

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาถึงความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย
ได้จัดลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด
ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X} หรือ Mean	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย(Arithmetic mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา (t-test)
P	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนและ
ครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงผสม (Mixed
Methodology) และได้กำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ระยะ ตลอดปีการศึกษา
2555 ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู
ต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนทั้งสิ้นจำนวน 216 ฉบับ ผู้วิจัยได้ทำการ
วิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัยและแปลความหมายตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 5)
 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งของ
 ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามได้กลุ่ม
 ตัวอย่างจำนวน 216 คน ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 216 คน เมื่อทำการ
 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่าจำนวนแบบสอบถามที่สามารถ
 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ มีจำนวน 216 ฉบับ (ตารางที่ 6-11)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งที่ประสบผลสำเร็จของผู้บริหาร
 โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงจาก
 โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ จำนวน 5 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล
 คือ ผู้อำนวยการ โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ
 และระดับการศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงความถี่และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและระดับ
 การศึกษา

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหาร โรงเรียน	19	8.80
1.2 ครู	197	91.20
รวม	216	100
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	167	77.30
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	49	22.70
รวม	216	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และเป็นครู จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 91.20 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 73.30 และมีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 คน ดังแสดงในตารางที่ 6-11

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม และจำแนกรายด้าน

วิธีการจัดการความขัดแย้ง	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. แบบประนีประนอม	3.59	0.78	มาก
2. แบบหลีกเลี่ยง	3.03	0.81	ปานกลาง
3. แบบเผชิญหน้า	3.48	0.80	ปานกลาง
4. แบบไกล่เกลี่ย	3.39	0.82	ปานกลาง
5. แบบบังคับ	2.64	0.87	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.23	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) รองลงมา คือ การจัดการความขัดแย้งแบบเผชิญหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$) และ การจัดการความขัดแย้งแบบไกล่เกลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) และในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการความขัดแย้งแบบบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.64$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการจัดการความ
 จัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
 โดยวิธีจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอม

วิธีการจัดการความขัดแย้ง	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. พยายามหาทางประนีประนอม	3.84	0.99	มาก
2. ค้นหาทางสายกลางในการดำเนินการ	3.79	0.97	มาก
3. ยอมเสียสละบางส่วนเพื่อรักษาบางส่วน	3.71	1.06	มาก
4. รับฟังข้อขัดแย้งของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมาพิจารณา	3.94	1.05	มาก
5. ให้อีกฝ่ายเปลี่ยนหรือทั้งสองฝ่ายจะต้องยอมเสีย บางอย่างเพื่อยุติข้อตกลง	3.34	1.19	ปานกลาง
6. เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ	3.59	1.03	มาก
7. ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมรับในผลประโยชน์หรือ ผลตอบแทนบางอย่าง เป็นการแลกเปลี่ยนเพื่อ หยุดความขัดแย้ง	3.20	1.20	ปานกลาง
8. ยอมแพ้บางประเด็นเพื่อจะชนะในบางประเด็น	3.34	1.01	ปานกลาง
9. พยายามหาวิธีที่จะทำให้การได้เปรียบ เสียเปรียบ ของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.62	1.04	มาก
เฉลี่ยรวม	3.59	0.78	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 มหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน โดยวิธี
 จัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) เมื่อพิจารณา
 เป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ รับฟังข้อขัดแย้งของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย
 มาพิจารณา ($\bar{X}=3.94$) รองลงมาคือ พยายามหาทางประนีประนอม ($\bar{X}=3.84$) และค้นหาทาง
 สายกลางในการดำเนินการ ($\bar{X}=3.79$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทำให้อีกฝ่ายหนึ่ง
 ยอมรับในผลประโยชน์หรือผลตอบแทนบางอย่าง เป็นการแลกเปลี่ยนเพื่อหยุดความขัดแย้ง
 ($\bar{X}=3.20$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการจัดการความ
 จัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยวิธี
 จัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง

วิธีการจัดการความขัดแย้ง	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. พยายามทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ๆ	3.69	1.06	มาก
2. ถอนตัวออกจากสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง	2.93	1.26	ปานกลาง
3. ไม่รับรู้ว่ามีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	2.76	1.32	ปานกลาง
4. หลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท	3.45	1.24	ปานกลาง
5. พยายามที่จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับข้อขัดแย้ง	2.93	1.25	ปานกลาง
6. พยายามยุติความขัดแย้งระหว่างกลุ่มโดยใช้เสียง ของคนส่วนใหญ่	3.30	1.22	ปานกลาง
7. เลี่ยงปัญหาไม่สนใจความต้องการของตนเอง และ ความต้องการของผู้อื่น	2.76	1.16	ปานกลาง
8. ไม่สู้ปัญหาและไม่ร่วมมือในการแก้ปัญหา	2.52	1.18	ปานกลาง
9. หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่ การโต้แย้งได้	2.96	1.24	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.03	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 มหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน โดยวิธี
 จัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณา
 เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ พยายามทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ๆ
 ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ หลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท ($\bar{X} = 3.45$) และ
 พยายามยุติความขัดแย้งระหว่างกลุ่มโดยใช้เสียงของคนส่วนใหญ่ ($\bar{X} = 3.30$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
 ต่ำสุด คือ ไม่สู้ปัญหาและไม่ร่วมมือในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 2.52$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการจัดการความ
 จัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยวิธี
 จัดการความขัดแย้งแบบเผชิญหน้า

