

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อทราบ สาเหตุและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รวมทั้งสิ้น 108 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเคสซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยสุ่มอย่างง่าย ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ วัตถุประสงค์ของการวิจัยมี ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่เกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. จากสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.93 มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 72.22 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.15 และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 74.07
2. สาเหตุของความขัดแย้งของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาแยกในแต่ละด้านพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ด้าน

ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.53$) และด้านสภาพองค์การ ($\bar{X} = 4.41$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. วิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกในแต่ละด้านพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ด้านการประนีประนอมรองลงมาได้แก่ด้านร่วมมือและด้านการยอมให้และด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการเอาชนะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พบว่า

4.1 เปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.2 เปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้งตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านสัมพันธ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านองค์ประกอบส่วนบุคคลและด้านสภาพองค์การ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. เปรียบเทียบวิธีการจัดการกับความขัดแย้งตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พบว่า

5.1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวม เพศชายและเพศหญิงมีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีอายุต่างกัน มีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้วยวิธีการเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ไม่แตกต่างกัน

5.3 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นวิธีการประนีประนอมผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.4 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นวิธีการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลของการศึกษาสาเหตุและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความคิดเห็นต่อ สาเหตุของความขัดแย้ง ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและด้านองค์ประกอบส่วนบุคคลสูงสุด และด้านสภาพองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันโรงเรียนเอกชนต้องการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในยุค ปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน เรื่อง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (กรมสามัญศึกษา, 2546, หน้า 5-15) โดยให้ผู้บริหารทุกฝ่ายได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในสาขาวิชา การบริหารการศึกษา ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี และหลักการทางการบริหารการศึกษา ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ รุจิรัตนนท์ (2547, หน้า 69-72) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสาเหตุของความขัดแย้ง และวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัด

สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ตามทฤษฎีของโฮวาทและลอนดอน พบว่า สาเหตุของความขัดแย้ง ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความขัดแย้งสูงสุดในแต่ละด้าน มีดังนี้ ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล คือ ลักษณะนิสัยใจคอ ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน คือ การประสานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนด้านของสภาพของสถานศึกษา คือ การให้ข้อยกเว้นหรือสิทธิพิเศษต่างๆ เฉพาะกลุ่มหรือบุคคล สำหรับวิธีการ แก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน เลือกวิธีการจัดการความขัดแย้งไม่ต่างกัน

2. ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เลือกวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง เรียงตามลำดับคือ ด้านการประนีประนอม ด้านการร่วมมือ ด้านการยอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการเอาชนะ ทั้งนี้หน้าจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ คุณวุฒิและวัยวุฒิของแต่ละบุคคลยังรวมไปถึงประสบการณ์และความสามารถของผู้บริหาร วิสัยทัศน์และกระบวนการในการบริหารจัดการศึกษาที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ ศิลปะในการบริหารด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การพบปะพูดคุยทำความเข้าใจโดยตรงไปตรงมาด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ด้วยเหตุด้วยผล ยอมรับข้อผิดพลาดยอมรับความต้องการของตนเอง โดยการเดินสายกลางตามหลักทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย กิจดี (2548) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร เลือกใช้วิธีการปรองดองหรือการเผชิญหน้า และวิธีการประนีประนอมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และวิธีการแข่งขันเป็นวิธีการที่มีการเลือกใช้น้อยที่สุด

ส่วนวิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนเลือกใช้อยู่ในอันดับน้อยที่สุดคือ วิธีการเอาชนะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิธีการนี้อาจจะสร้างความรู้สึกที่ไม่ดีให้กับบุคคลในองค์กร ผู้ชนะอาจพอใจ แต่ผู้แพ้อาจเสียใจและอาจคิดหาทางแก้แค้นได้ ซึ่งเป็นวิธีการที่ไม่รักษาหน้าของครู-อาจารย์ ทำให้ภาพลักษณ์ของผู้บริหารอาจออกมาเป็นระบบเผด็จการได้ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540, หน้า 104) ในเรื่องการใช้วิธีการบังคับในการจัดการกับความขัดแย้ง ก็ต่อเมื่อมีเรื่องจำเป็น ถูกเงินเกิดขึ้น และเมื่อผู้บริหารมั่นใจว่าความคิดของตนถูกต้องแล้ว แน่ใจ มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ก็น่าจะไม่มีปัญหา

3. การเปรียบเทียบสาเหตุของความขัดแย้ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พบว่า

3.1 ผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมีสาเหตุของความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพองค์การมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่าง

กัน ในสภาพด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม การลำดับก่อนหลังของวิธีปฏิบัติงานซึ่งทำให้ ด้านสภาพองค์การของผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง มีความแตกต่างกับ อาจกล่าวได้ว่า แนวทางหรือวิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้นมีอยู่หลายวิธีมาก จึงทำให้เป็นเรื่องยากที่จะหาวิธีที่ถูกต้องแน่นอนมาใช้ได้กับทุกๆสถานการณ์ ดังนั้น การที่จะเลือกวิธีการใดๆ มาจัดการกับความขัดแย้ง ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจในธรรมชาติของความขัดแย้งเป็นอย่างดีด้วย จึงจะทำให้สามารถจัดการกับความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างถูกต้องวิธี

