

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง สาเหตุและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสาเหตุของความขัดแย้ง ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนที่เกี่ยวกับสาเหตุของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีสถานะภาพต่างกัน ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีสถานะภาพต่างกัน ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 การสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากแบบสอบถาม เพื่อแสดงสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังรายละเอียด

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1 เพศ		
- ชาย	53	49.07
- หญิง	55	50.93
รวม	108	100.00
2 อายุ		
- น้อยกว่า 45 ปี	30	27.78
- ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	78	72.22
รวม	108	100.00
3 วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	29	26.85
- สูงกว่าปริญญาตรี	79	73.15
รวม	108	100.00
4 ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	28	25.93
- ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	80	74.07
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 4.1 สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.93 มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 72.22 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.15 และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 74.07

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสาเหตุของความขัดแย้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลสาเหตุของความขัดแย้ง ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รายละเอียดดังตอนที่ 2.1-2.2 ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2-4.5 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุของความขัดแย้งเป็นรายด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สาเหตุของความขัดแย้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล	4.53	0.54	มากที่สุด
2. ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	4.58	0.57	มากที่สุด
3. ด้านสภาพองค์การ	4.41	0.67	มาก
รวม	4.50	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งในภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาแยกในแต่ละด้านพบว่า อันดับแรก ได้แก่ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.53$) และด้านสภาพองค์การ ($\bar{X} = 4.41$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุของความขัดแย้งด้านองค์ประกอบส่วนบุคคลเป็นรายชื่อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สาเหตุของความขัดแย้ง ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความขัดแย้งเกิดจากความเชื่อที่ต่างกัน	4.65	0.48	มากที่สุด
2. พื้นฐานการศึกษาต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้ง	4.30	0.68	มาก
3. ความขัดแย้งเกิดจากประสบการณ์ที่ต่างกัน	4.50	0.55	มากที่สุด
4. แนวคิดทัศนคติที่แตกต่างกันสร้างความขัดแย้งได้	4.67	0.49	มากที่สุด
5. การรับรู้ที่ต่างกันหรือคนละเวลาสถานที่เกิดความขัดแย้งได้	4.54	0.57	มากที่สุด
รวม	4.53	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าสาเหตุอันดับแรก ได้แก่ แนวคิดทัศนคติที่แตกต่างกันสร้างความขัดแย้งได้ ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมาคือ ความขัดแย้งเกิดจากความเชื่อที่ต่างกัน ($\bar{X} = 4.65$) ข้อการรับรู้ที่ต่างกัน หรือคนละเวลาสถานที่เกิดความขัดแย้งได้ ($\bar{X} = 4.54$) และข้อความขัดแย้งเกิดจากประสบการณ์ที่ต่างกัน ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนข้อที่ พื้นฐานการศึกษาต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.30$) มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุของความขัดแย้งด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเป็นรายชื่อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สาเหตุของความขัดแย้ง ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การสื่อสารที่ไม่ครบถ้วน ก่อให้เกิดความขัดแย้ง	4.50	0.67	มากที่สุด
2. การพูดที่ไม่เป็นความจริงเพียงข้างเดียว ก่อให้เกิดความขัดแย้ง	4.36	0.63	มาก
3. การแปลความหมายที่ไม่ถูกต้อง ก่อให้เกิดความขัดแย้ง	4.73	0.50	มากที่สุด
4. ข่าวสารที่บิดเบือน ก่อให้เกิดความขัดแย้ง	4.65	0.55	มากที่สุด
5. การเข้าใจไม่ตรงกัน ก่อให้เกิดความขัดแย้ง	4.67	0.53	มากที่สุด