วิธีการจัดการความขัดแย้ง	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หยิบยกข้อขัดแย้งมาพิจารณาอย่างเปิดเผยและ ดำเนินการแก้ปัญหา	3.24	1.13	ปานกลาง
2. เผชิญกับปัญหาอย่างเปิดเผย	3.60	1.09	มาก
3. ไม่ทอดทิ้งข้อปัญหาจนกว่าจะแก้ไขเรียบร้อยแล้ว	3.55	1.09	มาก
4. เผชิญกับความขัดแย้งโดยตรง	3.49	1.01	ปานกลาง
5. กล่าวที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน	3.62	1.08	มาก
6. ให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติงานร่วมกันบ่อย ๆ	3.40	1.09	ปานกลาง
7. ให้แสดงความคิดเห็นให้ยอมรับกันและกัน	3.50	1.12	ปานกลาง
8. ใช้วิธีให้ร่วมมือกันค้นหาเหตุของความขัดแย้ง และหาวิธีแก้ไข	3.55	1.08	มาก
9. ยอมรับฟังความคิดเห็นและประเด็นปัญหา ทั้งหลายอย่างเปิดเผย	3.57	1.08	มาก
10. แสดงความคิดเห็นให้คนอื่นทราบพร้อมทั้งถาม ความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.61	1.07	มาก
11. พยายามชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการของตนเป็นสิ่ง ที่ดี	3.22	1.10	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.48	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 มหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน โดยวิธี
 จัดการความขัดแย้งแบบเผชิญหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$) เมื่อพิจารณา
 เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ กล่าวที่จะแสดงความคิดเห็นอย่าง
 ชัดเจน ($\bar{X}=3.62$) รองลงมา คือ แสดงความคิดเห็นให้คนอื่นทราบพร้อมทั้งถามความคิดเห็น

ของบุคคลอื่น ($\bar{X}=3.61$) และเผชิญกับปัญหาอย่างเปิดเผย ($\bar{X}=3.60$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พยายามชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการของตนเป็นสิ่งที่ดี ($\bar{X}=3.22$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบไกล์เกลีย์

วิธีการจัดการความขัดแย้ง	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ให้ความสำคัญกับข้อขัดแย้งเช่นเดียวกับเรื่องอื่น ๆ ทั่วไป	3.35	1.02	ปานกลาง
2. ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายมากกว่าความแตกต่างในวิธีการ	3.45	1.03	ปานกลาง
3. ไม่คิดมาก ไม่ยึดมั่นกับความเห็นที่แตกต่าง	3.27	1.08	ปานกลาง
4. อະลุ่มอ่วยล่วยค่วยค่วยจากกันในเรื่องความแตกต่าง	3.38	1.12	ปานกลาง
5. ให้คำปรึกษาและหาทางออกโดยช่วยให้กลุ่มที่ขัดแย้งร่วมกันค้นหาปัญหา	3.46	1.12	ปานกลาง
6. ใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทำให้แต่ละฝ่ายได้รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน โดยปราศจากการโต้เถียง	3.51	1.07	มาก
7. ให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะที่มีเหตุผล ให้คำปรึกษาอยู่บ่อย ๆ	3.57	1.09	มาก
8. เน้นที่จะเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกันมากกว่าที่จะมุ่งเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายมีความเห็นแตกต่างกัน	3.47	1.07	ปานกลาง
9. ยอมให้คนอื่นทำตามความคิดเห็นของเขาถ้าสิ่งนั้นทำให้เขามีความสุข	3.07	1.14	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.39	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน โดยวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบไกล์เกลีย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะที่มีเหตุผล ให้

คำปรึกษาอยู่บ่อย ๆ ($\bar{X}=3.57$) รองลงมา คือ ใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทำให้แต่ละฝ่ายได้รับทั้งความคับข้องใจของกันและกัน โดยปราศจากการโต้เถียง ($\bar{X}=3.51$) และเน้นที่จะเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกันมากกว่าที่จะมุ่งเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายมีความเห็นแตกต่างกัน ($\bar{X}=3.47$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ขอมให้คนอื่นทำตามความคิดเห็นของเขา ถ้าสิ่งนั้นทำให้เขามีความสุข ($\bar{X}=3.07$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบบังคับ

วิธีการจัดการความขัดแย้ง	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ไม่ยอมรับคำปฏิเสธจากผู้อื่น	2.64	1.17	ปานกลาง
2. บังคับให้ใช้ทางแก้ปัญหาของตน	2.60	1.16	ปานกลาง
3. บังคับให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตน	2.49	1.21	น้อย
4. ยื่นกรานให้รับวิธีการแก้ปัญหาที่ผู้บริหารเสนอเท่านั้น	2.44	1.11	น้อย
5. เรียกร้องให้ดำเนินการตามวิธีการของคนที่ได้คิดไว้แล้ว	2.40	1.14	น้อย
6. ใช้อำนาจให้ผู้อื่นหยุดกระทำเมื่อเกิดข้อพิพาท	2.56	1.16	ปานกลาง
7. ทำให้เห็นว่าเป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกันมีความสำคัญเป็นอันดับแรก	3.31	1.16	ปานกลาง
8. พยายามผลักดันให้คนอื่นยอมรับความคิดเห็นของตน	2.72	1.18	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.64	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน โดยวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ทำให้เห็นว่าเป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกันมี

ความสำคัญเป็นอันดับแรก ($\bar{X}=3.31$) รองลงมา คือ พยายามผลักดันให้คนอื่นยอมรับความคิดเห็นของตน ($\bar{X}=2.72$) และไม่ยอมรับคำปฏิเสธจากผู้อื่น ($\bar{X}=2.64$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรียกร้องให้ดำเนินการตามวิธีการของตนที่ได้คิดไว้แล้ว ($\bar{X}=2.40$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตามสถานภาพ และระดับการศึกษาดังตารางที่ 12-23