3.2 ผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีสาเหตุของความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้รับการพัฒนาอยู่เสมอทั้งด้านการศึกษา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน จึงมีความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุป็นรา สุวรรณ (2540, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูสังกัดสำนักงาน การประชุมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามอายุไม่พบความแตกต่าง

3.3 ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีสาเหตุของความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสัมพันธ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองไม่เท่ากันในแต่ละด้านและผ่านการเรียนรู้ด้วยรูปแบบต่างๆ ไม่ใช่วุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว จึงส่งผลให้สาเหตุบางด้านในการทำงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุยามาศ ระย้าแก้ว (2551, หน้า 99) พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งแตกต่างกัน เพราะจะการศึกษาหาความรู้ ความสามารถพัฒนาศักยภาพด้วยตนเอง ของผู้บริหารทัดเทียมกัน จึงทำให้เข้าใจทักษะการบริหารความขัดแย้งด้วยตนเองได้ดี

3.4 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีสาเหตุของความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านองค์ประกอบส่วนบุคคลและด้านสภาพองค์การ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีการจัดกระบวนการทำงานที่แตกต่างกันออกไป และมีการจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ บารอน และกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg, 1989, p. 4) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การ หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ โดยศึกษากระบวนการของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ และทำให้บุคคลที่ทำงานในองค์การมีความสุข

4. การเปรียบเทียบวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พบว่า

4.1 ผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน และไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ทั้งหน้าที่รับผิดชอบ การได้รับการศึกษาที่เท่าเทียมกันและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งทำให้เพศชายและเพศหญิงเลือกใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Revilla (1990) ได้ศึกษารูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารชายและหญิง ในสถาบันอุดมศึกษา ผลวิจัยพบว่า การใช้วิธีเอาชนะและวิธีร่วมมือแก้ปัญหาไม่น้อย ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาใช้วิธีประนีประนอม และวิธีหลีกเลี่ยงสูงกว่าปกติ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างชายหญิงไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้นยังพบความสัมพันธ์ที่ระดับ .05 และ .01 ระหว่างวิธีแก้ความขัดแย้งกับอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการบริหารงาน

4.2 ผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน และไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่จะจัดการกับความขัดแย้งได้คตินั้นจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องของพฤติกรรมมนุษย์เป็นอย่างดี แม้ว่าลักษณะของปัญหาจะคล้ายคลึงกัน แต่บางครั้งก็ใช้วิธีการแก้ปัญหาเดียวกันไม่ได้ การแก้ปัญหาจึงต้องอาศัยดุลยพินิจของผู้บริหารจัดการ สัมกับสภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกโรจน์ ถ้วนถวิล (2541, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องสาเหตุของความขัดแย้ง และวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง ที่มีอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการเลือกใช้วิธีจัดการความขัดแย้ง แต่วิธีไม่แตกต่างกัน

4.3 ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ตัวแปรนี้ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการยกระดับความรู้ ความสามารถ มีการนำเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารและประกอบการตัดสินใจ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นวุฒิ การศึกษาระดับใดก็ตามก็เลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาที่คล้ายคลึงกัน และวุฒิการศึกษาก็ไม่ใช่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ โล่สัมฤทธิ์ (2536, หน้า 75-76) ได้ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่ม วิธีจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของ โฮวาทและลอนดอน คือวิธีประนีประนอม วิธีเผชิญหน้า วิธีไกล่เกลี่ย วิธีหลีกเลี่ยง

และวิธีบังคับเรียงจากน้อยไปหามากตามลำดับ วิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร และขนาดของโรงเรียน

4.4 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน และไม่เป็นที่ไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารอาจนำประสบการณ์ที่พบมาปรับใช้ในการทำงานและเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อลดความขัดแย้งหรือปรับความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร เอี่ยมสำอาง (2543, หน้า 62-63) ได้ศึกษาพฤติกรรมแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมแก้ไขความขัดแย้งแบบสัมพันธภาพมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมเผชิญหน้า พฤติกรรมประนีประนอม พฤติกรรมการใช้อำนาจ และพฤติกรรมถอนตัวตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการปรับทัศนคติให้ตรงกันในการดำเนินงานในโรงเรียน

1.2 ควรมีการเข้าใจให้ถูกต้องตรงกันในการดำเนินงานทุกเรื่อง

1.3 ผู้บริหารและครูควรประชุมปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนให้

ตรงกัน

1.4 การแก้ปัญหาควรจะเน้นที่ตัวปัญหาไม่ใช่พิจารณาว่าใครผิดใครถูก

1.5 ผู้บริหารควรทำตัวเป็นกลางและให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

1.6 ผู้บริหารควรรหาทางแก้ไขความขัดแย้งโดยการประนีประนอมความคิดเห็นที่สามารถปฏิบัติร่วมกันได้

1.7 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นควรรหาทางแก้ไข โดยเร่งด่วน ไม่ปล่อยให้ปัญหา หมักหมมเพิ่มพูน

1.8 เมื่อมีการแก้ไขปัญหาคิดพลาดต้องยอมรับและทำใหม่ให้ถูกต้อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาถึงทักษะในการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชน มัธยมศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชน มัธยมศึกษา

2.4 ควรศึกษาแนวทางการป้องกันความขัดแย้งและแก้ไขความขัดแย้งที่ครูทุกคนมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี