



การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษา

จिरาพร เผยพร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

มกราคม 2565

การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษา



จिरาพร ผeyer

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
มกราคม 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

Research Synthesis on Conflict Management of School
Administrators.



Jiraporn Pheryporn

Term paper Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education Program (Educational Administration)

faculty of Education Uttaradit Rajabhat University

January 2022

Copyright of Uttaradit Rajabhat University

สารนิพนธ์ เรื่อง
การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
ของ
จิปพร เพยพร

ได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์
ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ ใจฉลาด)
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฎา สีสุมภู)
กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิ ปัญญาใส)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์และเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรเดช)
ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำหลักสูตร

(ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)
คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ธัญญา จันทร์ตรง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาวิณี สัตยาภรณ์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง	การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา
ผู้วิจัย	จิราพร เพยพร
ปริญญา	หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิ ปัญญาใส
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และเสนอแนะแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้ โดยศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเผยแพร่ผ่านฐานข้อมูล TDC (Thailis) ในช่วงปี พ.ศ.2553 – 2563 ที่มีผลการประเมินคุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 70 เรื่อง และผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาจำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย แบบสรุปงานวิจัย และการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มี 10 แบบ ดังนี้ การบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอม การบริหารความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง การบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือ การบริหารความขัดแย้งแบบยอมให้ การบริหารความขัดแย้งแบบเอาชนะ การบริหารความขัดแย้งแบบเผชิญหน้า การบริหารความขัดแย้งแบบไกล่เกลี่ย การบริหารความขัดแย้งแบบบังคับ การบริหารความขัดแย้งแบบใช้อำนาจ และการบริหารความขัดแย้งแบบกลบเกลื่อน โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาแบบประนีประนอมมากที่สุด รองลงมา คือ แบบหลีกเลี่ยง แบบร่วมมือ และแบบยอมให้ และน้อยที่สุด คือ แบบกลบเกลื่อน

แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้ คือ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของความขัดแย้ง การบริหารจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นทันที ไม่ปล่อยให้ปัญหามีความยืดเยื้อ การวิเคราะห์หาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อและมีข้อดีข้อเสียอย่างไร การรวบรวมข้อมูลที่มีทันสมัยและถูกต้องในการวินิจฉัยปัญหา การเลือกใช้

วิธีการบริหารความขัดแย้งให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัญหา และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรัก ความสามัคคี มีความเข้าใจกัน

คำสำคัญ : การสังเคราะห์งานวิจัย, การบริหารความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา



Abstract

Title	Research Synthesis on Conflict Management of School Administrators.
Author	Jiraporn Pheryporn
Degree	Master of Education Program (Educational Administration)
Advisor	Assistant Professor Dr. Vajee Panyasai
Co-Advisor	

The purposes of this research were to present the synthesized results on conflict management of school administrators, and to suggest guidelines for the implementation of conflict management. The data of 70 researches on conflict management of school administrators, which were evaluated at a high or higher level of quality and published in the TDC (ThaiLis) database during 2010 – 2020, were studied. The key informants for an interview were 6 school administrators who had experience of managing conflict in successful schools and were accepted by the personnel of the schools. The instruments used were a research quality evaluation form, research summary form, and an interview. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, and content analysis.

The results revealed that the school administrators used 10 styles of conflict management: compromising, avoiding, collaborating, accommodating, competing, confronting, negotiating, forcing, power demonstrating, and smoothing. The school administrators used the highest degree of the compromising style. Avoiding, collaborating, and accommodating conflict handling styles were also used respectively. The smoothing style was used at the least degree.

The guidelines which school administrators should implement are to understand the nature of conflict; manage the conflict immediately; analyze the cause and impact of conflict; gather update and correct information to analyze and handle

the problems; select the appropriate conflict management style to use; and create an organizational culture in which personnel love working together in harmony, and understanding each other.

Keyword : Research synthesis, Conflict management, School administrators



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วจิ ปัญญาใส ประธานกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อเสนอแนะ ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ดูแลกำกับติดตาม ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง และให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยตลอดเวลาที่ดำเนินการทำสารนิพนธ์ทุกขั้นตอนเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณความตั้งใจและตระหนักในพระคุณยิ่งในความเมตตาการุณา เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณประธานและกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่การุณาชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดช่วงระยะเวลาการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ รวมถึงผู้เป็นเจ้าของข้อมูลและทฤษฎีทั้งหมดที่ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำสารนิพนธ์จนประสบผลสำเร็จในครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาและตอบแทนพระคุณบิดา มารดา พระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

จิราพร เฝยพร

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัย.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง.....	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัย.....	45
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	45

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	48
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้	111
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	117
สรุปผลการวิจัย.....	117
อภิปรายผล.....	119
ข้อเสนอแนะ	123
บรรณานุกรม.....	125
ภาคผนวก.....	130
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	131
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์	133
ภาคผนวก ค สำเนาหนังสือราชการ.....	135
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	145
ภาคผนวก จ ตารางการวิเคราะห์ค่า IOC.....	159
ภาคผนวก ฉ รายชื่องานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์	165
ประวัติย่อผู้วิจัย	175

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง.....	15
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละ ของคุณลักษณะงานวิจัยด้านปีที่ทำงานวิจัยสำเร็จ	48
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ ของเพศผู้วิจัย	49
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละ ของประเภทงานวิจัย	50
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละ ของวัตถุประสงค์ของการวิจัย	50
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละ ของสมมติฐานการวิจัย	51
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	51
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละ ของสถานภาพกลุ่มตัวอย่าง	52
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละ กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดของโรงเรียน.....	52
ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละ ของคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละ ของประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละ ของวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละ ประเภทสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล	54
ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละ ของคุณภาพงานวิจัยในภาพรวม.....	55
ตารางที่ 15 แสดงผลการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา.....	55
ตารางที่ 16 แสดงการสรุปวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามสังกัด สถานศึกษา.....	74
ตารางที่ 17 แสดงผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	76

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ 1 กระบวนการของการบริหารความขัดแย้ง	28
ภาพที่ 2 กระบวนการในการบริหารความขัดแย้ง.....	29
ภาพที่ 3 แบบการจัดการความขัดแย้ง	31



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติของมนุษย์ที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อบุคคลมีเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน และความแตกต่าง เหล่านี้จะก่อให้เกิดเป็นความขัดแย้งต่อมาภายหลัง ความขัดแย้งในสังคมมีตั้งแต่หน่วยเล็กคือ ครอบครัว หน่วยงาน ระดับประเทศ ไปจนถึงระดับระหว่างประเทศ (ยุทธนา พรหมณี, 2553, น.15) ความขัดแย้ง มีทั้งด้านที่เป็นบวกและด้านที่เป็นลบอยู่ในตัว ความขัดแย้งในด้านบวกส่งผลให้องค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมอยู่เสมอ อีกทั้งยังทำให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มหรือองค์กร เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า ส่วนความขัดแย้งที่มากเกินไปก็อาจส่งผลด้านลบต่อองค์กรได้เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำให้เกิดการแตกความสามัคคี องค์กรไร้เสถียรภาพ เสียโอกาสในการแข่งขันหรือสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ ไปจากองค์กร นักบริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง หากนักบริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความขัดแย้งในองค์กรอย่างลึกซึ้งก็จะสามารถนำประโยชน์ที่ได้จากความขัดแย้งไปปรับใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์กร ให้มีความก้าวหน้าและประสิทธิภาพต่อไปได้เป็นอย่างดี (มิ่งขวัญ พงษ์สถิตย์, 2556, น.61)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และผลประโยชน์ที่ขัดกัน นอกจากนี้ ยังมีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มความขัดแย้งเหล่านี้ หากเกิดขึ้นย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้ (พนัส หันนาคินทร์, 2542 น.1) เพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะสร้างความยุ่งยากในการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะเรื่องความร่วมมือประสานงาน และเป็นการทำให้บรรยากาศของโรงเรียนซบเซา มีผลต่ออารมณ์ของบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ทำให้เป็นคนก้าวร้าว มีการประณามผู้อื่น ทำให้บางคนถึงกับลาออกรายการ และในที่สุดเกิดผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน (ฐิติวรรณ ลิขนิช, 2558 น.7) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเผชิญหน้าอยู่ทุกวัน ผู้บริหารไม่สามารถทำเป็นไม่สนใจหรือละเลยเสียได้ และไม่สามารถปล่อยให้เกิดขึ้นและรุนแรงขึ้นได้โดยไม่จัดการแก้ไข การบริหารความขัดแย้งเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยไม่สามารถเลือกได้ว่า จะต้องทำงานกับใครก็ตาม ผู้บริหารต้องมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งซึ่งมีความสำคัญต่อผล

การปฏิบัติงาน นักทฤษฎีองค์กรได้พยายามศึกษาวิจัยปัญหาเรื่องความขัดแย้งในหน่วยงานหรือนักการศึกษาได้นำศาสตร์ในเรื่องนี้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา ด้วยเห็นว่าหากสามารถควบคุมสาเหตุของความขัดแย้ง และจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ จะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในสาเหตุของความขัดแย้งและประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี (อริศรา โยศรีคุณ, 2556 น.14)

ในปัจจุบันการนำงานวิจัยและวิทยานิพนธ์มาช่วยพัฒนาการศึกษานับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 น.56) ที่กล่าวว่า ปัจจุบันมีข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทยและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของไทย ซึ่งกระจายอยู่ตามรายงานวิจัยจำนวนมาก หากได้มีการสังเคราะห์ข้อค้นพบดังกล่าวเข้าด้วยกันจะทำให้ได้ข้อสรุปที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดนโยบายการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศได้ (พิเศษ ปิ่นเกตุ, 2559 น.7) งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีเป็นจำนวนมากโดยใช้รูปแบบ วิธีการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างต่างกันผลการวิจัยเหล่านั้นมีทั้งที่สอดคล้องและขัดแย้งกันเป็นผลให้ผู้ทำการวิจัยและผู้ต้องการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยเกิดความสับสน ไม่สามารถสรุปเป็นข้อยุติได้ หากมีการรวบรวมงานวิจัยนำมาเรียบเรียงและสรุปเนื้อหาให้มีความสอดคล้องจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ก็จะได้ขุมทรัพย์ความรู้ที่มีค่ามหาศาลที่ทำให้เพื่อนร่วมวิชาชีพได้เห็นแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันได้มีโอกาสเรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์โดยไม่ต้องเสียเวลาคิดค้นใหม่ หากเงื่อนไขปัจจัยหรือบริบทของปัญหานั้นเป็นแบบเดียวกันขนาดเดียวกันก็นับเป็นการเปิดโอกาสให้มีการตรวจเข้าถึงความตรงของข้อค้นพบที่เกิดขึ้นจากการวิจัยจะทำให้ผลงานวิจัยมีความเชื่อถือมากยิ่งขึ้น (สุวิมล ว่องวานิช, 2545 น.44) การสังเคราะห์งานวิจัยเป็นการนำผลการศึกษาจากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่สอดคล้องกันมาวิเคราะห์เพื่อสรุปปัญหาให้เป็นประเด็นเดียวกันจนเกิดความรู้ใหม่ (สิริวรรณ จันทร์กุล, 2554 น.87)

จากความสำคัญของปัญหาการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่ามิจานวิจัยในด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมากและยังมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจการทำวิจัยเรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารเพื่อที่จะได้องค์ความรู้และเป็นแนวทางในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอีกทั้งให้นักศึกษาในรุ่นต่อไปได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหัวข้องานวิจัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ขอบเขตประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย วิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเผยแพร่ผ่านสืบคนจากฐานข้อมูล TDC (Thailis) ในช่วงปี พ.ศ.2553 – 2563 จำนวน 102 เรื่อง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย วิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเผยแพร่ผ่านสืบคนจากฐานข้อมูล TDC (Thailis) ในช่วงปี พ.ศ.2553 – 2563 ที่มีผลการประเมินคุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 70 เรื่อง และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คัดเลือกโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง จากการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาและได้รับการยอมรับจากครู และบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

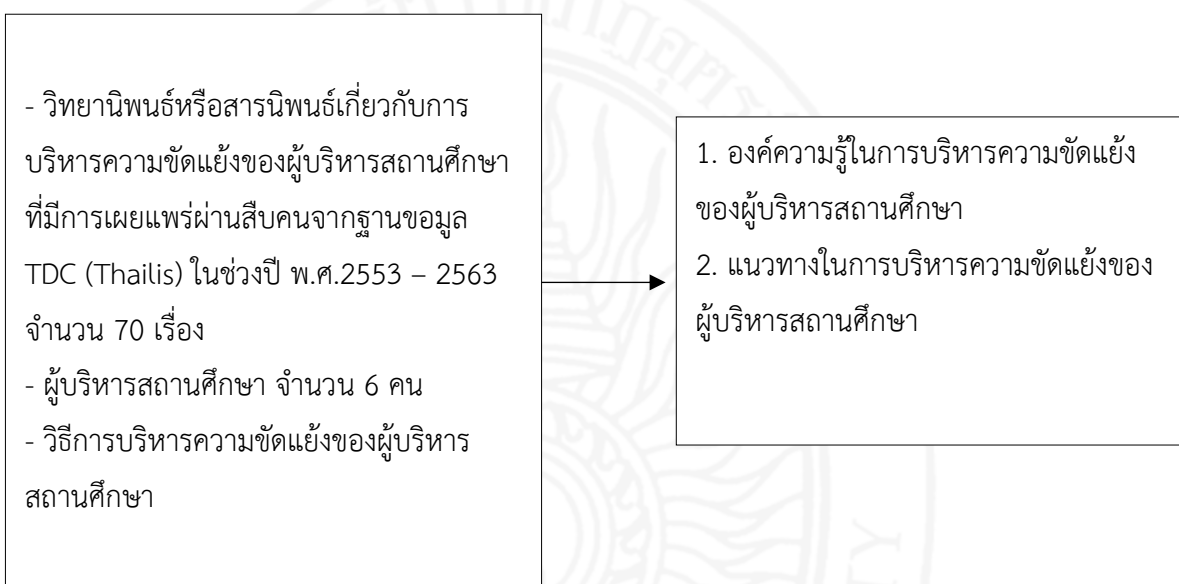
1. ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย ประกอบด้วย
 - 1.1 ชื่อเรื่องงานวิจัย
 - 1.2 ปีที่พิมพ์เผยแพร่
 - 1.3 ประเภทของงานวิจัย
 - 1.4 วัตถุประสงค์
 - 1.5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.6 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
 - 1.7 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิจัย

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

การสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง วิธีการรวบรวมงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาปัญหาเดียวกัน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ และนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ถูกต้อง เทียบตรง และเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

การบริหารความขัดแย้ง หมายถึง วิธีการหรือรูปแบบที่ผู้บริหารใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ได้แก่ การเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ ซึ่งไม่มีวิธีการบริหารความขัดแย้งใดที่ดีที่สุด และต้องเลือกวิธีแก้ปัญหาหรือจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ได้แนวทางในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ทำให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดต่าง ๆ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือตำรา ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัย
 - 1.1 ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย
 - 1.2 ความสำคัญของการสังเคราะห์งานวิจัย
 - 1.3 ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัย
 - 1.4 วิธีการการสังเคราะห์งานวิจัย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง
 - 2.1 ความหมายของความขัดแย้ง
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง
 - 2.3 ประเภทของความขัดแย้ง
 - 2.4 สาเหตุของความขัดแย้ง
 - 2.5 วิธีการบริหารความขัดแย้ง
 - 2.6 ผลของความขัดแย้ง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัย

ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย

จุกีฬา อาชาบาล (2558, น.14) กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง ระเบียบวิธีการศึกษาทางวิทยาศาสตร์เพื่อตอบปัญหาการศึกษา รายงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกันงานวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัญหานั้น มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ หรือการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ แล้วนำข้อมูลสรุปรวมให้ได้เป็นคำตอบที่เป็นข้อยุติ

สมชาย พันธุ์สันติกุล (2558, น.16) กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง การนำส่วนย่อยของข้อความรู้และผลการวิจัย ที่สอดคล้องกันหรือขัดแย้งกัน จากงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่มีปัญหาใกล้เคียงกันหรือปัญหาเดียวกันมาสังเคราะห์อย่างมีระบบและบรรยายสรุปการสังเคราะห์ให้เป็นเรื่องเดียวกันจนได้ข้อสรุปของปัญหานั้นอย่างชัดเจนและเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้น

รวมทั้งการอธิบายถึงสาเหตุที่มาของความแตกต่างเหล่านั้นให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่จะสามารถและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ขวัญจิตร สงวนโรจน์ (2559, น.11) กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัยเป็นวิธีการในการศึกษาปัญหาจากงานวิจัยที่มีปัญหาเดียวกันมาศึกษาโดยแบ่งเป็น การศึกษาเชิงคุณลักษณะ และเชิงปริมาณ ผู้สังเคราะห์จะต้องทำการรวบรวมรายละเอียดและผลการวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์สรุปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ชนิชา เพชรปฐมชล (2561, น.34) กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัย (Research synthesis) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการวิจัยตามระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เป็นการรวบรวมผลการวิจัยจากหลาย ๆ งานวิจัยมาทำการศึกษาความสอดคล้องหรือความแตกต่างภายใต้ประเด็นหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการใช้สถิติ หรือด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการบรรยายสรุปในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านการนำเสนออย่างเป็นระบบ ทำให้ได้คำตอบของปัญหาการวิจัยที่ชัดเจน ถูกต้อง เป็นหมวดหมู่ และเป็นองค์ความรู้หรือมุมมองใหม่ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป

มัทนียา มุลศรีแก้ว (2562, น.75) กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง การรวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาปัญหาเดียวกันที่อาจมีวิธีการดำเนินการวิจัยต่างกัน มาวิเคราะห์หาข้อเท็จจริง และนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ผลสรุปที่ชัดเจน ถูกต้อง และมีความน่าเชื่อถือได้

จากการการศึกษาความหมายของการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ สรุปได้ว่า การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ หมายถึง วิธีการรวบรวมงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาปัญหาเดียวกัน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติ และข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการวิเคราะห์และบรรยายสรุป แล้วนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ถูกต้อง เที่ยงตรง และเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ความสำคัญของการสังเคราะห์งานวิจัย

เกวลิน อุ่นเรื่อน (2555, น.9) กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัย มีความสำคัญที่ทำให้เราทราบถึงกระบวนการ รูปแบบ วิธีการและผลการวิจัยที่หลากหลายในการศึกษาปัญหาการวิจัยเดียวกัน ทั้งที่สอดคล้องและขัดแย้งกัน ในปัจจุบันที่สามารถนำมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้จากการบูรณาการให้ปรากฏเป็นภาพรวมจากผลการวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยที่ดีและเหมาะสมต่อไป

กมลทิพย์ ยงใจยุทธ (2558, น. 38) กล่าวว่า ความสำคัญของการสังเคราะห์งานวิจัย มีเพิ่มมากขึ้นเพราะนักวิชาการตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยและทำการวิจัยเพิ่มมากขึ้นตามเวลาที่ผ่านมา ปัจจุบันมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาปัญหาเดียวกันโดยใช้รูปแบบวิธีการวิจัย และ

กลุ่มตัวอย่างต่างกัน ผลการวิจัยเหล่านั้นมีทั้งที่สอดคล้องและขัดแย้งกันเป็นผลให้ผู้ทำการวิจัย สืบเนื่องและผู้ต้องการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยเกิดความสับสนและไม่สามารถหาข้อสรุปที่เป็นข้อยุติได้ ด้วยเหตุนี้นักวิจัยจึงให้ความสำคัญกับการสังเคราะห์งานวิจัยและพยายามพัฒนาวิธีการวิเคราะห์ ให้มีระบบมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้เพื่อให้ได้ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยสืบเนื่องและการนำผลการวิจัยไปสร้างความเจริญให้กับสังคมอย่างแท้จริง

สมชาย พันธุ์สันติกุล (2558, น.18) กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัยนั้นทำให้ทราบถึง กระบวนการและรูปแบบวิธีการดำเนินการวิจัยที่มีมากมายในปัจจุบัน มาพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เกิด จากการบูรณาการ เพื่อให้ทราบและเห็นภาพรวมจากข้อค้นพบของงานวิจัย ซึ่งจะทำได้ข้อสรุป เกิดองค์ความรู้ใหม่ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัย

จากการศึกษาความสำคัญของการสังเคราะห์งานวิจัย สรุปได้ว่า การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ มีความสำคัญที่ทำให้เราทราบถึงกระบวนการ รูปแบบ วิธีการและผลการวิจัยที่มีมากมายในการศึกษา ปัญหาเดียวกันทั้งมีความสอดคล้องกันและขัดแย้งกัน มาสังเคราะห์เพื่อพัฒนาให้เกิดเป็นองค์ความรู้ ใหม่ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัย

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2530 อ้างถึงใน ขวัญจิตร สงวนโรจน์, 2559, น.10) กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดหัวข้อปัญหา

การสังเคราะห์งานวิจัยเริ่มต้นจากการกำหนดปัญหาการวิจัยซึ่งต้องเป็นปัญหาที่มีการทำ วิจัยแล้วอย่างน้อย 2 รายเนื่องจากปัญหาการวิจัยที่มีคุณค่าน่าสนใจและเป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบ แน่ชัดนั้นมักเป็นปัญหาที่นักวิจัยสนใจและทำการวิจัยเป็นจำนวนมากปัญหาในลักษณะดังกล่าวจึงเป็น ปัญหาที่เหมาะสมต่อการสังเคราะห์งานวิจัย

2. การวิเคราะห์ปัญหา

เมื่อกำหนดหัวข้อปัญหาแล้วนักสังเคราะห์งานวิจัยต้องนิยามปัญหาให้ชัดเจนศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาให้แจ่มชัดเพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแบบแผน และ สมมติฐานการวิจัย

3. การเสาะค้นคัดเลือกและรวบรวมงานวิจัย

3.1 การเสาะค้นงานวิจัยนักสังเคราะห์งานวิจัยต้องค้นคว้าและเสาะแสวงหางานวิจัย ทั้งหมดเกี่ยวกับปัญหาที่กำหนดไว้การสืบค้นงานวิจัยส่วนใหญ่จะหาได้จากเอกสาร เช่น รายงาน การวิจัย ปรินทิพฉบับย่อปริญาานิพนธ์ วารสาร ดัชนีค้นวารสาร ศูนย์ทรัพยากร ข้อมูลทางการศึกษา (Educational Resource Information Center หรือ ERIC) เป็นต้น

3.2 การคัดเลือกงานวิจัยนักสังเคราะห์งานวิจัยต้องอ่านศึกษาและตรวจสอบงานวิจัยแต่ละเรื่องอย่างละเอียดต้องสร้างเกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัยและทำการคัดเลือกงานวิจัยที่มีคุณภาพดีมีความเที่ยงตรงภายนอกและภายในสูงตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

3.3 การรวบรวมผลงานวิจัยหลังจากคัดเลือกงานวิจัยที่จะใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยแล้วขั้นต่อไปคือการรวบรวมรายละเอียดและผลการวิจัยของงานวิจัยนี้วิธีการรวบรวมอาจใช้การจดบันทึกการถ่ายเอกสารหรือการกรอกแบบฟอร์มก็ได้ทั้งนี้นักสังเคราะห์งานวิจัยต้องใช้ความระมัดระวังเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้และครบถ้วนสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งประกอบด้วยผลการวิจัยรายละเอียดลักษณะและวิธีการวิจัยจากงานวิจัยทั้งหมดเพื่อสังเคราะห์หาข้อสรุปที่เป็นข้อยุติและทดสอบว่าสอดคล้องตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งขึ้นไว้หรือไม่จากนั้นถึงแปลความหมายผลการวิเคราะห์ เพื่อตอบปัญหาการวิจัย

5. การเสนอรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย

การเขียนรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยมีหลักการเช่นเดียวกับการเขียนรายงานการวิจัยทั่ว ๆ ไปนักสังเคราะห์งานวิจัยต้องเสนอรายละเอียดวิธีการดำเนินงานทุกขั้นตอนพร้อมทั้งข้อสรุปที่ค้นพบและข้อเสนอแนะจากการสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้ภาษาถูกต้องกะทัดรัดและชัดเจน นันท์ เชียงชนะ (2550 อ้างถึงใน อณานิการ์ บุญเจียม, 2559, น.23) กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดหัวข้อปัญหา การสังเคราะห์งานวิจัยเริ่มต้นจากการกำหนดปัญหาการวิจัย ซึ่งต้องเป็นปัญหาการวิจัยอย่างน้อยสองราย นักวิจัยมักจะสนใจและทำการวิจัยกับปัญหาที่มีคุณค่าและเป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบที่แน่ชัด และมีหลายเรื่องที่ให้ผลแตกต่างกัน จึงเหมาะสมที่จะทำการสังเคราะห์

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหา เมื่อกำหนดหัวข้อปัญหาแล้วนักสังเคราะห์งานวิจัยต้องนิยามปัญหาให้ชัดเจน ศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเพื่อเป็นการกำหนดแบบแผนและสมมติฐานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การเสาะค้น คัดเลือก และรวบรวมงานวิจัย การดำเนินการขั้นตอนนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การเสาะค้นงานวิจัย นักสังเคราะห์งานวิจัยต้องค้นคว้าและเสาะแสวงหางานวิจัยทั้งหมดเกี่ยวกับปัญหาที่กำหนดไว้ การเสาะค้นงานวิจัยส่วนใหญ่จะหาได้จากเอกสาร เช่น รายงานการวิจัย ปรินทิพนิพนธ์ บทความย่อปรินทิพนิพนธ์ วารสาร ดัชนีค้นวารสารศูนย์ทรัพยากรข้อมูลทางการศึกษา (Educational Resource Information Center หรือ ERIC) เป็นต้น

2. การคัดเลือกงานวิจัย นักสังเคราะห์งานวิจัยต้องอ่าน ศึกษาและตรวจสอบงานวิจัยแต่ละเรื่องอย่างละเอียด ต้องสร้างเกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัยให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพดีมีความตรงภายในและความตรงภายนอกสูงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การรวบรวมผลงานวิจัย อาจใช้การจดบันทึก การถ่ายเอกสารหรือการกรอกแบบฟอร์มก็ได้ ทั้งนี้นักวิจัยต้องใช้ความระมัดระวังเก็บรวบรวมข้อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้และครบถ้วนสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัย ขั้นตอนนี้เน้นการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยผลการวิจัยรายละเอียดลักษณะและวิธีการวิจัยจากงานวิจัยทั้งหมด เพื่อสังเคราะห์หาข้อสรุปที่เป็นข้อยุติทดสอบว่าสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ จากนั้นจึงแปลความหมายผลการวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 การเสนอรายงานผลการสังเคราะห์งานวิจัย การเขียนรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยมีหลักการเช่นเดียวกับการเขียนรายงานการวิจัยโดยทั่ว ๆ ไป นักสังเคราะห์งานวิจัยต้องเสนอรายละเอียดวิธีดำเนินงานทุกขั้นตอนพร้อมทั้งข้อสรุปข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะจากการสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้ภาษาถูกต้อง ชัดเจน

อุทุมพร จามรมาน (2531, น.59) กล่าวว่า ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัย ไว้ดังนี้

1. เมื่อระบุสาระที่สนใจได้แล้ว ก็ค้นหางานวิจัยมาสังเคราะห์ แหล่งที่มิงานวิจัยคือ ห้องสมุดและรายงานสรุปในวารสารต่าง ๆ

2. การคัดเลือกงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาสังเคราะห์ก็คืองานวิจัยที่ระบุตัวแปรเดียวกันและมีกลุ่มตัวอย่างคล้ายกันนั่นเอง เช่น ต้องการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับวิธีสอนนักเรียนประถมศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือวิธีสอนต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องคือ นักเรียนระดับประถมศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องอาจมีหลากหลาย บางเล่มก็เกี่ยวข้องโดยตรง บางเล่มก็เกี่ยวข้องทางอ้อม นักสังเคราะห์ต้องอ่านงานวิจัยเหล่านั้นให้เข้าใจว่ามีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตนจะสังเคราะห์มากน้อยเพียงไร

3. การพิจารณาคุณภาพของงานวิจัย งานวิจัยในประเทศไทยที่เผยแพร่อยู่ส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ของนิสิต ดังนั้น การคัดเลือกงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสังเคราะห์จึงเป็นสิ่งจำเป็น พิจารณาจากคุณภาพงานวิจัย

3.1 ความสอดคล้องระหว่างชื่อเรื่อง ปัญหาวิจัย กรอบความคิด วัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย

3.2 การให้นิยามคำศัพท์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องและวัดได้

3.3 การวัดตัวแปรดังกล่าวมีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงไร เครื่องมือที่ใช้มีการระบุหรือบรรยายถึงวิธีการตลอดจนลักษณะและความเชื่อถือได้หรือไม่

- 3.4 กลุ่มตัวอย่างที่ได้มานี้ได้จากการสุ่มอย่างแบบไม่ลำเอียง หรือได้จากการเลือก
 - 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล มีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
 - 3.6 การนำเสนอผลสอดคล้องกับชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยหรือไม่
4. จำนวนงานวิจัยที่มีตัวเลขจริง ๆ มีมากน้อยเพียงไร ในบางครั้งนักสังเคราะห์งานวิจัยพิจารณาจากบทคัดย่อที่พิมพ์รวมกันไว้ และอาจพบว่าม้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตนต้องการจะสังเคราะห์ แต่เมื่อทำการค้นหาต้นฉบับ กลับพบว่ามีเพียง 2-3 เล่ม ทำให้ไม่สามารถจะสังเคราะห์ได้ งานวิจัยที่มีจำนวนมากพอในที่นี้ หมายความว่า ตั้งแต่ 5 เล่ม ขึ้นไป
5. เลือกวิธีสังเคราะห์ การวิเคราะห์งานวิจัยมีหลายวิธี คือ วิธีนับคะแนนเสียง วิธีพิจารณาค่านัยสำคัญ วิธีวิเคราะห์ถ้อยคำ ฯลฯ ซึ่งขึ้นอยู่กับผลการวิเคราะห์ในงานวิจัยนั้น ๆ
 6. การนำเสนอผลวิเคราะห์ จะเสนอในรูปแบบการเขียนบรรยายหรือเสนอด้วยค่าสถิติ
 7. การแปลผลและอภิปรายผลตลอดจนข้อเสนอแนะ
- จากการศึกษาขั้นตอนการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ สรุปได้ว่า ขั้นตอนการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1. การกำหนดหัวข้อปัญหา 2. การวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3. การคัดเลือกงานวิจัย 4. การวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัย และ 5. การนำเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัย

วิธีการสังเคราะห์งานวิจัย

หากจำแนกการสังเคราะห์งานวิจัยเป็น 2 ประเภท คือ การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะและการสังเคราะห์เชิงปริมาณ มีวิธีการสังเคราะห์งานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2529 อ้างถึงใน หนึ่งททัย ชัยอากร และ สรรเพชญ์ เทียงเกต, 2557, น.17) กล่าวว่า ผู้สังเคราะห์งานวิจัย จะต้องสรุปประเด็นหลักของผลการวิจัยแต่ละเรื่องแล้วบรรยายให้เห็นความสัมพันธ์และความขัดแย้งระหว่างผลการวิจัยเหล่านั้น ทั้งนี้ผู้สังเคราะห์ต้องสรุปด้วยความเที่ยงธรรมไม่ลำเอียงและไม่ผนวกความเห็นของตนเองในการสังเคราะห์วิธีการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะของผลการวิจัยนี้เป็นวิธีการที่ใช้กับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเฉพาะนักวิจัยทางประวัติศาสตร์และมนุษยศาสตร์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพัฒนาส่วนนักวิจัยทั่วไปนิยมใช้เป็นกิจกรรมในการรายงานเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