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามสถานภาพ

วิธีการจัดการความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น					
	ผู้บริหารโรงเรียน (n=19)		ครู (n=197)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. แบบประนีประนอม	3.67	0.79	3.59	0.78	0.430	0.667
2. แบบหลีกเลี่ยง	2.82	0.75	3.05	0.82	-1.173	0.242
3. แบบเผชิญหน้า	3.81	0.86	3.45	0.79	1.912	0.057
4. แบบไกล่เกลี่ย	2.35	0.75	3.39	0.83	-0.227	0.821
5. แบบบังคับ	1.90	0.51	2.71	0.86	-3.979	0.000*
เฉลี่ยรวม	3.11	0.58	3.24	0.54	-0.965	-0.972

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการความขัดแย้งแบบบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูมีความคิดเห็นสูงกว่า และส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการจัดการความ
 ชัดแจ้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
 โดยวิธีการจัดการความชัดเจนแบบประนีประนอม จำแนกตามสถานภาพ

วิธีการจัดการความชัดเจน แบบประนีประนอม	ผู้บริหาร โรงเรียน (n=19)		ระดับความคิดเห็น			
			แปล ผล	ครู (n=197)		แปล ผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. พยายามหาทางประนีประนอม	3.95	.97	มาก	3.83	1.00	มาก
2. ค้นหาทางสายกลางในการดำเนินการ	3.95	1.03	มาก	3.78	0.98	มาก
3. ขอมเสียดะบางส่วนเพื่อรักษา บางส่วน	3.63	1.17	มาก	3.72	1.06	มาก
4. รับฟังข้อชัดเจนของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย มาพิจารณา	4.21	1.08	มาก	3.91	1.05	มาก
5. ให้มีข้อแลกเปลี่ยนหรือทั้งสองฝ่าย จะต้องยอมเสียดบางอย่างเพื่อยุติ ข้อตกลง	3.16	1.26	กลาง	3.36	1.19	กลาง
6. เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ	3.63	0.96	มาก	3.59	1.04	มาก
7. ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมรับใน ผลประโยชน์หรือผลตอบแทน บางอย่าง เป็นการแลกเปลี่ยนเพื่อหยุด ความชัดเจน	3.16	1.34	กลาง	3.21	1.19	กลาง
8. ขอมแพ้บางประเด็นเพื่อจะชนะในบาง ประเด็น	3.53	1.12	มาก	3.32	1.01	กลาง
9. พยายามหาวิธีที่จะทำให้การได้เปรียบ เสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความ ยุติธรรม	3.84	1.26	มาก	3.60	1.02	มาก
เฉลี่ยรวม	3.67	0.79	มาก	3.59	0.78	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยวิธีจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพ

วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง	ผู้บริหารโรงเรียน (n=19)		ระดับความคิดเห็น			แปลผล
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ครู (n=197)		
				\bar{X}	S.D.	
1. พยายามทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ๆ	4.00	1.11	มาก	3.66	1.064	มาก
2. ถอนตัวออกจากสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง	2.32	1.29	น้อย	2.99	1.25	กลาง
3. ไม่รับรู้ว่ามีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	2.11	1.15	น้อย	2.83	1.32	กลาง
4. หลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท	3.74	1.49	มาก	3.43	1.22	กลาง
5. พยายามที่จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับ	2.63	1.34	กลาง	2.96	1.24	กลาง
6. พยายามยุติความขัดแย้งระหว่างกลุ่มโดยใช้เสียงของคนส่วนใหญ่	3.21	1.40	กลาง	3.30	1.21	กลาง
7. เลี่ยงปัญหาไม่สนใจความต้องการของตนเอง และความต้องการของผู้อื่น	2.53	1.35	กลาง	2.79	1.14	กลาง
8. ไม่สู้ปัญหาและไม่ร่วมมือในการแก้ปัญหา	2.05	1.08	น้อย	2.57	1.19	น้อยที่สุด
9. หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การโต้แย้ง	2.84	1.34	กลาง	2.97	1.2	กลาง
เฉลี่ยรวม	2.82	0.75	กลาง	3.05	0.83	กลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ถอนตัวออกจากสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งและไม่รับรู้ว่า มีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูมีความคิดเห็นสูงกว่า และในข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยวิธีจัดการความขัดแย้งแบบเผชิญหน้า จำแนกตามสถานภาพ

วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบเผชิญหน้า	ผู้บริหารโรงเรียน (n=19)		ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ครู (n=197)		แปลผล
				\bar{X}	S.D.	
1. หยิบยกข้อขัดแย้งมาพิจารณาอย่างเปิดเผยและดำเนินการแก้ปัญหา	3.42	1.02	กลาง	3.22	1.15	กลาง
2. เผชิญกับปัญหาอย่างเปิดเผย	4.00	1.20	มาก	3.56	1.08	มาก
3. ไม่ทอดทิ้งข้อปัญหาจนกว่าจะแก้ไขเรียบร้อยแล้ว	3.74	1.41	มาก	3.53	1.06	มาก
4. เผชิญกับความขัดแย้งโดยตรง	3.89	1.15	มาก	3.45	0.99	กลาง
5. กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน	4.26	1.10	มาก	3.56	1.06	มาก
6. ให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติงานร่วมกันบ่อย ๆ	3.47	1.07	กลาง	3.39	1.09	กลาง
7. ให้แสดงความคิดเห็นให้ยอมรับกันและกัน	3.89	1.05	มาก	3.46	1.13	กลาง

วิธีการจัดการความ ขัดแย้ง แบบเผชิญหน้า	ผู้บริหาร โรงเรียน (n=19)		ระดับความคิดเห็น			
			แปล ผล	ครู (n=197)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
8. ใช้วิธีให้ร่วมมือกันค้นหา เหตุของความขัดแย้งและ หาวิธีแก้ไข	3.89	1.05	มาก	3.51	1.08	มาก
9. ยอมรับฟังความคิดเห็น และประเด็นปัญหา ทั้งหลายอย่างเปิดเผย	4.16	1.02	มาก	3.52	1.07	มาก
10. แสดงความคิดเห็นให้คน อื่นทราบพร้อมทั้งถาม ความคิดเห็นของบุคคลอื่น	4.05	1.03	มาก	3.56	1.08	มาก
11. พยายามชักจูงให้คนอื่นเชื่อ ว่าวิธีการของตนเป็นสิ่งที่ดี	3.82	0.86	มาก	3.45	0.79	กลาง
เฉลี่ยรวม	3.42	1.02	กลาง	3.22	1.15	กลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
มหาสารคาม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งแบบ
เผชิญหน้าของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน
และยอมรับฟังความคิดเห็นและประเด็นปัญหาทั้งหลายอย่างเปิดเผย ผู้บริหารโรงเรียนและครู
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นสูงกว่า และในข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการจัดการความ
 จัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
 โดยวิธีจัดการความขัดแย้งแบบใกล้เคียง จำแนกตามสถานภาพ

วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบใกล้เคียง	ผู้บริหาร โรงเรียน (n=19)		ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ครู (n=197)		แปล ผล
				\bar{X}	S.D.	
1. ให้ความสำคัญกับข้อขัดแย้ง เช่นเดียวกับเรื่องอื่น ๆ ทั่ว ๆ ไป	3.32	1.00	กลาง	3.35	1.03	กลาง
2. ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมาย มากกว่าความแตกต่างในวิธีการ	3.68	1.06	มาก	3.43	1.03	กลาง
3. ไม่คิดมาก ไม่ยึดมั่นกับความเห็นที่ แตกต่าง	3.37	1.12	กลาง	3.26	1.08	กลาง
4. อะลุ่มอล่วยต่อยุ่ค้อยจากกันในเรื่อง ความแตกต่าง	3.26	1.24	กลาง	3.39	1.11	กลาง
5. ให้คำปรึกษาและหาทางออกโดยช่วย ให้กลุ่มที่ขัดแย้งร่วมกันค้นหาปัญหา	3.47	1.12	กลาง	3.46	1.13	กลาง
6. ใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทำให้แต่ละ ฝ่ายได้รับฟังความคับข้องใจของ กันและกัน โดยปราศจากการโต้เถียง	3.79	1.08	มาก	3.48	1.07	กลาง
7. ให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะที่มีเหตุผล ให้คำปรึกษาอยู่บ่อย ๆ	3.63	1.12	มาก	3.57	1.09	มาก
8. เน้นที่จะเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็น พ้องกันมากกว่าที่จะมุ่งเจรจาในสิ่งที่ ทุกฝ่ายมีความเห็นแตกต่างกัน	3.21	1.23	กลาง	3.50	1.06	กลาง
9. ยอมให้คนอื่นทำตามความคิดเห็น ของเขาถ้าสิ่งนั้นทำให้เขามีความสุข	2.42	1.26	น้อย	3.14	1.11	กลาง
เฉลี่ยรวม	3.11	0.59	กลาง	3.24	0.55	กลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งแบบใกล้เคียงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารกล้ายอมให้คนอื่นทำตามความคิดเห็นของเขา ถ้าสิ่งนั้นทำให้เขามีความสุข ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูมีความคิดเห็นสูงกว่า และในข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยวิธีจัดการความขัดแย้งแบบบังคับ จำแนกตามสถานภาพ

วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบบังคับ	ผู้บริหารโรงเรียน (n=19)		ระดับความคิดเห็น			
			แปลผล	ครู (n=197)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ไม่ยอมรับคำปฏิเสธจากผู้อื่น	1.74	0.99	น้อย	2.73	1.15	กลาง
2. บังคับให้ใช้ทางแก้ปัญหาของตน	1.47	0.61	น้อย	2.71	1.15	กลาง
3. บังคับให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตน	1.37	0.68	น้อย	2.60	1.20	กลาง
4. ยินทรานให้รับวิธีการแก้ปัญหาที่ผู้บริหารเสนอเท่านั้น	1.68	0.67	น้อย	2.51	1.12	กลาง
5. เรียกร้องให้ดำเนินการตามวิธีการของตนที่ได้คิดไว้แล้ว	1.68	0.82	น้อย	2.47	1.15	น้อย
6. ใช้อำนาจให้ผู้อื่นหยุดกระทำเมื่อเกิดข้อพิพาท	1.53	0.77	น้อย	2.65	1.15	กลาง
7. ทำให้เห็นว่าเป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกันมีความสำคัญเป็นอันดับแรก	3.32	1.57	กลาง	3.30	1.12	กลาง

วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบบังคับ	ผู้บริหาร โรงเรียน (n=19)		ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ครู (n=197)		แปลผล
				\bar{X}	S.D.	
8. พยายามผลักดันให้คนอื่น ยอมรับความคิดเห็นของตน	2.47	1.31	น้อย	2.75	1.18	กลาง
เฉลี่ยรวม	1.91	0.52	น้อย	2.72	0.87	กลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งแบบบังคับของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูมีความคิดเห็นสูงกว่า แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารทำให้เห็นว่าเป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกันมีความสำคัญเป็นอันดับแรก และพยายามผลักดันให้คนอื่นยอมรับความคิดเห็นของตน ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05และส่วนในข้ออื่นๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

วิธีการจัดการความ ขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น					
	ปริญญาตรี (n=167)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=49)		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. แบบประนีประนอม	3.58	0.77	3.65	0.81	-0.538	0.591
2. แบบหลีกเลี่ยง	3.08	0.80	2.86	0.85	1.640	0.102
3. แบบเผชิญหน้า	3.42	0.80	3.67	0.76	-1.889	0.060
4. แบบไกล่เกลี่ย	3.40	0.84	3.35	0.78	0.391	0.696
5. แบบบังคับ	2.69	0.85	2.47	0.93	1.508	0.133
เฉลี่ยรวม	3.23	0.53	3.20	0.59	0.395	0.693

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู ในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยวิธีจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอม จำแนกตามระดับการศึกษา

วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบประนีประนอม	ปริญญตรี (n=167)		ระดับความคิดเห็น			
			แปลผล	สูงกว่าปริญญตรี (n=49)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. พยายามหาทางประนีประนอม	3.80	1.01	มาก	3.96	0.94	มาก
2. ค้นหาทางสายกลางในการ ดำเนินการ	3.75	1.00	มาก	3.92	0.89	มาก
3. ยอมเสียสละบางส่วนเพื่อรักษา บางส่วน	3.74	1.07	มาก	3.61	1.06	มาก
4. รับฟังข้อขัดแย้งของคู่กรณีทั้ง สองฝ่ายมาพิจารณา	3.90	1.04	มาก	4.08	1.09	มาก
5. ให้มีข้อแลกเปลี่ยนหรือทั้งสอง ฝ่ายจะต้องยอมเสียบางอย่างเพื่อ ยุติข้อตกลง	3.34	1.20	กลาง	3.33	1.21	กลาง
6. เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ	3.56	1.04	มาก	3.71	1.02	มาก
7. ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมรับใน ผลประโยชน์หรือผลตอบแทน บางอย่าง เป็นการแลกเปลี่ยนเพื่อ หยุดความขัดแย้ง	3.22	1.18	กลาง	3.14	1.29	กลาง
8. ยอมแพ้บางประเด็นเพื่อจะชนะ ในบางประเด็น	3.32	1.02	กลาง	3.41	1.02	กลาง

วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบประนีประนอม	ปริญญตรี (n=167)		ระดับความคิดเห็น			
			แปล ผล	สูงกว่าปริญญ ตรี (n=49)		แปล ผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
9. พยายามหาวิธีที่จะทำให้การ ได้เปรียบ เสียเปรียบของทุกฝ่าย เป็นไปได้ด้วยความยุติธรรม	3.60	0.99	มาก	3.69	1.21	มาก
เฉลี่ยรวม	3.58	0.77	มาก	3.65	0.81	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอมของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู ในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยวิธีจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง จำแนกตามระดับการศึกษา

วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบหลีกเลี่ยง	ปริญญตรี (n=167)		ระดับความคิดเห็น			
			แปล ผล	สูงกว่า ปริญญตรี (n=49)		แปล ผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. พยายามทำเรื่องยากให้เป็นเรื่อง ง่าย ๆ	3.66	1.03	มาก	3.80	1.15	มาก
2. ถอนตัวออกจากสถานการณ์ที่ เป็นความขัดแย้ง	3.05	1.27	กลาง	1.19	1.19	กลาง
3. ไม่รับรู้ว่า มีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น	2.89	1.33	กลาง	1.20	1.20	น้อย
4. หลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะ นำไปสู่การทะเลาะวิวาท	3.46	1.21	กลาง	1.37	1.37	กลาง

วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบหลีกเลี่ยง	ปริญญตรี (n=167)		ระดับความคิดเห็น			
			แปล ผล	สูงกว่า ปริญญตรี (n=49)		แปล ผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5. พยายามที่จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับ ด้วย	2.99	1.24	กลาง		1.28	กลาง
6. พยายามยุติความขัดแย้งระหว่าง กลุ่มโดยใช้เสียงของคนส่วนใหญ่	3.28	1.22	กลาง		1.25	กลาง
7. เลี่ยงปัญหาไม่สนใจความ ต้องการของตนเอง และความ ต้องการของผู้อื่น	2.81	1.13	กลาง		1.26	กลาง
8. ไม่สู้ปัญหาและไม่ร่วมมือในการ แก้ปัญหา	2.61	1.17	กลาง		1.21	น้อย
9. หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่ จะนำไปสู่การโต้แย้ง	3.00	1.22	กลาง		1.32	กลาง
เฉลี่ยรวม	3.08	0.81	กลาง		0.85	กลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารถอนตัวออกจากสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งไม่รับรู้ว่า มีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น และไม่สู้ปัญหาและไม่ร่วมมือในการแก้ปัญหา ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นสูงกว่าและส่วนในข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการจัดการความ
 ชัดแจ้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
 โดยวิธีจัดการความขัดแย้งแบบเผชิญหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบเผชิญหน้า	ปริญญตรี (n=167)		ระดับความคิดเห็น			
			แปล ผล	สูงกว่า ปริญญตรี (n=49)		แปล ผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. หยิบยกข้อขัดแย้งมาพิจารณาอย่าง เปิดเผยและดำเนินการแก้ปัญหา	3.22	1.15	กลาง	3.31	1.103	กลาง
2. เผชิญกับปัญหาอย่างเปิดเผย	3.54	1.09	มาก	3.80	1.10	มาก
3. ไม่ทอดทิ้งข้อปัญหาจนกว่าจะแก้ไข เรียบร้อยแล้ว	3.53	1.07	มาก	3.61	1.19	มาก
4. เผชิญกับความขัดแย้งโดยตรง	3.41	1.00	กลาง	3.76	1.01	มาก
5. กล่าวที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน	3.50	1.08	กลาง	4.04	0.98	มาก
6. ให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติงานร่วมกันบ่อย ๆ	3.37	1.09	กลาง	3.49	1.06	กลาง
7. ให้แสดงความคิดเห็นให้ยอมรับกัน และกัน	3.43	1.14	กลาง	3.71	1.06	มาก
8. ใช้วิธีให้ร่วมมือกันค้นหาเหตุของความ ขัดแย้งและหาวิธีแก้ไข	3.51	1.10	มาก	3.67	1.01	มาก
9. ยอมรับฟังความคิดเห็นและประเด็น ปัญหาทั้งหลายอย่างเปิดเผย	3.53	1.10	มาก	3.71	1.02	มาก
10. แสดงความคิดเห็นให้คนอื่นทราบ พร้อมทั้งตามความคิดเห็นของบุคคล อื่น	3.53	1.11	มาก	3.86	0.96	มาก
11. พยายามชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการ ของตนเป็นสิ่งที่ดี	3.16	1.11	กลาง	3.45	1.08	กลาง
เฉลี่ยรวม	3.43	0.81	กลาง	3.67	0.77	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้งแบบเผชิญหน้าของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเผชิญกับความขัดแย้ง และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูจะมีความคิดเห็นสูงกว่าและส่วนในข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู ในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยวิธีจัดการความขัดแย้งแบบ ไกล่เกลี่ย จำแนกตามระดับการศึกษา

วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบไกล่เกลี่ย	ปริญญตรี (n=167)		ระดับความคิดเห็น			
			แปล ผล	สูงกว่า ปริญญตรี (n=49)		แปล ผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ให้ความสำคัญกับข้อขัดแย้ง เช่นเดียวกับเรื่องอื่น ๆ ทั่ว ๆ ไป	3.32	1.02	กลาง	3.43	1.06	กลาง
2. ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมาย มากกว่าความแตกต่างในวิธีการ	3.41	1.05	กลาง	3.59	0.98	มาก
3. ไม่คิดมาก ไม่ยึดมั่นกับความเห็นที่ แตกต่าง	3.28	1.10	กลาง	3.24	1.03	กลาง
4. อะลุ่มอล่วยค่อยๆ พุดค่อยๆ จากกันในเรื่อง ความแตกต่าง	3.40	1.12	กลาง	3.29	1.14	กลาง
5. ให้คำปรึกษาและหาทางออกโดยช่วย ให้กลุ่มที่ขัดแย้งร่วมกันค้นหาปัญหา	3.50	1.14	กลาง	3.31	1.10	กลาง
6. ใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทำให้แต่ละ ฝ่ายได้รับฟังความคับข้องใจของกัน และกัน โดยปราศจากการโต้เถียง	3.53	1.06	มาก	3.43	1.12	กลาง

วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบใกล้เคียง	ปริญญตรี (n=167)		ระดับความคิดเห็น			
			แปล ผล	สูงกว่าปริญญ ตรี (n=49)		แปล ผล
	\bar{X}	S.D.		ผล	\bar{X}	
7. ให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะที่มี เหตุผล ให้คำปรึกษาอยู่บ่อย ๆ	3.59	1.12	มาก	3.51	1.00	มาก
8. เน้นที่จะเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่าย เห็นพ้องกันมากกว่าที่จะมุ่ง เจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายมีความเห็น แตกต่างกัน	3.49	1.08	กลาง	3.43	1.06	กลาง
9. ยอมให้คนอื่นทำตามความ คิดเห็นของเขาถ้าสิ่งนั้นทำให้ เขามีความสุข	3.11	1.13	กลาง	2.94	1.20	กลาง
เฉลี่ยรวม	3.40	0.84	กลาง	3.35	0.79	กลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
มหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้ง
แบบ ใกล้เคียง ของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการจัดการความ
 ชัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
 โดยวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบบังคับ จำแนกตามระดับการศึกษา

วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบบังคับ	ปริญญตรี (n=167)		ระดับความคิดเห็น			
			แปล ผล	สูงกว่าปริญญ ตรี (n=49)		แปล ผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ไม่ยอมรับคำปฏิเสธจากผู้อื่น	2.70	1.16	กลาง	2.45	1.19	น้อย
2. บังคับให้ใช้ทางแก้ปัญหาของ ตน	2.66	1.14	กลาง	2.37	1.25	น้อย
3. บังคับให้ผู้อื่นยอมรับความ คิดเห็นของตน	2.54	1.18	กลาง	2.31	1.31	น้อย
4. ยินทรานให้รับวิธีการแก้ปัญหาที่ ผู้บริหารเสนอเท่านั้น	2.50	1.12	น้อย	2.24	1.07	น้อย
5. เรียกร้องให้ดำเนินการตาม วิธีการของตนที่ได้คิดไว้แล้ว	2.44	1.15	น้อย	2.27	1.10	น้อย
6. ใช้อำนาจให้ผู้อื่นหยุดกระทำเมื่อ เกิดข้อพิพาท	2.66	1.13	กลาง	2.20	1.24	น้อย
7. ทำให้เห็นว่าเป้าหมายที่มีอยู่ ร่วมกันมีความสำคัญเป็นอันดับ แรก	3.30	1.11	กลาง	3.33	1.33	กลาง
8. พยายามผลักดันให้คนอื่น ยอมรับความคิดเห็นของตน	2.74	1.19	กลาง	2.67	1.20	น้อย
เฉลี่ยรวม	2.69	0.85	กลาง	2.48	0.93	น้อย