รวม	4.58	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สาเหตุอันดับแรก ได้แก่ข้อ การแปลความหมายที่ไม่ถูกต้อง ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา ได้แก่ข้อ การเข้าใจไม่ตรงกัน ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.67$) และข้อ ข่าวดสารที่บิดเบือน ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.65$) และข้อ การสื่อสารที่ไม่ครบถ้วน ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนข้อ การพูดที่ไม่เป็นความจริงเพียงข้างเดียว ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.36$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุของความขัดแย้งด้านสภาพองค์การเป็นรายข้อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สาเหตุของความขัดแย้งด้านสภาพองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความขัดแย้งภายในองค์การเกิดจากจำนวนครุมีน้อย	4.26	0.67	มาก
2. ความขัดแย้งเกิดจากความไม่ชัดเจนในการบริหารงาน	4.59	0.49	มากที่สุด
3. ความขัดแย้งเกิดจากผู้บริหาร	4.28	0.81	มาก
4. ความขัดแย้งเกิดจากมีการแข่งขันกันในกลุ่มครุมาก	4.44	0.75	มาก
5. ความขัดแย้งเกิดจาก การละเว้นการปฏิบัติ กับบางกลุ่ม บางคน	4.50	0.63	มาก
รวม	4.41	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งด้านสภาพองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สาเหตุอันดับแรก ได้แก่ข้อ ความขัดแย้งเกิดจากความไม่ชัดเจนในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือข้อ ความขัดแย้งเกิดจากการละเว้นการปฏิบัติ กับบางกลุ่มบางคน ($\bar{X} = 4.50$) และข้อความขัดแย้งเกิดจากมีการแข่งขันกันในกลุ่มครุมาก ($\bar{X} = 4.44$) และข้อความขัดแย้งเกิดจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนข้อความขัดแย้งภายในองค์การเกิดจากจำนวนครุมีน้อย ($\bar{X} = 4.26$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 4.6-4.11 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการจัดการกับความขัดแย้งเป็นรายด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง	\bar{X}	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1. การเอาชนะ	4.30	0.69	มาก
2. การร่วมมือ	4.52	0.60	มากที่สุด
3. การประนีประนอม	4.56	0.58	มากที่สุด
4. การหลีกเลี่ยง	4.35	0.72	มาก
5. การยอมให้	4.37	0.65	มาก
รวม	4.42	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาแยกในแต่ละด้านพบว่า อันดับแรก ได้แก่ การประนีประนอม ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาได้แก่ การร่วมมือ ($\bar{X} = 4.52$) และการยอมให้ ($\bar{X} = 4.37$) และการหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนการเอาชนะ ($\bar{X} = 4.30$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้วยวิธีการเอาชนะเป็นรายข้อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการเอาชนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การจัดการกับความขัดแย้งด้วยความเด็ดขาดของผู้บริหาร	4.25	0.76	มาก
2. การใช้วิธีสร้างกฎ ระเบียบ เพื่อควบคุมการทำงาน	4.31	0.69	มาก
3. โรงเรียนมีการตกแต่งสถานที่สวยงามน่าทำงาน	4.25	0.67	มาก
4. เน้นการแก้ที่ตัวปัญหาหรือเอาชนะปัญหาของแต่ละฝ่ายมากกว่า	4.25	0.77	มาก
5. แสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดซ้ำสอง	4.47	0.58	มาก
รวม	4.30	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า วิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการเอาชนะตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิธีการจัดการอันดับแรก ได้แก่ ข้อแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดซ้ำสอง ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือข้อ 2 การใช้วิธีสร้างกฎ ระเบียบ เพื่อควบคุมการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) และข้อการจัดการกับความขัดแย้งด้วยความเด็ดขาดของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.25$) ข้อโรงเรียนมีการตกแต่งสถานที่สวยงามน่าทำงาน ($\bar{X} = 4.25$) ข้อเน้นการแก้ที่ตัวปัญหาหรือเอาชนะปัญหาของแต่ละฝ่ายมากกว่า ($\bar{X} = 4.25$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ด้วยวิธีการร่วมมือเป็นรายข้อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการร่วมมือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สร้างแนวทางการทำงานร่วมกัน	4.62	0.62	มากที่สุด
2. เพิ่มความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรให้มากขึ้น	4.56	0.53	มากที่สุด
3. เมื่อมีปัญหา ต้องแก้ไขร่วมกัน	4.56	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ด้วยวิธีการ
ร่วมมือเป็นรายชื่อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (ต่อ)

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการร่วมมือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4. ผู้บริหารหมั่นจัดกิจกรรมนอกสถานที่ หรือจัดการศึกษาดูงานนอก สถานที่ให้มีการแลกเปลี่ยนกัน ในกิจกรรมนั้นๆ เพื่อลดการขัดแย้ง ระหว่างบุคคล	4.53	0.60	มากที่สุด
5. รักษาการตัดสินใจของผู้บริหารให้เป็นกลางและร่วมมือกัน แก้ปัญหา	4.37	0.75	มาก
รวม	4.52	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า วิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการร่วมมือตามความ
คิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง อันดับแรก ได้แก่ข้อสร้างแนวทาง
การทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ เพิ่มความร่วมมือ ร่วมใจของคนในองค์กรให้มาก
ขึ้น ($\bar{X} = 4.56$) ข้อ เมื่อมีปัญหาต้องแก้ไขร่วมกัน ($\bar{X} = 4.56$) และข้อผู้บริหารหมั่นจัดกิจกรรม
นอกสถานที่ หรือจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ให้มีการแลกเปลี่ยนกัน ในกิจกรรมนั้นๆ เพื่อลด
การขัดแย้งระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อรักษาการตัดสินใจของผู้บริหารให้เป็นกลางและ
ร่วมมือกันแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.37$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ด้วยวิธีการ
ประนีประนอมเป็นรายชื่อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ด้านการประนีประนอม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การพูดคุย ถ้อยทีถ้อยอาศัยกันในการแก้ปัญหา	4.56	0.64	มากที่สุด
2. สร้างเงื่อนไขบางอย่างเพื่อตกลงกันอย่างยุติธรรม	4.43	0.65	มาก
3. เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย	4.63	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ด้วยวิธีการ
ประนีประนอมเป็นรายชื่อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (ต่อ)

วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ด้านการประนีประนอม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4. ผู้บริหารต้องนึกถึงความต้องการและความจำเป็นของทั้งสองฝ่าย และใช้การลดความต้องการลงให้อยู่ในระดับปานกลางเพื่อไม่เกิด การได้เปรียบเสียเปรียบกัน	4.61	0.56	มากที่สุด
5. ตัดปัญหาความแตกต่างออกและมาแลกเปลี่ยนประเด็นที่ยอมความ กันได้	4.57	0.59	มากที่สุด
รวม	4.56	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า วิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการประนีประนอมตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} =$
4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.63$)
รองลงมาคือข้อ ผู้บริหารต้องนึกถึงความต้องการและความจำเป็นของทั้งสองฝ่ายและใช้การลด
ความต้องการลงให้อยู่ในระดับปานกลางเพื่อไม่เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกัน ($\bar{X} = 4.61$) ข้อตัด
ปัญหาความแตกต่างออกและมาแลกเปลี่ยนประเด็นที่ยอมความกันได้ ($\bar{X} = 4.57$) และข้อที่ การ
พูดคุย ถ้อยทีถ้อยอาศัยกันในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนข้อสร้างเงื่อนไขบางอย่างเพื่อตกลง
กันอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.43$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้วยวิธีการ
หลีกเลี่ยง เป็นรายชื่อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. นิ่งเฉย เมื่อพบปัญหา	4.19	0.80	มาก
2. รอเวลาให้ปัญหาผ่านพ้นด้วยกาลเวลา	4.46	0.70	มาก
3. ปัญหาต่างๆ เป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่เร่งรีบแก้ไข	4.58	0.61	มากที่สุด

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้วยวิธีการ
หลีกเลี่ยง เป็นรายชื่อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (ต่อ)

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4. เมื่อผู้บริหารไม่มีอำนาจหรือสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยากนอกเหนือ อำนาจควรหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา	4.19	0.75	มาก
5. ควรใช้วิธีการแก้ปัญหาวิธีอื่น อาจจะได้ผลดีกว่าวิธีการหลีกเลี่ยง เพื่อลดการกดดัน	4.33	0.76	มาก
รวม	4.35	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า วิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยงตามความ
ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า วิธีการจัดการกับความขัดแย้งอันดับแรกมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ได้แก่ ข้อปัญหาต่างๆ เป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่เร่งรีบแก้ไข ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือข้อรอเวลาให้
ปัญหาผ่านพ้นด้วยกาลเวลา ($\bar{X} = 4.46$) และข้อ ควรใช้วิธีการแก้ปัญหาวิธีอื่น อาจจะได้ผลดีกว่า
วิธีการหลีกเลี่ยง เพื่อลดการกดดัน ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อนี้ขอยก เมื่อพบปัญหา ($\bar{X} = 4.19$) และข้อ
ควรใช้วิธีการแก้ปัญหาวิธีอื่น อาจจะได้ผลดีกว่าวิธีการหลีกเลี่ยง เพื่อลดการกดดัน ($\bar{X} = 4.19$) มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้วยวิธีการ
ยอมให้เป็นรายชื่อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการยอมให้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ยอมรับว่าการแก้ไขปัญหาของผู้อื่นแม้ว่าไม่ถูกต้อง	4.52	0.57	มากที่สุด
2. ไม่ว่าจะกล่าวเมื่อมีการแก้ไขปัญหาคิดพลาด	4.31	0.69	มาก
3. ให้ผู้อื่นแก้ไขปัญหตามความพอใจ	4.43	0.71	มาก
4. มองความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติ และรับปัญหาไว้แก้ไขเองเพื่อ ยุติความขัดแย้ง ของทั้งสองฝ่าย	4.22	0.72	มาก