 2. การสังเคราะห์เชิงปริมาณ โดยวิธีการวิเคราะห์ถ้อยคำหรือวิเคราะห์เมตาดา (Meta Analysis) ตามแนวคิดของ Glass ซึ่ง (อุทุมพร จามรมาน, 2527, น.59 อ้างถึงใน หนึ่งททัย ชัยอากร และ สรรเพชญ์ เทียงเกต, 2557, น.17) กล่าวสรุปไว้ ดังนี้
 - 2.1 เน้นที่ขนาดของผล (Effect Size) มากกว่าเน้นความมีนัยสำคัญ
 - 2.2 สถิติที่ใช้หาขนาดของผลคือค่าขนาดของผลในงานวิจัยเชิงทดลองและค่าเฉลี่ย

ของสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันสำหรับงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์

กมลทิพย์ ยงใจยุทธ (2558, น.37) กล่าวว่า การดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยคล้ายคลึง การดำเนินการวิจัยทั่วไปทุกขั้นตอนยกเว้นขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัย วิธีการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทั่วไปเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มประชากรกลุ่มเดียวเพื่อ แสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประชากรกลุ่มนั้นแต่วิธีการวิเคราะห์สำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยนั้น นักสังเคราะห์มีผลการวิจัยจากประชากรหลายกลุ่มข้อมูลลักษณะของข้อมูลนอกจากจะมีมาตรการ วัดตัวแปรและวิธีการวิจัยแบบต่าง ๆ คละกันแล้วผลการวิจัยบางส่วนขัดแย้งกันและบางส่วน สอดคล้องกันเป็นปัญหาใหม่สำหรับนักสังเคราะห์ในการสรุปสังเคราะห์ผลการวิจัยเข้าด้วยกัน วิธีการวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยจึงก้าวหน้าช้ากว่าวิธีการวิเคราะห์ในการวิจัยทั่วไปเป็น อันมากแม้ว่านักวิจัยจะรู้จักสังเคราะห์งานวิจัยมาแต่เริ่มทำการวิจัยและตระหนักดีว่าการสังเคราะห์ งานวิจัยเป็นการเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกลุ่มประชากรและจะได้ ผลการสังเคราะห์ที่ถูกต้องมากขึ้นแต่การสังเคราะห์งานวิจัยที่ใช้กันมานั้นเป็นการวิเคราะห์เชิง คุณภาพหรือใช้วิธีการวิเคราะห์ที่ไม่มีระบบเป็นผลให้การสังเคราะห์งานวิจัยขาดความเชื่อถือได้ วิธีการวิเคราะห์เพื่อการสังเคราะห์ผลการวิจัยอย่างมีระบบพึงจะได้รับการพัฒนาและใช้กันแพร่หลาย ในช่วงระยะ 10 ปี มานี้เท่านั้นวิธีการวิเคราะห์ที่ใช้กันอยู่ในสาขาสังคมศาสตร์แบ่งตามวิธีการได้ เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยการวิเคราะห์ประเภทนี้เป็นการ บรรยายสรุปผลการสังเคราะห์ผลการวิจัยโดยนักสังเคราะห์สรุปประเด็นหลักของผลการวิจัยแต่ละ เรื่องและบรรยายให้เห็นความสัมพันธ์และความขัดแย้งระหว่างผลการวิจัยเหล่านั้น ทั้งนี้ นักสังเคราะห์ ต้องบรรยายสรุปด้วยความเที่ยงธรรมไม่ลำเอียงและไม่ผนวกความคิดเห็นของตนเองในการวิเคราะห์ วิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยนี้เป็นวิธีการที่ใช้ได้กับการสังเคราะห์งานวิจัยทั้ง เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณและเป็นวิธีการที่นักวิจัยเชิงคุณภาพโดยเฉพาะนักวิจัยทางประวัติศาสตร์ และมานุษยวิทยาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาส่วนนักวิจัยโดยทั่ว ๆ ไปนิยมใช้เป็นกิจกรรม ในการรายงานเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัย การวิเคราะห์ประเภทนี้ นักสังเคราะห์ใช้วิธีการที่มีระบบใช้ความรู้หลักการและระเบียบวิธีทางสถิติวิเคราะห์ผลการวิจัยเพื่อหา ข้อสรุปที่เป็นข้อยุติในการสังเคราะห์งานวิจัย งานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ประเภท นี้ต้องเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณมีผลการวิจัยที่นักสังเคราะห์สามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยระเบียบวิธีทาง สถิติได้ เนื่องจากงานวิจัยเชิงปริมาณส่วนใหญ่เป็นการวิจัยประเภททดลองและประเภทสหสัมพันธ์ ซึ่งเสนอผลการวิจัยในรูปคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหรือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมทั้ง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานและค่าความน่าจะเป็นของค่าสถิติตั้งนั้นวิธีการวิเคราะห์

เชิงปริมาณ เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยจึงเน้นการสร้างดัชนีมาตรฐาน จากผลการวิจัยแต่ละเรื่องแล้ว จึงศึกษาการกระจายของดัชนีทดสอบสมมติฐานและประมาณค่าพารามิเตอร์ดัชนีนั้น

จากการศึกษาวิธีการสังเคราะห์งานวิจัย สรุปได้ว่า วิธีการสังเคราะห์งานวิจัย สามารถ จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. การสังเคราะห์เชิงคุณภาพ ใช้ได้กับการสังเคราะห์งานวิจัยทั้ง เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผลการวิจัยจะเป็นในรูปแบบเป็นการบรรยาย และ 2. การสังเคราะห์เชิง ปริมาณ เป็นการสังเคราะห์โดยใช้ระเบียบวิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ผลการวิจัย ใช้ได้กับการ สังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยจะเป็นในรูปแบบคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหรือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมทั้งค่าสถิติที่ใช้ เป็นต้น

ความหมายของความขัดแย้ง

ราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2542 ให้ความหมายของ “ความขัดแย้ง” ไว้ว่า ไม่ลงรอยกัน นอกจากนั้นได้อธิบายคำว่า “ขัด” หมายถึง ฝาดฝืน ขื่นไว้ และให้ความหมาย คำว่า “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน พอเห็นได้ว่าความขัดแย้งนั้น ประกอบด้วย อาการทั้งขัด ทั้งแย้ง นั่นคือ แต่ละฝ่ายนอกจากจะไม่เห็นด้วยแล้ว ยังมีความเห็นไม่ตรงกัน และไม่ทำตามอีกด้วย

วิกานดา เกษตรเอี่ยม (2558, น.122) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง การที่คนหรือกลุ่ม บุคคลเกิดความไม่เข้าใจกันเป็นปรปักษ์ต่อกันโดยที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะป้องกันหรือบีบบังคับเพื่อ ผลประโยชน์บางอย่าง เช่น ตำแหน่ง ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอำนาจ เป้าหมาย เป็นต้น ในขณะที่ อีกฝ่ายหนึ่งพยายามต่อต้านไม่ให้อีกฝ่ายทำงานได้ตามเป้าหมาย ความขัดแย้งไม่เพียงแต่เป็นตัว ปัญหาแต่ยังสามารถทำให้บุคคลแสวงหาความคิดที่แตกต่าง หรือมีความสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกิดขึ้น ดังนั้น ความขัดแย้งจึงมีผลทั้งในทางทำลายและสร้างสรรค์อีกด้วย

วิโรจน์ มโนกิจอุดม (2558, น.19) ความขัดแย้ง หมายถึง พฤติกรรม ความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่อตนเองและผู้อื่น หรือต่อกลุ่มบุคคล ที่ไม่เห็นด้วยโต้ตอบขัดขวาง ต่อต้าน บีบบังคับไม่สอดคล้อง กันที่เกิดจากความเชื่อ ค่านิยม แนวคิด ความสนใจ ความต้องการและเป้าหมายที่แตกต่างกัน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559, น.86) กล่าวว่า ความขัดแย้ง เป็นความแตกต่างในความเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจ ทศนคติ ซึ่งนำไปสู่ความไม่ลงรอยกันที่สามารถตกลงหรือทำความเข้าใจกันได้ จำเป็นต้องตัด สิ้นใจเลิกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจากหลายแนวทาง ซึ่งมีทั้งความพึงพอใจและไม่ พึงพอใจที่จะปฏิบัติ อนึ่งในความเป็นจริงแล้วข้อขัดแย้งอาจไม่มีฝ่ายใดผิดฝ่ายใดถูก เพราะต่างก็ มีเหตุผลหรือมีข้อมูลมาจากคนละฐานรวมถึงการมองคนละมุม หากอยู่ในภาวะของ “ชิงก็ร้าย ข่าก็แรง” ก็ยิ่งจะไปกันใหญ่ สถานการณ์เช่นนี้จำเป็น ต้องเร่งรีบทำความเข้าใจกันหากไม่สามารถ ตกลงกันได้ก็ต้องมีคนกลางเข้ามาไกล่เกลี่ยเพื่อหาข้อยุติและปรองดอง

รุ่งนภา กระสังข์ (2559, น.29) ความขัดแย้ง หมายถึง สภาพการณ์ที่คนมีความคิดเห็น ความเชื่อไม่ตรงกันและอยู่ในภาวะที่ไม่อาจตกลงหาข้อยุติที่น่าพอใจได้ทั้งสองฝ่าย หากปล่อยปละ

ละเลยไม่หาทางทำความเข้าใจอาจก่อให้เกิดความแตกแยกอิจฉาริษยากัน เกิดผลเสียในการทำงาน และมีการกระทบไปถึงความเสื่อมโทรมขององค์กรด้วยเป็นความรู้สึกรุนแรง หรือการกระทำที่ขัดกัน ทั้งภายในตนเอง ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีผลทำให้เกิดการแข่งขัน หรือทำลายกันสาเหตุของความขัดแย้ง

สมพร แก้วมรกต (2559, น.15) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ความไม่ลงรอย เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อาจแสดงออกโดยพยายามขัดขวาง บีบบังคับ ทำอันตราย ยับยั้ง ต่อต้าน หรือสกัดกั้นการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่งไม่ให้อบรมรูปร่างกาย เกิดความไม่เข้าใจกัน ไม่พอใจกัน แต่ละฝ่ายจะพยายามต่อสู้ดิ้นรนหาวิธีเพื่อจะให้ได้มาซึ่งชัยชนะ หรือโน้มน้าวดึงดูดให้อีกฝ่ายหนึ่งมาเป็นพวกตน หรือเห็นพ้องกับตน ทั้งนี้การขัดแย้งไม่จำเป็นต้องมีการขัดแย้งหรือไม่เห็นตรงกันเสมอไป เพียงแต่มีการปฏิบัติในทางบั่นทอนหรือรบกวนความตั้งใจทำงานของอีกฝ่ายหนึ่งไม่ให้อบรมรูปร่างกายก็ถือว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น

ณัฐพัชร์ ภูจอม (2560 , น.16) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สภาพการณ์อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติเมื่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การ เกิดความขัดแย้ง จากการที่ต้องตัดสินใจเลือก โดยเต็มใจเลือกหรือจำใจเลือก กระทำการขัดขวาง สกัดกั้นการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่งในการที่จะบรรลุเป้าหมาย ตกอยู่ในสภาวะที่ไม่สอดคล้องหรือไม่ลงรอยกันหรือการมีความแตกต่างกันในค่านิยม ความสนใจ แนวคิด วิธีการ เป้าหมาย ต้องติดต่อกันทำงานด้วยกันหรืออยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกันโดยมีความแตกต่างเท่านั้นไม่สอดคล้องกัน หรือไปด้วยกันไม่ได้ เพราะเกิดความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ของบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์การ ตลอดทั้งข้อจำกัดของทรัพยากร

จากการศึกษาความหมายของความขัดแย้ง สรุปได้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลมีพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ ความต้องการ เป้าหมาย ทัศนคติไม่ตรงกัน และไม่สามารถหาข้อยุติได้ ส่งผลให้เกิดความแตกแยกกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง

روبีนส์ (1990 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเยี่ยม, 2558, น.122) ได้แบ่งความคิดเรื่องความขัดแย้ง ออกเป็น 3 แนวทาง คือ

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม มองความขัดแย้งทุกชนิดว่าเป็นเครื่องทำลาย เป็นสิ่งเลวร้าย และเป็นสิ่งไม่ก่อประโยชน์ต่อองค์การ ฝ่ายบริหารควรจะมีบทบาทในการกำจัดหรือหลีกเลี่ยงให้ห่างไกล นอกจากนี้ยังถือว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องของความผิดพลาดหรือความบกพร่องของใครคนใดคนหนึ่ง จึงจำเป็นต้องค้นหาตัวบุคคลผู้กระทำหรือก่อเหตุ นั้น ดังนั้นผู้บริหารไม่ควรจะดำเนินการอะไรที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น เมื่อเกิดขึ้นแล้ว ต้องปกปิดเอาไว้หรือรีบขจัดให้หมดไปโดยถือว่าเป็น

ผู้มีหน้าที่และอำนาจอยู่ในมือแล้วสำหรับแนวทางการแก้ไขโดยหลักการมี 2 วิธี คือ

- 1.1 การเอาชนะ หรือใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินปัญหาฝ่ายเดียว
- 1.2 การประนีประนอม

2. แนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติ เกิดจากพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกัน ความขัดแย้งจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้ง อาจจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์การก็ได้ อย่างไรก็ตาม การจัดการความขัดแย้ง นั้นจะกระทำได้โดยการศึกษาถึงสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อควบคุมให้อยู่ในระดับที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

3. แนวคิดด้านปฏิภยสัมพันธ์ มองความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ไม่เพียงแต่มองว่าเป็นเรื่องธรรมชาติเท่านั้นหากยังเป็นสิ่งจำเป็นและควรกระตุ้นให้เกิดขึ้นในองค์การเพื่อผลของความก้าวหน้า โดยเฉพาะอาจก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการค้นคิดสิ่งใหม่ ๆ ให้แก่องค์การสำหรับการบริหารและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องยอมรับว่ามี ความขัดแย้ง และต้องกระตุ้นเพื่อแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540 อ้างถึงใน ปารวี อ่อนกาบัง, 2558, น.24) ได้สรุปถึงแนวคิดไว้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

แนวคิดเดิม	แนวคิดปัจจุบัน
1. ความขัดแย้งควรจะถูกกำจัดให้หมดไปจากองค์การ ความขัดแย้งทำให้องค์การแตกแยกและป้องกันไม่ให้งานมีประสิทธิภาพ	1. ความขัดแย้งอาจส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์การ ควรจะบริหารความขัดแย้งให้เกิดผลดีที่สุด ความขัดแย้งอาจมีประโยชน์หรืออาจมีโทษขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารความขัดแย้ง
2. ในองค์การที่ดีที่สุดจะไม่มี ความขัดแย้ง	2. ในองค์การที่ดีที่สุดจะมีความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้	3. ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์การ
4. ความขัดแย้งเป็นผลมาจากความผิดพลาดของการบริหาร	4. ความขัดแย้งเป็นผลมาจากความแตกต่างของรางวัลที่ได้รับ เป้าหมายและค่านิยมในองค์การ
5. ความขัดแย้งเป็นของเหลว เพราะนำไปสู่ความเครียด ความเป็นศัตรูกันระหว่างบุคคล และทำให้โครงการล้มเหลว	ความขัดแย้งอาจเกิดจากความก้าวร้าวตาม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวคิดเดิม	แนวคิดปัจจุบัน
6. โดยการสร้างบรรยากาศให้เหมาะสมแล้ว ผู้บริหารสามารถควบคุมและปรับพฤติกรรมของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รวมทั้งการแสดงความ ก้าวร้าวการแข่งขันและความขัดแย้ง	ตามธรรมชาติของบุคคล 5. ความขัดแย้งเป็นของดี เพราะจะช่วยกระตุ้น ให้คนพยายามหาทางแก้ปัญหา 6. มีปัจจัยหลายอย่างส่งผลต่อการทำงานของ คนปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ปัจจัยทางด้านพันธุกรรมและปัจจัย ทางด้านจิตวิทยา ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้ ว่าจะอยู่กับความขัดแย้งอย่างไร

ชูชีพ พุทธประเสริฐ (2545 อ้างถึงใน ปารวี อ่อนกาบัง, 2558, น.13) กล่าวสรุปเกี่ยวกับแนวคิดของความขัดแย้งเป็น 2 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดเดิม เป็นแนวคิดเชิงมนุษย์สัมพันธ์จะมองความขัดแย้งในลักษณะที่ไม่ประสงคในการอยู่ร่วมกัน คือ เห็นความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดีควรขจัดให้หมดไปโดยเร็วเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เป็นสิ่งที่เกิดจากความผิดพลาดหรือความล้มเหลวในแง่ของการสื่อสารความหมาย ขาดความเข้าใจความไม่เชื่อมั่นกัน การปกปิดกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง และมองว่าสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล

2. แนวคิดแบบใหม่ มองความขัดแย้งในทางบวกและเป็นเรื่องของการท้าทายความสามารถของผู้บริหาร คือ มองว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องดี ควรกระตุ้นให้เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการแข่งขันอันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องมีการควบคุมมิให้เกิดความเสียหายแก่องค์การ เห็นว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าสังคมใดเป็นผลที่เกิดจากการแข่งขันเพื่อให้ได้รางวัล

สมคิด บางโม (2552 อ้างถึงใน ณัฐพัชร์ ภูจอม, 2560 , น.16) กล่าวว่า การศึกษาความขัดแย้งอาจแบ่งแนวคิดได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. แนวคิดสมัยดั้งเดิม มีความเห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดีเป็นบ่อเกิดแห่งการทะเลาะวิวาทและความแตกแยกซึ่งสร้างความวุ่นวายให้แก่องค์การ ส่งผลร้ายต่อองค์การ ต้องหาทางหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดขึ้น

2. แนวคิดเชิงพฤติกรรม มีความเห็นว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่จะต้องเกิดขึ้นกับทุกกลุ่ม ทุกองค์การ เป็นพฤติกรรมขององค์การ มีทั้งประโยชน์และโทษบางสถานการณ์ความขัดแย้งมีประโยชน์มากกว่าโทษ ความคิดนี้เกิดขึ้นเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1940 เป็นต้นมาจนถึง ปี ค.ศ. 1970

3. แนวคิดเชิงปฏิสัมพันธ์ เป็นแนวคิดปัจจุบันเห็นว่าความขัดแย้งเป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพราะกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การ องค์การใดไม่มีความขัดแย้ง องค์การนั้นจะเฉื่อยชาหรือพัฒนาช้า ไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ควรกดหรือหลีกเลี่ยงความขัดแย้งแต่ควรหาประโยชน์จากความขัดแย้ง

ธวัชชัย ชมภูมาศ (2559, น.19) กล่าวว่า แนวคิดเดิมเห็นว่าความขัดแย้งควรถูกกำจัด เพราะทำให้องค์การแตกแยก ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เชื่อว่าในองค์การที่ดีที่สุดจะไม่มี ความขัดแย้งและสามารถหลีกเลี่ยงได้ การบริหารที่ผิดพลาดทำให้เกิดความขัดแย้ง ส่วนในแนวคิดปัจจุบันเห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งธรรมชาติอาจมีประโยชน์หรืออาจมีโทษขึ้นอยู่กับวิธีการบริหาร ความขัดแย้ง โดยในองค์การที่ดีที่สุดจะมีความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นันทน์ภัท แซ่มเงิน (2559, น.19) กล่าวว่า ความขัดแย้งในปัจจุบันได้มีมุมมองที่แตกต่างไปจากในอดีต ที่มองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ควรกำจัดทิ้งไปเนื่องจากความขัดแย้งจะทำให้องค์การเกิดความไม่สามัคคีและทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากมีความเข้าใจว่าในองค์การที่มีการบริหารจัดการที่ดีจะต้องไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น และสามารถหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขัดแย้งได้ แต่ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ โดยเฉพาะเมื่อมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันในสังคมหรือการที่ต้องทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลและยังจะมี ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มด้วยหากสมาชิกกลุ่มมีความแตกต่างกันมาในหลาย ๆ ด้าน ความขัดแย้งก็จะเกิดมากขึ้น จึงอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการยากที่คนเราจะทำงานร่วมกันในหน่วยงานโดยปราศจาก ความขัดแย้ง จนมีคำกล่าวว่า “ความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในชีวิตแต่ปัญหาไม่จำเป็นต้องมี” เพราะความขัดแย้งที่คงอยู่ในระดับหนึ่งอาจไม่ก่อให้เกิดปัญหา แม้กระนั้นนักบริหารก็ต้องให้ความสนใจกับเรื่องของความขัดแย้ง และเข้าเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากการศึกษาแนวคิดของความขัดแย้ง สรุปได้ว่า แนวคิดความขัดแย้ง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แนวคิดดั้งเดิม ที่เห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งเลวร้าย ทำให้องค์กรไม่ ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ไม่ควรเกิดขึ้นในองค์กร และแนวคิดปัจจุบันเห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทุกองค์การย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ความขัดแย้งอาจทำให้เกิดผลดีหรือ เกิดผลเสีย และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับวิธีการบริหาร ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

ประเภทของความขัดแย้ง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 อ้างถึงใน อ้างถึงใน ปารวี อ่อนกาบัง , 2558 น.22) ได้แบ่งความขัดแย้งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ความขัดแย้งส่วนบุคคล (Intrapersonal conflict) ความขัดแย้งของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดจากแรงกดดันที่ได้รับจากเป้าหมายหรือความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกัน หรือเป็นความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นเมื่อแต่ละบุคคลเกิดความสับสน วิดกกังวล หรือเกิดความตึงเครียด

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal conflict) เป็นความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสองคนขึ้นไปมีความขัดแย้งกัน ซึ่งอาจจะเป็นลักษณะด้านเหตุผล หรือด้านอารมณ์ หรือทั้งสองอย่างร่วมกัน

3. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม (Intergroup conflict) เป็นความไม่ลงรอยกันหรือเป็นปัญหาซึ่งเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มในองค์การ ความขัดแย้งเหล่านี้เกิดขึ้นเนื่องจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ความต้องการในการรับรู้ ทัศนคติ และการขาดความเข้าใจกัน หรือความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การ หรือเป็นความขัดแย้งทางด้านเหตุผลและอารมณ์ระหว่างกลุ่มในองค์การ ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มงานในหน้าที่หรือกลุ่มงานข้ามหน้าที่ก็ได้ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มเป็นเรื่องปกติในองค์การ แต่ส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการร่วมมือกันและผสมประสานกิจกรรมในการทำงาน ซึ่งวิธีที่จะช่วยลดความขัดแย้งประเภทนี้คือ การจัดตั้งทีมงานข้ามหน้าที่ หรือหน่วยเฉพาะกิจขึ้นอีกทั้งยังช่วยสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

4. ความขัดแย้งระหว่างองค์การ (Interorganizational conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการแข่งขันระหว่างองค์การธุรกิจต่าง ๆ

กฤษกร ภาดี (2556 อ้างถึงใน ญัฐพัชร์ ภูจอม, 2560, น.27) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งประเภทของความขัดแย้ง พบว่า มีความแตกต่างกันในหลายแนวทาง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักการที่ใช้ในการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งประเภทของความขัดแย้ง โดยแบ่งได้เป็นกลุ่ม ดังนี้

1. แบ่งตามความขัดแย้งที่แฝงอยู่ คือความขัดแย้งที่เป็นความคิดความรู้สึกที่อยู่ภายในตัวบุคคล และความขัดแย้งที่ปรากฏชัดเจนความขัดแย้งที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เห็นได้

2. แบ่งตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ

2.1 ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data conflict)

2.2 ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ (Interest conflict)

2.3 ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structural conflict)

2.4 ความขัดแย้ง ด้านความสัมพันธ์ (Relationship conflict)

2.5 ความขัดแย้งด้านค่านิยม (Values conflict)

3. แบ่งตามขนาดของการปฏิสัมพันธ์ คือแบ่งเป็น

3.1 ความขัดแย้งในตนเอง คือ ความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นกับบุคคลเพียง 1 คน

3.2 ความขัดแย้งระหว่างบุคคล คือ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคคล 2 คน

3.3 ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม คือ ความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นกับบุคคล 2 กลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปแต่ไม่หมายรวมถึงบุคคลทั้งหมดในองค์การ

3.4 ความขัดแย้ง ระหว่างองค์การ คือ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคล 2 กลุ่ม

วิโรจน์ มโนกิจอุดม (2558 , น.26) กล่าวว่า ความขัดแย้ง แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งในระดับบุคคลเป็นความขัดแย้งที่เกิดภายในตัวบุคคล ความขัดแย้ง

ระหว่างบุคคล ความขัดแย้งของบุคคลและกลุ่มบุคคล

2. ความขัดแย้งในระดับองค์การเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และ

ความขัดแย้งระหว่างองค์การกับองค์การ

วิชิราวุธ กองเพชร (2558, น.21) กล่าวว่า ประเภทของความขัดแย้ง แบ่งได้หลายประเภทแล้ว แต่เกณฑ์ที่ใช้แบ่ง สรุปได้ว่า ความขัดแย้งแบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. ความขัดแย้งในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ความขัดแย้งในบทบาท

1.2 ความขัดแย้งในอำนาจ

2. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ได้แก่

2.1 ความขัดแย้งในหน้าที่ การปฏิบัติงาน

2.2 ความขัดแย้งในแนวคิด หรือกับผู้บังคับบัญชา

2.3 ความขัดแย้งในแนวนอน หรือความขัดแย้งกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

นันทน์ภัส แซ่มเงิน (2559 , น.26) ความขัดแย้ง แบ่งออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล ลักษณะนี้จะเกิดขึ้นกับบุคคลเกือบทุกคน ทั้งนี้เพราะเจตคติ แนวคิด ความมั่นคง ภูมิความรู้ ประสบการณ์ของบุคคลแต่ละคนไม่เหมือนกันไม่เท่ากัน ดังนั้นเมื่อบุคคลได้รับมอบหมายภารกิจให้ทำงานที่ไม่ถนัดจะมีความไม่แน่ใจเกี่ยวกับว่าเขาถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานอะไรควรรับหรือปฏิเสธ ถ้ารับจะทำได้สำเร็จหรือไม่

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ลักษณะนี้มักจะมีสาเหตุมาจากความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพของบุคคล ระดับความงาม ความหล่อ ทักษะคติของบุคคลที่มีต่อการเมือง การเศรษฐกิจ การปกครอง รสนิยมในการเข้าสังคม การรับประทานอาหาร การแต่งกาย อุปนิสัยใจคอ ความเป็นคนใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อัจฉาริษา หรือคุยโม้อวด

3. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่ม เป็นลักษณะขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับที่สถานที่กลุ่มกำหนดขึ้นมาเพื่อปฏิบัติงานของกลุ่มและสมาชิกของกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกันออกไป หรือบุคคล

ที่ไม่ใช่สมาชิกของกลุ่มไม่เห็นด้วย

4. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มภายในองค์กรเดียวกัน ได้แก่ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาระหว่างสมาชิกระดับต่าง ๆ ความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ระหว่างฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายใช้คำปรึกษาและความขัดแย้งของกลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ลักษณะนี้จะเป็นปัญหาต่อเนื่องมาจากการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่

5. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร ลักษณะนี้เป็นรูปแบบที่มีการแข่งขันในทางด้านการผลิตและการบริหาร ปรวิชัย เป้าหมายขององค์กรแต่ละองค์กร ความขัดแย้งในด้านการผลิต การดำเนินงานในเชิงแข่งขันการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของตลาด การพยายามที่จะครอบครองตลาดธุรกิจ ระบบการประมวล การพัฒนาสินค้าชนิดใหม่ที่มีคุณภาพ ราคาถูก และบริการดีเยี่ยมเพื่อเอาชนะคู่แข่ง เป็นเรื่องขององค์กรทุกองค์กรต้องคิดต้องทำอยู่เสมอ และต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

สมพร แก้วมรกต (2559 , น.25) กล่าวว่า ประเภทของความขัดแย้งนั้น หากพิจารณาจากเหตุของความขัดแย้ง จะแบ่งความขัดแย้งออกได้เป็น 4 แบบที่สำคัญ ๆ คือ

1. ความขัดแย้งทางบุคลิกภาพ เหตุเพราะมีบุคลิกภาพที่ขัดกัน
2. ความขัดแย้งทางความคิด เหตุเพราะมีความคิดที่ไม่ตรงกัน
3. ความขัดแย้งทางปฏิบัติ เหตุเพราะมีแนวปฏิบัติแตกต่างกันแม้จะมีเป้าหมายเหมือนกัน
4. ความขัดแย้งในผลประโยชน์ เหตุเพราะมีผลประโยชน์ขัดกันหรือประสานประโยชน์กัน

ไม่ได้ หากพิจารณาตามวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง จะแบ่งความขัดแย้ง ออกได้ 6 แบบ ดังนี้

1. ความขัดแย้งภายในบุคคล
2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล
3. ความขัดแย้งภายในกลุ่ม
4. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม
5. ความขัดแย้งภายในองค์กร
6. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร

จากการศึกษาประเภทของความขัดแย้ง สรุปได้ว่า ความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1. ความขัดแย้งในตัวบุคคล 2. ความขัดแย้ง ระหว่างบุคคล 3. ความขัดแย้งภายในกลุ่ม 4. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม และ 5. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร

สาเหตุของความขัดแย้ง

จุฬาลักษณ์ ณีรัตนพันธ์ (2540 อ้างถึงใน วันชัย ทองพรม, 2558, น.28) กล่าวว่า สาเหตุของความขัดแย้งส่วนใหญ่จะเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความไม่ชัดเจนในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่ขัดแย้งกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งถูกจำกัดในขอบเขตอำนาจหน้าที่จะทำให้ความขัดแย้งรุนแรงในทางกลับกัน ถ้ามีการทำให้เกิดความกระจ่างในบทบาทของแต่ละฝ่าย แต่ละฝ่ายสามารถคาดหวังในแบบแผนของพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งได้โอกาสที่จะไม่สอดคล้องกันจะน้อยในองค์การใดที่มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นรายบุคคลในรูปของการพรรณนางานและมีแผนภูมิแสดงถึงสายการบังคับบัญชาและการประสานที่ชัดเจนความขัดแย้งจะน้อยกว่าองค์การที่ไม่มีหรือมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้แต่ไม่กระจ่างชัดเท่าที่ควร

2. ความขัดแย้งเนื่องจากความสนใจแต่ละฝ่ายที่ขัดแย้งกันมีความสนใจมีจุดมุ่งหมายเดียวกันเป็นสาเหตุหนึ่งพบมากในองค์การอาจแย่งทรัพยากร คน เงิน เครื่องมือที่มีอยู่อย่างจำกัดหวังรางวัลหรือผลตอบแทนจากการทำงานผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร อาจไม่แสดงความขัดแย้งโดยเปิดเผย แต่จะไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน

3. ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็วัฒนธรรมในการทำงานการมองความเปลี่ยนแปลงการให้คุณค่าของคนหรือการดำเนินชีวิต ด้านการทำงานมีการทำงานมองการทำงานเป็นหนทางไปสู่จุดหมายปลายทางแต่อาจจะมีการมองการทำงานเป็นการตอบสนองความพึงพอใจที่ได้ทำงาน เช่นเดียวกับการมองการเปลี่ยนแปลงบ้างจะมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดง ความเจริญก้าวหน้าความสร้างสรรค์ในขณะที่ทุกคนมองการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งรบกวนชีวิตโดยปกติทำให้เกิดความยุ่งยากเป็นการรบกวนและต้องแบกภาระและปรับตัวมากขึ้นสำหรับการให้คุณค่าบางคนจะให้คุณค่าแก่บุคคลที่ถือว่ามีความเอกลีขีพิเศษเฉพาะตัวบางคนให้ค่าก็ต่อเมื่ออยู่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคน ด้านความแตกต่างของวัฒนธรรมนี้ถ้าบุคคลไม่ต้องการยอมรับซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นแน่นอนเพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีผลต่อการแสดงออกและจะกระทบกับ บุคคลรอบด้าน

4. การรวมตัวระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เป็นอีกสาเหตุหนึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งการรวมตัว อาจ หมายถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีสัมพันธภาพที่เป็นทางการหากการตัดสินใจเกิดขึ้น เฉพาะกับบุคลากรในระดับสูงการร่วมมือในบุคลากรในระดับต่ำลงเมื่อใดก็ตามที่มีโอกาสได้เป็นส่วน ร่วมตัดสินใจมากขึ้นความขัดแย้งจะน้อยลง นอกจากนี้ความสัมพันธ์และระดับความรู้ของแต่ละฝ่าย ยังมีส่วนทำให้เกิดการขัดแย้งด้วย

5. อุปสรรคด้านการสื่อสาร ถ้ามีการแบ่งกลุ่มบุคคลออกจากกันไม่ว่าจะเป็นการแบ่งโดย ทางกายภาพหรือแบ่งด้วยเวลาลักษณะการแบ่งมีโอกาสให้เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างกลุ่มและ ก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ความรู้ความเข้าใจในบุคคลต่างกลุ่มมักผนวกกับความขัดแย้งเสมอ ช่องว่าง หรือห้วงเวลาที่ถูกแบ่งออกไปมักจะทำให้เกิดกลุ่มโดยธรรมชาติและจะส่งเสริมให้ต่างกลุ่มต่างมีความสนใจ และเป้าหมายเป็นของตนเอง

6. การพึ่งพาระหว่างกลุ่มความขัดแย้งเกิดขึ้นได้มากถ้ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งต้องพึ่งพากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถ้าแต่ละกลุ่มพึ่งพากันและกันมีผลประโยชน์ด้วยกันด้วยความรู้สึกทัดเทียมกันความขัดแย้งจะไม่เกิดขึ้น ในทางกลับกันเมื่อเกิดความรู้สึกว่าทรัพยากรที่มีถูกแบ่งโดยไม่เสมอภาคกันความขัดแย้งจะเกิดขึ้นทันที

7. ความแตกต่างในองค์การ ยิ่งมีความแตกต่างกันมาก ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเป็นเงาตามตัวกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันทำงานในองค์การที่มีการบริหารงานยุ่งยากซับซ้อนโอกาสจะเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งจะมีมากขึ้น เช่น การแบ่งอำนาจหน้าที่เป็นหลายระดับย่อมมีปัญหาอุปสรรคด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

8. การลงมติหรือความคิดเห็นความขัดแย้งจะเกิดขึ้นทันทีที่จะต้องมีการลงมติหรือความคิดเห็นเพื่อตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งบุคคลอาจไม่ยอมรับมติและความคิดเห็นของบุคคลอื่น ความขัดแย้งประเภทนี้อาจหลีกเลี่ยงได้โดยการออกเสียงหรือลงคะแนนโดยไม่ต้องมีการเผชิญหน้ากัน แต่วิธีการนี้มีได้หมายความว่า จะป้องกันมิให้เห็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาที่ตามมาได้ เช่น อาจมีการจ้องจับผิดว่าใครอยู่ข้างมากน้อยเพียงใดและอาจจะเกิดการรวมตัวกันเพื่อต่อต้านอีกฝ่ายหนึ่ง

9. การควบคุมพฤติกรรม ในที่ทำงานใดมีการควบคุมหรือบังคับให้บุคคลอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับมาก ๆ จะก่อให้เกิดความขัดแย้งสูงกฎข้อบังคับอาจรวมถึงมาตรฐานการทำงานนโยบายระเบียบปฏิบัติที่มีผลทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต้องทำตามการควบคุมนี้จะมีผล 2 ประการ คือ เป็นการลดหรือป้องกันปัญหาความขัดแย้งในขณะเดียวกันจะมีผลจากการควบคุมด้วยจึงทำให้เกิดความรู้สึกต่อต้านโดยเฉพาะกับบุคคลที่มีลักษณะต้องการความเป็นอิสระและ การบังคับบัญชาตนเองสูง

10. การคั่งค้างของปัญหาที่ไม่ได้รับการแก้ไข เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เพิ่มระดับความขัดแย้งได้มากขึ้นโดยเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาใด ๆ ที่ถูกเก็บกดไว้โดยไม่มี การเอาใจใส่แก้ไข การเก็บกดนี้อาจเกิดการใช้อำนาจบารมีของอีกฝ่ายหนึ่งความเก็บกดสะสมมากขึ้นกลายเป็นสภาพการณ์นำไปสู่ความขัดแย้งอื่น ๆ ต่อไป

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2544 อ้างถึงใน วีรรัตน์ เขียนรูปครุฑ, 2558, น.27) กล่าวว่า สาเหตุความขัดแย้ง มีดังนี้

1. การจัดสรรทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ คนเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องจัดสรรให้แก่กลุ่มต่าง ๆ ปัญหาเกิดขึ้นเนื่องจากการแบ่งสรรปันส่วนไม่ได้เป็นไปตามความต้องการทรัพยากร มีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการ เช่น การให้เงินไม่ทั่วถึง

2. ความแตกต่างในด้านเป้าหมายของบุคคลกับองค์การสิ่งที่เราตั้งไว้ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายเนื่องจากแต่ละบุคคลมีเป้าหมายแตกต่างกันเมื่อมาอยู่ร่วมกันทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์การทำให้คนเราเลือกปฏิบัติแตกต่างกันไปด้วย
 3. ความไม่สัมพันธ์กันระหว่างคำสั่งอย่างเป็นทางการกับคำสั่งที่ไม่เป็นทางการโดยทั่วไป สิ่งที่เป็นคำสั่งควรเป็นแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกันแต่บางครั้งหน่วยงานมีคำสั่งที่ถูกต้องมีระเบียบมีการเลือกปฏิบัติสำหรับบางคนมีข้อยกเว้น เช่น การมาทำงานสาย การขาดงาน หรือในกรณีที่คำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรกับคำสั่งด้วยวาจาไม่ตรงกันก็มี
 4. ลักษณะโครงสร้างขององค์การแต่ละแผนกมีความแตกต่างกันแผนกขายกับแผนกบัญชีมีลักษณะหน้าที่และงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอยู่ทำให้เกิดความสำคัญและเป้าหมายของงานและลักษณะผู้ปฏิบัติงานอาจเห็นความแตกต่างของการเลือกปฏิบัติของฝ่ายบริหารที่ให้ความสำคัญไม่เท่ากันทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้
 5. ความแตกต่างในด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ เป้าหมายส่วนตัว ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งแตกต่างจากคนอื่นทำให้เกิดการยึดถือ เชื่อมั่นในความคิดของตนเองการปฏิบัติของตนทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้
 6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นความไม่สัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับความเชื่อ ความคิด ความสามารถของตน บางคนมีแนวความคิดเช่นนี้แต่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรืองานที่ทำอยู่นั้น แต่ความสามารถที่ตนเองทำสูงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและมีความเห็นขัดแย้งกับผู้อื่นในเรื่องการทำงานนอกจากนี้การไม่ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนก็ทำให้การทำงานมีความขัดแย้งกันได้
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551 อ้างถึงใน ปารวี อ่อนกาบัง, 2558, น.29) กล่าวว่า สาเหตุของความขัดแย้งมี ดังนี้
1. ข้อเท็จจริง (Facts) การได้รับรู้ข้อมูลที่แตกต่างกัน จากแหล่งที่แตกต่างกัน ทำให้แต่ละฝ่ายมีข้อเท็จจริงที่แตกต่างกัน และทำให้เกิดความสนใจและการตัดสินใจต่างกันไปด้วย
 2. ค่านิยม (Values) บุคคลหรือกลุ่มที่มีค่านิยมแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้และการตัดสินใจแตกต่างกัน
 3. ความเชื่อ (Belief) ความเชื่อในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เช่น การเมือง ศาสนา หรือ ศรัทธาต่าง ๆ ทำให้บุคคลหรือกลุ่มมีความแตกต่างกันเนื่องจากความเชื่อเป็นการรับรู้ข้อมูลจากสังคมหรือสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มเป็นเวลานานและยากที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อต่าง ๆ ในระยะเวลาอันสั้น
 4. เป้าหมาย (Goals) บุคคลหรือกลุ่มที่มีเป้าหมายแตกต่างกันจะทำให้บุคคลหรือกลุ่มมีความสนใจรับรู้และการตัดสินใจที่แตกต่างกันเพื่อให้ถึงเป้าหมายของตน

5. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) โครงสร้างองค์การทำให้บุคคลต้องทำงานร่วมกัน ซึ่งความขัดแย้งอาจเกิดจากการแบ่งงานตามโครงสร้างองค์การไม่เหมาะสม ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไปงานมีความก้าวร้าวกันหรือมีลำดับชั้นในการรายงานมากเกินไป เป็นต้น

6. ความเปลี่ยนแปลง (Change) ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์การไม่ว่าจะเป็น โครงสร้างองค์การ ระบบการทำงาน การปรับตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน ย่อมมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความพึงพอใจและไม่พอใจเนื่องจากเสียผลประโยชน์หรือไม่ได้รับผลประโยชน์ตามที่ตนคาดหวัง ทำให้ความสนใจของบุคคลเปลี่ยนไป

7. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความแตกต่างของบุคคลทั้งด้านพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจและการยอมรับผู้อื่นมีผลต่อประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของบุคคล การติดต่อสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพอาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิดจนกลายเป็นความขัดแย้งได้

วิโรจน์ มโนกิจอุดม (2558, น. 33) กล่าวว่า สาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะเกิดจากตัวบุคคลก่อนเป็นอันดับแรกก็มีสาเหตุมาจากที่บุคคลมีภูมิหลังที่แตกต่างกันจึงมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมประสบการณ์ที่ต่างกันทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการกระทำ การแสดงออก การรับรู้ ความรู้สึกที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งได้มากที่สุดแล้วจะก่อตัวจนเป็นสาเหตุของความขัดแย้งในระดับองค์การต่อไป เช่น เกิดความขัดแย้งในผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ความขัดแย้งในการบังคับบัญชา ความขัดแย้งในทรัพยากรที่มีจำกัด รวมไปถึงความขัดแย้งที่เกิดจากปัจจัยภายนอกด้วย เช่น กฎระเบียบ เป็นต้น

ธวัชชัย ชมภูมาศ (2559, น.28) กล่าวว่า สาเหตุของการเกิดความขัดแย้ง มีดังนี้

1. เกิดจากองค์ประกอบส่วนบุคคล ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านพฤติกรรม และบุคลิกภาพของบุคคล
2. ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ได้แก่ ความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระบบการสื่อสารในองค์การ ความสัมพันธ์ของการทำงานกลุ่ม
3. สภาพขององค์การ ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของโครงสร้างทางการบริหาร เป้าหมายของการทำงาน กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป ความขาดแคลนทรัพยากร การแข่งขันระหว่างกลุ่ม หรือบุคคล การรับรู้ การแปลความหมาย และความเข้าใจที่แตกต่างกัน

รุ่งนภา กระสังข์ (2559, น.35) กล่าวว่า สาเหตุของความขัดแย้ง จำแนกเป็น 3 สาเหตุใหญ่ ๆ คือ

1. ติดต่อสื่อสาร หมายถึง การไม่เข้าใจความหมายของข้อมูล การไม่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล การได้รับข้อมูลไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน การที่บุคคลทั้งสองฝ่ายเข้าใจไม่ตรงกัน หรือข้อมูลมาจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน ในกรณีเดียวกันมีความจำกัดและอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร

ขาดเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร ความล่าช้าในการรับข้อมูลการได้รับข้อมูลมากเกินไปหรือน้อยเกินไป รวมถึงการใช้ภาษาสื่อสารที่ไม่ชัดเจน

2. โครงสร้างขององค์การ หมายถึง ความแตกต่างในอำนาจหน้าที่ ความไม่ชัดเจนในสายบังคับบัญชา การแบ่งภาระงานไม่เท่ากัน วัตถุประสงค์ของบุคลากรกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ไม่สอดคล้องกัน การให้รางวัลและการลงโทษไม่เท่าเทียมกัน บทบาทขัดแย้งกัน ทรัพยากรมีไม่พอเพียงในการปฏิบัติงานต้องแย่งกันใช้

3. ตัวแปรส่วนบุคคล หมายถึง อายุ ลักษณะนิสัย อารมณ์ ค่านิยม ทักษะ ความเชื่อ บุคลิกภาพ การศึกษา รวมถึงประสบการณ์ของบุคคลที่แตกต่างกัน หรือเป็นบุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ มีความชำนาญและความถนัดต่างกัน ไม่พอใจบทบาทของตนเอง ขอบวางอำนาจ ไม่ยอมฟังใคร

นันทน์ภัส แซ่มเงิน (2559 , น.31) กล่าวว่า ความขัดแย้งเกิดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านบุคคล ได้แก่ ความแตกต่างในภูมิหลัง ด้านปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ ปัญหาของการสื่อสาร และด้านของสภาพองค์การ ได้แก่ การมีทรัพยากรที่จำกัด ความคลุมเครือ กฎเกณฑ์ที่เข้มงวด การแข่งขัน การมีข้อยกเว้น และมีสาเหตุมาจาก 4F Fear (ความกลัว) Force (การใช้กำลัง หรือ การใช้อำนาจ) Fair (ความเป็นธรรม) และ Fund (ทุน) จากการศึกษาสาเหตุความขัดแย้ง สรุปได้ว่า ความขัดแย้งมีสาเหตุมาจาก

1. ความแตกต่างในด้านพฤติกรรมและบุคลิกภาพของบุคคล ในด้านอายุ นิสัย อารมณ์ ค่านิยม และความเชื่อ การศึกษา เป็นต้น
2. ปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่มีความเข้าใจไม่ตรงกัน มีความจำกัดหรือมีอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร
3. ระบบโครงสร้างขององค์การที่มีความแตกต่างในหน้าที่ ภาระงาน เป้าหมายที่ไม่ตรงกัน การมีทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ความสัมพันธ์ของการทำงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากการศึกษาสาเหตุของความขัดแย้ง สรุปได้ว่า ความขัดแย้ง มีสาเหตุมาจากการความแตกต่างในด้านความคิด ค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมาย การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ความไม่ชัดเจนของอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคล หรือแต่ละฝ่ายและการสื่อสารที่ไม่มีความชัดเจน รวมไปถึงความแตกต่างทางด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ นิสัยส่วนตัว เป็นต้น

วิธีการบริหารความขัดแย้ง

จอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1987 อ้างถึงใน นันทน์ภัส แซ่มเงิน, 2559, น.30)

ได้เสนอแบบพฤติกรรมในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง 5 แบบ คือ

1. ลักษณะแบบ “เต่า” (ถอนตัว, หลบหัว) มีลักษณะหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ยอมละวัตถุประสงค์และความสัมพันธ์ส่วนตัว พยายามหลีกเลี่ยงจากประเด็นปัญหาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง โดยการหลีกเลี่ยงไม่เผชิญกับคู่กรณี และหลีกเลี่ยงจากผู้คนในแวดวงนั้น นอกจากนี้จะไม่ตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ปัญหา ผู้มีลักษณะเช่นนี้คิดว่าไม่มีประโยชน์ในการแก้ไขความขัดแย้งรู้สึกสิ้นหวัง และมีความเชื่อว่า การถอนตัวจากสภาพขัดแย้ง ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจเป็นการง่ายกว่าการเผชิญหน้า มองเป้าหมายของงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ

2. ลักษณะแบบ “ฉลาม” (บังคับ, ชอบใช้กำลัง) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้อำนาจตามตำแหน่ง (Authority) คำนึงถึงเป้าหมายงานหรือความต้องการของตนเองมากกว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พยายามแสดงอำนาจเหนือฝ่ายตรงข้าม โดยการบังคับให้ยอมรับทางออกของความขัดแย้งที่ตนกำหนด การบรรลุเป้าหมายเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด สัมพันธภาพมีความสำคัญน้อยมาก ผู้มีลักษณะเช่นนี้จะพยายามทำทุกอย่างให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่คำนึงความเสียหายใด ๆ ไม่สนใจในความต้องการของคนอื่น ไม่สนใจที่คนอื่นไม่ชอบหรือไม่ยอมรับ ตนมีความเชื่อว่า ความขัดแย้งจะยุติได้เมื่อมีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ชนะ และอีกฝ่ายเป็นผู้แพ้ และลักษณะแบบฉลามต้องการเป็นผู้ชนะ และลักษณะแบบฉลามต้องการเป็นผู้ชนะ ชัยชนะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและประสบความสำเร็จ แต่ความพ่ายแพ้ก่อให้เกิดความรู้สึกอ่อนแอ ความไม่เหมาะสมและความล้มเหลว ลักษณะฉลามจะพยายามเอาชนะด้วยการโจมตี โคนล้ม พิชิต คุกคามผู้อื่น

3. ลักษณะแบบ “ตุ๊กตาหิม” (สัมพันธภาพราบรื่น) ลักษณะนี้เชื่อว่าสัมพันธภาพเป็นสิ่งสำคัญมาก เป้าหมายส่วนตัวมีความสัมพันธ์น้อย ต้องการให้เป็นที่ยอมรับและชอบพอ เชื่อว่าความขัดแย้งหลีกเลี่ยงได้เพื่อเห็นแก่ความกลมเกลียว การถกถึงความขัดแย้งเป็นการทำลายความสัมพันธ์และเกรงว่าหากความขัดแย้งยังดำเนินต่อไป จะสะท้อนความรู้สึกและทำลายสัมพันธภาพ ยอมยกเลิกเป้าหมาย เพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีไว้ ใช้วิธีการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขเหมือนครอบครัวเดียวกัน

4. ลักษณะแบบ “สุนัขจิ้งจอก” (ประนีประนอม, แก้ปัญหาเฉพาะหน้า) รูปแบบนี้จะคำนึงถึงเป้าหมายส่วนตนและสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในระดับปานกลาง แสวงหาการประนีประนอม ยอมละเป้าหมายส่วนตนบางส่วนและชักจูงให้ผู้อื่นสละเป้าหมายบางส่วนพยายามหาข้อสรุปต่อข้อขัดแย้งที่ได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย พร้อมและเต็มใจที่จะสละวัตถุประสงค์และสัมพันธภาพบางส่วนเพื่อหาข้อตกลงร่วมที่ดี

5. ลักษณะแบบ “นกฮูก” (เผชิญหน้ากัน, สุขุม) รูปแบบนี้ จะมองความขัดแย้งว่าเป็น ปัญหาที่ต้องแก้ไข ให้คุณค่าแก่เป้าหมายและสัมพันธภาพ และหาทางออกที่สนองต่อเป้าหมาย ทั้งของตนและของผู้อื่น ถือว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ปรับปรุงสัมพันธภาพโดยการลดความตึงเครียด ระหว่างบุคคลทั้งสอง พยายามที่จะถกประเด็นเพื่อระงับความขัดแย้งที่เป็นปัญหา การหาทางแก้ไข ซึ่งเป็นที่พอใจของตนและผู้อื่น ทำให้สามารถคงสัมพันธภาพไว้ได้ สิ่งที่จะทำให้เกิดความพอใจ คือ การบรรลุเป้าหมายของตนเองและผู้อื่น ความเครียดและความรู้สึกในทางลบได้รับการคลี่คลายแล้ว

โทมัสและคิลแมน (Thomas & Kilmann, 1987, อ้างถึงใน สมพร แก้วมรกต, 2559, น.33) ได้ทำการศึกษาถึงแนวทางและวิธีการจัดการความขัดแย้ง พบว่า จำแนกได้เป็น 5 แนวทาง คือ

1. การเอาชนะ (Competition) หลายต่อหลายครั้งที่คนเราใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้ง ด้วยการเอาชนะ โดยมุ่งเน้นชัยชนะของตนเองเป็นสำคัญ ดังนั้น วิธีนี้จึงมีการพยายามใช้อิทธิพลกลวิธี หรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้คู่กรณียอมแพ้ รวมไปถึงบางฝ่ายหรือทั้ง 2 ฝ่าย อาจใช้วิธีสกรอก เพื่อเอาชนะกันก็ได้ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะ “ชนะ-แพ้” ซึ่งแน่นอนที่สุดต้องมีความสูญเสีย เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2. การยอมให้ (Accommodation) เป็นวิธีการที่เน้นการเอาใจผู้อื่นอยากให้เป็นที่ยอมรับและได้รับความรัก มุ่งสร้างความพอใจแก่คู่กรณีโดยที่ตนเองจะต้องยอมเสียสละผลลัพธ์ ที่เกิดก็จะเป็นแบบ “ชนะ-แพ้” เช่นกัน

3. การหลีกเลี่ยง (Avoiding) เป็นวิธีการจัดการในลักษณะไม่สู้ปัญหา ไม่ร่วมมือในการ แก้ปัญหา ไม่สนใจความต้องการของตนเองและผู้อื่นพยายามวางตัวเหนือปัญหาแนวทางนี้ผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นมักเป็นแบบ “แพ้-แพ้” เป็นส่วนใหญ่

4. การร่วมมือ (Collaboration) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งขจัดความขัดแย้งโดยต้องการให้เกิด ความพอใจทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นเป็นความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหามุ่งให้เกิดประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะเป็นลักษณะ “ชนะ-ชนะ” (“Win-win”)

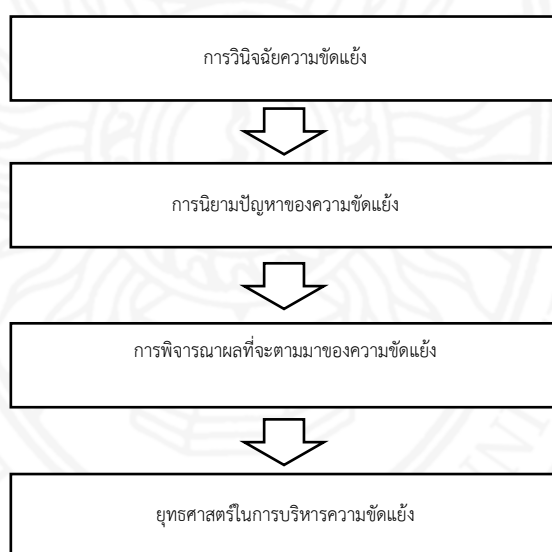
5. การประนีประนอม (Compromising) เป็นความพยายามที่จะให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายได้รับความพอใจบ้างและต้องยอมเสียสละบ้างแต่แนวทางนี้เมื่อใช้ไปก็อาจนำไปสู่วิธีแรกก็ได้ ผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นจากการแก้ไขความขัดแย้งแบบนี้ อาจเป็นแบบ “แพ้-แพ้” หรือ “ชนะ-แพ้” ก็ได้ การบริหารจัดการความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534 อ้างถึงใน ธวัชชัย ชมภูมาศ 2559, น.30) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารความขัดแย้งเกี่ยวข้องกับการวินิจฉัย (Diagnosis) และการเข้าแทรกแซง (Intervention) จุดมุ่งหมายของการวินิจฉัยก็เพื่อจะหาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้งโดยพิจารณาว่าบุคคลหรือกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเป้าหมาย หรือ วิธีการอย่างไร ขอบเขตของความรับผิดชอบของบุคคลหรือของกลุ่มชัดเจนหรือไม่บุคคลหรือกลุ่มมี

การแข่งขันเพื่อจะได้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดหรือไม่ตลอดจนพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะเข้าไปแทรกแซงหรือไม่จุดมุ่งหมายของการเข้าไปแทรกแซงของผู้บริหารสถานศึกษาก็เพื่อจะให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่พอเหมาะและจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ

การแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความขัดแย้ง ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ง่ายแต่มักจะแก้ไขได้ยาก เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเข้าใจวิเคราะห์ ตัดสินใจและดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในการบริหารความขัดแย้งจาก 3 ประการต่อไปนี้

1. กระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งที่สร้างสรรค์และมีประโยชน์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือสถานศึกษา ในเมื่อความขัดแย้งมีในระดับค่อนข้างต่ำ
2. ลดระดับของความขัดแย้งหรือระงับความขัดแย้ง ในเมื่อความขัดแย้งมีระดับสูงเกินไปจนกระทั่งเป็นผลเสียแก่หน่วยงานหรือสถานศึกษา
3. การแก้ปัญหาความขัดแย้งแนวคิดกระบวนการบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management Process) แบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอน ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการของการบริหารความขัดแย้ง

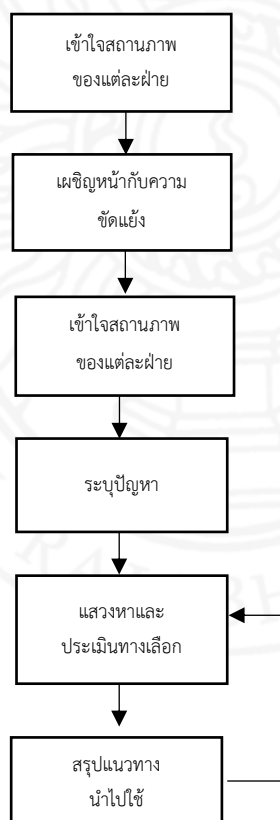
จากภาพที่ 1 อธิบายกระบวนการของการบริหารความขัดแย้ง ดังนี้

1. การวินิจฉัยความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาสาเหตุแห่งความขัดแย้ง
2. การนิยามปัญหาความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาว่าธรรมชาติของความขัดแย้งว่า เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม
3. การพิจารณาผลที่จะตามมาของความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาว่าผลของความขัดแย้ง

ที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดีผลที่จะเกิดขึ้นขณะนี้เป็นอย่างใด และผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นอย่างไร

4. ยุทธศาสตร์ในการบริหารความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาว่าจะใช้เทคนิควิธีใดในการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์การวินิจฉัยความขัดแย้งการนิยามปัญหาของความขัดแย้ง การพิจารณาผลที่จะตามมาของความขัดแย้งยุทธศาสตร์ในการบริหารความขัดแย้ง

ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี (2550 อ้างถึงใน วิโรจน์ มโนกิจอุดม, 2558, น.47) ได้กล่าวว่าการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ดีนั้นจำเป็นต้องนำวิธีการบริหารความขัดแย้งที่ทุก ๆ ฝ่ายได้รับความพึงพอใจมาใช้ (Win-Win Approach) แต่ผู้บริหารหลาย ๆ คนก็ไม่ทราบอย่างแท้จริงว่าจะนำมาใช้อย่างไร สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งให้หมดไปนั้น คือ การนำกระบวนการที่เป็นขั้นตอนในการจัดการความขัดแย้งเข้ามาใช้ เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสม สำหรับทุกฝ่ายกระบวนการจัดการความขัดแย้งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังภาพ



ภาพที่ 2 กระบวนการในการบริหารความขัดแย้ง

จากภาพภาพที่ 2 อธิบายกระบวนการในการบริหารความขัดแย้งได้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 เผชิญหน้ากับความขัดแย้ง (Confront with the Conflict) ผู้บริหารต้องกล้าที่จะเผชิญกับ ปัญหาและพยายามหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้นให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม โดยพยายามลดอคติส่วนตัวลง และนำเอาแนวความคิดเชิงบูรณาการมาช่วยในการหาทางออกที่เหมาะสมแก่ตนเองและฝ่ายตรงข้าม ผู้บริหารต้องเลือกเวลา และสถานที่ที่เหมาะสมในการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งและให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 2 เข้าใจสถานภาพของแต่ละฝ่าย (Understand Each Other's Position) การจัดการความขัดแย้งจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นถ้าแต่ละฝ่ายเข้าใจสถานภาพของฝ่ายตรงข้าม เช่น การหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้งให้ได้ว่ามาจากสาเหตุใด เพราะไม่เช่นนั้นจะทำให้ทั้งสองเสียเวลาในการแก้ปัญหาได้ รวมถึงการศึกษาถึงอารมณ์ และความรู้สึกที่แท้จริงที่มีส่วนช่วยให้เห็นถึงความขัดแย้งที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องพยายามชี้ให้ทั้งสองฝ่ายเห็นว่ากระบวนการแก้ไขความขัดแย้งจะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้เลยถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากทั้ง 2 ฝ่าย

ขั้นที่ 3 ระบุปัญหา (Identify the problem) ในขั้นนี้ทั้ง 2 ฝ่ายต้องสร้างความชัดเจนของปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันโดยทั้ง 2 ฝ่ายยอมรับถึงข้อเสนอกับข้อจำกัดที่ต้องทำร่วมกันเพื่อจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นขั้นตอนที่ยากที่สุดในกระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้งเพราะโอกาสที่ทั้ง 2 ฝ่ายมีโอกาสที่จะไม่ยอมกันและมุ่งที่จะเอาชนะหรือบรรลุความต้องการของตนมีมากซึ่งทำให้เกิดการแพ้ ชนะขึ้นและนำไปสู่ความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ ดังนั้นสิ่งที่ทั้ง 2 ฝ่ายต้องตระหนักไว้เสมอคือ การนำเอาหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้เมื่อต้องร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยทั้ง 2 ฝ่ายต้องมีความเคารพต่อตนเองและฝ่ายตรงข้าม และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน

ขั้นที่ 4 แสวงหาและประเมินทางเลือก (Search for Appropriate Alternatives and Evaluation) ทั้งสองฝ่ายต้องร่วมกันหาแนวทางและสร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหา โดยทางเลือกที่สร้างขึ้นนั้นจะต้องได้รับความยินยอมและเป็นที่ยอมรับแก่ทั้ง 2 ฝ่ายไม่ใช่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเท่านั้น ในขั้นที่ 4 นี้สามารถแบ่งขั้นตอนย่อย ๆ ได้อีก 2 ขั้นตอนคือ

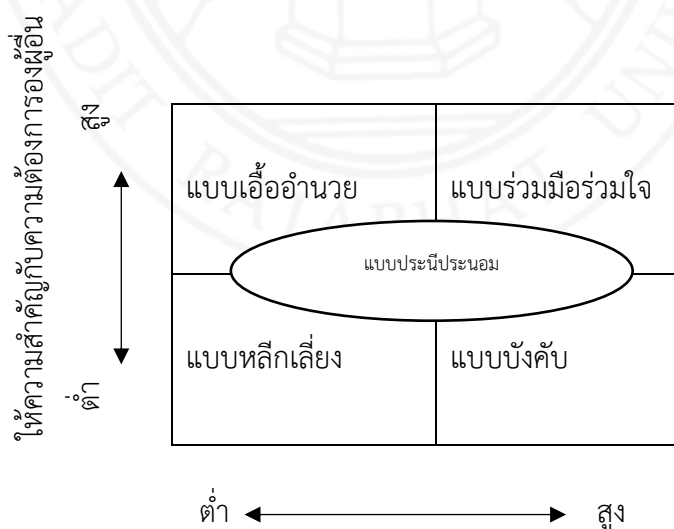
1. แสวงหาคำตอบ คือ การรวบรวมคำตอบที่ได้จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งมาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา ขั้นตอนนี้สิ่งที่ต้องตระหนัก คือ จำนวนของคำตอบจะต้องไม่มาก หรือน้อยจนเกินไปเพราะถ้ามากจะทำให้ตัดสินใจหรือหาข้อยุติไม่ได้ในทางกลับกันหากจำนวนคำตอบมีน้อยเกินไปอาจทำให้ไม่สามารถได้คำตอบที่เหมาะสมสำหรับการแก้ปัญหา

2. การประเมินทางเลือก คือ การหาคำตอบที่เหมาะสมที่สุดสำหรับปัญหาที่เกิดขึ้น

โดยคำต่อนั้นสร้างความพึงพอใจให้แก่ทั้งสองฝ่ายเพื่อจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับชัยชนะร่วมกัน อย่าเลือกคำตอบที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเพราะจะทำให้กระบวนการจัดการความขัดแย้งไม่บรรลุได้

ขั้นที่ 5 สรุปแนวทางและนำทางเลือกที่เหมาะสมไปใช้ (Conclusion and Implementer Appropriate Alternative) เมื่อมีการประเมินทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดต่อปัญหาความขัดแย้งและสถานการณ์นั้นโดยที่ทั้ง 2 ฝ่ายมีความพึงพอใจกับทางเลือกนั้นแล้วในขั้นนี้อาจมีการทำสัญญาที่บ่งบอกหรือระบุไว้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่แต่ละฝ่ายจะได้รับโดยมีบุคคลอื่นรับรู้ในข้อตกลงนั้นหลังจากที่ได้ข้อสรุปและมีการทำสัญญากันแล้วแต่ละฝ่ายก็นำข้อตกลงที่ได้ไปปฏิบัติเพื่อตรวจสอบว่าเป็นไปตามที่ระบุไว้หรือไม่อย่างไร ถ้ายังไม่เหมาะสมหรือเห็นว่าควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมอาจมีการเจรจาและร่วมกันแก้ปัญหาใหม่อีกครั้งเพื่อปรับปรุงทางเลือกและข้อตกลงให้เป็นที่พึงพอใจและเหมาะสมแก่ทุกฝ่ายซึ่งก็คือการกลับไปสู่ขั้นที่ 4 อีกครั้งหนึ่ง

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550 อ้างถึงใน วิโรจน์ มโนกิจอุดม , 2558 , น.47) กล่าวว่า การรับมือกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การร่วมมือ (Cooperativeness) คือ ระดับที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดต้องการที่จะสร้างความพึงพอใจแก่อีกฝ่ายหนึ่ง และการรักษาผลประโยชน์ (Assertiveness) คือ ระดับที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องการที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ตนเองเป็นสำคัญ โดยรูปแบบในการรับมือกับความขัดแย้ง มี 5 ประเภท ประกอบด้วย แบบร่วมมือร่วมใจ (รักษาผลประโยชน์และให้ความร่วมมือ) แบบเอื้ออำนวยการ (ไม่รักษาผลประโยชน์แต่ให้ความร่วมมือ) แบบบังคับ (รักษาประโยชน์ของตนแต่ไม่ต้องการร่วมมือ) แบบหลีกเลี่ยงปัญหา (ไม่รักษาผลประโยชน์และไม่ให้ความร่วมมือ) แบบประนีประนอม (อยู่ตรงกลางระหว่างการรักษาผลประโยชน์และการร่วมมือ)



ภาพที่ 3 แบบการจัดการความขัดแย้ง

จากภาพที่ 3 อธิบายแบบการจัดการความขัดแย้งของชัยเสณฐ์ พรหมศรีได้ ดังนี้

1. แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborting) มุ่งเน้นเรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมใจของกลุ่มคนที่ขัดแย้งกันคนเหล่านี้จะเผชิญกับปัญหาโดยตรงและพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่สร้างสรรค์และมุ่งเน้นถึงความต้องการของทั้ง 2 ฝ่ายไปพร้อม ๆ กันโดยทั้ง 2 ฝ่ายต้องสื่อสารถึงปัญหาของตนและความต้องการของตนเองออกมาให้

แบบประนีประนอมชัดเจน เทคนิคนี้ควรใช้เมื่อบุคคลทั้ง 2 ฝ่ายนั้นมีความเกี่ยวข้องกันอย่างมาก หรือทั้ง 2 ฝ่ายมีความเชื่อใจกันและกันอย่างมากและต้องการที่จะได้รับคำมั่นสัญญาจากอีกฝ่ายด้วย

2. แบบเอื้ออำนวย (Accommodating) ใช้เมื่อบุคคลในฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่คำนึงถึงความต้องการของตนเองแต่มุ่งเน้นที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับฝ่ายตรงข้ามก่อน เทคนิคนี้จึงเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ปัญหาความขัดแย้งไม่สามารถที่จะแก้ไขให้ทั้ง 2 ฝ่ายเกิดความพึงพอใจได้ นอกจากนี้เทคนิคดังกล่าวยังเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับสถานการณ์ที่บุคคลฝ่ายหนึ่งมีความรู้สึกอย่างรุนแรงต่อประเด็นที่พูดถึงในขณะที่อีกฝ่ายกลับรู้สึกเฉยๆ นอกจากนี้เทคนิคนี้ยังควรใช้เมื่อประเด็นที่กล่าวถึงไม่สำคัญต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งค้นพบว่าตนเองเป็นฝ่ายผิดในประเด็นที่ถกเถียงกัน หรือเมื่อต่อสู้ไปจนถึงที่สุดแล้วไม่มีฝ่ายใดเอาชนะกันได้เลยหรือรู้ตัวดีว่าฝ่ายของตนไม่สามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้

3. แบบบังคับ (Forcing) คือ การที่บุคคลมุ่งเน้นต่อการตอบสนองเรื่องของตนเองโดยไม่ยอมเสียประโยชน์ และไม่คำนึงถึงความต้องการของบุคคลอื่นด้วยอำนาจ ความก้าวร้าว และ การใช้คำพูดที่รุนแรงเป็นส่วนประกอบสำคัญของเทคนิคนี้การใช้กลยุทธ์การใช้อำนาจ และความก้าวร้าวให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสนองความต้องการ และเพิ่มความสำคัญของตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็พยายามลดระดับความต้องการของอีกฝ่ายลง แต่ต้องพยายามทำให้คนอื่นเห็นว่าไม่เป็นการบังคับให้ยอมรับทางความคิดมากเกินไป หรือเมื่อบุคคลนั้นต้องการความรวดเร็วในการตัดสินใจ หรือต้องเผชิญกับฝ่ายที่มีประสบการณ์เหนือกว่าและจำเป็นที่จะต้องปกป้องสิทธิของตนเองเอาไว้

4. แบบหลีกเลี่ยงปัญหา (Avoiding) คือ การที่บุคคลพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองและของคนอื่น บุคคลเหล่านี้จะไม่ย้าถึงความขัดแย้งแต่จะหลบเลี่ยงหรือเลื่อนการตัดสินใจหรือถอนตัวออกจากการแข่งขันเทคนิคนี้ควรใช้เมื่อผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายไม่มากมายนักและฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่มีอะไรต้องเสีย หรือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่มีเวลาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือเห็นว่าโอกาสที่จะได้รับประโยชน์ในเรื่องนั้น ๆ เลื่อนกลางเต็มทีหรือเมื่อต้องเผชิญกับผู้ที่หัวรุนแรงหรือเมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ได้เตรียมตัวในการเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งนั้น ๆ และต้องการเวลาในการเตรียมตัวรวบรวมข้อมูลบางครั้งเทคนิคนี้อาจทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี

ขึ้นมาได้เมื่อฝ่ายหนึ่งต้องการที่จะพูดถึงเรื่องของตนและวิธีการในการแก้ปัญหาในขณะที่อีกฝ่ายพยายามที่จะหลบเลี่ยง

5. แบบประนีประนอม (Compromising) คือ การพบกันครึ่งทางระหว่างความต้องการของทั้งสองฝ่ายและเหมาะสมมากที่สุดสำหรับความขัดแย้ง ที่เกิดจากเป้าหมายที่ต่างกันของทั้งสองฝ่าย และไม่สามารถที่จะร่วมมือกันในการสร้างแนวทางเพื่อการแก้ปัญหาให้เกิดความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายได้ เทคนิคดังกล่าวมีประสิทธิภาพและเหมาะสมพอสมควรที่จะใช้ในการบริหารความขัดแย้งแต่ก็ไม่เทียบเท่ากับเทคนิคแบบร่วมมือร่วมใจ

จิวรัตน์ เขียนรูปครุฑ (2558, น.49) กล่าวว่า ปัญหาและสาเหตุตัดสินใจกำหนดยุทธวิธีในการจัดการความขัดแย้งซึ่งผู้บริหารจะต้องเข้าใจและเลือกใช้วิธีการหรือเทคนิควิธีการใดในการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสมที่สุดตามปัญหาและสถานการณ์โดยแนวทางและวิธีการในการจัดการกับความขัดแย้งเป็นการจัดการความขัดแย้งทั้งตัวบุคคลและระดับองค์การให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพของงานระหว่างบุคคล ระหว่างบุคคลกับองค์การและภายในองค์การให้สามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่องหลีกเลี่ยงการเกิดอุปสรรค โดยใช้กระบวนการการปรองดอง ประนีประนอม การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย การบังคับ เอาชนะ และการจะใช้วิธีการให้นั้นก็ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดในเวลานั้น ๆ

ณัฐพัชร์ ภูจอม (2560 , น.56) กล่าวว่า วิธีการบริหารความขัดแย้งมีหลายวิธี จะใช้ได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์สภาพแวดล้อม ปัจจัยต่าง ๆ การจำแนกพฤติกรรมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งว่าจะมุ่งตนเองและมุ่งผู้อื่นในระดับใดจัดเป็นวิธีการบริหารความขัดแย้งที่ดีที่สุดที่จะนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติที่มุ่งให้ทุกคนมีการใส่ใจต่อกันมีความจริงใจ เอื้ออาทรต่อกันจะช่วยลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนayangที่จะหลีกเลี่ยงพ้นเมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงพ้นจึงควรจะรู้จักและเข้าใจความขัดแย้ง แปลงสภาพความขัดแย้ง ให้เกิดประโยชน์ตามแนวทางแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยมุ่งการนำมาใช้ให้เหมาะสม ใช้เทคนิควิธีการดำเนินการกับความขัดแย้งอย่างเป็นขั้นตอน ควรพิจารณาการเลือกใช้เพื่อเบี่ยงเบนความสนใจการปรับเข้าหากันจะทำให้การบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่สูงมากและต่ำจนเกินไปเพื่อเป้าหมายที่สำคัญคือประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การและมุ่งทำให้ความขัดแย้งส่งผลดีสูงสุดต่อองค์การอีกด้วยจากการศึกษาความหมายของการบริหารความขัดแย้ง

จากการศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้ง สรุปได้ว่า การบริหารความขัดแย้ง มีวิธีการบริหาร 5 แบบ ได้แก่ การเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่าไม่มีวิธีการบริหารความขัดแย้งใดที่ดีที่สุด และต้องเลือกวิธีแก้ปัญหาหรือจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลของความขัดแย้ง

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 อ้างถึงใน วิชิราวุธ กองเพชร, 2558, น.26) กล่าวถึง ประโยชน์ของความขัดแย้งที่มีต่อองค์กร ดังนี้

ผลลัพธ์ในด้านบวกของความขัดแย้ง คือ

1. เป็นการเพิ่มแรงจูงใจและระดับพลังงานในการปฏิบัติงานและความผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม

2. ความขัดแย้งช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

3. ช่วยปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพในการตัดสินใจกลุ่ม

4. ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ผลลัพธ์ในทางลบของความขัดแย้ง

1. ทำให้ขาดความเชื่อใจและความสามัคคีในกลุ่มลดลง

2. ลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการสื่อสารของกลุ่ม

3. อาจสร้างปัญหาการใช้ความรุนแรงในการโต้ตอบ

จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ (2558 , น.36) กล่าวว่า ความขัดแย้งเมื่อเกิดขึ้นแล้วก่อให้เกิดทั้งผลดีผลเสียและผลเสียต่อบุคคลองค์กรความขัดแย้งอาจทำให้องค์กรดีหรือเสื่อมได้ ความขัดแย้งที่ได้รับการตอบสนองในทางลบย่อมทำให้องค์กรเสื่อมได้ในทางตรงกันข้ามความขัดแย้งที่ได้รับการตอบสนองทางบวกจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีเป็นบรรยากาศของความร่วมมือและสนับสนุนความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ในการใช้จึงต้องเลือกใช้ประโยชน์ของความขัดแย้งก็จะต้องหาทางลดผลเสียของความขัดแย้งเพื่อไม่ให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้

วิโรจน์ มโนกิจอุดม (2558 , น.48) กล่าวว่า ความขัดแย้งจะให้ผลได้ 2 ลักษณะ คือ ความขัดแย้งที่ให้ผลดีส่งผลในด้านบวกจะก่อให้เกิดประโยชน์กับบุคคลและองค์การช่วยกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และความขัดแย้งก็อาจจะให้ผลร้ายส่งผลในด้านลบก่อให้เกิดโทษเป็นปัญหาให้บุคคลและเป็นการทำลายองค์การได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเลือกใช้ยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนารูปแบบสร้างสรรค์ให้เกิดกับองค์การให้มากที่สุด

รุ่งนภา กระสังข์ (2559 , น.58) กล่าวว่า เมื่อเกิดความขัดแย้ง ก็ย่อมให้ผลดีและผลเสียต่อตนเอง ต่อกลุ่มและต่อองค์กร ขึ้นอยู่กับผู้บริหารองค์กรที่รู้จักการใช้สภาวะความขัดแย้งที่มีอยู่เป็นเครื่องมือและเงื่อนไขในการกระตุ้นให้มีการปรับปรุงการทำงานขององค์กรไปในทิศทางเชิงบวกหรือเชิงลบในเชิงบวก ก็จะทำให้องค์กรมีการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่วนในเชิงลบก็จะส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพ (Inefficiency) และขาดประสิทธิผล (Ineffectiveness) ผลของความขัดแย้งมีผลต่อองค์กรทั้งในด้านบวก และด้านลบถ้าได้รับการตอบสนองทางลบ ย่อมทำ

ให้บรรยากาศไม่เหมาะสมเป็นการทำลายองค์กรให้เสื่อมลงในที่สุด แต่ถ้าได้รับการตอบสนองในทางบวก มีการจัดการกับความขัดแย้งที่เหมาะสม ความขัดแย้งนั้น จะเป็นความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าในที่สุด

ณัฐพัชร์ ภูจอม (2560 , น.37) กล่าวว่า ความขัดแย้งมีทั้งประโยชน์และโทษ โดยจะส่งผลกระทบต่อองค์การและบุคคลในองค์การได้ทั้งผลดีและผลเสีย เป็นผลสะท้อนของการบริหาร การปฏิบัติงาน และคุณภาพประสิทธิภาพทั้งองค์กรรวมในหน่วยงาน ผลดีจะเกิดจากความขัดแย้งที่มีประโยชน์ กล่าวคือ ความขัดแย้งที่นำไปสู่การแก้ไขที่เกิดขึ้นได้ เช่น ก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์การ ให้องค์การไม่หยุดอยู่กับที่ เกิดการปรับปรุงองค์การมีความคิดที่หลากหลายและมีการริเริ่มสิ่งใหม่ และเป็นกระบวนการตรวจสอบองค์การ และผลเสียจะเกิดจากความขัดแย้งที่ไม่มีประโยชน์ กล่าวคือ ความขัดแย้งที่นำไปสู่ความเครียดเสียเวลา เสียทรัพยากร เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ท้าให้งานเกิดการเฉื่อยงาน ขาดการริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ขาดความสามัคคี และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

จากการศึกษาผลความขัดแย้ง สรุปได้ว่า ผลความความขัดแย้ง มีทั้งผลดีและผลเสีย ในด้านผลดีส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา ในด้านผลเสียส่งผลทำให้การทำงานในองค์กรนั้นขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถนำพางค์ให้สู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ความขัดแย้งนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาผู้บริหารต้องเข้าใจในธรรมชาติของความขัดแย้งและบริหารความขัดแย้งให้มีความเหมาะสมเพื่อให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลทิพย์ ยงใจยุทธ (2558) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระหว่างปี พ.ศ. 2545–2555 พบว่า

1. สภาพทั่วไปของวิทยานิพนธ์ พบว่า วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษาที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ที่อนุมัติในปี พ.ศ. 2549 ร้อยละ 29.46 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประเด็นการวิจัยเป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรโดยศึกษาในหัวข้อสำคัญการบริหารหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือสถานศึกษาการบริหารหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานย่อยหน่วยงานที่ทำการวิจัยเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับการศึกษาที่ทำการวิจัยเป็นระดับประถมศึกษา ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง เป็น ครู อาจารย์ วิธีการเลือกหรือสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน คือ t-test

2. ข้อสรุปผลการวิจัย พบว่า การดำเนินการวางแผนของหน่วยงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมส่วนการศึกษาปัญหาการวางแผนทั้งในหน่วยงานและสถานศึกษาพบว่ายังมีปัญหาโดยเฉพาะปัญหาด้านการติดตามการควบคุมการผลิต การปฏิบัติงานของสถานศึกษาและสำนักงานต่างๆพบว่าการบริหารงานและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากมากถึงมากที่สุดแต่เมื่อศึกษาถึงปัญหาขององค์กรก็พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางถึงมากเช่นกันซึ่งชี้ให้เห็นว่าแม้องค์กรจะมีสภาพการบริหารและการปฏิบัติงานที่ดีแต่ก็มีปัญหาควบคู่กันไปผู้บริหารทั้งสถานศึกษาและหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ดีในการบริหารงานการเป็นแบบอย่างการแก้ปัญหาการตัดสินใจและการเป็นผู้นำการประเมินผลโครงการต่างๆที่จัดขึ้นในสถานศึกษาซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับน่าพอใจจนถึงดีมากโครงการต่าง ๆ ที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานจัดขึ้นประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ด้านที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุดคือด้านบริบทของหน่วยงานครูผู้สอนในสถานศึกษายังมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมากโดยเฉพาะการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการด้วยกิจกรรมที่หลากหลายวิธีการที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรสำเร็จอย่างมาก ได้แก่ การฝึกอบรมการสัมมนาและการลาศึกษาต่อมีการจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสถานศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ปฏิบัติตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยจัดทำแผนปรับปรุงสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์การปรับปรุงพัฒนาบริเวณและการส่งเสริมเอกลักษณ์ไทยแต่ประสบปัญหาด้านงบประมาณและบุคลากรมีภาระงานมากและขาดความเข้าใจผลการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษามีผลการดำเนินงาน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

สมชาย สัมพันธ์สันติกุล (2558) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยของสาขาวิชาการบริหาร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ระหว่างปีการศึกษา 2555-2556 พบว่า งานวิจัยที่ศึกษาเป็นการค้นคว้าแบบอิสระทั้งหมดและได้รับอนุมัติในปีการศึกษา 2555 มากที่สุด ผู้วิจัยส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด และเครื่องมือที่ใช้ศึกษาเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองหาประสิทธิภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงและมีการเก็บข้อมูลด้วยตนเองหมวดหมู่งานวิจัย แบ่งออกเป็น 5 หมวด คือ หมวดที่ 1 พบว่า ผู้บริหารการศึกษามีลักษณะที่สำคัญคือมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และมีทักษะในการบริหารงาน หมวดที่ 2 พบว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นการนำกระบวนการการบริหารเชิงธุรกิจที่มีกระบวนการคล้ายกับการบริหารการศึกษาแต่มีเป้าหมาย คือ ผลกำไรโดยต่างจากการบริหารการศึกษาที่เน้นที่ผลด้านการศึกษา หมวดที่ 3 งานวิจัยในหมวดนี้มีปริมาณมากที่สุดโดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ 2. ด้านการบริหารงานบุคคล 3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป หมวดที่ 4 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการที่เป็นคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนมีบทบาทในการสนับสนุนส่งเสริมสถานศึกษาเกือบทุกด้านยกเว้นด้านวางแผนงานวิชาการ ด้านการเงิน และด้านบริหารงานบุคคลที่ไม่ค่อยมีส่วนร่วม หมวดที่ 5 ประวัติการบริหารการศึกษาไทยพยายามสร้างควมมีเอกภาพทางการบริหารแต่มีปัญหาจากปัจจัยหลายอย่างจึงทำให้ยังต้องแยกเขตพื้นที่ประถมศึกษากับมัธยมศึกษาดังปัจจุบันด้านความสอดคล้องของงานวิจัยกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พบว่างานวิจัยส่วนมากมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11

ขวัณจิตร์ สงวนโรจน์ (2559) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์หอภิมาน พบว่า

1. ผลการประเมินคุณภาพของงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.809$) เมื่อเปรียบเทียบกับเพศพวณักวิจัยเพศหญิงทำงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงกว่าเพศชาย ผลการวิเคราะห์เนื้อหาพบผลการวิจัยดังนี้ สถาบันที่ศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ปการศึกษาที่ผลิตงานวิจัยมากที่สุด คือ ปการศึกษา 2547-2550 ประเภทงานวิจัยที่พบมากที่สุด คือ การวิจัยเชิงสำรวจ โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ถูกนำมาใช้มากที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่พบมากที่สุดเป้นผู้บริหารสถานศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่ามี การใช้แบบสอบถามเป้นเครื่องมือในการวิจัยมากที่สุด สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์หอภิมานมากที่สุด คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย สอนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน t-test F-test ผลสรุป ซึ่งใด จากผลการวิจัย พบว่า งานวิจัยสวนใหญ่ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโดยพบการดำเนินงานการประกันคุณภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมา เป้นการศึกษาความพร้อมในการประกันคุณภาพผลการวิจัยสวนใหญ่แสดงระดับความพร้อมอยู่ใน ระดับมากทั้งผู้บริหารและครู และการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพ โดยพบสภาพปัญหาในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตัวแปร ตามตำแหน่ง ผลการดำเนินงาน การประกันคุณภาพไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนมีผลการวิจัยทั้งที่สอดคล้อง และ ไม่สอดคล้องกัน โดยงานวิจัยสวนใหญ่พบว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็น ที่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์หอภิมาน จำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียนและตัวแปรตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพล เท่ากับ .199 โดยพบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งและขนาดโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .048 และ .049 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์หอภิมานพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการประกันคุณภาพการศึกษา ปัจจัยดานการบริหาร มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านมาตรฐานและปัจจัยดานข้อมูลตามลำดับ ปัจจัยดานการบริหาร ขนาดของโรงเรียน

มีค่านาอติพิลเฉลี่ยสูงที่สุตรองลงมา คือผูบริหารและครู เพศ และประสบการณทำงานตามลำดับ
 ปจจัยดานมาตรฐาน มาตรฐานด้านปจจัย มีค่านาอติพิลเฉลี่ยสูงที่สุตรองลงมา คือมาตรฐาน
 ดานกระบวนกร มาตรฐานด้านครู และมาตรฐานดานผูบริหาร ปจจัยดานขอมูล การตรวจสอบขอมูล
 มีค่านาอติพิลเฉลี่ยสูงที่สุตรองลงมา คือ การประมวผลผลขอมูล การนำเสนอขอมูล การเก็บ
 รวบรวมขอมูลและการจัดเก็บขอมูลตามลำดับ

ศิริพร ข่าขันมะลล (2559) ได้ทำการสังเคราะหงานวิจัยการจัดการเรียนการสอนวิชาเคมีที่
 ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาน พบว่า

1. งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์
 ทางการเรียนโดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี สามารถนำมาสังเคราะหได้ จำนวน 57 เรื่อง พบว่า
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นสถาบันที่ผลิตงานวิจัยออกมามากที่สุด งานวิจัยส่วนใหญ่มาจากสาขาวิชา
 หลักสูตรและการสอน ผู้วิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษางานวิจัยมากที่สุดในปี พ.ศ. 2556
 ประเภทของงานวิจัยส่วนใหญ่ คือ ปรินญานินพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ วิธีจัดการเรียนรูที่ศึกษามากที่สุด
 คือ ตามแนวทฤษฎี Constructivism หน่วยการเรียนรูที่ศึกษามากที่สุด คือ พันธะเคมี
 การตั้งวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่เป็นการเปรียบเทียบ งานวิจัยส่วนใหญ่มีการตั้งสมมติฐานของการวิจัย
 เป็นแบบที่มีทิศทางส่วนใหญ่ศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง
 เองมากที่สุด ลักษณะของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มากที่สุด คือ สุ่มแบบกลุ่ม จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้
 มากที่สุด คือ 1 กลุ่ม จำนวนตัวอย่างอยู่ระหว่าง 31-60 คน เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
 มากที่สุด แบบแผนการวิจัยที่ใช้มากที่สุด คือ Randomized One Group Pretest – Posttest
 Design ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลองมากที่สุดอยู่ระหว่าง 10-20 ชั่วโมง จำนวนตัวแปรอิสระที่ศึกษา
 มากที่สุด คือ 1 ตัวแปร จำนวนตัวแปรตามที่ศึกษาร่วมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากที่สุด คือ
 เจตคติต่อวิชาจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 3 ชนิด แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทาง
 การเรียนมีมากที่สุด การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีการตรวจสอบทั้ง 4 ด้าน คือ
 ความเที่ยงตรง ความยากง่าย อำนาจการจำแนก และความเชื่อมั่น สถิติพื้นฐานที่ใช้มากที่สุด คือ
 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานใช้มากที่สุด คือ t – test

2. การจัดการเรียนการสอนวิชาเคมีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ดี
 ที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎี Constructivism รองลงมาคือ โดยใช้เทคโนโลยี
 แบบกลุ่มร่วมมือ และแบบผสมผสาน ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อนำค่านาอติพิลมาเปรียบเทียบด้วยการ
 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
 นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนวิชาเคมีตามแนวทฤษฎี Constructivism แบบกลุ่มร่วมมือ
 โดยใช้เทคโนโลยี และแบบผสมผสานไม่แตกต่างกัน

วัญญู ทรงงาม (2559) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ พบว่า

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย สรุปลได้ว่า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีงานวิจัยมากที่สุด เปนงานวิจัยสาขาหลักสูตรและการสอนมากที่สุด ปีที่ทำการวิจัยมากที่สุด คือ พ.ศ. 2549 รูปแบบการเรียนการสอนที่มีการศึกษามากที่สุด คือ การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกแบบเจาะจง ลักษณะการตั้งสมมติฐานเปนแบบมีทิศทาง แบบแผนการวิจัยที่ใ้ช้มากที่สุด คือ Randomized Control Group Pretest-Posttest Design จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มทดลองสวนใหญ่ คือ 21-30 คน สวนกลุ่มควบคุมมีจำนวน 31-40 คน สวนใหญ่ใช้ตัวแปรอิสระ 1 ตัวคือ รูปแบบการเรียนการสอน สวนตัวแปรตามมีจำนวน 2 ตัว คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจที่มีต่อการเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสวนใหญ่ คือ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบวัดความพึงพอใจการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีการตรวจสอบทั้ง 4 ดาน คือ ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ความยากง่ายและอำนาจจำแนก สถิติพื้นฐานที่ใ้ช้มากที่สุด คือ รอยละ คาเฉลี่ยและสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานใช้ t - test มากที่สุด

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการสอนทั้ง 3 รูปแบบ คือ แบบสืบเสาะหาความรู้ แบบการเรียนรูแบบร่วมมือและแบบแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ไม่แตกต่างกัน โดยรูปแบบการเรียนการสอนที่มีแนวโน้มส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ดีตามลำดับ คือ รูปแบบการเรียนรูแบบร่วมมือ แบบสืบเสาะหาความรู้ และแบบแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์

อณานิการ์ บุญเยี่ยม (2559) ทำการการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับบริหารจัดการการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ พุทธศักราช 2550-2555 ด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบริหารจัดการการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทั้งหมดมีจำนวน 52 เรื่อง เป็นงานวิจัยประเภทวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นสถาบันที่ผลิตงานวิจัยมากที่สุด ที่พิมพ์เผยแพร่ในระหว่างปี พ.ศ. 2550-2555 รวม 6 ปี พบว่า ปีที่จัดพิมพ์งานวิจัยมากที่สุด คือ พ.ศ. 2553 สาขาที่ทำการวิจัยมากที่สุด คือ สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา งานวิจัยสวนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงทดลอง แบบแผนการวิจัย Randomized One Group Pretest-Posttest Design เป็นงานวิจัยในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มากที่สุด แหล่งข้อมูลของงานวิจัยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างสวนใหญ่ใช้กลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม เป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง งานวิจัยสวนใหญ่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มทดลอง 40 คน ขึ้นไป เนื้อหาที่ใช้ในการทดลองมากที่สุด คือ แสงและทัศนอุปกรณ์ระยะเวลา 10-20 ชั่วโมง งานวิจัยสวนใหญ่มีการตั้งสมมติฐานแบบมีทิศทาง วิธีการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์มากที่สุด คือ แบบใช้เทคโนโลยี สวนใหญ่ใช้

ตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ วิธีการจัดการเรียนการสอน ตัวแปรตาม 2 ตัว เป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย ใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ สถิติพื้นฐานที่ใช้มากที่สุด คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมุติฐานใช้ t-test มากที่สุด

2. ผลการสังเคราะห์เพื่อตอบจุดมุ่งหมายของการวิจัยวิธีการจัดการเรียนการสอนทั้ง 3 วิธี คือ แบบกลุ่มร่วมมือ แบบใช้เทคโนโลยีและแบบแนวทฤษฎี Constructivism ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ที่ไม่แตกต่างกันแต่ตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะของงานวิจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฟิสิกส์ คือ แบบแผนการวิจัยและจำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชณิชา เพชรปฐมชล (2561) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อกำหนดมโนทัศน์และกลยุทธ์ส่งเสริมการทำวิจัย พบว่า งานวิจัยระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีผลการสำรวจคุณภาพงานวิจัยสอดคล้องกัน คือ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพงานวิจัยโดยรวมระดับดี เมื่อพิจารณาตามกลุ่มระดับคุณภาพงานวิจัยพบว่า งานวิจัยส่วนมากมีคุณภาพระดับดีมาก รองลงมา คือ ปานกลาง ค่อนข้างต่ำและดี ส่วนงานวิจัยที่มีคุณภาพระดับต่ำนั้นมีจำนวนน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพงานวิจัยระดับดีมาก มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลการวิเคราะห์ข้อมูลและด้านการนำเสนอรายงานวิจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพงานวิจัยระดับดีมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิธีดำเนินการวิจัย ด้านการสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ด้านบทนำ และด้านเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีด้านใดมีค่าเฉลี่ยคุณภาพงานวิจัยต่ำกว่าระดับดี ผลการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ตัวแปร ข้อมูล คุณลักษณะงานวิจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของคุณภาพงานวิจัยทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 9 ตัวแปร ได้แก่ สาขาวิชา ปี ที่จบการศึกษา แบบแผนการวิจัย กลุ่มทฤษฎีหลัก ประเภทสมมุติฐาน การวิจัย วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง สถานภาพ กลุ่มตัวอย่าง การใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติตัวแปรข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพงานวิจัยระดับปริญญาโทและปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ตัวแปร ได้แก่ จำนวนตัวแปรตามจำนวนตัวแปรต้น จำนวนตัวแปรแฝง จำนวนสมมุติฐานการวิจัย และจำนวนวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนตัวแปรข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นพบเฉพาะในระดับปริญญาโท มี 3 ตัวแปร ได้แก่ จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษาตามหลักสูตร จำนวนตัวแปรที่ศึกษา และจำนวนเครื่องมือวิจัย ผลการวิเคราะห์มโนทัศน์การวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อเกี่ยวกับความถูกต้องและความเหมาะสมของมโนทัศน์การวิจัยของนิสิตระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และพบว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกับเกณฑ์การแปลผลการประเมิน

คุณภาพงานวิจัยที่กำหนดไว้ ผลจากการวิเคราะห์หมอตีพิมพ์การวิจัยพบประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเร่งด่วน ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการเขียนข้อจำกัดและข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัยและประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ เมื่อใช้สถิติพาราเมตริกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการพัฒนากลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยได้ข้อสรุปเกี่ยวกับกลยุทธ์ระดับแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการทำวิจัย รวม 15 กลยุทธ์ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1. กลยุทธ์ระดับอาจารย์ผู้สอนและห้องเรียน 2. กลยุทธ์ระดับการบริหารจัดการหลักสูตร และ 3. กลยุทธ์ระดับการบริหารจัดการองค์กร

วัชรภัทร เกตวงษา (2561) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับวิธีจัดการเรียนรู้สาระการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น : การวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวิธีจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 44 เรื่อง พบว่า

1. ปีที่พิมพ์เผยแพร่ผลงานมากที่สุดคือ ปี พ.ศ. 2553 (ร้อยละ 20.5) ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่มาจากสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน (ร้อยละ 97.5) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลิตงานวิจัยออกมา มากที่สุด (ร้อยละ 38.6) งานวิจัยที่เป็นสารนิพนธ์หรือการค้นคว้าอิสระและปริญญาโท หรือวิทยานิพนธ์มีปริมาณเท่ากัน (ร้อยละ 50.0) วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ศึกษามากที่สุดคือ วิธีจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี (ร้อยละ 27.3) หน่วยการเรียนรู้ประวัติศาสตร์รัตนโกสินทร์ มีการศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 25.0) ส่วนใหญ่แหล่งข้อมูลที่ใช้ศึกษามาจากกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 95.0) และมีลักษณะการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดเองมากที่สุด (ร้อยละ 100.0) ลักษณะการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้แบบสุ่มแบบแบ่งกลุ่มมากที่สุด (ร้อยละ 50.0) ระดับชั้นของประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาส่วนใหญ่คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 (ร้อยละ 40.9) มีการตั้งสมมติฐานแบบมีทิศทางมากที่สุด (ร้อยละ 61.4) แบบแผนการวิจัยในงานวิจัยที่ใช้ศึกษามากที่สุด คือ randomize one group pretest-posttest design (ร้อยละ 88.6) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมากที่สุด คือ 1 กลุ่ม (ร้อยละ 88.6) ซึ่งจำนวนตัวอย่างของกลุ่มทดลองที่ใช้ในการศึกษามากที่สุด คือ 31-40 คน (ร้อยละ 38.6) จำนวนตัวอย่างของกลุ่มควบคุมที่มีการศึกษามากที่สุดคือ 31-40 คน (ร้อยละ 34.1) จำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ศึกษามากที่สุด 1 ตัว คือ วิธีจัดการเรียนรู้ (ร้อยละ 81.6) ตัวแปรตามที่ศึกษาร่วมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากที่สุดคือ ความพึงพอใจ (ร้อยละ 18.9) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมากที่สุดคือแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ร้อยละ 53.0) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทุกงานวิจัยหาค่าความเที่ยงตรงและค่าอำนาจจำแนก สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ร้อยละ 65.9) และใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน t-test มากที่สุด (ร้อยละ 75.0)

2. วิธีจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ดีที่สุดคือ
 วิธีจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ รองลงมาคือ วิธีจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วย
 ตนเองวิธีจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี วิธีจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน และวิธีจัดการเรียนรู้โดยใช้
 วิธีการทางประวัติศาสตร์ตามลำดับ เมื่อนำค่าขนาดอิทธิพลมาเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์
 ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ปรากฏว่าวิธีจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือส่งผลต่อ
 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าวิธีจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี วิธีจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการทาง
 ประวัติศาสตร์และวิธีจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ส่วนวิธีจัดการเรียนรู้คู่อื่นๆ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน

มีทเนีย มุลศรีแก้ว (2562) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
 ตามแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาน พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
 ตามแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี งานวิจัยที่นำมา
 สังเคราะห์ทั้งหมดมีจำนวน 34 เรื่อง พบว่า งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ตีพิมพ์มากที่สุดในปี
 พ.ศ. 2554, พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2557 สถาบันที่ผลิตงานวิจัยมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร สาขาที่ผลิตงานวิจัยมากที่สุดคือ สาขาหลักสูตรและการสอน สาขาวิจัยและประเมิน/วิจัย
 และพัฒนาการศึกษา ระดับการศึกษาของผู้วิจัยที่มากที่สุดคือ ระดับปริญญาโท รูปแบบการจัด
 การเรียนการสอนที่พบมากที่สุดคือ การเรียนการสอนตามแนวทฤษฎี Constructivism
 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จัดการเรียนการสอนมากที่สุดคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ผลของการ
 จัดการเรียนรู้ที่พบมากที่สุดคือ ด้านพุทธิพิสัย ระดับชั้นของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่พบมากที่สุด
 คือ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระยะเวลาในการทดลองที่มากที่สุดคือ มากกว่า 30 ชั่วโมง
 นิยามศัพท์เฉพาะที่นิยามมากที่สุด คือ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวนตัวแปรต้นมีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 1.35 จำนวนตัวแปรตามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 จำนวนประชากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 216.12
 คน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.29 จำนวนประชากรของกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
 31.97 คน จำนวนประชากรของกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.71 คน วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่
 พบมากที่สุดคือ การเปรียบเทียบ สมมุติฐานของงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นสมมุติฐานแบบมีทิศทาง
 แบบแผนของการวิจัยส่วนใหญ่เป็นแบบแผนการวิจัยแบบทดลองแบบ One Group Pretest
 Posttest Design รูปแบบการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มากที่สุดคือ การเลือกแบบเจาะจง ประเภท
 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้มากที่สุดคือ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือมีการตรวจสอบทั้ง 4 ด้าน คือ ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น
 ความยากง่าย และอำนาจจำแนก สถิติพื้นฐานที่ใช้มากที่สุดคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติทดสอบที่ใช้ในงานวิจัยมากที่สุดคือ t-test ผลการวิจัยที่พบมากที่สุดคือ คะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียน การอภิปรายผลของงานวิจัยส่วนใหญ่จะมีการอภิปรายผลสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าขนาดอิทธิพลของการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า การจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด 6 วิธี คือ 1. การจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎี Constructivism 2. การเรียนการสอนแบบกลุ่มร่วมมือ 3. การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นประสบการณ์ 4. การเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี 5. การเรียนการสอนแบบบูรณาการ 6. การเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบค่าขนาดอิทธิพลของการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้จำแนกผลของการเรียนรู้ของการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนตามทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย พบว่า ค่าขนาดอิทธิพลของการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

กรณีการ แก่นเกษ (2562) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยด้านการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเขียนภาษาไทยในระดับประถมศึกษา : การวิเคราะห์อภิธาน พบว่า

1. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเขียนภาษาไทยมีการศึกษามากที่สุดในปี พ.ศ. 2553 และ พ.ศ. 2555 สาขาที่ทำการศึกษามากที่สุดคือ สาขาหลักสูตรและการสอน งานวิจัยส่วนใหญ่มีจำนวนหน้าทั้งหมดเฉลี่ย 227 หน้า เมื่อไม่รวมภาคผนวกมีจำนวน 92 หน้า

2. คุณลักษณะงานวิจัยที่มีต่อค่าขนาดอิทธิพล ได้แก่

2.1. เนื้อหาสาระของงานวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ความมุ่งหมายของการวิจัยและสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.2. ด้านวิธีวิทยาการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ รูปแบบของการสุ่มตัวอย่าง วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ และประเภทการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 3

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ปี พ.ศ.2553–2563 และเสนอแนะแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
3. เกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นสารนิพนธ์และวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553–2563 สืบค้นจากฐานข้อมูล TDC (Thailis) จำนวน 102 เรื่อง
2. กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสารนิพนธ์และวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553–2563 สืบค้นจากฐานข้อมูล TDC (Thailis) ที่มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีขึ้นไปจำนวน 70 เล่ม และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาและได้รับการยอมรับจากครู และบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัย

1. งานวิจัยเป็นวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรูปแบบฉบับสมบูรณ์
2. งานวิจัยมีความสมบูรณ์ในการวิจัยทุกขั้นตอนตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัยและมีผลการประเมินคุณภาพงานวิจัยในระดับดีขึ้นไป

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

1. การเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 1

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 รวบรวมงานวิจัยระดับมหาบัณฑิตศึกษา เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการเผยแพร่จากฐานข้อมูล TDC (Thailis) ในช่วงปี พ.ศ.2553–2563

ขั้นที่ 3 ยกร่างแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 4 นำร่างแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไปตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ มีผลคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 1

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 6 นำแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ โดยคัดเลือกงานวิจัยที่มีผลการประเมินคุณภาพงานวิจัยในระดับดีขึ้นไป

ขั้นที่ 7 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ภาพรวมของงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละองค์ประกอบโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ระยะที่ 2

ขั้นที่ 1 ยกร่างแบบสรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย ได้แก่ ชื่อ-สกุลผู้วิจัย เพศ ชื่องานวิจัย สถาบันผลิตงานวิจัย ปีการศึกษาที่ทำงานวิจัย สาขาที่ผลิตงานวิจัย ระดับการศึกษา ประเภทงานวิจัย

ตอนที่ 2 รายละเอียดของงานวิจัย ได้แก่ วัตถุประสงค์ของงานวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัย

ขั้นที่ 2 นำร่างแบบสรุปรงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไปตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญมีผลคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1

ขั้นที่ 3 ปรับปรุงแบบสรุปรงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาดับสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 4 นำแบบสรุปรงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูล สรุปรการสังเคราะห์งานวิจัย

2. การเสนอแนะแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้

ระยะที่ 3

ขั้นที่ 1 ยกร่างแบบสัมภาษณ์แนวทางการการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 นำร่างแบบสัมภาษณ์แนวทางการการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไปตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญมีผลคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1

ขั้นที่ 3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์แนวทางการการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาดับสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 4 นำแบบสัมภาษณ์แนวทางการการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขึ้นไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาตามวันเวลาที่กำหนด โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์เพื่อนำไปประกอบการขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาและได้รับการยอมรับจากครู และบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวันเวลาที่กำหนด จำนวน 6 คน

เกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปีและมีประสบการณ์ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้โรงเรียนได้รับรางวัลด้านผลงานครู และผลงานนักเรียนเชิงประจักษ์ เป็นที่ยอมรับจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปแนวทางการการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 6 สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย แบบสรุปงานวิจัย และแบบสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และเสนอแนะแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสรุปรงานวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีจำนวนงานวิจัยทั้งหมด 70 เล่ม แสดงผลการวิจัยดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละ ของคุณลักษณะงานวิจัยด้านปีที่ทำงานวิจัยสำเร็จ

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
ปีที่ทำงานวิจัยเสร็จ		
2553	3	4.3
2554	8	11.4
2555	13	18.6
2556	16	22.9
2557	6	8.6
2558	5	7.1
2559	8	11.4

ตารางที่ 2 (ต่อ)

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
ปีที่ทำงานวิจัยเสร็จ		
2560	6	8.6
2561	5	7.1
2562	0	0
2563	0	0
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2553-2563 ปีที่ทำงานวิจัยเสร็จ ลำดับที่ 1 ได้แก่ ปีการศึกษา 2556 คิดเป็นร้อยละ 22.9 ลำดับที่ 2 ปีการศึกษา 2555 คิดเป็นร้อยละ 18.6 ลำดับที่ 3 ปีการศึกษา 2554 และ 2559 คิดเป็นร้อยละ 11.4

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ ของเพศผู้วิจัย

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
เพศผู้วิจัย		
ผู้ชาย	24	34.8
ผู้หญิง	45	65.2
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2553 - 2563 ด้านเพศผู้วิจัย พบว่า เพศหญิงมีการทำวิจัยมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.2 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.8

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละ ของประเภทงานวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทงานวิจัย		
เชิงปริมาณ	5	7.2
เชิงคุณภาพ	25	34.8
เชิงผสมผสาน	40	58.0
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2553-2563 ด้านประเภทงานวิจัย ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงผสมผสานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมา คือ งานวิจัยเชิงคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 34.8 และงานวิจัยเชิงปริมาณ คิดเป็นร้อยละ 7.2

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละ ของวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
วัตถุประสงค์ของการวิจัย		
ศึกษา	69	98.5
เปรียบเทียบ	45	64.28
หาความสัมพันธ์	3	4.2
เสนอแนวทาง	3	4.2

จากตารางที่ 5 พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2553-2563 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยมากที่สุด คือ เพื่อศึกษา คิดเป็นร้อยละ 98.5 รองลงมา คือ เพื่อเปรียบเทียบ คิดเป็นร้อยละ 64.28 เพื่อหาความสัมพันธ์ และเพื่อเสนอแนวทาง คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละ ของสมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทสมมติฐานการวิจัย		
ไม่มีสมมติฐาน	22	31.4
สมมติฐานมีทิศทาง	48	68.6
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2553-2563 ด้านสมมติฐานการวิจัย เป็นสมมติฐานมีทิศทาง คิดเป็นร้อยละ 68.6 และไม่มีสมมติฐานคิดเป็นร้อยละ 31.4

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง		
ประชากร	4	5.7
เจาะจง	11	15.7
อย่างง่าย	17	24.3
แบ่งกลุ่ม	2	2.9
แบ่งชั้น	31	44.3
หลายขั้นตอน	8	11.4
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2553 - 2563 ด้านวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมา คือการเลือกแบบอย่างง่าย คิดเป็นร้อยละ 24.3 และการเลือกแบบเจาะจง คิดเป็นร้อยละ 15.7

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละ ของสถานภาพกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพกลุ่มตัวอย่าง		
ครู	44	62.9
ผู้บริหารสถานศึกษา	46	65.7
คณะกรรมการสถานศึกษา	1	1.4

จากตารางที่ 8 พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2553-2563 ด้านสถานภาพกลุ่มตัวอย่าง ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็น ร้อยละ 65.7 ลำดับที่ 2 คือ ครู คิดเป็นร้อยละ 62.9 ลำดับที่ 3 คือ คณะกรรมการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 1.4

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละ กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดของโรงเรียน

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	25	35.7
ขนาดกลาง	23	32.9
ขนาดใหญ่	25	35.7
ขนาดใหญ่พิเศษ	1	1.4
ไม่ระบุ	44	62.9

จากตารางที่ 9 พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2553 - 2563 ด้านกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดของโรงเรียนมากที่สุด คือ ไม่ระบุขนาดของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาคือโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 35.7 และโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.9

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละ ของคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
คุณภาพเครื่องมือในภาพรวม		
เกณฑ์ปานกลาง	3	4.2
เกณฑ์ดี	2	2.8
เกณฑ์ดีมาก	62	88.5
ไม่ระบุคุณภาพเครื่องมือ	3	4.2
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2553-2563 ด้านคุณภาพเครื่องมือ ส่วนใหญ่เครื่องมือมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดีมาก คิดเป็นร้อยละ 88.5 รองลงมา คือ เครื่องมืออยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และไม่ระบุคุณภาพเครื่องมือ คิดเป็นร้อยละ 4.2 และเครื่องมืออยู่ในเกณฑ์ดี คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละ ของประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทเครื่องมือ		
แบบสอบถาม	69	98.5
แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์	1	1.4
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2553-2563 ด้านประเภทเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.5 รองลงมา คือ แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 1.4

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละ ของวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
การใช้คอมพิวเตอร์		
ไม่ระบุ	-	-
ไม่ใช้	-	-
ใช้	70	100.0
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2553 - 2563 มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้คอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละ ประเภทสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทการวิเคราะห์ข้อมูล		
T-test	40	57.1
F-test	4	5.7
One-way ANOVA	24	34.2
Chi-Square test	2	2.8
ค่าเฉลี่ย	65	92.8
ค่าความน่าเชื่อถือ	4	5.7
ค่าความถี่	7	10.0
ร้อยละ	45	64.2
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	51	72.8
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	9	12.8
สัน		
การทดสอบความแตกต่างรายคู่เซฟเฟ	12	17.1
เฟ		
สัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนนาค	1	1.4

จากตารางที่ 13 พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2553 - 2563 ด้านประเภทสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับที่ 1 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 92.8รองลงมา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 72.8 และการใช้ค่าร้อยละ คิดเป็นร้อยละ 64.2

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละ ของคุณภาพงานวิจัยในภาพรวม

คุณลักษณะงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
คุณภาพงานวิจัยในภาพรวม		
ดีเยี่ยม	62	88.5
ดี	8	11.42
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2553 - 2563 มีคุณภาพงานวิจัยในระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 88.5 และระดับดี คิดเป็นร้อยละ 11.42

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
1. กัญฐภรณ์ นามฉิม (2557)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วิธีประนีประนอม วิธีร่วมมือ วิธียอมให้อยู่ในระดับมาก วิธีแข่งขัน และวิธีหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
2. อัครมาภรณ์ เจริญนาน (2556)	การแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาวิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการแก้ปัญหาค่าความอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ
3. สุนิศา ตุ่มศรียา (2556)	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งมากที่สุดเรียงตามลำดับ วิธีประนีประนอม วิธีไกล่เกลี่ย และวิธีเผชิญหน้า อยู่ในระดับมาก วิธีหลีกเลี่ยงและวิธีบังคับอยู่ในระดับปานกลาง
4. สุทธิศักดิ์ แวซอหะ (2554)	ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพป.ปัตตานี เขต 3 ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอม รองลงมาคือ การร่วมมือ การยอมให้ การหลีกเลี่ยง และการเอาชนะ ตามลำดับ
5. อัครมาภรณ์ เจริญนาน (2556)	การแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาวิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการแก้ปัญหาค่าความอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
6. รังสิวุฒิ ป่าโสม (2556)	ระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาในอำเภอ องครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารความขัดแย้งที่มีการ ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการประนีประนอม รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ และการบริหารความขัดแย้งที่มีการ ปฏิบัติ อยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ ด้านการหลีกเลี่ยง
7. ทวีโรจน์ จันทร์อำไพ (2554)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามความคิดเห็นของ บุคลากร โรงเรียนวัฒนพุกษาบริหารธุรกิจ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชานนทบุรี เขต 2 แบบการประนีประนอม อยู่ใน ระดับมาก แบบการร่วมมือ แบบการเอาชนะ แบบการหลีกเลี่ยง และ แบบการยอมให้ อยู่ในระดับปานกลาง
8. นาริรัตน์ อนุรัตน์ (2556)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ตามความ ความคิดเห็นของครูในอำเภอป่องทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึ ษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการกลบเกลื่อน ด้านการเผชิญหน้า เพื่อแก้ปัญหาและด้านการประนีประนอม
9. กิระติ ยางธิสาร (2554)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวัง ยาง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือด้านวิธี
 เผลอหน้า
 ด้านวิธีไกลเกลี้ย ด้านวิธีประนีประนอม อยู่ในระดับปานกลาง
 2 ด้าน คือ ด้านวิธีหลีกเลี่ยง ด้านวิธีบังคับ

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
10. กนกภรณ์ ชื่นตา (2556)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชวบอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ด้านการร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ ด้านการเอาชนะและด้านการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ
11. วราภรณ์ คุณธรรม (2554)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 3 ที่ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกใช้ เรียงลำดับ ดังนี้ การประนีประนอม การร่วมมือ การยอมให้ การหลีกเลี่ยงและการเอาชนะ
12. เปรมฤดี พลเชียงขวาง (2556)	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเผชิญหน้า ด้านการประนีประนอม ด้านการกลบเกลื่อน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้อำนาจ และด้านการหลีกเลี่ยง

13. สมยศ ศุภเลิศ (2556)	ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เลือกวิธีการบริหารความ ซัดแย้ง แบบร่วมมือ มากที่สุดรองลงมา คือ แบบยอมตาม แบบประนีประนอม และแบบหลีกเลี่ยงตามลำดับ ส่วนการบริหารความซัดแย้งแบบเอาชนะมีผู้เลือกน้อยที่สุด
14. ธนวัฒน์ จรรย์เสงี่ยม (2555)	ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีรูปแบบการบริหารความ ซัดแย้งแบบการประนีประนอม แบบการร่วมมือ แบบการยอมไหม แบบการหลีกเลี่ยงรอยละ และ แบบการเอาชนะ ตามลำดับ
ตารางที่ 15 (ต่อ)	
ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
15. ปิยศักดิ์ ชนะชัย (2557)	การบริหารความซัดแย้งของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ บนพื้นที่สูงจังหวัดเชียงราย พบว่า การบริหารความซัดแย้ง ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่บนพื้นที่สูงจังหวัดเชียงราย ตามทฤษฎีของโหวดและลอนดอน ในภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ แบบประนีประนอม แบบไกลเกลี่ย และแบบบังคับ
16. วริษฐา ทรงศักดิ์สุจริต (2556)	วิธีการบริหารความซัดแย้งของผู้ทำหน้าที่บริหารโรงเรียนตาม โครงการโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้ทำหน้าที่บริหารในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่สุด เมื่อพิจารณารายวิธีพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำดังนี้ มีวิธีการประนีประนอม วิธีการร่วมมือ วิธีการเอาชนะหรือการเผชิญหน้า วิธีการยอม ใจ และวิธีการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ

17. วันชัย ทองพรม (2558)	<p>การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำนาจเจริญ ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับการบริหารความขัดแย้งจากสูงไปหาต่ำดังนี้ แบบการประนีประนอม แบบร่วมมือ แบบการยอมตาม แบบการเอาชนะ และแบบการหลีกเลี่ยง</p>
18. วิมลมาศ การเพียร (2555)	<p>ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้ง ภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายวิธี พบว่าวิธีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิธีประนีประนอม วิธีหลีกเลี่ยง และวิธีบังคับ ตามลำดับ</p>
ตารางที่ 15 (ต่อ)	
ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
19. ณิชยุฑธ เต็นปักซี่ (2554)	<p>การบริหารความขัดแย้งของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาและสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการบริหาร ความขัดแย้งด้านการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการประนีประนอม ด้านการกลบเกลื่อน ด้านการใช้อำนาจและ ด้านการถอนตัวตามลำดับ</p>
20. เขมณัฐ กอสมานชัยกิจ (2556)	<p>พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกันโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ การจัดการความขัดแย้งที่มีลักษณะทำลาย รองลงมา</p>

	คือ ด้านการกระตุ้นความขัดแย้งที่มีลักษณะสร้างสรรค์ และ ด้านการลดระดับความขัดแย้งที่มีลักษณะทำลาย เป็นต้น
21. บุญเลิศ เนียมจันทร์ (2553)	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายแบบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารความ ขัดแย้งในระดับมาก คือ แบบการร่วมมือและแบบ ประนีประนอม และระดับปานกลาง ได้แก่ การยอมให้ การ เอาชนะและ แบบการหลีกเลี่ยง
22. นพฤทธิ ก้อนใจ (2558)	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามกรอบทฤษฎีของโฮเวิร์ดและลอนดอนใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารความขัดแย้ง แบบประนีประนอม รองลงมา คือ แบบไกล่เกลี่ย ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แบบบังคับ
ตารางที่ 15 (ต่อ)	
ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
23. เบนจ แก้วการ (2555)	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านการเอาชนะอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ ดังนี้ ด้านการร่วมมือ ด้านการยอมให้ ด้านการประนีประนอมและ ด้านการหลีกเลี่ยง
24. ชัยมงคล ศรีนวล (2559)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า รายด้านอยู่ในระดับมาก

	ทุกด้าน ยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับ รองลงมา ด้านการเอาชนะ และด้านการร่วมมือ ตามลำดับ
25. นราพงษ์ มาลี (2556)	การบริหารความขัดแย้งกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเขตพนทการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเอาชนะ 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประนีประนอม 4) ด้านการหลีกเลี่ยง 5) ด้านการยอมให้
26. ทิพอาภา วิสัย (2557)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ และด้านการยอมให้ตามลำดับ

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
27. อนงค์รักษ์ คิมภีรานนท์ (2556)	ทักษะการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามที่เสนอของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเจรจา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการกระจายความเป็นธรรม ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ และด้านการใช้อำนาจตามลำดับ
28. วรรัตน์ เลิศฤทธิพงษ์ (2553)	ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีความคิดเห็นต่อแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

	<p>โดยแบบที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก มี 2 แบบ คือ แบบต่อสู้ และแบบแก้ปัญหา ส่วนแบบหลีกเลี่ยง แบบกลบเกลื่อน แบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง</p>
29. มลฤดี พงษ์สวัสดิ์ (2556)	<p>พฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยรวมมีการแก้ปัญหา ความขัดแย้งบางครั้ง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีพฤติกรรม แบบประนีประนอม แบบประสานร่วมมือ แบบการแก้ปัญหา แบบหลีกเลี่ยง และแบบบังคับ ตามลำดับ</p>
30. มณีวรรณ ยนต์ตัน (2554)	<p>พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามการรับรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ เมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง</p> <p>เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม ด้านการกลบเกลื่อน ด้านการใช้อำนาจ ด้านการถอนตัว ตามลำดับ</p>
ตารางที่ 15 (ต่อ)	
ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
31. กมลนันธ์ ศรีจ้อย (2560)	<p>การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านประนีประนอม มีค่าเฉลี่ย สูงสุดรองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเอาชนะ</p>
32. รังนิดา บุญเรือน (2558)	<p>รูปแบบการบริหารความขัดแย้งของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีมาตรการป้องกัน ความขัดแย้งให้ทุกคนปฏิบัติงานร่วมกันโดยยึดถือหลัก คุณธรรมจริยธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมการให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมและวิธีการในการแก้ไขปัญหาจำนวน 4</p>

	รูปแบบ คือ แบบหลักเลี้ยงเพิกเฉย แบบประนีประนอม แบบร่วมมือ และด้วยกฎหมายโดยใช้บูรณาการให้เหมาะสมตามสถานการณ์และเขตพื้นที่
33. วิชิราวุธ กองเพชร (2558)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งแบบไกล่เกลี่ย รองลงมาได้แก่ วิธีการบริหารความขัดแย้งแบบเผชิญหน้า และวิธีการบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอมตามลำดับ
34. ประวีณ์ วีรเสนีย์ (2555)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ตามความคิดเห็นพื้นฐานของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลด ดังนี้ การเผชิญหน้า การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย การใช้อำนาจ และการถอนตัว
ตารางที่ 15 (ต่อ)	
ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
35. นันทน์ภัส แซ่มเงิน (2559)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน การยอมให้ ด้านการประนีประนอม ด้านการร่วมมือ ด้านการเอาชนะ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง
36. อนุสรรา สิงห์โต (2561)	ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

	<p>โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารความขัดแย้งด้านการร่วมมือ มีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมให้ และด้านการประนีประนอม ตามลำดับ</p>
37. วัชรินทร์ เหลืองนวล (2556)	<p>การศึกษาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทุก รูปแบบอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย การเผชิญหน้า การถอนตัว และการใช้อำนาจ</p>
38. สมพร แก้วมรกต (2559)	<p>การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน การยอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการเอาชนะอยู่ในระดับน้อย</p>
39. สุพัตรา คริ่งมี (2561)	<p>การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากยกเว้น ด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ ด้านการร่วมมือ ด้านการเอาชนะและด้านการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ</p>
ตารางที่ 15 (ต่อ)	
ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
40. จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ (2558)	<p>การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการร่วมมือ</p>

	ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ และด้านการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ
41. รุ่งนภา กระสังข์ (2559)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ การร่วมมือ การเอาชนะ การประนีประนอม การยอมให้และการหลีกเลี่ยง
42. ประกายกาญจน์ แดงมาด (2559)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยนครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ แบบการร่วมมือ แบบการประนีประนอม แบบการยอมให้แบบการเอาชนะ แบบการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ
43. โชติพงษ์ ถาวรโชติ (2559)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพฯ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ การร่วมมือ การประนีประนอม การเผชิญหน้า การหลีกเลี่ยง การใช้อำนาจ ตามลำดับ
44. นุตประวีณ์ เบาเน็ด (2555)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร แบบการยอมให้ อยู่ในระดับมากแบบการร่วมมือการประนีประนอมและการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแบบการเอาชนะ อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
45. วิโรจน์ มโนกิจอุดม (2558)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารความขัดแย้งแบบการแก้ปัญหา แบบการประนีประนอม

	แบบการต่อสู้ แบบการกลบเกลื่อน และแบบการหลีกเลี่ยงอยู่ตามลำดับ
46. ศุภลักษณ์ ศรีบุตตะ (2555)	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับด้านมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการร่วมมือ ด้านการปรองดอง ด้านการแข่งขัน ด้านการประนีประนอม
47. รัชนิวรรณ พวงวรินทร์ (2554)	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การประนีประนอม การผสมผสานและการยอมตาม ส่วนอีกสององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อยเรียงตามลำดับคือ การเอาชนะและการหลีกเลี่ยง
48. ศศิวิมล ศศิวิกุล (2561)	การจัดการความขัดแย้งของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเมืองจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการเอาชนะ ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้และด้านการหลีกเลี่ยงตามลำดับ

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
49. ดิเรก อุทรทวีการ ณ อยุธยา (2561)	ผลการศึกษากลยุทธ์ในการบริหารความขัดแย้งภายในองค์การของผู้บริหารโรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

	โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การประนีประนอม การยอมให้และการร่วมมือ ตามลำดับ
50. ธวัชชัย ชมภูมาศ (2559)	ผลการศึกษากาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วิธีการประนีประนอม รองลงมา คือ วิธีการไกล่เกลี่ย วิธีการบังคับ วิธีการเผชิญหน้ากัน และ วิธีการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ
51. ปณิชา คล่องเชิงसान (2556)	กาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ตามหลักแนวคิดของ ราฮิม (Rahim) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอม ตาม การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย การหลีกเลี่ยง และ การเอาชนะ ตามลำดับ
52. นภาพรณั จตุรปา (2560)	กาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยเรียงจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ การเอาชนะ การหลีกเลี่ยง การยอมตาม การประนีประนอม และการบังคับ ตามลำดับ
53. กุหลาบ อังกาสี (2555)	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย การหลีกเลี่ยง การเผชิญหน้า และการบังคับ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
54. ธนิตา บุญมี (2557)	วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายม่วงเจ็ดต้น ตำบลม่วงเจ็ด อำเภอบ้านโคก

	<p>จังหวัดอุตรดิตถ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนเครือข่ายม่วงเจ็ดต้น ใช้วิธีการบริหารความขัดแย้ง รูปแบบร่วมมือ มากที่สุดรองลงมาคือการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง การยอมให้และ การเอาชนะตามลำดับ</p>
55. อัญวีณ์ นทีพีรพันธุ์ (2559)	<p>ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัด สงขลาจากการศึกษาพบว่าครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาล นครหาดใหญ่จังหวัดสงขลามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ การประนีประนอม การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา และ การกลบเกลื่อน ตามลำดับ ส่วนการถอนตัวและการใช้อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ</p>
56. พิษณุกร ตินิโส (2555)	<p>พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมมี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การประนีประนอม การร่วมมือ และการยอมให้ สำหรับ พฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลางคือ การหลีกเลี่ยง และ การเอาชนะ</p>
<p>ตารางที่ 15 (ต่อ)</p>	
ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
57. ทักษิณ ภูบัวเพชร (2554)	<p>พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา</p>

	<p>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารความขัดแย้ง ในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ และ ด้านการยอมให้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการหลีกเลี่ยง</p>
58. นิพัตรา ศรีดี (2556)	<p>ครูในโรงเรียนสำนักงานเขตทุ่งครุสังกัดกรุงเทพมหานครมีการ รับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารใน โรงเรียนสำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่ วิธีการร่วมมือและวิธีการประนีประนอมผู้บริหารใช้มากที่สุด ส่วนวิธีการยอมให้วิธีการหลีกเลี่ยงและวิธีการเอาชนะ อยู่ในระดับปานกลาง</p>
59. มนูญ อุตริินทร์ (2555)	<p>ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีพฤติกรรมจัดการ ความขัดแย้งด้วยวิธีการเอาชนะอยู่ในระดับต่ำ วิธีการการ ร่วมมือ การประนีประนอม การยอมให้ และการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับ ปานกลาง</p>
60. ยุทธนา โคตทิพย์ (2560)	<p>บทบาทของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ดังนี้ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการใช้การผ่อนปรน ด้านการใช้กำลังบังคับ ด้านการประนีประนอม ด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ</p>

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
--------------	------------

61. ชุตติพงษ์ เสนาโปธิ (2560)	<p>พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารความขัดแย้งวิธีประนีประนอม และรองลงมาคือการบริหารความขัดแย้งวิธีไกล่เกลี่ย การบริหารความขัดแย้งวิธีเผชิญหน้า การบริหารความขัดแย้งวิธีหลีกเลี่ยงตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบริหารความขัดแย้งวิธีบังคับ</p>
62. รัตนาวดี พิสัยสวัสดิ์ (2555)	<p>ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย มีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมากคือ การประนีประนอม การร่วมมือและ การยอมให้ส่วนการบังคับและการหลีกเลี่ยง มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง</p>
63. นัญฐิกา นิลสุข (2560)	<p>การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองค์กรักษ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะและด้านการร่วมมือ</p>
64. มยุรี สนิทกุล (2557)	<p>การศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พบว่าในภาพรวมมีระดับการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเอาชนะ มีระดับการบริหารความขัดแย้งสูงสุดซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีระดับการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด ได้แก่ ด้านการยอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการร่วมมือ และ ด้านการประนีประนอม</p>

ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
65. อาทร หาสียา (2560)	ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แนวทางการ บริหารความขัดแย้งวิธีที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิธีการร่วมมือ รองลงมา คือ วิธีการประนีประนอม และน้อยที่สุด คือ วิธีการ เอาชนะ
66. จิตรพัทธ์ ชัยรัตน์ศิริกุล (2556)	ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอม และการจัดการความขัดแย้งแบบการยอมให้
67. ศจี เปล่งเมือง (2556)	ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือและด้านการ ประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมให้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง และ ด้านการเอาชนะ
68. พัชรภรณ์ กลบุตร (2555)	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งโดยใช้วิธีการ บริหารความขัดแย้งโดยภาพรวม มีพฤติกรรมการจัดการความ ขัดแย้งแบบการร่วมมือ รองลงมาเป็นแบบการประนีประนอม แบบการยอมให้ แบบการหลีกเลี่ยงและแบบการเอาชนะ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย
69. สถาพร ส่งเสริม (2553)	วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมเรียงลำดับ การใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การประนีประนอมและการร่วมมือ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การเอาชนะและการยอมให้ และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้านคือ การหลีกเลี่ยง
70. กฤติยาณี อนุรักษ์ (2555)	แนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ 1. วิธีการผสมผสานหรือการร่วมมือ 2. วิธีการประนีประนอม 3. วิธีการยอมกัน 4. วิธีการหลีกเลี่ยงและ 5. วิธีการแข่งขันหรือการเอาชนะ

จากผลการสังเคราะห์วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามสังกัดสถานศึกษา ดังตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงการสรุปวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามสังกัดสถานศึกษา

ผู้วิจัย	พ.ศ.	สังกัด			วิธีการบริหารความขัดแย้งตามสังกัดสถานศึกษาของผู้บริหาร				
		สถานศึกษา			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		สพป	สพม	อปท					
1. กัญธรณ์ นามนิม	2557	✓			ประนีประนอม	ร่วมมือ	ยอมให้	แข่งขัน	หลีกเลี่ยง
2. อัครมาภรณ์ เจริญนาน	2556	✓			เอาชนะ	ร่วมมือ	ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ยอมให้
3. สุนิศา ตุ่มศรีญา	2556	✓			ประนีประนอม	ไกล่เกลี่ย	เผชิญหน้า	หลีกเลี่ยง	บังคับ
4. สุทธิศักดิ์ แวซอเทาะ	2554	✓			ประนีประนอม	ร่วมมือ	ยอมให้	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
5. อัจฉรา จิกชาติรี	2557			✓	เอาชนะ	ร่วมมือ	หลีกเลี่ยง	ยอมให้	ประนีประนอม
6. รังสิวดี ป่าโสม	2556	✓			ประนีประนอม	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	หลีกเลี่ยง
7. ทวีโรจน์ จันทร์อำไพ	2554	✓			ประนีประนอม	ร่วมมือ	เอาชนะ	หลีกเลี่ยง	ยอมให้
8. นารินทร์ อนุรัตน์	2556	✓			ไกล่เกลี่ย	เผชิญหน้า	ประนีประนอม	ใช้อำนาจ	ถอนตัว
9. กิระดี ยางธิสาร	2554	✓	✓		เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	บังคับ
10. กนกภรณ์ ชื่นตา	2556	✓			ร่วมมือ	ประนีประนอม	ยอมให้	เอาชนะ	หลีกเลี่ยง
11. วราภรณ์ คุณธรรม	2554	✓			ประนีประนอม	ร่วมมือ	ยอมให้	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
12. เปรมฤดี พลเชียงขวาง	2556	✓			เผชิญหน้า	ประนีประนอม	ไกล่เกลี่ย	ใช้อำนาจ	หลีกเลี่ยง
13. สมยศ ศุกเลิศ	2556	✓			ร่วมมือ	ยอมให้	ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
14. ธนวัฒน์ จรรย์เสงี่ยม	2555	✓			ประนีประนอม	ร่วมมือ	ยอมให้	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
15. ปิยศักดิ์ ชนะชัย	2557	✓			ประนีประนอม	ไกล่เกลี่ย	หลีกเลี่ยง	เผชิญหน้า	บังคับ
16. วริษฐา ทรงศักดิ์สูงจิต	2556	✓			ประนีประนอม	ร่วมมือ	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ยอมให้
17. วันชัย ทองพรม	2558	✓			ประนีประนอม	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	หลีกเลี่ยง
18. วิมลมาศ การเพียร	2555	✓			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ไกล่เกลี่ย	เผชิญหน้า	บังคับ
19. ณัฐยุทธ เต็มปักขี	2554		✓	✓	เผชิญหน้า	ประนีประนอม	ไกล่เกลี่ย	ใช้อำนาจ	ถอนตัว
20. เขมณัฐ กอสมานชัยกิจ	2556	✓			ประนีประนอม	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	หลีกเลี่ยง
21. บุญเลิศ นิยมจันทร์	2553			✓	ร่วมมือ	ประนีประนอม	ยอมให้	เอาชนะ	หลีกเลี่ยง
22. นพฤทธิ์ ก้อนใจ	2558	✓			ประนีประนอม	ไกล่เกลี่ย	หลีกเลี่ยง	เผชิญหน้า	บังคับ
23. เบนจ แก้วการ	2555	✓			ยอมให้	ร่วมมือ	ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
24. ชัยมงคล ศรีนวล	2559	✓			ยอมให้	เอาชนะ	ร่วมมือ	ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง
25. นราพงษ์ มาลิก	2556		✓		เอาชนะ	ร่วมมือ	ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ยอมให้
27. อนงค์รักษ์ คิมภานนท์	2556	✓			เจรจา	กระจายความเป็นธรรม	วิเคราะห์สถานการณ์	การใช้อำนาจ	-
28. วรวิรัตน์ เลิศฤทธิพงศ์	2553		✓		เอาชนะ	แก้ปัญหา	หลีกเลี่ยง	ไกล่เกลี่ย	ประนีประนอม
29. มลฤดี พงษ์สวัสดิ์	2556	✓			ประนีประนอม	ร่วมมือ	แก้ปัญหา	หลีกเลี่ยง	บังคับ
30. มณีวรรณ ยนต์ตัน	2554	✓			เผชิญหน้า	ประนีประนอม	ไกล่เกลี่ย	การใช้อำนาจ	ถอนตัว
31. กมลนัฏ ศรีจ้อย	2560			✓	ประนีประนอม	เอาชนะ	ร่วมมือ	ยอมให้	หลีกเลี่ยง
32. รักษิศา บุญเรือน	2558	✓			หลีกเลี่ยง	ประนีประนอม	ร่วมมือ	ใช้กฎหมาย	-
33. วิชิราวุธ กองเพชร	2558	✓			ไกล่เกลี่ย	เผชิญหน้า	ประนีประนอม	ยอมให้	เอาชนะ
34. ประวีณ์ วีรเสนีย์	2555	✓			เผชิญหน้า	ประนีประนอม	ร่วมมือ	เอาชนะ	หลีกเลี่ยง
35. นันทน์กัศ แซ่มเงิน	2559	✓	✓		ยอมให้	ประนีประนอม	ร่วมมือ	เอาชนะ	หลีกเลี่ยง
36. อนุสรฯ สิงโต	2561		✓		ร่วมมือ	ยอมให้	ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
37. วชิรินทร์ เหลืองนวล	2556	✓			ประนีประนอม	ไกล่เกลี่ย	เผชิญหน้า	ถอนตัว	ใช้อำนาจ
38. สมพร แก้วมรกต	2559		✓		ยอมให้	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ประนีประนอม	เอาชนะ
39. สุพิศรา ศรีงมี	2561	✓			ประนีประนอม	ยอมให้	ร่วมมือ	เอาชนะ	หลีกเลี่ยง
40. จิราวัฒน์ เขียนรูปครุฑ	2558	✓			ร่วมมือ	ประนีประนอม	เอาชนะ	ยอมให้	หลีกเลี่ยง
41. รุ่งนภา กระสังข์	2559	✓			ร่วมมือ	เอาชนะ	ประนีประนอม	ยอมให้	หลีกเลี่ยง
42. ประกายกาญจน์ แดงมาต	2559		✓		ร่วมมือ	ประนีประนอม	ยอมให้	เอาชนะ	หลีกเลี่ยง
43. โชติพงษ์ ถาวรโชติ	2559			✓	ร่วมมือ	ประนีประนอม	เผชิญหน้า	หลีกเลี่ยง	ใช้อำนาจ

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ผู้วิจัย	พ.ศ.	วิธีการบริหารความขัดแย้งตามสังกัดสถานศึกษาของผู้บริหาร							
		สังกัดสถานศึกษา			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		สพป	สพม	อปท					
44. นุตประวีณ์ เบนัด	2555			✓	ยอมให้	ร่วมมือ	ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
45. วิโรจน์ มโนกิจอุดม	2558	✓			แก้ปัญหา	ประนีประนอม	ต่อสู้	กลบเกลื่อน	หลีกเลี่ยง
46. ศุภลักษณ์ ศรีบุตร	2555	✓			หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ปรองดอง	แข่งขัน	ประนีประนอม
47. รัชนิวรรณ พวงวรินทร์	2554	✓			ประนีประนอม	ผสมผสาน	ยอมตาม	เอาชนะ	หลีกเลี่ยง
48. ศศิวิมล ศิวรุก	2561			✓	เอาชนะ	ร่วมมือ	ประนีประนอม	ยอมให้	หลีกเลี่ยง
49. ดิเรก อุทรวิการ ณ อยุธยา	2561			✓	ประนีประนอม	ยอมให้	ร่วมมือ	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
50. ธวัชชัย ชมภูมาศ	2559			✓	ประนีประนอม	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	เผชิญหน้า	หลีกเลี่ยง
51. ปณิชา คล่องเชิงสาน	2556	✓			ยอมตาม	ประนีประนอม	ไกล่เกลี่ย	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
52. นภาพรณ จตุรป่า	2560	✓			เอาชนะ	หลีกเลี่ยง	ยอมตาม	ประนีประนอม	บังคับ
53. กุหลาบ อังกาสิ	2555	✓			ประนีประนอม	ไกล่เกลี่ย	หลีกเลี่ยง	เผชิญหน้า	บังคับ
54. ธนิตา บุญมี	2557	✓			ร่วมมือ	ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ยอมให้	เอาชนะ
55. อัญวิณ นพพิรพันธุ์	2559			✓	ประนีประนอม	เผชิญหน้า	กลบเกลื่อน	ถอนตัว	ใช้อำนาจ
56. พิชญากร ดินโส	2555		✓		ประนีประนอม	ร่วมมือ	ยอมให้	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
57. ทักษิณ กุบัวเพชร	2554	✓			ร่วมมือ	ประนีประนอม	เอาชนะ	ยอมให้	หลีกเลี่ยง
58. นันทรา ศรีดี	2556			✓	ร่วมมือ	ประนีประนอม	ยอมให้	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
59. มนูญ อุดรินทร์	2555	✓			ร่วมมือ	ประนีประนอม	ยอมให้	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
60. ยุทธนา โคตทิพย์	2560		✓		หลีกเลี่ยง	ผ่อนปรน	ใช้กำลัง	ประนีประนอม	แก้ปัญหา
61. ชุตินงค์ เสนาโพธิ	2560	✓			ประนีประนอม	ไกล่เกลี่ย	เผชิญหน้า	หลีกเลี่ยง	บังคับ
62. รัตนาดี พิสัยสวัสดิ์	2555		✓		ประนีประนอม	ร่วมมือ	ยอมให้	บังคับ	หลีกเลี่ยง
63. นัญจิกา นิลสุข	2560	✓			ประนีประนอม	เอาชนะ	ร่วมมือ	ยอมให้	หลีกเลี่ยง
64. มยุรี สนิทกุล	2557		✓		เอาชนะ	ยอมให้	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ประนีประนอม
65. อาทร หาสียา	2560	✓			ร่วมมือ	ประนีประนอม	เอาชนะ	ยอมให้	หลีกเลี่ยง
66. จิตราพัชร ชัยรัตน์ทรัพย์กุล	2556		✓		ร่วมมือ	ประนีประนอม	ยอมให้	เอาชนะ	หลีกเลี่ยง
67. ศจี เปล่งเมือง	2556	✓			ร่วมมือ	ประนีประนอม	ยอมให้	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
68. พิชราภรณ์ กลบุตร	2555	✓			ร่วมมือ	ประนีประนอม	ยอมให้	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ
69. สถาพร ส่งเสริม	2553		✓		ประนีประนอม	ร่วมมือ	เอาชนะ	ยอมให้	หลีกเลี่ยง
70. กฤติยาณี อนุรักษ์	2555	✓			ร่วมมือ	ประนีประนอม	ยอมกัน	หลีกเลี่ยง	เอาชนะ

**หมายเหตุ ผู้วิจัยเปรียบเทียบเฉพาะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 17 แสดงผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี	กัญจกรณ์ นามฉิม	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วิธีประนีประนอม วิธีร่วมมือ วิธียอมให้ อยู่ในระดับมาก วิธี แข่งขัน และวิธี หลีกเลี่ยง	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
2. การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตรวด	อัศมาภรณ์ เจริญนาน	การแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า วิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง การเอาชนะ การร่วมมือ และ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และ การยอมให้	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
3. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3	สุนิศา ตุ่มศรียา	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง แรียงตามลำดับ วิธี ประนีประนอม วิธีไกล่เกลี่ย และ วิธีเผชิญหน้า วิธีหลีกเลี่ยงและวิธี บังคับ ตามลำดับ	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
4. การจัด การความขัดแย้ง ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3	สุทธิศักดิ์ แวซอหะ	ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.ปัตตานี เขต 3 ส่วนใหญ่มี พฤติกรรมการจัดการ ความขัดแย้งแบบ ประนีประนอม การร่วมมือ การยอม ให้ การหลีกเลี่ยง และ การเอาชนะตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
5. การจัด การความขัดแย้ง ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด สระแก้ว	อัจฉรา จิกชาติ	การแก้ปัญหาความ ขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมีวิธีการ แก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย พบว่ามี วิธีการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งการเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และ การยอมให้ ตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
6. การบริหาร ความขัดแย้งกับ ประสิทธิผลของ สถานศึกษาใน อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครนายก	รังสิวุฒิ ป่าโสม	การบริหารความขัดแย้ง ของสถานศึกษาใน อำเภอองครักษ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครนายก เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ การประนีประนอม การร่วมมือ การยอมให้ การเอาชนะและการ หลีกเลี่ยง	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
7. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้ของบุคลากรโรงเรียนพัฒนพฤกษาบริหารธุรกิจอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2	ทวีโรจน์ จันท์อำไพ	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนวัฒนพฤกษาบริหารธุรกิจ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
8. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2	นารีรัตน์ อนุรัตน์	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	✓

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
9. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอยังจังหวัดนครพนม	กิระติ ยางธิสาร	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอยัง จังหวัด นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าด้านเผชิญหน้า ด้านไกล่เกลี่ย ด้านประนีประนอม ด้านหลีกเลี่ยง และ ด้านบังคับ	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-
10. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1	กนกภรณ์ ชื่นตา	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1 พบว่า การร่วมมือ การประนีประนอม การยอมให้ การเอาชนะ และการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
11. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หนองคาย เขต 3	วราภรณ์ คุณธรรม	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หนองคาย เขต 3 ที่ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกใช้ มีดังนี้ การประนีประนอม การร่วมมือ การยอมให้ การหลีกเลี่ยงและ การเอาชนะ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
12. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1	เปรมฤดี พลเชียงขวาง	ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้แก่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้แก่ การเผชิญหน้า การประนีประนอม การกลบเกลื่อน การใช้อำนาจ	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	✓
13. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3	สมยศ ศุกเลิศ	ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 ได้แก่ แบบร่วมมือ แบบยอมตาม แบบประนีประนอม แบบหลีกเลี่ยง และแบบเอาชนะ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
14. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 2	ธนวัฒน์ จรรย์เสงี่ยม	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้แก่ การเผชิญหน้า การประนีประนอม การกลบเกลื่อน การใช้อำนาจ	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	✓

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
15. การบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่บนพื้นที่สูง จังหวัด เชียงราย	ปิยศักดิ์ ชนะชัย	การบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่บนพื้นที่สูงจังหวัด เชียงราย พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ แบบประนีประนอม แบบไกล่เกลี่ย แบบบังคับ แบบหลีกเลี่ยง และแบบเผชิญหน้า ตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
16. การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนตามโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1	วริษฐา ทรงศักดิ์สุจริต	วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้ทำหน้าที่บริหารโรงเรียนตามโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทำหน้าที่บริหาร เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ การประนีประนอม การร่วมมือ การเอาชนะ วิธีการยอมให้ และการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
17. การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ	วันชัย ทองพรม	การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำมีดังนี้ แบบประนีประนอม แบบร่วมมือ แบบยอมตาม แบบเอาชนะ และแบบหลีกเลี่ยง	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
18. การบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1	วิมลมาศ การเพียร	การบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยร่วมมือ การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายวิธีพบว่าวิธีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิธีประนีประนอม วิธีหลีกเลี่ยง วิธีบังคับ วิธีไกล่เกลี่ยและเผชิญหน้าตามลำดับ	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
19. การศึกษา การบริหารความ ขัดแย้งของ ผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมาและ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31	ณัฐยุทธ เด่นปักษี	การบริหารความ ขัดแย้งของ ผู้อำนวยการ สถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วน จังหวัดนครราชสีมา และสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมาและ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	✓	✓
20. การศึกษา พฤติกรรม การบริหารความ ขัดแย้งของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3	เขมณัฐ กอสมานชัยกิจ	พฤติกรรมการบริหาร ความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต3 พบว่า การจัดการ ความขัดแย้งที่มี ลักษณะทำลาย รองลงมาคือ ด้านการ กระตุ้นความขัดแย้งที่มี ลักษณะสร้างสรรค์ และด้านการลดระดับ ความขัดแย้งที่มี ลักษณะทำลาย เป็นต้น	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
21. การศึกษา พฤติกรรม การบริหารความ ขัดแย้งของ ผู้บริหาร สถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของ พนักงานครู สังกัด เทศบาลเมือง สวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย	บุญเลิศ นิยมจันทร์	พฤติกรรมการบริหาร ความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลางเมื่อพิจารณา เป็นรายแบบ พบว่า แบบร่วมมือและแบบ ประนีประนอม การ ยอมให้ การเอาชนะ และ แบบการหลีกเลี่ยง	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
22. การศึกษา พฤติกรรม การบริหารความ ขัดแย้งของ ผู้บริหาร สถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3	นพฤทธิ์ ก้อนใจ	พฤติกรรมการบริหาร ความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ตาม กรอบทฤษฎีของโฮเวิร์ด และลอนดอนในภาพ พบว่า การบริหาร ความขัดแย้ง แบบประนีประนอม รองลงมา คือ แบบไกล่ เกลี่ย แบบหลีกเลี่ยง แบบเผชิญหน้า ส่วน รายการที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ได้แก่ แบบบังคับ	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
23. การศึกษา วิธีการจัดการ ความขัดแย้งของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	เบญจ แก้วการ	การศึกษาวิธีการ จัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แบบประนีประนอม แบบไกล่เกลี่ย แบบหลีกเลี่ยง แบบเผชิญหน้า แบบบังคับ ตามลำดับ	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-
24. การศึกษา สภาพการบริหาร ความขัดแย้งของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5	ชัยมงคล ศรีนิวล	การบริหารความ ขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 ใน ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการยอมรับ ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม และด้านการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
25. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1	นราพงษ์ มาลิก	การบริหารความขัดแย้งกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเขตพจนทการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีทั้งหมด 5 ดาน ได้แก่ การเอาชนะ การร่วมมือ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
26. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา	ทิพอาภา วิสัย	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านการหลีกเลี่ยง ดานการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ดานการประนีประนอม ดานการเอาชนะ และ ดานการยอมให้ ตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
27. ทักษะการบริหารความ ความ ขัดแย้งใน สถานศึกษาตาม ทักษะของ ผู้บริหารศึกษา และครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สระบุรี	อนงค์รักษ์ คิมภีรานนท์	ทักษะการบริหารความ ขัดแย้งในสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก โดยด้านการ เจรจา มีค่าเฉลี่ยมาก ที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการกระจายความ เป็นธรรม ด้านการ วิเคราะห์สถานการณ์ และด้านการใช้อำนาจ ตามลำดับ	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	-
28. แบบการบริหารความ ขัดแย้งของ ผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31	วรัรัตน์ เลิศฤทธิพงศ์	ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 มี ความคิดเห็นต่อแบบ การบริหารความ ขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมากได้แก่ แบบต่อสู้ และ แบบแก้ปัญหา ส่วน แบบหลีกเลี่ยง แบบกลบเกลื่อน แบบประนีประนอม	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	✓

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
29. พฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1	มลฤดี พงษ์สวัสดิ์	พฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1 พบว่ามีพฤติกรรมแบบ ประนีประนอม แบบประสานร่วมมือ แบบการแก้ปัญหา แบบหลีกเลี่ยง และ แบบบังคับ ตามลำดับ	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	-
30. พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน อำเภอเมือง นครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อำเภอเมือง นครพนม เขต 1 พบว่าคือด้านการเผชิญหน้า เพื่อแก้ปัญหา รองลงมาคือ ด้านการ ประนีประนอม ด้านการกลบเกลื่อน ด้านการใช้อำนาจ ด้านการถอนตัว ตามลำดับ	มณีวรรณ ยนต์ตัน	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน อำเภอเมือง นครพนม เขต 1 พบว่าคือด้านการเผชิญหน้า เพื่อแก้ปัญหา รองลงมาคือ ด้านการ ประนีประนอม ด้านการกลบเกลื่อน ด้านการใช้อำนาจ ด้านการถอนตัว ตามลำดับ	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	✓

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
31. การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี	กมลนัทธ์ ศรีจ้อย	การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ ด้านการหลีกเลี่ยง ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเอาชนะและด้านการยอมให้	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
32. การบริหารความขัดแย้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด	รัชนิดา บุญเรือน	รูปแบบการบริหารความขัดแย้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดมีวิธีการในการแก้ไขปัญหาจำนวน 4 รูปแบบ คือ แบบหลีกเลี่ยงเพิกเฉย แบบประนีประนอม แบบร่วมมือ และด้วยกฎหมายโดยใช้บูรณาการให้เหมาะสมตามสถานการณ์และเขตพื้นที่	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
33. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2	วิชิราวุธ กองเพชร	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ส่วนใหญ่มีวิธีบริหารความขัดแย้งแบบไกล่เกลี่ย รองลงมา ได้แก่ วิธีแบบเผชิญหน้า และแบบประนีประนอมแบบยอมให้และแบบเอาชนะตามลำดับ	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-
34. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1	ประวีณ์ วีรเสนีย์	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ตามความคิดเห็นพื้นฐานของผู้บริหารและครูในเรียงคาเฉลี่ยจากสูงไปหาล่าง ดังนี้ การเผชิญหน้า การประนีประนอม การกลบเกลื่อน การใช้อำนาจ และการถอนตัว	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	-	✓

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
35. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	นันทน์ภัส แซ่มเงิน	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม และรายด้านการยอมให้ ด้านการประนีประนอม ด้านการร่วมมือ ด้านการเอาชนะ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการหลีกเลี่ยงและด้านการยอมให้อยู่ในระดับปานกลาง	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
36. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18	อนุสรฯ สิงหิโต	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านการยอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
37. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2	วัชรินทร์ เหลืองนวล	การศึกษาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ทุกรูปแบบอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย การเผชิญหน้า การถอนตัว และการใช้อำนาจ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และ การยอมให้	✓	-	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-
38. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี	สมพร แก้วมรกต	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน การยอมให้ การหลีกเลี่ยง การร่วมมือ และ การประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ยกเว้น การเอาชนะอยู่ในระดับน้อย	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
39. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1	สุพัตรา คริ่งมี	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ ด้านการร่วมมือ ด้านการเอาชนะ และด้านการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
40. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรีเขต 3	จิรรัตน์ เขียนรูปครุฑ	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ การร่วมมือ การประนีประนอม การเอาชนะ การยอมให้ และการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
43. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	โชติพงษ์ ถาวรโชติ	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพฯ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ การร่วมมือ การประนีประนอม การเผชิญหน้า การหลีกเลี่ยง การใช้อำนาจตามลำดับ	✓	✓	✓	-	-	✓	-	-	✓	-
44. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร การปฏิบัติงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร	นุตประวีณ์ เบาเน็ด	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร แบบการยอมให้ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการเอาชนะ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
45. การบริหารความขัดแย้งกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสงขลา	วิโรจน์ มโนกิจอุดม	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การแก้ปัญหา การประนีประนอม การต่อสู้	✓	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	✓

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
46. พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1	ศุภลักษณ์ ศรีบุตตะ	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1 โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ การหลีกเลี่ยง การร่วมมือ การปรองดอง การแข่งขัน และ การประนีประนอม	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
47. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2	รัชนิวรรณ พวงวรินทร์	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การประนีประนอม การผสมผสาน การยอมตาม การเอาชนะ และ การหลีกเลี่ยง	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
48. การจัดการ ความขัดแย้งของ ครูในโรงเรียนกลุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18	ศศิวิมล ศศิวรรณกุล	การจัดการความ ขัดแย้งของครูใน โรงเรียนกลุ่มอำเภอ เมืองจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา เขต 18 เรียงลำดับจากมากไป หาน้อย ได้แก่ การร่วมมือ การเอาชนะ การประนีประนอม การยอมให้และ การหลีกเลี่ยง ตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
49. กลยุทธ์การ บริหารความขัดแย้ง ในองค์กรของ ผู้บริหารโรงเรียน อ่างศิลาพิทยาคม อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	ดิเรก อุทธรวิการ ณ อยุธยา	ผลการศึกษากลยุทธ์ใน การบริหารความ ขัดแย้งภายในองค์กร ของผู้บริหารโรงเรียน อ่างศิลาพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัด ชลบุรี โดยรวมและราย ด้าน อยู่ในระดับ ปานกลางโดย เรียงลำดับจากมากไป หาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การประนีประนอม การยอมให้	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
50. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29	ธวัชชัย ชมภูมาศ	ผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วิธีการประนีประนอม รองลงมา คือ วิธีการไกล่เกลี่ย วิธีการบังคับ วิธีการเผชิญหน้ากัน และวิธีการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-
51. สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1	ปณิชา คล่องเชิงสาน	การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตามหลักแนวคิดของราฮิม (Rahim) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมตาม การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย การหลีกเลี่ยง และการเอาชนะ ตามลำดับ	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
52. พฤติกรรม การบริหารความ ขัดแย้งของ ผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	กุหลาบ ฮังกาสี	พฤติกรรมการบริหาร ความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยเรียงจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย การหลีกเลี่ยง การเผชิญหน้า และ การบังคับ ตามลำดับ	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-
53. รูปแบบการ บริหารความ ขัดแย้งของ ผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายม่วงเจ็ดต้น อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์ เขต 2	ธนิดา บุญมี	วิธีการบริหารความ ขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายม่วงเจ็ดต้น ตำบลม่วงเจ็ด อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 2 พบว่า ใช้วิธีการบริหารความ ขัดแย้งแบบร่วมมือ มากที่สุดรองลงมา คือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง การยอมให้และ การเอาชนะ ตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
54. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา	อัญวีณ์ นทีพิรพันธุ์	ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลาจากการศึกษาพบว่าครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ การประนีประนอม การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา และการกลบเกลื่อนตามลำดับ การถอนตัว และการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	✓	✓

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
55. รูปแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายม่วงเจ็ดตำบลม่วงเจ็ดต้นอำเภอบ้านโคกจังหวัดอุดรธานี เขต 2	พิชญากร ดินโส	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การประนีประนอม การร่วมมือ และการยอมให้ สำหรับพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง คือ การหลีกเลี่ยง และการเอาชนะ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
56. พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1	ทักษิณ ภูบัวเพชร	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ และด้านการยอมให้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการหลีกเลี่ยง	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
57. พฤติกรรม การบริหารความ ขัดแย้งของ ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตทุ่ง ครุ สังกัด กรุงเทพมหานคร	นิพัตรา ศรีดี	ครูในโรงเรียน สำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ต่อพฤติ กรรมการบริหารความ ขัดแย้งของผู้บริหารใน โรงเรียนสำนักงานเขต ทุ่งครุ สังกัด กรุงเทพมหานคร โดย ที่วิธีการร่วมมือและ วิธีการประนีประนอม ผู้บริหารใช้มากที่สุด ส่วนวิธีการยอมให้ วิธีการหลีกเลี่ยงและ วิธีการเอาชนะ อยู่ใน ระดับปานกลาง	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
58. พฤติกรรม การจัดการความ ขัดแย้งของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1	มบุญ อุดรินทร์	ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 มีการจัดการความ ขัดแย้งด้วยวิธีการ เอาชนะอยู่ในระดับต่ำ การร่วมมือ การประนีประนอม การยอมให้ และการหลีกเลี่ยงอยู่ ในระดับปานกลาง	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
59. บทบาทของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัด	ยุทธนา โคตทิพย์	บทบาทของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งการหลีกเลี่ยง การใช้วิธีการแบบผ่อนปรน การใช้กำลังบังคับ การประนีประนอม การแก้ปัญหาตามลำดับ	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	-
60. แนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาดำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย	ชุตติพงศ์ เสนาโพธิ์	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาดำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วิธีประนีประนอม วิธีไกล่เกลี่ย วิธีเผชิญหน้า วิธีหลีกเลี่ยงและวิธีบังคับ ตามลำดับ	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
61. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หนองคาย	รัตนาวดี พิสัยสวัสดิ์	ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หนองคาย มีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก คือ การประนีประนอม การร่วมมือและการยอมให้ ส่วนการบังคับและการหลีกเลี่ยง มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	-	-
62. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการทำงานตามทัศนคติของครูอำเภอองค์กรักสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครนายก	นัฐธิกา นิลสุข	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองค์กรักสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ คือ การประนีประนอม การเอาชนะ การร่วมมือ การยอมให้ และการหลีกเลี่ยง	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
63. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4	มยุรี สนิทกุล	ผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีการจัดการความขัดแย้งแบบเอาชนะ แบบการยอมให้ แบบหลีกเลี่ยง แบบร่วมมือ และแบบประนีประนอม	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
64. การศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1	อาทร หาสียา	ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แนวทางการบริหารความขัดแย้งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ วิธีการร่วมมือ วิธีการประนีประนอม แบบยอมให้ แบบหลีกเลี่ยง แบบเอาชนะตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
65. การศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42	จิตรพัทธ์ ชัยรัตน์ศิริกุล	ผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือมากที่สุด รองลงมา คือ แบบประนีประนอม และแบบการยอมให้ แบบเอาชนะ และแบบหลีกเลี่ยง	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
66. พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	ศศิ เป่าเมือง	ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการร่วมมือและด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมให้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยงและด้านการเอาชนะ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
67. การจัดการ ความขัดแย้งของ ผู้บริหาร สถานศึกษาเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 1	พัชราภรณ์ กลบุตร	ผู้บริหารสถานศึกษามี การบริหารความ ขัดแย้งโดยใช้วิธีการ บริหารความขัดแย้ง โดยภาพรวม มีพฤติกรรมจัดการ ความขัดแย้งแบบการ ร่วมมือ รองลงมาเป็น การประนีประนอม การยอมให้ การหลีกเลี่ยงและ การเอาชนะ ตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
68. วิธีการ บริหารความ ขัดแย้งของ ผู้บริหาร สถานศึกษาใน โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา นครพนม เขต 1	สถาพร ส่งเสริม	วิธีการบริหารความ ขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ ศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า การประนีประนอม และการร่วมมือ การเอาชนะ และ การยอมให้ การหลีกเลี่ยง ตามลำดับ	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	ผลการวิจัย	วิธีการบริหารความขัดแย้ง									
			ประนีประนอม	หลีกเลี่ยง	ร่วมมือ	ยอมให้	เอาชนะ	เผชิญหน้า	ไกล่เกลี่ย	บังคับ	ใช้อำนาจ	กลบเกลื่อน
69. สาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ลพบุรี	กฤติยาณี อนุรักษ	แนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ลพบุรี	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
		1. การผสมผสานหรือการร่วมมือ										
		2. การประนีประนอม										
		3. การยอมกัน										
		4. การหลีกเลี่ยงและ										
		5. การแข่งขันหรือการเอาชนะ										
70.สภาพการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2	นภาพรณิ จตุรปา	การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเอาชนะ การหลีกเลี่ยง การยอมตาม การประนีประนอม และการบังคับตามลำดับ	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓	-	-
		รวม	70	65	49	51	47	20	14	12	10	9
		คิดเป็นร้อยละ	100	92.8	70.0	72.8	67.1	28.5	20.0	17.1	14.2	12.8

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา แบบหลีกเลี่ยง คิดเป็นร้อยละ 92.8 แบบยอมให้ คิดเป็นร้อยละ 72.8 แบบร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ 70.0 แบบเอาชนะ คิดเป็นร้อยละ 67.1 แบบเผชิญหน้า คิดเป็นร้อยละ 28.5 แบบไกล่เกลี่ย คิดเป็นร้อยละ 20.0 แบบบังคับ คิดเป็นร้อยละ 17.1 แบบใช้อำนาจ คิดเป็นร้อยละ 14.2 และแบบกลบเกลื่อน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ และยังพบว่า สังกัดสถานศึกษาที่มีการทำงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งมากที่สุด คือ สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 71.42 รองลงมา สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 18.57 และ สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 15.49 เมื่อพิจารณาตามสังกัดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา ได้แก่ แบบหลีกเลี่ยง คิดเป็นร้อยละ 86.0 แบบยอมให้ คิดเป็นร้อยละ 74.0 แบบร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ 72.0 แบบเอาชนะ คิดเป็นร้อยละ 70.0 แบบเผชิญหน้า คิดเป็นร้อยละ 30.0 แบบไกล่เกลี่ย คิดเป็นร้อยละ 24.0 แบบบังคับ คิดเป็นร้อยละ 22.0 แบบเผชิญหน้า คิดเป็นร้อยละ 12.0 และแบบกลบเกลื่อน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีการบริหารความขัดแย้ง แบบประนีประนอม แบบไกล่เกลี่ย แบบบังคับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ แบบหลีกเลี่ยง แบบร่วมมือ แบบยอมให้ แบบเอาชนะ คิดเป็นร้อยละ 84.6 แบบเผชิญหน้า คิดเป็นร้อยละ 23.1 แบบใช้อำนาจและแบบกลบเกลื่อน คิดเป็นร้อยละ 15.4 สถานศึกษาสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอม แบบบังคับ และแบบกลบเกลื่อนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ แบบหลีกเลี่ยง คิดเป็นร้อยละ 83.3 แบบร่วมมือ แบบยอมให้และแบบใช้อำนาจ คิดเป็นร้อยละ 75.0 แบบเอาชนะ คิดเป็นร้อยละ 58.3 แบบเผชิญหน้า คิดเป็นร้อยละ 33.3 แบบใช้อำนาจ คิดเป็นร้อยละ 25.0 และแบบไกล่เกลี่ย คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอม

ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามลดความขัดแย้งและดำเนินการแก้ไขปัญหามุ่งถูกต้อง หาทาง ประนีประนอมเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา ยุติปัญหาด้วยการสร้างความสัมพันธ์ให้กับสองฝ่ายเพื่อลด ความขัดแย้ง พยายามรับฟังความคิดเห็นทั้งหลายและประเด็นปัญหาอย่างเปิดเผย ใช้หลักการเจรจา เป็นเครื่องมือในการบริหาร อภิปรายปัญหาอย่างตรงไปตรงมา แสดงความคิดเห็นของตนให้คนอื่น

ทราบและถามความคิดเห็นของคนอื่นประกอบ รับฟังข้อขัดแย้งของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมาพิจารณา ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดข้อขัดแย้งให้ทั้งคู่ได้เผชิญหน้ากันและหาข้อยุติที่สมเหตุสมผลให้เกิดการยอมรับในการตัดสินใจแม้ทั้งคู่อาจต้องเสียประโยชน์ไปบ้าง

2. การบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือ

ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามให้คนอื่น ๆ มีส่วนรับรู้ในปัญหาขัดแย้งเพื่อที่จะได้ร่วมมือกันในการแก้ปัญหา พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ พยายามรับฟังความคิดเห็นและประเด็นปัญหาอย่างเปิดเผย และพยายามประสานความสนใจทุกอย่างของผู้อื่นและของตนเองเข้าด้วยกัน ในขณะที่ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นของตนให้คนอื่นทราบและจะถามความคิดเห็นของคนอื่นประกอบ พยายามที่จะอภิปรายปัญหาอย่างตรงไปตรงมา แสวงหาความช่วยเหลือจากคนอื่นอยู่เสมอในการที่จะแก้ปัญหา และพยายามทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

3. การบริหารความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง

ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามทำให้ผู้อื่นไม่พูดในสิ่งที่ปัญหาของความขัดแย้งนั้น ๆ หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับผู้ที่ขัดแย้งกับตนเอง หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้งกัน พยายามที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่จะหาประโยชน์ไม่ได้ ใช้วิธีหลีกเลี่ยงการกระทำในสิ่งที่ตนไม่ชอบและไม่สบอารมณ์ หลีกเลี่ยงการโต้เถียงในเรื่องที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงการกระทำที่จะทำให้ตนเองไม่สบายใจ บางครั้งมอบหมายให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

4. การบริหารความขัดแย้งแบบยอมให้

ผู้บริหารสถานศึกษาเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันมากกว่าที่จะมุ่งเจรจาในเรื่องที่ทุกฝ่ายมีความคิดเห็นต่างกัน รักษาหัวใจเพื่อร่วมงานเพื่อรักษาสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน หาแนวทางแก้ปัญหาซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ประสานประโยชน์ของทุกฝ่ายในการแก้ปัญหา ใช้หลักสมานฉันท์ไม่มีการแบ่งแยกเป็นพวกเขาหรือพวกเรา ยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน มีการระดมสมองเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และยินยอมเสียผลประโยชน์ส่วนน้อยเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนใหญ่ของส่วนรวม

5. การบริหารความขัดแย้งแบบเอาชนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความต้องการของตนอย่างเด่นชัดในการทำงาน พยายามทำตามวิธีของตนเองจนบรรลุเป้าหมาย มักมีทางเลือกไว้ก่อนที่จะขอความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน พยายามชักจูงให้ผู้อื่นเชื่อว่าวิธีการของตนดีที่สุด พยายามผลักดันให้คนอื่นยอมรับความคิดเห็นของตน อ้ากฏระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ตนเองได้รับชัยชนะ

6. การบริหารความขัดแย้งแบบเผชิญหน้า

ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา กล่าวคือ กล่าวตัดสินใจแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทันที หาสาเหตุของข้อขัดแย้งขึ้นมาพิจารณาหาข้อเท็จจริงร่วมกัน ติดตามปัญหาจนกว่าจะแก้ไขสำเร็จลุล่วง มีการกระจายอำนาจหน้าที่อย่างทั่วถึงเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานลดการยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง สนับสนุนส่งเสริมในทุกฝ่ายมีเป้าหมายการทำงานในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การมีจุดยืนในการทำงานที่ตรงกันและผู้บริหารพร้อมที่แก้ปัญหาและรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

7. การบริหารความขัดแย้งแบบไกล่เกลี่ย

ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ทุกหน่วยงานย่อมมีในการทำงาน ไม่ควรที่จะแสดงอาการหรือคำพูดที่แสดงถึงการทำร้ายจิตใจผู้อื่น วางตัวเป็นกลาง พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยให้ความสำคัญกับบุคคลอื่นเท่าเทียมกัน หาแนวทางจุดร่วมให้กับทั้งฝ่ายเห็นว่าเป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกันมีความสำคัญเป็นอันดับแรก จูงใจให้คู่กรณีนี้ถึงใจเขาใจเรา เพื่อหาวิธียุติข้อขัดแย้งของทั้ง 2 ฝ่าย

8. การบริหารความขัดแย้งแบบบังคับ

ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นตามความคิดและยืนยันตามความต้องการของตนเองเท่านั้น บังคับให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ให้อยอมรับและปฏิบัติตามหน้าที่ตามวิธีการที่ตนคิดไว้ ยินยอมให้แก้ปัญหาตามที่ตนเสนอเท่านั้น หว่านล้อมคู่กรณีให้คู่กรณีคล้อยตามที่ผู้บริหารต้องการ โดยการใช่วิธีชี้แจงข้อดีข้อเสีย พยายามสร้างความเชื่อมั่น หรือความตระหนักที่ทำให้คู่กรณีต้องเชื่อในการตัดสินใจของตน

9. การบริหารความขัดแย้งแบบใช้อำนาจ

ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยไม่สนใจความต้องการของผู้ร่วมงาน พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้ตามวิธีการของตน แสดงเหตุผลว่าวิธีการของตนถูกต้องและมีประโยชน์มากที่สุด ใช้อำนาจจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อเสนอและให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความต้องการ และการทำให้คู่กรณีที่เกิดความขัดแย้งยอมรับที่จะยุติความขัดแย้ง

10. การบริหารความขัดแย้งแบบกลบเกลื่อน

มอบหมายให้บุคคลอื่นเป็นผู้แก้ไขปัญหาแทน พยายามทำให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อย หากทางเจรจาต่อรองเพื่อลดความแตกต่างในความคิด มุ่งความสามัคคีปรองดองภายในสถานศึกษาเป็นหลัก และคำนึงถึงเป้าหมายส่วนรวมเป็นสำคัญ ยอมทำตามความคิดเห็นของผู้อื่น และจะยอมให้ผลประโยชน์ตอบแทนอีกฝ่ายก็ต่อเมื่อมีการยอมตามอีกฝ่ายหนึ่ง ผู้บริหารมักจะใช้ถ้อยคำที่อ่อนโยนเพื่อทำให้เกิดความกลมเกลียว ถ้าเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นผู้บริหารจะตอบกลับด้วยความนุ่มนวล

จากผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อสรุปวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 10 แบบ ได้แก่ การบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอม การบริหารความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง การบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือ การบริหารความขัดแย้งแบบยอมให้ การบริหารความขัดแย้งแบบเอาชนะ การบริหารความขัดแย้งแบบเผชิญหน้า การบริหารความขัดแย้งแบบไกล่เกลี่ย การบริหารความขัดแย้งแบบบังคับ การบริหารความขัดแย้งแบบใช้อำนาจ การบริหารความขัดแย้งแบบกลบเกลื่อน สืบเนื่องในตอนที่ 2 ในการหาแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ ในภาพรวมของวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาทั้ง 10 แบบไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ใน 3 ประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และเงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ดังนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้ โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงสามารถสรุปแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้ได้ ดังนี้

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนเกี่ยวกับแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา แสดงตัวอย่างข้อความดังนี้

1. แนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

“... การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาใช้วิธีการแก้ไขปัญหาแบบผสมผสาน ตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่จะใช้การบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอมแบบหลีกเลี่ยงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนแบบไกล่เกลี่ยจะใช้เท่าที่จำเป็น แบบเอาชนะ

แบบเผชิญหน้า และแบบบังคับแทบจะไม่ได้นำมาใช้เลยเพราะจะทำให้ครูเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ เมื่อเกิดปัญหาหรือเกิดความขัดแย้งขึ้นบางครั้งจะใช้ลักษณะการพิมพ์ข้อความแจ้งทางไลน์เพื่อลดการปะทะทางวาจา...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 1 วันที่ 1 มิถุนายน 2564

“... แนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งส่วนใหญ่จะใช้การบริหารความขัดแย้งแบบเผชิญหน้า จะต้องรู้สภาพก่อนการเกิดความขัดแย้ง และหาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งว่าเป็นเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องงาน แล้ววินิจฉัย เชิญคู่กรณีมาปรับความเข้าใจ ความคิด ความต้องการให้ไปในทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการสื่อสารกันอย่างชัดเจน สร้างความเห็นอกเห็นใจกัน บอกข้อดี และข้อเสียของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นว่าส่งผลกระทบต่ออะไรบ้าง ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 2 วันที่ 1 มิถุนายน 2564

“... การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจะใช้การบริหารความขัดแย้งแบบบูรณาการ ไม่มีวิธีการที่ตายตัว เพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น ล้วนมีสาเหตุที่แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงมีการปรับใช้การบริหารความขัดแย้งไปตามสถานการณ์และความเหมาะสม ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 3 วันที่ 1 มิถุนายน 2564

“... ในการทำงานทุกองค์กร ทุกหน่วยงานทุกที่ย่อมมีการเกิดความขัดแย้งขึ้น ในการบริหารความขัดแย้งนั้น ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นการลดทอนการเกิดปัญหาความขัดแย้ง ได้แก่ 1. รักกัน ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกคนต้องมีสัมพันธภาพที่ดี มีความรัก ไม่มีการแบ่งพังกแบ่งพวกกัน 2. เข้าใจกัน ทุกคนต้องระลึกอยู่เสมอว่าไม่มีใครสมบูรณ์แบบ แต่ละคนมีภาระ หน้าที่ ข้อจำกัดในด้านต่างๆที่แตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรทุกคนต้องมีความเข้าใจกัน และมีความเห็นอกเห็นใจกัน 3. ร่วมมือกันทำงาน มีความสามัคคี ร่วมด้วยช่วยกันทำงาน ปฏิบัติตนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด และ 4. ไม่สร้างปัญหา คือ ไม่ทำสิ่งใดก็ตามที่จะทำให้เกิดปัญหาตามมาได้ เช่น การลงโทษนักเรียนด้วยความรุนแรง การไม่ทำสิ่งไม่ดีต่างๆ เป็นต้น ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 4 วันที่ 2 มิถุนายน 2564

“... แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการแก้ไขปัญหาแบบประนีประนอมและใช้การเจรจาเพื่อให้คู่กรณีได้ทำการพูดคุย ทำความเข้าใจ พยายามทำให้คู่กรณีมีความคิดเห็นที่ตรงกัน และร่วมกันหาทางออกที่ดีที่สุด ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 5 วันที่ 2 มิถุนายน 2564

“... เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเป็นกลางที่มีหน้าที่ช่วยคลี่คลาย แสดงให้เห็นถึงข้อดีข้อเสียของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และช่วยหาทางออกของปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการให้คู่กรณีได้พูดคุยปรับความเข้าใจกัน ผู้บริหารต้องรับฟังปัญหาอย่างมีสติ อดทน และต้องระมัดระวังเรื่องอารมณ์ ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 6 วันที่ 2 มิถุนายน 2564

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

“... ในการบริหารสถานศึกษานั้นสิ่งหนึ่งที่สำคัญและจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่สร้างคนโปรดในโรงเรียน เพราะการสร้างคนโปรดในโรงเรียนนั้นอาจมีผู้ร่วมงานเกิดความไม่พอใจจะส่งผลทำให้ความขัดแย้งภายในโรงเรียนได้ ไม่ควรบอกหรือเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้กับผู้อื่นหรือบอกเฉพาะกับคนบางกลุ่มคน เพราะจะส่งผลทำให้เกิดความเข้าใจผิดกันได้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารในสถานศึกษานั้น ถ้าเป็นเรื่องที่ทุกคนในสถานศึกษาต้องรู้ ต้องมีการจัดประชุม ชี้แจงให้ทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้คนให้ถูกกับงาน และบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตัวแบบเอาหูไปนาเอาตาไปไร่บ้างเพื่อที่ลดการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 1 วันที่ 1 มิถุนายน 2564

“... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียง มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมนิสัยความคิด และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากที่สุด เพื่อจะได้เลือกวิธีการบริหารความขัดแย้งให้เหมาะสม และเมื่อมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นต้องยุติปัญหาความขัดแย้งให้เร็วที่สุด ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 2 วันที่ 1 มิถุนายน 2564

“... เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่สามารถบริหารจัดการได้ ผู้บริหารต้องหาสาเหตุและจัดการกับความขัดแย้งทันที สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมี คือ ความเป็นกลาง ไม่ทำตัวเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ต้องรับฟัง ให้คำปรึกษา และหาทางแก้ไขปัญหาให้เร็วที่สุด เพราะจะทำให้ปัญหาไม่เกิดความยืดเยื้อและบานปลายกว่าเดิม ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 3 วันที่ 1 มิถุนายน 2564

“... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการศึกษา ทำความเข้าใจในพื้นฐานของบุคลากรในสถานศึกษาว่า มีความหลากหลายทั้งความคิด ทักษะคติ ลักษณะการทำงาน และปัจจัยหลายๆด้าน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษา เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นจะจะสามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 4 วันที่ 2 มิถุนายน 2564

“... บุคลากรทุกคนในสถานศึกษารวมถึงผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของนักเรียน และโรงเรียนไม่ใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และใช้หลักการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมคือ การให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย พัฒนาและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 5 วันที่ 2 มิถุนายน 2564

“... ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่า ไม่ได้มีแต่ผลเสียด้านเดียว หากมีการพิจารณาแล้วจะพบว่า ความขัดแย้งมีด้านที่เป็นประโยชน์หลายด้าน เช่น ทำให้เกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเป็นผู้แก้ไขปัญหา วางตนเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และไม่เป็นผู้สร้างความขัดแย้งขึ้นเสียเอง ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 6 วันที่ 2 มิถุนายน 2564

จากการสัมภาษณ์ แนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ สามารถสรุปได้ว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจในธรรมชาติของความขัดแย้ง ที่เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้และสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา
2. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นทันที ไม่ปล่อยให้ปัญหามีความยืดเยื้อ กินเวลานานเกินไปเพราะจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งที่มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์ หาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นว่าจะส่งผลกระทบต่อในด้านใดบ้าง หรือมีข้อดีข้อเสียอย่างไร
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการรวบรวมข้อมูลในทุกด้าน มีความทันสมัยและมีความถูกต้อง เพื่อเป็นประโยชน์ในการวินิจฉัยปัญหาให้ได้รับการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัญหา เพราะในการบริหารความขัดแย้งให้สำเร็จนั้นไม่มีวิธีการที่ตายตัว ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นล้วนมีสาเหตุ สภาพการณ์ที่แตกต่างกันไป

6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรัก ความสามัคคี มีความเข้าใจกัน ทั้งในด้านความคิด ทักษะคติ พฤติกรรม ตลอดจนภาระ หน้าที่ ที่มีความหลากหลาย ไม่แบ่งพัก แบ่งพวก ตลอดจนการไม่กระทำในสิ่งที่จะทำให้เกิดปัญหาตามมาได้

3. เงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษามีอะไรบ้าง

“... เงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา คือ การสร้างเป้าหมาย ร่วมกันกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และแบ่งภาระหน้าที่กันอย่างชัดเจน เช่น เป้าหมาย คือ การพัฒนาวิชาการของโรงเรียนให้เป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาก็จะมีหน้าที่ในการสนับสนุน ส่งเสริม ให้คำแนะนำแนะ และให้ความช่วยเหลือกับคณะครูในทุกด้าน ครูก็จะมีหน้าที่ในการออกแบบ การสอน การผลิตสื่อการสอน การจัดการเรียนการสอนนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 1 วันที่ 1 มิถุนายน 2564

“... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรม เป็นกลาง ใจเย็น อดทน มีวาทีศิลป์ทางด้าน การพูดจูงใจ โน้มน้าวใจได้ดี ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 2 วันที่ 1 มิถุนายน 2564

“... การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารความขัดแย้งให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับความขัดแย้ง เช่น สาเหตุ วิธีการ หรือเทคนิคการจัดการกับความขัดแย้ง สิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารต้องมีความพร้อมที่จะเปิดใจรับฟังสิ่ง ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกตนเอง จะเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง ใช้หลักของการเอาใจเขามา ใส่ใจเรา การเคารพนับถือและให้เกียรติผู้อื่น และความจริงใจ ตลอดจนนำหลักการหลักของพรหมวิหาร มาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเริ่มจากความรัก ความเข้าใจ ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเมื่อเขา มีปัญหาและความทุกข์ ความปรารถนาดีและการพลอยยินดีต่อความสุขของเขา ตลอดจนความเข้าใจ ถึงเหตุปัจจัยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นโดยยอมรับและพยายามแก้ไขอย่างดีที่สุดเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้น มีขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อเกิดความ ขัดแย้งก็จะสามารถบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 3 วันที่ 1 มิถุนายน 2564

“... เงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา มีดังนี้ 1. ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีเป้าหมายในองค์กรที่ชัดเจน คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก ตามหลักสูตร สถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการแต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่จะส่งผลให้เกิดการยอมรับในองค์กร 3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเสมอภาค ยุติธรรม ไม่ลำเอียง วางตัวเป็นกลาง 4. ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องยึดหลักการบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอม โดยยึดหลักการแก้ไขปัญหา คือ

ต้องมีข้อมูลที่ใช้ในการบริหารความขัดแย้งที่มีความถูกต้อง ทันสมัย มีจำนวนมากพอในการวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 4 วันที่ 2 มิถุนายน 2564

“... การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม สร้างค่านิยมองค์กรให้ทุกคนมีความรักความสามัคคี มีการร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การสร้างมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 5 วันที่ 2 มิถุนายน 2564

“... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ และทักษะในการบริหารความขัดแย้ง นำวิธีการบริหารความขัดแย้งมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้น และต้องมีความกล้าเผชิญหน้า กล้าตัดสินใจ และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นที่ยอมรับ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียน คนที่ 6 วันที่ 2 มิถุนายน 2564

จากการสัมภาษณ์ เจื่อนใจความสำเร็จในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า

1. การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ทุกคนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทุกกิจกรรมในสถานศึกษา เช่น การร่วมกันวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมกันแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้ทุกคนมีความสามัคคีกัน เป็นต้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเป้าหมายองค์กรให้ชัดเจน เช่น เป้าหมายของสถานศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่ทำตนให้เป็นสาเหตุของปัญหา ไม่ลำเอียง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกคนทำตามหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้รับฟังที่ดี มีทักษะการพูดจูงใจ โน้มน้าวใจได้ดี สามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา สนับสนุนส่งเสริมให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน
6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจกัน ในด้านพฤติกรรม ความคิด ทศนคติ ปัจจัยต่างๆของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความหลากหลาย มีภาระหน้าที่ และข้อจำกัดที่แตกต่างกัน
7. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา กล้าตัดสินใจ และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นที่ยอมรับ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้

ประชากรที่ใช้คืองานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นสารนิพนธ์และวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-2563 สืบค้นจากฐานข้อมูล TDC (Thailis) จำนวน 102 เรื่อง กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นสารนิพนธ์และวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-2563 สืบค้นจากฐานข้อมูล TDC (Thailis) ที่มีผลการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไปจำนวน 70 เรื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาและได้รับการยอมรับจากครู และบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะงานวิจัย โดยงานวิจัยส่วนใหญ่ทำเสร็จในปี พ.ศ. 2556 (ร้อยละ 22.9) ผู้วิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.7) ประเภทงานวิจัยส่วนมากเป็นงานวิจัยเชิงผสมผสาน (ร้อยละ 65.2) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 98.5) การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยพบว่าผู้วิจัยส่วนใหญ่เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (ร้อยละ 44.3) นอกจากนี้ยังพบว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก (ร้อยละ 65.7) ประเภทการใช้เครื่องมือใน

การเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ใช้แบบสอบถาม (ร้อยละ 98.5) การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้วิจัยส่วนใหญ่วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน (ร้อยละ 92.8) สำหรับคุณภาพเครื่องมืออยู่ในเกณฑ์เกณฑ์ดีมาก (ร้อยละ 88.5) คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ร้อยละ 88.5) ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาแบบประนีประนอมมากที่สุด (ร้อยละ 100) สังกัดสถานศึกษาที่มีการทำงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งมากที่สุด คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ร้อยละ 71.42) และสามารถสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มี 10 แบบ ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอม
2. การบริหารความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง
3. การบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือ
4. การบริหารความขัดแย้งแบบยอมให้
5. การบริหารความขัดแย้งแบบเอาชนะ
6. การบริหารความขัดแย้งแบบเผชิญหน้า
7. การบริหารความขัดแย้งแบบไกล่เกลี่ย
8. การบริหารความขัดแย้งแบบบังคับ
9. การบริหารความขัดแย้งแบบใช้อำนาจ
10. การบริหารความขัดแย้งแบบกลบเกลื่อน

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้

จากการวิจัย พบว่าแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งไปใช้ มีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจในธรรมชาติของความขัดแย้ง
2. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น

ทันที

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการรวบรวมข้อมูลในทุกด้าน มีความทันสมัยและ

มีความถูกต้อง

5. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งให้มีความเหมาะสมกับ

สภาพปัญหา

6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรัก ความสามัคคี

เงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา มีดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ทุกคนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆกิจกรรมในสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเป้าหมายองค์กรให้ชัดเจน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรม
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้รับฟังที่ดี มีทักษะการพูด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจกัน ในด้านพฤติกรรม ความคิด ทักษะคน
7. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา กล้าตัดสินใจ

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานวิจัย และองค์ความรู้ที่ปรากฏในงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่นิยมใช้การบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอมเพราะเป็นวิธีการที่พยายามลดความขัดแย้งและดำเนินการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องหาทางประนีประนอมเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา ยุติปัญหาด้วยการสร้างความสัมพันธ์ให้กับสองฝ่ายเพื่อลดความขัดแย้ง พยายามรับฟังความคิดเห็นทั้งหลายและประเด็นปัญหาอย่างเปิดเผย รับฟังข้อขัดแย้งของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมาพิจารณา ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดข้อขัดแย้งให้ทั้งคู่ได้เผชิญหน้ากันและหาข้อยุติที่สมเหตุสมผลให้เกิดการยอมรับในการตัดสินใจแม้ทั้งคู่อาจต้องเสียประโยชน์ไปบ้าง สอดคล้องกับ กัญฐกรณ์ นามฉิม (2557, น.57) กล่าวว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.89 และสอดคล้องกับ วันชัย ทองพรม (2558, น.73) กล่าวว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ใช้วิธีการบริหารความขัดแย้ง

แบบประนีประนอมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.07 และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ
 นันทน์ภัส แซ่มเงิน (2559 , น.19) กล่าวว่า ความขัดแย้งในปัจจุบันได้มีมุมมองที่แตกต่างไปจากใน
 อดีตที่มองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ควรกำจัดทิ้งไปเนื่องจากความขัดแย้งจะทำให้องค์กรเกิดความไม่
 สามัคคีและทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากมีความเข้าใจว่าในองค์กรที่มีการ
 บริหารจัดการที่ดีจะต้องไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น และสามารถหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขัดแย้งได้ แต่
 ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ โดยเฉพาะเมื่อนุชย์ต้องอยู่ร่วมกันในสังคม
 หรือการที่ต้องทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลแล้วยังจะมีความขัดแย้งระหว่าง
 กลุ่มด้วยหากสมาชิกกลุ่มมีความแตกต่างกันมาในหลาย ๆ ด้าน ความขัดแย้งก็จะเกิดมากขึ้น
 จึงอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการยากที่คนเราจะทำงานร่วมกันในหน่วยงานโดยปราศจากความขัดแย้ง
 จนมีคำ กล่าวว่า “ความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในชีวิตแต่ปัญหาไม่จำเป็นต้องมี” เพราะ
 ความขัดแย้งที่คงอยู่ในระดับหนึ่งอาจไม่ก่อให้เกิดปัญหา แม้กระนั้นนักบริหารก็ต้องให้ความสนใจ
 กับเรื่องของความขัดแย้งและเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุจาก
 บุคคลที่มีความแตกต่างกัน มีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมประสบการณ์ที่ต่างกันทำให้
 บุคคลมีพฤติกรรมกระทำ การแสดงออก การรับรู้ ความรู้สึกที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ในที่สุด
 เช่น เกิดความขัดแย้งในผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ความขัดแย้งในการบังคับบัญชา ความขัดแย้งใน
 ทรัพยากรที่มีจำกัด รวมไปถึงความขัดแย้งที่เกิดจากปัจจัยภายนอกด้วย เช่น กฎ ระเบียบ เป็นต้น
 และสอดคล้องกับ Carl R. Roger (1970, น.6) ที่กล่าวว่า บุคคลเกิดมาจากสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน
 จึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจสิ่งแวดล้อมและโลกส่วนตัวของบุคคล บุคคลจะเลือกรับรู้ และ
 ให้ความหมายต่อประสบการณ์ต่างๆ สามารถได้รับการขัดเกลา สามารถตัดสินใจเลือกวิถีชีวิตของ
 ตนเองได้ ถ้ามีอิสระและมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ
 และพัฒนาไปสู่ทิศทางที่เหมาะสมกับ ความสามารถของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การตระหนักรู้ใน
 ตนเองอย่างแท้จริง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ คือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวได้ตาม
 ความเป็นจริง สามารถเปิดตนเองออกไปรับประสบการณ์ใหม่ๆ เข้าใจตนเอง สามารถเลือกและ
 ตัดสินใจตอบสนองความต้องการของตนเองได้ มีชีวิตอยู่กับปัจจุบันเป็นตัวของตนเองสามารถนำเอา
 ประสบการณ์ต่าง ๆ มาพัฒนาตนเอง เชื่อในความสามารถของตนเอง ตลอดจนรับผิดชอบต่อการ
 กระทำของตนเอง และไม่ตัดสินใจที่จะกระทำสิ่งต่างๆ โดยขึ้นอยู่กับการยอมรับหรือการไม่ยอมรับ
 จากผู้อื่น ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่าไม่มี
 วิธีการบริหารความขัดแย้งใดที่ดีที่สุด ผู้บริหารต้องเลือกวิธีแก้ไขปัญหาหรือวิธีการจัดการความขัดแย้ง
 ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เนื่องจากการบริหารความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้
 และทักษะในการบริหารจัดการเพื่อให้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขปัญหอย่างมีประสิทธิภาพ
 วิธีการบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอมเป็นวิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษานิยมนำมาจัดการกับ

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษามากที่สุด เพราะเป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับปัญหา หรือ คู่กรณีได้สร้างความสัมพันธ์ แสดงความคิดเห็นของตนให้คนอื่นทราบและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้ แสดงความคิดเห็นประกอบ อภิปรายปัญหาอย่างตรงไปตรงมาเพื่อหาข้อยุติที่สมเหตุสมผล ได้รับการยอมรับแม้ทั้งคู่อาจต้องเสียประโยชน์ไปบ้าง ร่องลงมา การบริหารความขัดแย้งแบบ หลีกเลียง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามหลีกเลียงปัญหาโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของ ตนเองและผู้อื่น หลีกเลียงการแสดงความคิดเห็นและหลีกเลียงการเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้น Frederick Taylor (1911, น.1) กล่าวว่า การบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด คือ คนงานเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การ ได้ ประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ การเลือกคนที่มี ความสามารถสูงในการทำงาน ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี และหาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการ ทำงาน วิธีการที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีที่สุดคือ การแบ่งงานกันทำ ประกอบด้วย 3 หลักการดังนี้ 1. การแบ่งงาน 2. การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน 3. การจ่ายค่าจ้างเพื่อ สร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นสิ่งสำคัญคือการบริหาร สถานศึกษาอย่างมีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ มีการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ทุกคนในองค์กรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถลดปัญหา ความขัดแย้งในองค์กรได้ กล่าวคือในการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน วางเป้าหมาย ลงมือทำ ร่วมกันรับผิดชอบและแก้ไข ปัญหาที่มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจและสามารถดำเนินงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Henri Fayol (1949 , 15) ที่ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักการบริหารให้ มีประสิทธิภาพ 14 ประการ ดังนี้ 1. ใช้หลักการงานเฉพาะทาง (Specialization) คือ การแบ่ง งานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง 2. หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด 3. หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of Command) 4. หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด 5. การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical Communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง 6. หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาว หลายระดับมาก เกินไป และ 7. หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and Staff Division) เป็นต้น ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จสามารถทำได้ ดังนี้ 1. การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ทุกคนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมต่างๆกิจกรรมในสถานศึกษา เช่น การร่วมกันวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันตัดสินใจ

ร่วมรับผิดชอบและร่วมกันแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้ทุกคนมีความสามัคคีกัน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเป้าหมายองค์กรให้ชัดเจน เช่น เป้าหมายของสถานศึกษา คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่ทำตนให้เป็นสาเหตุของปัญหา ไม่ลำเอียง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 4. ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกคนทำตามหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด 5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้รับฟังที่ดี มีทักษะการพูด จูงใจ โน้มน้าวใจได้ดี สามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา สนับสนุนส่งเสริมให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในทุกๆด้าน 6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจกัน ในด้านพฤติกรรม ความคิด ทักษะคิด ปัจจัยต่างๆของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความหลากหลาย มีภาระ หน้าที่ และข้อจำกัดที่แตกต่างกัน และ 7. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา กล้าตัดสินใจ และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นที่ยอมรับ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อประโยชน์ของทุกฝ่ายสอดคล้องกับ Follet, Mary Parker (1941 , น. 43) กล่าวถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งไว้ 3 แนวทางดังนี้ 1. Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือ ให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ 2. Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม 3. Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง (ชนะ ชนะ) เช่นเดียวกับ Mayo, Elton (1954, น.7) ที่ได้ทำการวิจัยที่ตั้งสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลองคือ มีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์กร ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่าความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมากสามารถสรุปได้ ดังนี้ 1. คนเป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน 2. เงินไม่ใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน 3. การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพคับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยาก และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534 อ้างถึงใน ธวัชชัย ชมภูมาศ 2559, น.30) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความขัดแย้ง ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ง่ายแต่มักจะแก้ไขได้ยาก เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเข้าใจวิเคราะห์ตัดสินใจ และดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในการบริหารความขัดแย้งจาก 3 ประการต่อไปนี้ 1. กระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งที่สร้างสรรค์และมีประโยชน์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือสถานศึกษา ในเมื่อความขัดแย้งมีในระดับค่อนข้างต่ำ 2. ลดระดับของความขัดแย้งหรือระดับความขัดแย้ง ในเมื่อความขัดแย้งมีระดับสูงเกินไปจนกระทั่งเป็นผลเสียแก่หน่วยงานหรือสถานศึกษา 3. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง แนวคิดกระบวนการบริหารความขัดแย้ง คือ 1. การวินิจฉัยความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาสาเหตุแห่งความขัดแย้ง 2. การนิยามปัญหาความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาว่าธรรมชาติของความขัดแย้งว่าเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม 3. การพิจารณาผลที่จะตามมาของความขัดแย้ง

เป็นการพิจารณาว่าผลของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดีผลที่จะเกิดในขณะนี้เป็นอย่างใด และผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นอย่างใด 4. ยุทธศาสตร์ในการบริหารความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาว่าจะใช้เทคนิควิธีใดในการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์การวินิจฉัยความขัดแย้งการนิยามปัญหาของความขัดแย้ง การพิจารณาผลที่จะตามมาของความขัดแย้งยุทธศาสตร์ในการบริหารความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับ Barnard, Chester I (1970, น.4) กล่าวว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหาร โดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือองค์กร และเป้าหมายขององค์กรกับความต้องการของบุคคลในองค์การต้องสมดุลกัน เป็นต้น เคล็ดลับสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสบผลสำเร็จ คือ การตอบสนองต่อบุคคล ด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง การยอมรับในองค์กร จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยนำวิธีการบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอมไปใช้ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อเป็นการลดความขัดแย้งและดำเนินการแก้ไขปัญหาก็ถูกต้อง หากทางประนีประนอมเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยนำวิธีการบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือไปใช้ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อให้คู่กรณีมีส่วนร่วมรับรู้ในปัญหาขัดแย้งเพื่อที่จะได้ร่วมมือกันในการแก้ปัญหา และพยายามทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยในการบริหารสถานศึกษา เพื่อป้องกันความขัดแย้งในองค์กร
2. การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ในการบริหารความขัดแย้งในองค์กร



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ยงใจยุทธ. (2558). การสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคามระหว่างปี พ.ศ. 2545–2555. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กรรณิการ์ แก่นเกษ. (2562). การสังเคราะห์งานวิจัยด้านการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเขียน
ภาษาไทยในระดับประถมศึกษา : การวิเคราะห์ทอภิมาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กฤษกร ภาดี. (2556). การบริหารความขัดแย้ง : กรณีศึกษา โรงเรียนมุ่งมั่นพัฒนา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เกวณีน อุ่นเรือน. (2555). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ขวัญจิตร์ สงวนโรจน์. (2559). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา
ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ทอภิมาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- จุลกีฬา อาษาบาล. (2558). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้
คณิตศาสตร์ : การประยุกต์ใช้วิธีวิเคราะห์ทอภิมาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จุฬาลักษณ์ ณีรัตน์พันธุ์. (2540). กลยุทธ์การบริหารการพยาบาล. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชณิชา เพชรปฐมชล. (2561). การสังเคราะห์งานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อกำหนดมโนทัศน์และกลยุทธ์ส่งเสริมการทำวิจัย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสณฐ์ พรหมศรี. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท ครีเอชั่น.