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 มหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความความคิดเห็นในการจัดการความขัดแย้ง
 แบบบังคับ ของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจให้ผู้อื่นหยุดกระทำเมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บริหาร โรงเรียนและครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนจะมีความคิดเห็นสูงกว่าและส่วนในข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ระยะที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งที่ประสบผลสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ จำนวน 5 คน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความขัดแย้ง ประจำปีการศึกษา 2555 ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ เป็นดังนี้

สรุปจากบทสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีการบริหารจัดการที่ประสบผลสำเร็จ จำนวน 5 คน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง ประจำปีการศึกษา 2555

1. บรรยากาศการทำงานในโรงเรียน

บรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนทุกคนมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดความสามัคคีในองค์กร เช่น ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน มีโครงสร้างการทำงานแบบกระจายงาน เน้นการมีส่วนร่วม ใช้ระบอบประชาธิปไตย มีการใช้การบริหารงานแบบ PDCA มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน และทำให้งานสำเร็จ ร่วมรับผิดชอบอย่างสง่างามมีความอบอุ่นในการทำงาน ใช้การบริหารงานแบบพอปกครองลูก ถ้าไม่เข้าใจนโยบายการบริหารงานจะมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความเอื้อเฟื้อ เอื้ออาทรกัน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเอาใจใส่ สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ”

(องอาจ สว่างทิศ. สัมภาษณ์ 2556)

“บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีความอบอุ่น ใช้วิธีการบริหารงานแบบพอปกครองลูก มีความเป็นกันเอง ใช้การบริหารงานตามวงจรของเดมมิ่ง PDCA ถ้าไม่เข้าใจนโยบายจะประชุมก่อนการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการสื่อสารที่เข้าใจกัน”

(อำนาจ โลออน. สัมภาษณ์ 2556)

“ บรรยากาศการทำงานในโรงเรียน มีความสามัคคีในหมู่คณะ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานเป็นแบบกระจายงาน ”

(ชัยยนต์ ฝือโย. สัมภาษณ์ 2556)

“ บรรยากาศในโรงเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีความรักและสามัคคีกันเป็นอย่างดี ปฏิบัติหน้าที่ทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ”

(คมณ์ แคนสุข. สัมภาษณ์ 2556)

“ บรรยากาศในการทำงานในโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทุกคนปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันด้วยดี”

(เส็งยม นันทะแสน. สัมภาษณ์ 2556)

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และมีผลกระทบกับการบริหารจัดการในโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ได้แก่ การสื่อสารไม่ชัดเจนความแตกต่างระหว่างบุคคล ภูมิภาวะของบุคลากรความไม่เข้าใจกันระดับภูมิปัญญา การเสียสละ การพิจารณาความดีความชอบส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและไม่เกิดประสิทธิผล และมีผลกระทบกับการบริหารจัดการภายในโรงเรียนรวมทั้งพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน เช่น ไม่ให้ความเสมอภาคกับบุคลากร ปรีกษากับคนกลุ่มเดียว ดูแลเฉพาะกลุ่ม ปัจจัยที่มีผลกระทบกับการบริหารจัดการในโรงเรียนมากที่สุด ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคคล การสื่อสารไม่ชัดเจน การพิจารณาความดีความชอบ และการแบ่งพรรคแบ่งพวกตามลำดับ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ได้แก่ ความไม่เข้าใจกัน การไม่พูดคุยกัน ทำให้ปัญหาตกลึกแล้วนำมาวิจารณ์ตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล และปัจจัยที่มีผลกระทบกับการบริหารจัดการมากที่สุด คือ การแบ่งพรรคแบ่งพวก ความอิจฉาริษยาและความเห็นแก่ตัว ”

(องอาจ สว่างทิศ. สัมภาษณ์ 2556)

“ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ได้แก่ การสื่อสารไม่ชัดเจน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ระเบียบวินัยหละหลวม การออกนอกโรงเรียนไม่ขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมากที่สุด คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ”

(อำนาจ ไสออน. สัมภาษณ์ 2556)

“ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารไม่ชัดเจน การไม่รู้เป้าหมายร่วมกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคล พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน การไม่ให้ความเสมอภาคกับบุคลากร การปรึกษากับเฉพาะกลุ่ม การประสานงานไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง และวุฒิภาวะของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมากที่สุด คือ การสื่อสาร วุฒิภาวะของบุคลากร”

(ชัยยนต์ ผือโย. สัมภาษณ์ 2556)

“ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ได้แก่ ระดับภูมิปัญญาต่างกัน การมีจิตอาสา และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนมากที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบ เนื่องจากโรงเรียนให้ได้จำนวนจำกัด ทำให้เกิดความขาดสามัคคีและบั่นทอนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ”

(กมลย์ แคนสุข. สัมภาษณ์ 2556)

“ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ได้แก่ บริบทเดิมของบุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน การย้ายมาจากสังกัดที่ต่างกันทำให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคคล โดยหากมีช่องว่างระหว่างบุคคลมาก จะทำให้มีความขัดแย้งมากตามลำดับ ต้องทำความเข้าใจ ชี้แจง มีข้อตกลงร่วมกัน โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามเป็นผู้ดำเนินการ การบริหารจัดการด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ การดำเนินการ และการพิจารณาความดีความชอบ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมากที่สุด คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านภูมิความรู้ และทัศนคติ”

(เสงี่ยม นันทะแสน. สัมภาษณ์ 2556)

3. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในโรงเรียน ใช้วิธีการหรือกลยุทธ์ใดในการจัดการ

ความขัดแย้ง

เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีการศึกษา วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง แล้วดำเนินการแก้ไขตามเหตุที่เกิด กรณีการพิจารณาความดี ความชอบมีการป้องกันความขัดแย้งโดยแจ้งเกณฑ์ หรือกติกา ให้ความยุติธรรมโดยพิจารณาถึงความถี่ของการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในโรงเรียน ได้ดำเนินการสืบหาข้อมูลของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายแล้วนำมาประมวลผล จากนั้นจึงดำเนินการไกล่เกลี่ยคู่กรณี หากไกล่เกลี่ยไม่ได้จะใช้มาตรการสุดท้ายคือ การบังคับโดยอิงระเบียบและกฎหมาย”

(องอาจ สว่างทิศ. สัมภาษณ์ 2556)

“เมื่อเกิดความขัดแย้งในกรณีที่คู่กรณีเป็นผู้บริหารโรงเรียนกับครู และคู่กรณีเป็นครูกับครู แก้ไขโดยใช้วิธีประนีประนอม หากคู่กรณีเป็นผู้ปกครองกับครู เช่น กรณีนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 คิด 0 ร มส ผู้ปกครองมาพบครูเพื่ออยากให้นักเรียนจบการศึกษา ครูต้องชี้แจงระเบียบเกี่ยวกับการเก็บ 0 ร มส และการจบการศึกษา จึงเป็นวิธี ไกล่เกลี่ย”

(อำนาจ โลออน. สัมภาษณ์ 2556)

“เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในโรงเรียน ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง แล้วดำเนินการแก้ไขตามเหตุที่เกิด เช่น สาเหตุเกิดจากผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีการขอร้อง ใต้อตรง ถ้าสาเหตุเกิดจากครูหาโอกาสที่เหมาะสมพูดคุยเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (ใช้หลักสี่ สมาธิ ปัญญา) กรณีการพิจารณาความดี ความชอบ มีการป้องกันความขัดแย้งโดยแจ้งเกณฑ์ หรือกติกา ให้ความยุติธรรมโดยพิจารณาที่ความถี่ของการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน กรณีนักเรียนทะเลาะวิวาท จะเรียกคู่กรณีมาเผชิญหน้ากันเพื่อหาสาเหตุ จากนั้นใช้วิธีไกล่เกลี่ยเพื่อให้ความขัดแย้งลดลง”

(ชัยยนต์ ผือโย. สัมภาษณ์ 2556)

“เมื่อคู่กรณีเป็นครูด้วยกันเกิดความขัดแย้งขึ้นในโรงเรียน ใช้วิธีให้คู่กรณีรับผิดชอบหน้าที่ที่แตกต่างกัน แล้วจะเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงาน จะเป็นผลดีต่อ

โรงเรียนในการพัฒนางาน หากเป็นการขัดแย้งของครูกับผู้บริหาร โรงเรียนจะใช้วิธีการ
มอบหมายงานให้ครูที่เป็นคู่กรณีมากขึ้น เมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่า
พอใจ จะได้รับความชอบพิเศษได้เลื่อนขั้นเงินเดือน จะสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้”

(คมณ์ แคนสุข. สัมภาษณ์ 2556)

“มีการตั้งเป้าหมายก่อนการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานใช้
กระบวนการทางลูกเสือ โดยส่งให้นายหมู่ไปดำเนินการ เปรียบได้กับก่อนการประชุม
ประจำเดือนของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะเชิญหัวหน้าฝ่ายมาร่วมประชุม ปรึกษาหารือใช้
การ SWOT Analysis ในการปฏิบัติงานรับฟังปัญหาหรือข้อขัดแย้ง ทำเรื่องต่างๆให้ง่ายขึ้น
ทำความเข้าใจกับคู่กรณี มองถึงประโยชน์ขององค์กร นักเรียนเป็นหลัก และใช้กฎระเบียบ
ของทางราชการ”

(เสงี่ยม นันทะแสน. สัมภาษณ์ 2556)

4. ข้อเสนอแนะในการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

“ใช้ทางสายกลาง อย่าดึงหรือหย่อนเกินไป และหาจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับได้”

(องอาจ สว่างทิศ. สัมภาษณ์ 2556)

“กำหนดระเบียบ วิธีปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และปราศจากอคติ มีการกำกับ ติดตามอย่าง
ต่อเนื่องสม่ำเสมอ”

(อำนาจ โลออน. สัมภาษณ์ 2556)

“พยายามส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ให้นักลากรมีโอกาที่จะแสดงออก
และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน”

(ชัยยนต์ ผือโย. สัมภาษณ์ 2556)

“เปิดโอกาสให้นักลากรได้มีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน การพัฒนางาน โดย
กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และกำกับติดตามให้เป็นไปตามแผน”

(คมณ์ แคนสุข. สัมภาษณ์ 2556)

“ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี และเข้าใจกัน โดย
คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล”

(เสงี่ยม นันทะแสน. สัมภาษณ์ 2556)