีการบังคับ (Forcing) จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกช่วงประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก (μ = 3.81, σ = .622) และประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป อยู่ในระดับมาก (μ = 4.02, σ = .566) โดยใช้ด้านวิธีการบังคับ เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 4.6 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีการไกล่เกลี่ย (Smoothing) จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ด้านวิธีการไกล่เกลี่ย (Smoothing)	น้อยกว่า 10 ปี (N = 17)			10 ปี ขึ้นไป (N = 41)		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ท่านมุ่งความสามัคคีปรองดองภายในองค์กรเป็นสำคัญ	4.53	.624	มากที่สุด	4.41	.706	มาก
2	ท่านคำนึงถึงเป้าหมายของส่วนรวมเป็นสำคัญจึงยอมทำตามความคิดเห็นของคนอื่น	4.53	.624	มากที่สุด	4.02	.987	มาก
3	ท่านยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ส่วนรวมพอใจกันทุกฝ่าย	4.53	.514	มากที่สุด	4.07	.721	มาก
4	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาที่เน้นรักษาน้ำใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ	4.47	.514	มาก	4.24	.799	มาก
5	ท่านให้ประโยชน์ตอบแทนเมื่อฝ่ายหนึ่งมีการยอมตามอีกฝ่ายหนึ่ง	4.35	.606	มาก	4.27	.708	มาก
	รวม	**4.48**	**.338**	**มาก**	**4.19**	**.619**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีการไกล่เกลี่ย (Smoothing) จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกช่วงประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก (μ = 4.48, σ = .338) โดยใช้ด้านวิธีการไกล่เกลี่ยเป็นอันดับที่ 1 สำหรับประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป อยู่ในระดับมาก (μ = 4.19, σ = .619) โดยใช้ด้านวิธีการไกล่เกลี่ยเป็นอันดับที่ 2

ตารางที่ 4.7 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีการประนีประนอม (Compromise) จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ด้านวิธีการประนีประนอม (Compromise)	น้อยกว่า 10 ปี (N = 17)			10 ปี ขึ้นไป (N = 41)		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ท่านพยายามหาจุดยืนที่เป็นกลางระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน	4.41	.712	มาก	4.44	.673	มาก
2	ท่านพยายามเจรจาต่อรองให้แต่ละฝ่ายเกิดความพอใจ	4.29	.772	มาก	4.15	.760	มาก
3	ท่านพยายามชักจูงให้แต่ละฝ่ายลดเงื่อนไขของตนเองเพื่อพบกันคนละครึ่งทาง	4.41	.712	มาก	4.37	.799	มาก
4	ท่านพยายามรับฟังเหตุผลของทุกฝ่ายในการแก้ปัญหา	4.47	.624	มาก	4.20	.782	มาก
5	ท่านมีการพบปะพูดคุยประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาทางแก้ปัญหาและลดความรุนแรง	4.47	.717	มาก	4.32	.722	มาก
	รวม	**4.41**	**.482**	**มาก**	**4.33**	**.566**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีการประนีประนอม (Compromise) จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกช่วงประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก (μ = 4.41, σ = .482) โดยใช้ด้านวิธีการประนีประนอมเป็นอันดับที่ 3 สำหรับประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป อยู่ในระดับมาก (μ = 4.33, σ = .566) โดยใช้ด้านวิธีการประนีประนอมเป็นอันดับที่ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.8 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีเผชิญหน้า (Confrontation) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ข้อที่	ด้านวิธีหลีกเลี่ยง (Withdrawal)	ขนาดเล็ก (N = 2)			ขนาดกลาง (N = 30)			ขนาดใหญ่ (N = 26)		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ท่านหยิบยกข้อขัดแย้งมาดำเนินการแก้ปัญหา	4.50	.707	มากที่สุด	4.27	.640	มาก	4.08	.796	มาก
2	ท่านไม่ทอดทิ้งปัญหาจนกว่าจะแก้ไขให้เรียบร้อย	4.50	.707	มากที่สุด	4.13	.629	มาก	4.04	.871	มาก
3	ท่านเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ	4.50	.707	มากที่สุด	4.20	.610	มาก	4.31	.679	มาก
4	ท่านเผชิญกับความขัดแย้งโดยตรง	4.50	.707	มากที่สุด	4.23	.679	มาก	4.08	.845	มาก
5	ท่านกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน	4.00	.000	มาก	4.20	.761	มาก	4.00	.849	มาก
	รวม	**4.40**	**.283**	**มาก**	**4.21**	**.486**	**มาก**	**4.07**	**.673**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีเผชิญหน้า (Confrontation) จำแนกตามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกขนาดของโรงเรียน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ

สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก (μ = 4.40, σ = .566) คือ ข้อ 1 ท่านหยิบยกข้อขัดแย้งมาดำเนินการแก้ปัญหา ข้อ 2 ท่านไม่ทอดทิ้งปัญหาจนกว่าจะแก้ไขให้เรียบร้อย ข้อ 3 ท่านเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ และข้อ 4 ท่านเผชิญกับความขัดแย้งโดยตรง (μ = 4.50, σ = .707) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 4 ข้อ ข้อ 5 ท่านกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน (μ = 4.00, σ = .000)

สำหรับโรงเรียนขนาดกลาง (μ = 4.21, σ = .486) คือ ข้อ 1 ท่านหยิบยกข้อขัดแย้งมาดำเนินการแก้ปัญหา (μ = 4.27, σ = .640) ข้อ 4 ท่านเผชิญกับความขัดแย้งโดยตรง (μ = 4.23, σ = .679) และข้อ 3 ท่านเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ (μ = 4.20, σ = .610) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 2 ข้อ และสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ (μ = 4.10, σ = .646) คือ ข้อ 3 ท่านเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ (μ = 4.31, σ = .679) ข้อ 1 ท่านหยิบยกข้อขัดแย้งมาดำเนินการแก้ปัญหา (μ = 4.08, σ = .796) และข้อ 4 ท่านเผชิญกับความขัดแย้งโดยตรง (μ = 4.08, σ = .845)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.9 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีหลีกเลี่ยง (Withdrawal) จำแนกจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ข้อที่	ด้านวิธีหลีกเลี่ยง (Withdrawal)	ขนาดเล็ก (N = 2)			ขนาดกลาง (N = 30)			ขนาดใหญ่ (N = 26)		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ท่านวางตัวเป็นกลางไม่นำพาต่อปัญหาที่เกิดขึ้น	4.50	.707	มากที่สุด	4.23	.817	มาก	4.19	.694	มาก
2	ท่านแยกตัวออกจากสถานการณ์ปัญหา	3.50	.707	มาก	3.87	.730	มาก	4.00	.632	มาก
3	ท่านปล่อยให้เวลาเป็นเครื่องตัดสินเพื่อให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง	4.00	.000	มาก	3.93	.828	มาก	3.88	.909	มาก
4	ท่านไม่สนใจต่อสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง	3.00	1.414	ปานกลาง	3.70	1.055	มาก	3.92	1.017	มาก
5	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การโต้แย้งกัน	3.50	.707	มาก	3.77	1.135	มาก	4.31	.788	มาก
	รวม	**3.70**	**.424**	**มาก**	**3.90**	**.621**	**มาก**	**4.06**	**.515**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีหลีกเลี่ยง (Withdrawal) จำแนกตามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกขนาดของโรงเรียน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ

สำหรับโรงเรียนนาดเล็ก (μ = 3.70, σ = .424) คือ ข้อ 1 ท่านวางตัวเป็นกลางไม่นำพาต่อปัญหาที่เกิดขึ้น (μ = 4.50, σ = .707) ข้อ 3 ท่านปล่อยให้เวลาเป็นเครื่องตัดสินเพื่อให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง (μ = 4.00, σ = .000) ข้อ 2 ท่านแยกตัวออกจากสถานการณ์ปัญหา และข้อ 5 ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การโต้แย้งกัน (μ = 3.50, σ = .707) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 2 ข้อ

สำหรับโรงเรียนขนาดกลาง (μ = 3.90, σ = .621) คือ ข้อ 1 ท่านวางตัวเป็นกลางไม่นำพาต่อปัญหาที่เกิดขึ้น (μ = 4.23, σ = .817) ข้อ 3 ท่านปล่อยให้เวลาเป็นเครื่องตัดสินเพื่อให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง (μ = 3.93, σ = .828) และข้อ 2 ท่านแยกตัวออกจากสถานการณ์ปัญหา (μ = 3.87, σ = .370)

และสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ (μ = 4.06, σ = .515) คือ ข้อ 5 ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การโต้แย้งกัน (μ = 4.31, σ = .788) ข้อ 1 ท่านวางตัวเป็นกลางไม่นำพาต่อปัญหาที่เกิดขึ้น (μ = 4.19, σ = .694) และข้อ 2 ท่านแยกตัวออกจากสถานการณ์ปัญหา (μ = 4.00, σ = .632)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.10 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีการบังคับ (Forcing) จำแนกตามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ข้อที่	ด้านวิธีการบังคับ (Forcing)	ขนาดเล็ก (N = 2)			ขนาดกลาง (N = 30)			ขนาดใหญ่ (N = 26)		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ท่านเชื่อมั่นว่าการแก้ปัญหาของตนถูกต้องเสมอ	3.50	.707	มาก	3.90	.759	มาก	4.15	.675	มาก
2	ท่านไม่ยอมให้ใครปฏิบัติคัดค้านความคิดของตนเอง	2.50	2.121	ปานกลาง	4.13	.681	มาก	3.81	.801	มาก
3	ท่านให้ดำเนินตามนโยบายและคำสั่งเท่านั้น	4.00	1.414	มาก	3.90	.845	มาก	3.96	.720	มาก
4	ท่านมุ่งมั่นที่จะให้ความคิดเห็นของตนเองประสบความสำเร็จให้ได้	3.50	.707	มาก	3.93	.907	มาก	4.12	.816	มาก
5	ท่านแสดงเหตุผลว่าวิธีของตนเองถูกต้องและมีประโยชน์	3.50	.707	มาก	4.10	.803	มาก	4.00	.632	มาก
	รวม	**3.40**	**.283**	**ปานกลาง**	**3.99**	**.607**	**มาก**	**4.01**	**.461**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีการบังคับ (Forcing) จำแนกตามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก โรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สำหรับโรงเรียนนาดเล็ก (μ = 3.40, σ = .283) คือ ข้อ 3 ท่านให้ดำเนินตามนโยบายและคำสั่งเท่านั้น (μ = 4.00, σ = 1.414) ข้อ 1 ท่านเชื่อมั่นว่าการแก้ปัญหาของตนถูกต้องเสมอ ข้อ 4 ท่านมุ่งมั่นที่จะให้ความคิดเห็นของตนเองประสบความสำเร็จให้ได้ ข้อ 5 ท่านแสดงเหตุผลว่าวิธีของตนเองถูกต้องและมีประโยชน์ (μ = 3.50, σ = .707) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 3 ข้อ และข้อ 2 ท่านไม่ยอมให้ใครปฏิบัติคัดค้านความคิดของตนเอง (μ = 2.50, σ = 2.121)

สำหรับโรงเรียนขนาดกลาง (μ = 3.99, σ = .607) คือ ข้อ 2 ท่านไม่ยอมให้ใครปฏิบัติคัดค้านความคิดของตนเอง (μ = 4.13, σ = .681) ข้อ 5 ท่านแสดงเหตุผลว่าวิธีของตนเองถูกต้องและมีประโยชน์ (μ = 4.10, σ = .803) และข้อ 4 ท่านมุ่งมั่นที่จะให้ความคิดเห็นของตนเองประสบความสำเร็จให้ได้ (μ = 3.93, σ = .907)

และสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ (μ = 4.01, σ = .461) คือ ข้อ 1 ท่านเชื่อมั่นว่าการแก้ปัญหาของตนถูกต้องเสมอ (μ = 4.15, σ = .675) ข้อ 4 ท่านมุ่งมั่นที่จะให้ความคิดเห็นของตนเองประสบความสำเร็จให้ได้ (μ = 4.12, σ = .816) และข้อ 5 ท่านแสดงเหตุผลว่าวิธีของตนเองถูกต้องและมีประโยชน์ (μ = 4.00, σ = .632)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.11 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีการไกล่เกลี่ย (Smoothing) จำแนกตามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ข้อที่	ด้านวิธีการไกล่เกลี่ย (Smoothing)	ขนาดเล็ก (N = 2)			ขนาดกลาง (N = 30)			ขนาดใหญ่ (N = 26)		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ท่านมุ่งความสามัคคีปรองดองภายในองค์กรเป็นสำคัญ	4.50	.707	มากที่สุด	4.30	.750	มาก	4.62	.571	มากที่สุด
2	ท่านคำนึงถึงเป้าหมายของส่วนรวมเป็นสำคัญจึงยอมทำตามความคิดเห็นของคนอื่น	4.50	.707	มากที่สุด	4.20	.761	มาก	4.12	1.107	มาก
3	ท่านยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ส่วนรวมพอใจกันทุกฝ่าย	4.50	.707	มากที่สุด	4.20	.664	มาก	4.19	.749	มาก
4	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาที่เน้นรักษาน้ำใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ	4.50	.707	มากที่สุด	4.33	.711	มาก	4.27	.778	มาก
5	ท่านให้ประโยชน์ตอบแทนเมื่อฝ่ายหนึ่งมีการยอมตามอีกฝ่ายหนึ่ง	4.00	.000	มาก	4.17	.747	มาก	4.46	.582	มากที่สุด
	รวม	**4.40**	**.566**	**มาก**	**4.24**	**.607**	**มาก**	**4.33**	**.545**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีการไกล่เกลี่ย (Smoothing) จำแนกตามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกขนาดของโรงเรียน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ

สำหรับโรงเรียนนาดเล็ก (μ = 4.40, σ = .566) คือ ข้อ 1 ท่านมุ่งความสามัคคีปรองดองภายในองค์กรเป็นสำคัญ ข้อ 2 ท่านคำนึงถึงเป้าหมายของส่วนรวมเป็นสำคัญจึงยอมทำตามความคิดเห็นของคนอื่น ข้อ 3 ท่านยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ส่วนรวมพอใจกันทุกฝ่าย ข้อ 4 ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาที่เน้นรักษาน้ำใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ (μ = 4.50, σ = .707) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 4 ข้อ และข้อ 5 ท่านให้ประโยชน์ตอบแทนเมื่อฝ่ายหนึ่งมีการยอมตามอีกฝ่ายหนึ่ง (μ = 4.00, σ = .000)

สำหรับโรงเรียนขนาดกลาง (μ = 4.24, σ = .607) คือ ข้อ 4 ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาที่เน้นรักษาน้ำใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ (μ = 4.33, σ = .711) ข้อ 1 ท่านมุ่งความสามัคคีปรองดองภายในองค์กรเป็นสำคัญ (μ = 4.30, σ = .750) และข้อ 3 ท่านยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ส่วนรวมพอใจกันทุกฝ่าย (μ = 4.20, σ = .664)

และสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ (μ = 4.33, σ = .545) คือ ข้อ 1 ท่านมุ่งความสามัคคีปรองดองภายในองค์กรเป็นสำคัญ (μ = 4.62, σ = .571) ข้อ 5 ท่านให้ประโยชน์ตอบแทนเมื่อฝ่ายหนึ่งมีการยอมตามอีกฝ่ายหนึ่ง (μ = 4.46, σ = .582) และข้อ 4 ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาที่เน้นรักษาน้ำใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ (μ = 4.27, σ = .778)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.12 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีการประนีประนอม (Compromise) จำแนกตามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ข้อที่	ด้านวิธีการประนีประนอม (Compromise)	ขนาดเล็ก (N = 2)			ขนาดกลาง (N = 30)			ขนาดใหญ่ (N = 26)		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ท่านพยายามหาจุดยืนที่เป็นกลางระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน	4.00	1.414	มาก	4.43	.679	มาก	4.46	.647	มาก
2	ท่านพยายามเจรจาต่อรองให้แต่ละฝ่ายเกิดความพอใจ	3.50	.707	มาก	4.27	.785	มาก	4.15	.732	มาก
3	ท่านพยายามชักจูงให้แต่ละฝ่ายลดเงื่อนไขของตนเองเพื่อพบกันคนละครึ่งทาง	4.00	1.414	มาก	4.47	.571	มาก	4.31	.928	มาก
4	ท่านพยายามรับฟังเหตุผลของทุกฝ่ายในการแก้ปัญหา	4.00	.000	มาก	4.33	.711	มาก	4.23	.815	มาก
5	ท่านมีการพบปะพูดคุยประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาทางแก้ปัญหาและลดความรุนแรง	4.00	1.414	มาก	4.40	.770	มาก	4.35	.629	มาก
	รวม	**4.44**	**.580**	**มาก**	**4.38**	**.524**	**มาก**	**4.30**	**.528**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านวิธีการประนีประนอม (Compromise) จำแนกตามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกขนาดของโรงเรียน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ

สำหรับโรงเรียนนาดเล็ก (μ = 4.44, σ = .580) คือ ข้อ 4 ท่านพยายามรับฟังเหตุผลของทุกฝ่ายในการแก้ปัญหา (μ = 4.00, σ = .000) ข้อ 1 ท่านพยายามหาจุดยืนที่เป็นกลางระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน ข้อ 3 ท่านพยายามชักจูงให้แต่ละฝ่ายลดเงื่อนไขของตนเองเพื่อพบกันคนละครึ่งทาง ข้อ 5 ท่านมีการพบปะพูดคุยประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาทางแก้ปัญหาและลดความรุนแรง (μ = 4.00, σ = 1.414) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 3 ข้อ และข้อ 2 ท่านพยายามเจรจาต่อรองให้แต่ละฝ่ายเกิดความพอใจ (μ = 3.50, σ = .707)

สำหรับโรงเรียนขนาดกลาง (μ = 4.38, σ = .524) คือ ข้อ 3 ท่านพยายามชักจูงให้แต่ละฝ่ายลดเงื่อนไขของตนเองเพื่อพบกันคนละครึ่งทาง (μ = 4.47, σ = .571) ข้อ 1 ท่านพยายามหาจุดยืนที่เป็นกลางระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน (μ = 4.43, σ = .679) และข้อ 5 ท่านมีการพบปะพูดคุยประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาทางแก้ปัญหาและลดความรุนแรง (μ = 4.40, σ = .770)

และสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ (μ = 4.30, σ = .528) คือ ข้อ 1 ท่านพยายามหาจุดยืนที่เป็นกลางระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน (μ = 4.46, σ = .647) ข้อ 5 ท่านมีการพบปะพูดคุยประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาทางแก้ปัญหาและลดความรุนแรง (μ = 4.35, σ = .629) และข้อ 3 ท่านพยายามชักจูงให้แต่ละฝ่ายลดเงื่อนไขของตนเองเพื่อพบกันคนละครึ่งทาง (μ = 4.31, σ = .928)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ข้อที่	ด้านวิธีเผชิญหน้า (Confrontation)	น้อยกว่า 10 ปี (N = 17)			อันดับ	10 ปี ขึ้นไป (N= 41)			อันดับ
		μ	σ	ระดับ		μ	σ	ระดับ	
1	วิธีเผชิญหน้า (Confrontation)	4.45	336.	มาก	2	4.10	541.	มาก	3
2	วิธีหลีกเลี่ยง (Withdrawal)	3.89	.459	มาก	4	4.05	.586	มาก	4
3	วิธีการบังคับ (Forcing)	3.81	.622	มาก	5	4.02	.516	มาก	5
4	วิธีการไกล่เกลี่ย (Smoothing)	4.48	.388	มาก	1	4.19	.619	มาก	2
5	วิธีการประนีประนอม (Compromise)	4.41	.482	มาก	3	4.33	.566	มาก	1
	รวม	**4.21**	**219.**	**มาก**	**-**	**4.13**	**.353**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติวิธีการจัดการความขัดแย้งแตกต่างกันไม่มาก (μ = 4.21, σ = .219, μ = 4.12, σ = .353) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติวิธีการจัดการความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับ อันดับแรก คือ วิธีการไกล่เกลี่ย (μ = 4.48, σ = .388) รองลงมา คือ วิธีเผชิญหน้า (μ = 4.45, σ = .336)

ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติวิธีการจัดการความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับ อันดับแรก คือ วิธีการประนีประนอม (μ = 4.33, σ = .566) รองลงมา คือ วิธีการไกล่เกลี่ย (μ = 4.19, σ = .619)

สรุปประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 10 ปี ใช้วิธีการไกล่เกลี่ย และวิธีการเผชิญหน้า มากกว่าประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร 10 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม

ข้อที่	วิธีการจัดการความขัดแย้ง	ขนาดเล็ก (N = 2)			อันดับ	ขนาดกลาง (N = 30)			อันดับ	ขนาดใหญ่ (N = 26)			อันดับ
		μ	σ	ระดับ		μ	σ	ระดับ		μ	σ	ระดับ	
1	วิธีเผชิญหน้า (Confrontation)	4.40	.283	มาก	3	4.21	.486	มาก	3	4.07	.673	มาก	4
2	วิธีหลีกเลี่ยง (Withdrawal)	4.08	.454	มาก	4	3.90	.621	มาก	5	4.17	.380	มาก	3
3	วิธีการบังคับ (Forcing)	4.00	.490	มาก	5	3.99	.607	มาก	4	3.80	.482	มาก	5
4	วิธีการไกล่เกลี่ย (Smoothing)	4.46	.433	มาก	1	4.24	.607	มาก	2	4.25	.579	มาก	1
5	วิธีการประนีประนอม (Compromise)	4.44	.580	มาก	2	4.38	.524	มาก	1	4.22	.556	มาก	2
	รวม	**4.28**	**.245**	**มาก**	**-**	**4.14**	**.347**	**มาก**	**-**	**4.10**	**.277**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ เปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้ง 4.14ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติวิธีการจัดการความขัดแย้งแตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

โรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการไกล่เกลี่ย (μ = ,4.46σ = 433.) และใช้วิธีการประนีประนอม (μ = ,4.44σ = .580) มากกว่า โรงเรียนขนาดกลาง (μ = ,4.24σ = .607, μ = ,4.38σ = .524) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (μ = ,4.25σ = .579, μ = ,4.22σ = .556)

โรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการประนีประนอม (μ = ,4.38σ = .524) มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

โรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้วิธีการไกล่เกลี่ย (μ = ,4.25σ = .579) มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

ตอนที่ ผลการสนทนากลุ่ม 4

การศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้ง ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยการจัดเวทีสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ที่ห้องประชุมโรงเรียนวัดยานนาวา วันที่ 22 มิถุนายน 2560 เวลา 10.00-12.00 น. จำนวน 12 คน จากการสนทนาแสดงความคิดเห็นได้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการความแย้งโดยวิธีประนีประนอมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นวิธีการสันติวิธีที่ดีที่สุด เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ยุติและจบเรื่องได้ ณ เวลานั้น ซึ่งผู้ที่เกิดความขัดแย้งจะมีความรู้สึกได้รับความยุติธรรมทั้งสองฝ่าย แต่ผู้บริหารท่านอื่นๆ ก็มีความคิดเห็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

และมีการใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งอื่นๆ บ้างในบางกรณี ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิธีการจัดการความขัดแย้ง โดยวิธีเผชิญหน้า ผู้บริหารเห็นว่า ควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่อย่างทั่วถึงเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานลดการยึดตนเองเป็นศูนย์กลางสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีเป้าหมายการทางานในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การมีจุดยืนในการทำงานที่ตรงกันและผู้บริหารพร้อมที่แก้ปัญหาและรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคับข้องใจด้วนความเต็มใจผู้บริหารสถานศึกษา ท่านเลือกที่จะเผชิญกับความขัดแย้งโดยตรง กล่าวคือท่านหยิบยกข้อขัดแย้งมาดำเนินการแก้ปัญหา กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจนและต้องการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้นอย่างชัดเจน

2. วิธีการจัดการความขัดแย้ง โดยวิธีหลีกเลี่ยง ผู้บริหารเห็นว่า ควรวางตัวเป็นกลางไม่นำพาต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ปล่อยให้เวลาเป็นเครื่องตัดสินเพื่อให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การโต้แย้งกัน

3. วิธีการจัดการความขัดแย้ง โดยวิธีการบังคับ ผู้บริหารเห็นว่า ควรให้ดำเนินตามนโยบายและคำสั่งยึดระเบียบของทางราชการเป็นหลักและมุ่งบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวินัยข้าราชการเป็นตัวกำกับ มุ่งมั่นที่จะให้ความคิดเห็นของตนเองประสบความสำเร็จโดยให้ความเห็นว่าเป็นผู้ตัดสินใจขั้นสูงสุด

4. วิธีการจัดการความขัดแย้ง โดยวิธีการไกล่เกลี่ย ผู้บริหารเห็นว่า ควรมุ่งความสามัคคีปรองดองภายในองค์กรเป็นสำคัญยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับความพอใจและมองไปที่เป้าหมายสูงสุดของการบริหารคือความมีคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญยึดถือความสามัคคีปรองดองภายในองค์กรเป็นสำคัญ โดยใช้การประชุมทำความเข้าใจทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

5. วิธีการจัดการความขัดแย้ง โดยวิธีการประนีประนอม ผู้บริหารเห็นว่า ควรพยายามรับฟังเหตุผลของทุกฝ่ายในการแก้ปัญหาโดยมีการพบปะพูดคุยประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาทางแก้ปัญหาและลดความรุนแรง พยายามหาจุดยืนที่เป็นกลางระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน หาวิธีการชักจูงให้แต่ละฝ่ายลดเงื่อนไขของตนเองเพื่อพบกันคนละครึ่งทาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี