

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก และเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ความเชื่อ ค่านิยม เกี่ยวกับความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ แบบเก่า และแบบใหม่ ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 30 ข้อ แต่ละข้อมีข้อย่อยชนิด 2 ตัวเลือก และตอนที่ 3 พฤติกรรมจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งการจัดการความขัดแย้ง 5 แบบ คือ การเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 30 ข้อ แต่ละข้อมีข้อย่อยชนิด 2 ตัวเลือก และผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามทั้งฉบับให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษา เนื้อหา ความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจากนั้น โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก จำนวน 214 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้ความถี่ ร้อยละ และนำเสนอผลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 214 คน

1.1 เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 70.1 มากกว่าเพศหญิง ร้อยละ 29.9

1.2 อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 34.60 รองลงมาอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 32.70 และน้อยที่สุดคืออายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 10.70

1.3 วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 56.5 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 39.3 และน้อยที่สุด มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก ร้อยละ 4.2

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.80 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 18.70 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16-20 ปี ร้อยละ 8.90

2. สภาพวัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งแบบใหม่ ($\bar{x} = 20.47$) มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งแบบเก่า ($\bar{x} = 9.52$)

โดยมีสัดส่วน ความคิด ความเชื่อ และค่านิยมแบบใหม่ต่อแบบเก่า = 77.57 : 22.43 หรือ 78:22

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งแบบวิธีการร่วมมือมากที่สุดจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ การประนีประนอมจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.69 การยอมให้ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.21 การหลีกเลี่ยงจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.28 และการเอาชนะ จำนวน 9.81 คิดเป็นร้อยละ 9.81

3. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เพศชายมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งมีสัดส่วนแบบใหม่ : แบบเก่า = 11:10 สูงกว่าเพศหญิงมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งสัดส่วนแบบใหม่ : แบบเก่า = 9:6 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งแบบใหม่และแบบเก่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายคู่แล้ว พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งแบบใหม่และแบบเก่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งแบบใหม่และแบบเก่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายคู่แล้วพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิษณุโลกที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิด ความเชื่อและค่านิยมแบบใหม่ มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาเอกมีความคิด ความเชื่อและค่านิยมแบบเก่า น้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งแบบใหม่และแบบเก่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายคู่แล้วพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี , 6-10 ปี และ 11-15 ปี มีความคิด ความเชื่อ และค่านิยม เกี่ยวกับความขัดแย้งแบบใหม่น้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานที่มี ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมต่อความขัดแย้งแบบเก่ามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี , 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเพศ หญิงและเพศชายมีวัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งแบบการเอาชนะและการร่วมมือ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ผลการเปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มาอายุแตกต่างกันมีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบ การเอาชนะ การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง และการยอมให้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ส่วนวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอมแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายคู่แล้วพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และระหว่าง 31-40 ปี มีวิธีการ

จัดการความขัดแย้งแบบเอาชนะมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 41 – 50 ปีและตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และระหว่าง 31-40 ปี มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการหลีกเลี่ยงมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการยอมให้น้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีการจัดการความขัดแย้งแบบการเอาชนะ และการร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประนีประนอม การหลีกเลี่ยงและการยอมให้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาเอก มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือน้อยกว่าระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี, ปริญญาโทและปริญญาเอก มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการเอาชนะ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.8 ผลการเปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบการเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายคู่แล้วพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการเอาชนะมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงประสบการณ์ระหว่าง 16 – 20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีการจัดการความขัดแย้งแบบเอาชนะน้อยกว่าทุกกลุ่มประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 21 ปี มีวิธีการจัดการ

ความขัดแย้งแบบการร่วมมือมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในทุกกลุ่มประสบการณ์ และผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และระหว่าง 6 – 10 ปี มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอมน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ส่วนการหลีกเลี่ยงและการยอมให้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งแบบใหม่ ($\bar{x} = 20.47$) มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีความคิดความเชื่อและค่านิยมเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งแบบเก่า ($\bar{x} = 9.52$) โดยมีสัดส่วน ความคิด ความเชื่อ และค่านิยมแบบใหม่ต่อแบบเก่า = 77.57 : 22.43 หรือ 78:22 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สักกรินทร์ ไกรสร (2548, หน้า 71-72) ได้ศึกษาทัศนะเกี่ยวกับความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีทัศนะแบบเก่ามากกว่าทัศนะแบบใหม่ ร้อยละ 53.3 และร้อยละ 46.7 ตามลำดับ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีวัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งแบบวิธีการร่วมมือมากที่สุดจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ การประนีประนอมจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.69 การยอมให้ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.21 การหลีกเลี่ยงจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.28 และการเอาชนะ จำนวน 9.81 คิดเป็นร้อยละ 9.81 สอดคล้องกับ ปัญญา พัฒนาศูนย์ (2545, หน้า 56-57) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้วิธีการแก้ปัญหาในการจัดการกับความขัดแย้งในโรงเรียนเป็นอันดับแรกคือการร่วมมือในการแก้ปัญหา รองลงมาคือวิธีการประนีประนอม เช่นเดียวกับ ยุวดี อัครลาวัณย์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความขัดแย้งและการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การพยาบาลของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ พบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งที่ได้ผลดีที่สุดคือ วิธีการร่วมมือ ซึ่งสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ทุกวิธี สอดคล้องกับ สมเกียรติ สิงหกุล (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคลแบบการแก้ปัญหาร่วมกัน รองลงมาได้แก่การใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการระงับและการประนีประนอมตามลำดับ และสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ นามบุญลือ

(2544, หน้า 68) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้วิธีการร่วมมือในการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนเป็นอันดับแรก รองลงมาคือวิธีการหลีกเลี่ยง วิธีการประนีประนอม ตามลำดับ และวิธีการเอาชนะ เป็นอันดับสุดท้าย เช่นเดียวกับ นิพนธ์ แจ่มจำรัส (2544, หน้า 96) ได้ศึกษาสาเหตุและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งผู้เกี่ยวข้องเลือกใช้วิธีการร่วมมือ วิธีการประนีประนอม และวิธีการเอาชนะ ตามลำดับ ณรงค์ กังน้อย (2545, หน้า 71-72) ได้ศึกษายุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ใช้ยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือแบบการประนีประนอม แบบการหลีกเลี่ยง แบบการยอมให้ และแบบที่ใช้น้อยที่สุดคือแบบการเอาชนะ และ คอนเทนท์ (Content, 1986, abstract) ได้ศึกษาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (ความเป็นผู้นำ) จาก 6 ตำบลในรัฐคาลิฟอเนีย ตอนใต้ พบว่า ครูใหญ่ใช้วิธีแก้ไขปัญหแบบร่วมมือและการประนีประนอมมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันใช้วิธีหลีกเลี่ยงน้อยที่สุด สิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าครูใหญ่ชอบใช้วิธีการแก้ปัญหาแต่ละวิธีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เพศชายมีความคิด ความเชื่อและค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งมีสัดส่วนแบบใหม่ : แบบเก่า = 11:10 สูงกว่าเพศหญิงมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งสัดส่วนแบบใหม่ : แบบเก่า = 9:6 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ณรงค์ กังน้อย (2545, หน้า 71-72) ได้ศึกษายุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศแตกต่างกัน ใช้ยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งไม่เหมือนกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งแบบใหม่และแบบเก่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายคู่แล้ว พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งแบบใหม่และแบบเก่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งในแบบใหม่และแบบเก่าแตกต่างกัน สอดคล้องกับ อรพินท์ ม่วงเขียว (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสิงห์บุรีที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้สาเหตุของปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาในภาพรวมและด้านตัวแปรส่วนบุคคลโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งแบบใหม่และแบบเก่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายคู่แล้วพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิด ความเชื่อและค่านิยมแบบใหม่มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาเอกมีความคิด ความเชื่อและค่านิยมแบบเก่าน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อรพินท์ ม่วงเขียว (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้สาเหตุของปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาในภาพรวมและด้านตัวแปรส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งแบบใหม่และแบบเก่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายคู่แล้วพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี , 6-10 ปี และ 11-15 ปี มีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งแบบใหม่น้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมต่อความขัดแย้งแบบเก่ามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี , 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สักรินทร์ ไกรษร (2548, หน้า 71-72) ได้ศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ประสบการณ์ในการบริหารงานกับการจัดการความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ จุฑามาต รุจิรตานนท์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรี พบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร

สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารต่างกัน ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขตหญิงและเพศชายมีวัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งแบบการเอาชนะและการร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ฌวงค์ กิ่งน้อย (2545, หน้า 71-72) ได้ศึกษายุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศที่ต่างกัน ใช้ยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งไม่เหมือนกัน

8. ผลการเปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีอายุแตกต่างกันมีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการเอาชนะ การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง และการยอมให้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายคู่แล้วพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และระหว่าง 31-40 ปี มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบเอาชนะมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 41 – 50 ปีและตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และระหว่าง 31-40 ปี มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการหลีกเลี่ยงมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการยอมให้ให้น้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ กระจ่าง ชันธะภาค (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสาเหตุความขัดแย้งและวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรีที่มีอายุแตกต่างกันเลือกใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธี

แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ ปรีทัศน์ โชคไพบูลย์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบแข่งขัน แบบประนีประนอม และแบบหลีกเลี่ยงต่างกัน

9. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีการจัดการความขัดแย้งแบบการเอาชนะ และการร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประนีประนอม การหลีกเลี่ยงและการยอมให้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาเอก มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือน้อยกว่าระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี, ปริญญาโทและปริญญาเอก มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการเอาชนะ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ กระจ่าง ชันระภาค (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสาเหตุความขัดแย้งและวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรีที่มีอายุและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เลือกใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีแตกต่างกัน เช่นเดียวกับ จุฑามาต รุจิรัตนนท์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรี พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ บุญเที่ยง สะอาด (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10. ผลการเปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานแบบการเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อพิจารณารายคู่แล้วพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการ เอาชนะมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงประสบการณ์ระหว่าง 16 – 20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีการจัดการความขัดแย้งแบบเอาชนะน้อยกว่า ทุกกลุ่มประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด เขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 21 ปี มีวิธีการจัดการความ ขัดแย้งแบบการร่วมมือมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในทุกกลุ่มประสบการณ์ และผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และระหว่าง 6 – 10 ปี มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอมน้อยกว่าผู้บริหาร สถานศึกษาตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ส่วนการหลีกเลี่ยงและการยอมให้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ สอดคล้องกับ ซิงส์กรินทร์ ไกรสร (2548, หน้า 71-72) ได้ศึกษาทัศนะเกี่ยวกับความ ขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ประสบการณ์ในการบริหารงานกับการจัดการความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ เช่นเดียวกับ กระจำง ชันธะภาค (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสาเหตุความขัดแย้งและวิธี แก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เพชรบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรีที่มี อายุและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เลือกใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีแตกต่างกัน จุฑามาศ รุจิรัตนนท์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับ ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และ บุญเที่ยง สะอาด (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้สามารถให้ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาวิจัยพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยการให้ความร่วมมือกันแก้ปัญหา สถานศึกษาและสำนักงานจึงควรทำความเข้าใจเรื่องการให้ความร่วมมือให้มากขึ้นโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นระยะ จะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิด ความเชื่อ ค่านิยมต่อความขัดแย้งในแบบใหม่ ทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนามากกว่าที่จะหยุดอยู่กับที่ ผู้บริหารจึงควรบริหารความขัดแย้งให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาหรือวิจัยเปรียบเทียบผู้บริหารระดับปริญญาโทและปริญญาเอกโดยใช้สถิตินอนพาราเมตริก

2.2 ควรมีการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาจากคณะครู นักเรียน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย

2.3 ควรวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