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้วยวิธีการยอมให้เป็นรายข้อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (ต่อ)

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการยอมให้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5. เปิดโอกาสให้ลองทำ หรือเรียนรู้จากความผิดพลาดของแต่ละบุคคล เพื่อช่วยในการพัฒนาบุคลากรของตนเอง	4.39	0.60	มาก
รวม	4.37	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า วิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการยอมให้ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิธีการจัดการกับความขัดแย้งอันดับแรก ได้แก่ข้อยอมรับว่าการแก้ไขปัญหของผู้อื่นแม้ว่าไม่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ ขอให้ผู้อื่นแก้ไขปัญหตามความพอใจ ($\bar{X} = 4.43$) และข้อเปิดโอกาสให้ลองทำ หรือเรียนรู้จากความผิดพลาดของแต่ละบุคคล เพื่อช่วยในการพัฒนาบุคลากรของตนเอง ($\bar{X} = 4.39$) และข้อไม่ว่ากล่าวเมื่อมีการแก้ไขปัญหาคิดพลาด ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนข้อมองความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติ และรับปัญหาไว้แก้ไขเองเพื่อยุติความขัดแย้ง ของทั้งสองฝ่าย ($\bar{X} = 4.22$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบเกี่ยวกับสาเหตุความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ตามหลักวิธีการจัดการความขัดแย้ง ทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล 2. ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน 3. ด้านสภาพองค์กร โดยวิเคราะห์เป็นภาพรวมและรายด้าน และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย รายละเอียดดังตารางที่ 4.12-4.15 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสาเหตุความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ

รายการ	ผู้บริหาร (n = 108)					
	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล	4.52	0.38	4.53	0.28	-0.04	0.96
2. ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	4.52	0.38	4.63	0.31	-1.64	0.10
3. ด้านสภาพองค์การ	4.50	0.37	4.32	0.39	2.54	0.01*
เฉลี่ยรวม	4.52	0.29	4.49	0.23	0.48	0.63

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ยกเว้นด้านสภาพองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสาเหตุความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามอายุ

รายการ	ผู้บริหาร (n = 108)					
	น้อยกว่า 45		45 ปีขึ้นไป		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล	4.55	0.32	4.52	0.33	0.45	0.65
2. ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	4.56	0.37	4.58	0.35	-0.26	0.79
3. ด้านสภาพองค์การ	4.53	0.36	4.43	0.40	-0.96	0.33
เฉลี่ยรวม	4.49	0.25	4.51	0.27	-0.40	0.68

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามอายุในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสาเหตุความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

รายการ	ผู้บริหาร (n = 108)					
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล	4.60	0.23	4.50	0.36	1.33	0.18
2. ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	4.75	0.19	4.51	0.37	3.27	0.00*
3. ด้านสภาพองค์การ	4.40	0.35	4.41	0.41	-0.09	0.92
เฉลี่ยรวม	4.58	0.18	4.47	0.28	1.90	0.05

จากตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่าง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสาเหตุความ
 ขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	ผู้บริหาร (n = 108)				t	p
	ต่ำกว่า 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล	4.68	0.37	4.47	0.30	2.97	0.00*
2. ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	4.61	0.39	4.57	0.34	0.56	0.57
3. ด้านสภาพองค์การ	4.65	0.35	4.33	0.37	3.91	0.00*
เฉลี่ยรวม	4.65	0.28	4.45	0.24	3.40	0.00*

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันที่ .05 เป็น ไปตามสมมุติฐาน ส่วนด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตามหลักวิธีการจัดการความขัดแย้ง ทั้ง 5 ด้าน คือ 1. วิธีการเอาชนะ 2. วิธีการร่วมมือ 3. วิธีการประนีประนอม 4. วิธีการหลีกเลี่ยง 5. วิธีการยอมให้ โดยวิเคราะห์เป็นภาพรวมและรายด้าน และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย รายละเอียดดังตารางที่ 4.16-4.19 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ

รายการ	ผู้บริหาร (n = 108)					t	p
	เพศชาย		เพศหญิง				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. วิธีการเอาชนะ	4.29	0.42	4.32	0.350	-0.34	0.73	
2. วิธีการร่วมมือ	4.52	0.35	4.53	0.32	-0.03	0.96	
3. วิธีการประนีประนอม	4.57	0.32	4.54	0.34	0.49	0.62	
4. วิธีการหลีกเลี่ยง	4.48	0.34	4.22	0.42	3.46	0.00*	
5. วิธีการยอมให้	4.35	0.48	4.38	0.47	-0.37	0.71	
เฉลี่ยรวม	4.44	0.38	4.40	0.38	0.94	0.34	

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามอายุ

รายการ	ผู้บริหาร (n = 108)					t	p
	น้อยกว่า 45 ปี		45ปีขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. วิธีการเอาชนะ	4.30	0.31	4.30	0.41	-0.01	0.99	
2. วิธีการร่วมมือ	4.50	0.27	4.54	0.36	-0.55	0.57	
3. วิธีการประนีประนอม	4.54	0.31	4.56	0.34	-0.27	0.78	
4. วิธีการหลีกเลี่ยง	4.30	0.38	4.37	0.41	-0.82	0.41	
5. วิธีการยอมให้	4.27	0.56	4.41	0.44	-1.33	0.18	
เฉลี่ยรวม	4.38	0.36	4.43	0.39	-1.01	0.31	

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามอายุใน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการ จัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

รายการ	ผู้บริหาร (n = 108)					
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. วิธีการเอาชนะ	4.27	0.26	4.31	0.42	-0.50	0.61
2. วิธีการร่วมมือ	4.58	0.27	4.50	0.36	1.04	0.30
3. วิธีการประนีประนอม	4.66	0.32	4.52	0.33	1.92	0.05*
4. วิธีการหลีกเลี่ยง	4.23	0.41	4.39	0.39	-1.84	0.06
5. วิธีการยอมให้	4.39	0.45	4.36	0.49	0.27	0.78
เฉลี่ยรวม	4.43	0.18	4.42	0.26	0.14	0.88

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ยกเว้นวิธีการประนีประนอม ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	ผู้บริหาร (n = 108)					
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. วิธีการเอาชนะ	4.36	0.44	4.28	0.36	0.89	0.37
2. วิธีการร่วมมือ	4.52	0.37	4.53	0.33	-0.14	0.88
3. วิธีการประนีประนอม	4.65	0.30	4.53	0.34	1.64	0.10
4. วิธีการหลีกเลี่ยง	4.57	0.32	4.27	0.40	3.62	0.00*
5. วิธีการยอมให้	4.27	0.53	4.40	0.45	-1.29	0.19
เฉลี่ยรวม	4.42	0.39	4.40	0.37	1.30	0.19

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ยกเว้นวิธีการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากการศึกษา สาเหตุและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารงานได้ ดังนี้

1. ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคลควรปรับปรุงในเรื่อง แนวคิดทัศนคติที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นสาเหตุของความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งเกิดจากความเชื่อที่ต่างกัน และการรับรู้ที่ต่างกัน หรือคนละเวลาสถานที่เกิดความขัดแย้ง

2. ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ควรปรับปรุงในเรื่อง การแปลความหมายที่ไม่ถูกต้อง ก่อให้เกิดความขัดแย้ง การเข้าใจไม่ตรงกัน ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และข่าวสารที่บิดเบือน ก่อให้เกิดความขัดแย้ง

3. ด้านสภาพองค์การ ความขัดแย้งเกิดจากความไม่ชัดเจนในการบริหารงาน ความขัดแย้งเกิดจาก การละเว้นการปฏิบัติ กับบางกลุ่ม บางคน และความขัดแย้งเกิดจากมีการแข่งขันกันในกลุ่มครุมมาก

4. วิธีการจัดการความขัดแย้งที่ดีที่สุดคือ การประนีประนอม การร่วมมือ การยอมให้ การหลีกเลี่ยง และวิธีที่ไม่ควรนำมาใช้คือ วิธีการการเอาชนะ