- ชูชีพ พุทประเสริฐ. (2545). *การพัฒนาองค์การ: เทคนิคการบริหารการศึกษา*. เชียงใหม่: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฐิติวรรณ ลิฬานิซ. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2545). *การสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพัชร ภูจอม. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ธวัชชัย ชมภูมาศ. (2559). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2529). *การสังเคราะห์งานวิจัยวารสารการวัดผลการศึกษาวารสารการวัดผลการศึกษา*, 8 (7), 26-27.
- นันทน์ภัส แหม่มเงิน. (2559). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมการพิมพ์.
- ปารวี อ่อนกาปัง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พรวานนการพิมพ์.
- พิเศษ ปิ่นเกตุ. (2559). *การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ด้านการบริหารงานวิชาการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มัทนียา มูลศรีแก้ว. (2562). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วยการวิเคราะห์ทอภิมาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- มิ่งขวัญ พงษ์สถิตย์. (2556). การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร. สืบค้น 11 สิงหาคม 2563, จาก <https://oia.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8h/cid/139/iid/120353>
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2559). ทีมงาน (Teamwork) : พลังที่สร้างความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุทธนา พรหมณี. (2553). ทักษะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้นำ:การแก้ไขความขัดแย้ง. สืบค้น 11 สิงหาคม 2563, จาก <http://www.pncc.ac.th/pncc/wrod/re/r9.doc>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2552). พจนานุกรมศัพท์วรรณกรรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่งนภา กระสังข์. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วทีญญา ทรงงาม. (2559). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัชรภัทร เกตวงษา. (2561). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับวิถีจัดการเรียนรู้สาระการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น : การวิเคราะห์ทอภิมาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วันชัย ทองพรหม. (2558). การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2558). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิชิราวุธ กองเพชร. (2558). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ มโนกิจอุดม. (2558). การบริหารความขัดแย้งกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สมคิด บางโม. (2552). รายงานสัมพันธและรวมกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอสเค บุ๊คส์.

- สมชาย พันธุ์สันติกุล. (2558). *การสังเคราะห์งานวิจัยของสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างปีการศึกษา 2555-2556*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพร แก้วมรกต. (2559). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง 2552-2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิริวรรณ จันทร์กุล. (2554). *การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ทางการศึกษาคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). *ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสำเร็จสรรค์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ตะเกียง.
- หนึ่งหทัย ชัยอากร และ สรรเพชญ์ เทียงเกต. (2557). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับด้านเกษตรอินทรีย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้*. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อนานิการ์ บุญเจียม. (2559). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับวิธีการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ พุทธศักราช 2550-2555 ด้วยการวิเคราะห์ทอภิมาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อริศรา โยศรีคุณ. (2556). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทุมพร จามรมาน. (2531). *การสังเคราะห์งานวิจัย: เชิงปริมาณ (Research Synthesis : A Quantitative Approach) เน้นวิธีวิเคราะห์เมตต้า (A Met Analysis)*. กรุงเทพมหานคร: ฟันนี้พับลิชชิง.
- Barnard, C. I. (1970). *The Function of Executive*. Cambridge: Massachusettes Harvard University.
- Carl R. Roger. (1970). *A Theory of Personality with Schizophrenics and a Proposal for Its Empirical Investigation*. Louisiana: Louisiana State University.

Follet, M. P. (1941). *Dynamic Administration*. New York: Harper and Row.

Frederick Taylor. (1911). *Principles of scientific management*. New York: Harper & Brothers.

Henri Fayol. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Issac Pitman & Sons Ltd.

Johnson & Johnson. (1987). *Joining together: Group theory and group skills*. Englewood Cliffs: NJ : Prentice-Hall.

Thomas & Kilmann. (1987). *Thomas-Kilmann conflict mode interest*. New York: X/COM Incorporated.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง
ของผู้บริหารสถานศึกษา

- | | |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรเดช | อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา รุจิเมธาภาส | อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ |
| 3. อาจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ บุญรักษ์ | อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ |



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. นายสาธิต มากมี | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีนคร (ไทยัญญา
นุกูล) |
| 2. นายเมธี จุมพลศรี | ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยะวิทยา |
| 3. นายมานพ หาญณรงค์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากคะยาง |
| 4. นายนันทวัฒน์ เข็มทอง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่ท่าแพ |
| 5. นายจักกิต อุทรณ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโบราณหลวง |
| 6. นายประธาน หาญณรงค์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนชัยมงคลพิทยา |





ภาคผนวก ค
สำเนาหนังสือราชการ

ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๔๘๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑-๓	จำนวน ๑ ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบประเมินความถูกต้องของแบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจิราพร เฝยพร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วจี ปัญญาใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของสารนิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

โทรสาร ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวจิราพร เฝยพร ๐ ๖๔๗๘ ๖๐๘๕ ๗

ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๔๘๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา รุจิเมธากาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑-๓	จำนวน ๑ ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบประเมินความถูกต้องของแบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจิราพร เผยพร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิ ปัญญาใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของสารนิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชาวฤทธิ์ จันจิ้น)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๕๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

โทรสาร ๐ ๕๕๕๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวจิราพร เผยพร ๐ ๖๔๗๘ ๖๐๘๕ ๗



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๔๘๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ บุญรักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑-๓	จำนวน ๑ ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบประเมินความถูกต้องของแบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจิราพร เผยพร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิ ปัญญาใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของสารนิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

โทรสาร ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวจิราพร เผยพร ๐ ๖๔๗๘ ๖๐๘๕ ๗

ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๕๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน นายสาธิต มากมี ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีนคร (ไทยธัญญานุกูล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจิราพร เผยพร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิ ปัญญาใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ นางสาวจิราพร เผยพร เข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์ท่าน โดย ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลา และสถานที่ที่ท่านสะดวกต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ธัญญา จันทร์ตรง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

นางสาวจิราพร เผยพร ๐ ๖๔๗๘ ๖๐๘๕ ๗

ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๕๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน นายเมธี จมพลศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยะวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจิราพร เผยพร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิ ปัญญาใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ นางสาวจิราพร เผยพร เข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์ท่าน โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลา และสถานที่ที่ท่านสะดวกต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชญญา จันทรตรง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๔

นางสาวจิราพร เผยพร ๐ ๖๔๗๘ ๖๐๘๕ ๗

ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๕๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน นายมานพ หาญณรงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากคะยาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจิราพร เผยพร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิ ปัญญาใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ใ้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ นางสาวจิราพร เผยพร เข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์ท่าน โดย ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลา และสถานที่ที่ท่านสะดวกต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ธัญญา จันทร์ตรง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๔

นางสาวจิราพร เผยพร ๐ ๖๔๗๘ ๖๐๘๕ ๗

ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๕๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์
เรียน นายนันท์วัฒน์ เข้มทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่ท่าแพ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจิราพร เฝยพร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัย
เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิ ปัญญาใส
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
อนุญาตให้ นางสาวจิราพร เฝยพร เข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์ท่าน โดย
ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลา และสถานที่ที่ท่านสะดวกต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ใน
การจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ฉัญญา จันทร์ตรง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

นางสาวจิราพร เฝยพร ๐ ๖๔๗๘ ๖๐๘๕ ๗

ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๕๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน นายจักกิต อุทรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโบราณหลวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจิราพร เผยพร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิ ปัญญาใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ นางสาวจิราพร เผยพร เข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์ท่าน โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลา และสถานที่ที่ท่านสะดวกต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ธัญญา จันทร์ตรง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๕๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

นางสาวจิราพร เผยพร ๐ ๖๔๗๘ ๖๐๘๕ ๗

ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๕๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน นายประธาน หาญณรงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนชัยมงคลพิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจิราพร เผยพร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิ ปัญญาใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ นางสาวจิราพร เผยพร เข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์ท่าน โดย ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลา และสถานที่ที่ท่านสะดวกต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ธัญญา จันทร์ตรง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

นางสาวจิราพร เผยพร ๐ ๖๔๗๘ ๖๐๘๕ ๗



ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

ชื่อผู้วิจัยปีที่พิมพ์

ชื่องานวิจัย

สถาบันที่ผลิตงานวิจัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะงานวิจัยที่ประเมิน

ข้อ	ลักษณะงานวิจัยที่ประเมิน	ผลการประเมิน				
		0	1	2	3	4
1	ชื่อเรื่องมีความชัดเจน น่าสนใจ					
2	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ชัดเจน สอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย					
3	กำหนดขอบเขตของการวิจัยได้อย่างเหมาะสม และมีเหตุผลรองรับ					
4	การนิยามศัพท์เฉพาะมีความชัดเจน					
5	กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความถูกต้องเหมาะสมชัดเจนตามหลักการวิจัย					
6	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีปริมาณมากพอ					
7	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับปัญหาหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัย					
8	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความทันสมัยและเชื่อมโยงกับงานวิจัยในอดีต					
9	การออกแบบการวิจัยสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย					
10	ขั้นตอนการวิจัยมีความชัดเจน					
11	กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมกับการวิจัย					
12	การสุ่มกลุ่มตัวอย่างและเกณฑ์ในการคัดเลือกมีความถูกต้องเหมาะสม					
13	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสม และมีคุณภาพ					
14	กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความชัดเจนและเหมาะสม					
15	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล					
16	การแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องชัดเจน					
17	ผลสรุปที่ได้มีความครอบคลุมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และปัญหาวิจัย					
18	การอภิปรายผลสอดคล้องกับผลการวิจัยและครอบคลุมประเด็นปัญหาวิจัย					
19	ข้อเสนอแนะมีความชัดเจน และเป็นประโยชน์					
20	เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติ					
21	เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางวิชาการ					
22	รูปแบบรายงานถูกต้องตามหลักวิชา					
23	คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวม					

เกณฑ์ประเมินคุณภาพสำหรับแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

1. ชื่อเรื่องมีความชัดเจน น่าสนใจ
 - 0 หมายถึง ไม่ระบุถึงปัญหาวิจัย
 - 1 หมายถึง ระบุถึงปัญหาวิจัย
 - 2 หมายถึง ระบุถึงปัญหาวิจัย ระบุตัวแปรสำคัญที่ศึกษาได้แก่ ตัวแปรต้นหรือตัวแปรตาม อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น
 - 3 หมายถึง ระบุถึงปัญหาวิจัย ระบุตัวแปรสำคัญที่ศึกษาได้แก่ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ครบถ้วน
 - 4 หมายถึง ระบุถึงปัญหาวิจัย ระบุตัวแปรสำคัญที่ศึกษาได้แก่ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และระบุกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ชัดเจน สอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย
 - 0 หมายถึง ไม่ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
 - 1 หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำวิจัย ไม่ได้ระบุให้เห็นประเด็นของปัญหาและความสำคัญในการทำวิจัย
 - 2 หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาแสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหา และความสำคัญในการทำวิจัย แต่ยังไม่ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา เนื้อความไม่ต่อเนื่องสอดคล้อง
 - 3 หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาแสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหา และความสำคัญในการทำวิจัย ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาโดยมีเหตุผลสนับสนุน เนื้อความไม่ต่อเนื่อง สอดคล้อง
 - 4 หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาแสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหา และความสำคัญในการทำวิจัย ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาโดยมีเหตุผลสนับสนุน ข้อความมีความกระชับ ตรงประเด็น
3. กำหนดขอบเขตของการวิจัยได้อย่างเหมาะสม และมีเหตุผลรองรับ
 - 0 หมายถึง ไม่ระบุขอบเขตของการวิจัย
 - 1 หมายถึง ระบุขอบเขตของการวิจัยเพียง 1 ส่วน คือ กรอบความคิดตามทฤษฎี
 - 2 หมายถึง ระบุขอบเขตของการวิจัยครบ 2 ส่วน คือ กรอบความคิด ตามทฤษฎี ระบุว่า ตัวแปรในการวิจัย ไม่ครบตามกรอบความคิด
 - 3 หมายถึง ระบุขอบเขตของการวิจัยครบ 3 ส่วน คือ กรอบความคิดตามทฤษฎี ระบุว่า ตัวแปรในการวิจัย ไม่ครบตามกรอบความคิด และอธิบายเหตุผลตัวแปรที่ไม่ครบตามกรอบความคิด

4 หมายถึง ระบุขอบเขตของการวิจัยครบ 4 ส่วน คือ กรอบความคิดตามทฤษฎี ระบุว่าตัวแปรในการวิจัย ไม่ครบตามกรอบความคิด อธิบายเหตุผลผลตัวแปรที่ไม่ครบตามกรอบความคิด และระบุว่าผลการวิจัยสามารถ generalize ได้ตามกรอบทฤษฎี

4. การนิยามศัพท์เฉพาะมีความชัดเจน

0 หมายถึง ไม่มีการนิยามศัพท์เฉพาะ

1 หมายถึง มีการนิยามเชิงทฤษฎี เฉพาะตัวแปรสำคัญที่ศึกษา แต่ไม่ครบถ้วน

2 หมายถึง มีการนิยามเชิงทฤษฎี เฉพาะตัวแปรสำคัญที่ศึกษาอย่างครบถ้วน

3 หมายถึง มีการนิยามเชิงทฤษฎี นิยามเชิงปฏิบัติการ เฉพาะตัวแปรสำคัญที่ศึกษา แต่ไม่ครบถ้วน

4 หมายถึง มีการนิยามเชิงทฤษฎี นิยามเชิงปฏิบัติการ เฉพาะตัวแปรสำคัญที่ศึกษาอย่างครบถ้วน

5. กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความถูกต้องเหมาะสมชัดเจนตามหลักการวิจัย

0 หมายถึง ไม่ระบุกรอบแนวคิด ไม่แสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิด

1 หมายถึง แสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิดบางส่วน ไม่มีการสังเคราะห์สร้างกรอบแนวคิดให้เห็น

2 หมายถึง ระบุกรอบแนวคิดโดยแสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิดนั้น แต่ไม่มีการสังเคราะห์สร้างกรอบแนวคิดให้เห็น

3 หมายถึง ระบุกรอบแนวคิดโดยแสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิดนั้น มีการสังเคราะห์สรุปกรอบแนวคิด แต่ไม่มีแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือแสดงแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ไม่ถูกต้อง

4 หมายถึง ระบุกรอบแนวคิดโดยแสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิดนั้น มีการสังเคราะห์สรุปกรอบแนวคิด แสดงแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างถูกต้อง

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีปริมาณมากพอ

0 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีจำนวนไม่ถึง 5 เล่ม

1 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีจำนวน 5 – 10 เล่ม

2 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีจำนวน 10 – 15 เล่ม

3 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีจำนวน 15 – 20 เล่ม

4 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมากกว่า 20 เล่ม

7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับปัญหาวิจัย

- 0 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่สอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย ใช้ประโยชน์ไม่ได้
- 1 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย แต่ให้รายละเอียดไม่ชัดเจน ไม่มีการสังเคราะห์สรุปเนื้อหา
- 2 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย ให้รายละเอียดชัดเจน มีการสังเคราะห์สรุปเนื้อหาในบางส่วน
- 3 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย ให้รายละเอียดชัดเจน มีการสังเคราะห์สรุปเนื้อหาทุกหัวข้อ แต่ข้อความไม่กระชับ เยิ่นเย้อ อ่านเข้าใจยาก
- 4 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย ให้รายละเอียดชัดเจน มีการสังเคราะห์สรุปเนื้อหาทุกหัวข้อ ข้อความกระชับ อ่านเข้าใจง่าย

8. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความทันสมัย

- 0 หมายถึง ไม่มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีอายุระหว่าง 1 – 5 ปีเลย
- 1 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีอายุระหว่าง 1 – 5 ปี มีปริมาณไม่ถึง 30%
- 2 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีอายุระหว่าง 1 – 5 ปี มีปริมาณมากกว่า 30% แต่ไม่ถึง 50%
- 3 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีอายุระหว่าง 1 – 5 ปี มีปริมาณมากกว่า 50% แต่ไม่ถึง 70%
- 4 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีอายุระหว่าง 1 – 5 ปี มีปริมาณ 70%

9. การออกแบบการวิจัยสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย

- 0 หมายถึง การออกแบบวิจัยไม่สอดคล้องกับปัญหาวิจัย
- 1 หมายถึง การออกแบบวิจัยทำให้ได้แนวทางการวิจัยที่จะได้คำตอบตรงประเด็นกับปัญหาวิจัย
- 2 หมายถึง การออกแบบวิจัยทำให้ผลของการวิจัยมีความตรงภายใน หรือความตรงภายนอกอย่างใดอย่างหนึ่ง
- 3 หมายถึง การออกแบบวิจัยทำให้ผลของการวิจัยมีความตรงภายใน และความตรงภายนอก
- 4 หมายถึง การออกแบบวิจัยทำให้ได้แนวทางการวิจัยที่จะได้คำตอบตรงประเด็นกับปัญหาวิจัย และทำให้ผลของการวิจัยมีความตรงภายใน และความตรงภายนอก

10. ขั้นตอนการวิจัยมีความชัดเจน

- 0 หมายถึง ไม่มีการอธิบายขั้นตอนการวิจัย
- 1 หมายถึง อธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยไม่ครบถ้วน
- 2 หมายถึง อธิบายวิธีดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนแต่ไม่ชัดเจนทุกขั้นตอน
- 3 หมายถึง อธิบายวิธีดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนอย่างเหมาะสมและชัดเจนทุกขั้นตอน
- 4 หมายถึง อธิบายวิธีดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนอย่างเหมาะสมและชัดเจนทุกขั้นตอน

รวมทั้งมีแผนภูมิแสดงขั้นตอนการดำเนินงาน

11. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมกับการวิจัย

- 0 หมายถึง ไม่ระบุกลุ่มประชากร และไม่ระบุกลุ่มตัวอย่าง
- 1 หมายถึง ไม่ระบุกลุ่มประชากร แต่ระบุกลุ่มตัวอย่าง
- 2 หมายถึง ระบุกลุ่มประชากร ระบุกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่มีการสุ่มตัวอย่าง
- 3 หมายถึง ระบุกลุ่มประชากร ระบุกลุ่มตัวอย่าง ระบุการสุ่มตัวอย่าง แต่ให้รายละเอียด

ในการสุ่มตัวอย่างไม่ชัดเจน

- 4 หมายถึง ระบุกลุ่มประชากร ระบุกลุ่มตัวอย่าง ระบุการสุ่มตัวอย่าง ให้รายละเอียดใน

การสุ่มตัวอย่างชัดเจน อ่านเข้าใจง่าย

12. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างและเกณฑ์ในการคัดเลือกมีความถูกต้องเหมาะสม

- 0 หมายถึง ไม่มีการระบุการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง
- 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเลือกอย่างเจาะจง
- 2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น
- 3 หมายถึง เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ซึ่งได้มาจากการสุ่มโดย

อาศัยความน่าจะเป็น

- 4 หมายถึง เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ซึ่งได้มาจากการสุ่มโดย

อาศัยความน่าจะเป็นและมีที่มาของการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

13. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพ

- 0 หมายถึง ไม่ระบุที่มาของเครื่องมือวิจัย
- 1 หมายถึง ระบุที่มา/วิธีสร้างเครื่องมือ แต่ไม่บอกคุณภาพ หรือวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 2 หมายถึง ระบุที่มา/วิธีสร้างเครื่องมืออย่างชัดเจนเป็นขั้นตอน บอกวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือบางส่วน แต่ไม่มีการทดลองนำไปใช้งาน
- 3 หมายถึง ระบุที่มา/วิธีสร้างเครื่องมืออย่างชัดเจนเป็นขั้นตอน บอกวิธีการตรวจสอบ

คุณภาพของเครื่องมือบางส่วน มีการทดลองนำไปใช้งาน แต่ไม่บอกการปรับปรุงเครื่องมือ

- 4 หมายถึง ระบุที่มา/วิธีสร้างเครื่องมืออย่างชัดเจนเป็นขั้นตอน บอกวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือบางส่วน มีการทดลองนำไปใช้งาน และมีการปรับปรุงเครื่องมือ
14. กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความชัดเจนและเหมาะสม
- 0 หมายถึง ไม่มีการระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1 หมายถึง ระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลบางส่วน ไม่ระบุเป็นขั้นตอน อ่านแล้วสับสน
- 2 หมายถึง ระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน แต่วิธีการให้รายละเอียดไม่ชัดเจน
- 3 หมายถึง ระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน วิธีการเก็บข้อมูลเหมาะสม ข้อความไม่กระชับ เยิ่นเย้อ อ่านเข้าใจยาก
- 4 หมายถึง ระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน วิธีการเก็บข้อมูลเหมาะสม ใช้ข้อความกระชับ อ่านเข้าใจง่าย
15. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล
- 0 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ปัญหาวิจัย
- 1 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ปัญหาวิจัยบางส่วน
- 2 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ปัญหาวิจัย และระดับข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์
- 3 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ปัญหาวิจัย และระดับข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ มีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่ใช้
- 4 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ปัญหาวิจัย และระดับข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ มีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่ใช้ และปรับแก้ข้อมูลให้สามารถนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้
16. การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องชัดเจน
- 0 หมายถึง ไม่มีการแปลความหมายหรือสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 1 หมายถึง มีการแปลความหมายหรือสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นบางส่วนเท่านั้น และไม่ถูกต้องตามผลวิเคราะห์ที่ได้
- 2 หมายถึง มีการแปลความหมายหรือสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นบางส่วนเท่านั้น และถูกต้องสอดคล้องผลวิเคราะห์ที่ได้
- 3 หมายถึง มีการแปลความหมายหรือสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลครบทุกส่วน แต่บางส่วนไม่ถูกต้องไม่สอดคล้องกับผลวิเคราะห์ที่ได้

4 หมายถึง มีการแปลความหมายหรือสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลครบทุกส่วน และถูกต้อง สอดคล้องกับผลวิเคราะห์ที่ได้

17. สรุปผลการวิจัยอย่างถูกต้อง

0 หมายถึง ไม่มีการสรุปผลการวิจัย

1 หมายถึง สรุปผลวิจัยไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย หรือข้อมูลที่ได้จากการค้นพบ

2 หมายถึง สรุปผลวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยบางส่วน ไม่ครอบคลุมทุกหัวข้อ

3 หมายถึง สรุปผลวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ตอบปัญหาวิจัยครอบคลุมทุกหัวข้อ แต่ข้อความไม่กระชับ อ่านเข้าใจยาก ไม่เข้าใจถึงประเด็นที่ชัดเจนที่ต้องการสรุปในหัวข้อนั้น ๆ

4 หมายถึง สรุปผลวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ตอบปัญหาวิจัยครอบคลุมทุกหัวข้อ ใช้ข้อความกระชับ อ่านเข้าใจง่าย อ่านแล้วเข้าใจถึงประเด็นที่ต้องการสรุปในหัวข้อนั้น ๆ อย่างชัดเจน

18. มีการอภิปรายผลการวิจัยที่ได้กับผลงานวิจัยในอดีต

0 หมายถึง ไม่มีการอภิปรายผลการวิจัยที่ได้กับผลงานวิจัยในอดีต

1 หมายถึง มีการอภิปรายผลการวิจัยแต่เป็นข้อคิดเห็นส่วนตัวของผู้วิจัย ไม่ครอบคลุมทุกประเด็นปัญหาวิจัย

2 หมายถึง มีการอภิปรายผลการวิจัยที่ได้กับผลงานวิจัยในอดีตอย่างไม่สมเหตุผล ไม่ครอบคลุมทุกประเด็นปัญหาวิจัย

3 หมายถึง มีการอภิปรายผลการวิจัยที่ได้กับผลงานวิจัยในอดีตอย่างสมเหตุผล แต่ไม่ครอบคลุมทุกประเด็นปัญหาวิจัย

4 หมายถึง มีการอภิปรายผลการวิจัยที่ได้กับผลงานวิจัยในอดีตอย่างสมเหตุผล และครอบคลุมทุกประเด็นปัญหาวิจัย

19. ข้อเสนอแนะมีความชัดเจน และเป็นประโยชน์

0 หมายถึง ไม่มีการเขียนข้อเสนอแนะ

1 หมายถึง มีข้อเสนอแนะแต่ไม่เกี่ยวกับเรื่องที่ทำวิจัย

2 หมายถึง มีข้อเสนอแนะถึงการนำผลการวิจัยไปใช้ ไม่สมเหตุผล เป็นข้อคิดเห็นส่วนตัวของผู้วิจัย ไม่ได้มาจากการวิจัย

3 หมายถึง มีข้อเสนอแนะถึงการนำผลการวิจัยไปใช้ มาจากผลการวิจัย มีเหตุผลรองรับเพียงพอ

4 หมายถึง มีข้อเสนอแนะถึงการนำผลการวิจัยไปใช้ มาจากผลการวิจัย มีเหตุผลรองรับเพียงพอ สามารถมองเห็นแนวทางนำไปใช้ประโยชน์

20. เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติ

- 0 หมายถึง ผลการวิจัยไม่สร้างองค์ความรู้ใหม่
- 1 หมายถึง ผลการวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เฉพาะในระดับกลุ่มบุคคล
- 2 หมายถึง ผลการวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เฉพาะในระดับหน่วยงาน
- 3 หมายถึง ผลการวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เฉพาะในระดับจังหวัด
- 4 หมายถึง ผลการวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เฉพาะในระดับประเทศ

21. เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางวิชาการ

- 0 หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการเฉพาะตัววิจัย
- 1 หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการระดับการประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปใช้
- 2 หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการระดับที่ต้ององค์ความรู้ใหม่
- 3 หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการระดับที่ต้ององค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงทฤษฎี และแนวคิด
- 4 หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการระดับที่ต้ององค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงทฤษฎี และแนวคิดรวมไปถึงการประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปใช้

22. รูปแบบรายงานถูกต้องตามหลักวิชา

- 0 หมายถึง รูปแบบรายงานถูกต้องเพียง 1 ส่วน คือ บทนำ
- 1 หมายถึง รูปแบบรายงานถูกต้อง 2 ส่วน คือ บทนำ และรายงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- 2 หมายถึง รูปแบบรายงานถูกต้อง 3 ส่วน คือ บทนำ รายงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง และวิธีการวิจัย
- 3 หมายถึง รูปแบบรายงานถูกต้อง 3 ส่วน คือ บทนำ รายงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการวิจัย และผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4 หมายถึง รูปแบบรายงานถูกต้อง 3 ส่วน คือ บทนำ รายงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปและอภิปรายผล

23. คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวม

- 0 หมายถึง คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ
- 1 หมายถึง คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- 2 หมายถึง คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
- 3 หมายถึง คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- 4 หมายถึง คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง



แบบสรุปรงานวิจัย

ชื่อผู้วิจัย.....ปีที่ทำวิจัยเสร็จ.....

ชื่องานวิจัย.....

- | | | |
|---|-------------------------|---|
| 1. รหัสงานวิจัย | 2. ปีที่ทำงานวิจัยเสร็จ | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (1-3) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (4-5) |
| 3. เพศผู้วิจัย | 4. จำนวนหน้าทั้งหมด | <input type="checkbox"/> (6) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (7-9) |
| 5. จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก | 6. ประเภทงานวิจัย | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (10-12) <input type="checkbox"/> (13) |
| 7. วัตถุประสงค์ของการวิจัย | | |
| 7.1 บรรยาย 7.2 ศึกษา 7.3 เปรียบเทียบ 7.4 หาความสัมพันธ์ | | |
| <input type="checkbox"/> (14) <input type="checkbox"/> (15) <input type="checkbox"/> (16) <input type="checkbox"/> (17) | | |
| 7.5 อธิบาย 7.6 ประเมิน 7.7 วิจัยและพัฒนา 7.8 สังเคราะห์ | | |
| <input type="checkbox"/> (18) <input type="checkbox"/> (19) <input type="checkbox"/> (20) <input type="checkbox"/> (21) | | |
| 7.9 วิเคราะห์/จัดอันดับ 7.10 สํารวจ 7.11 เสนอแนวทาง | | <input type="checkbox"/> (22) <input type="checkbox"/> (23) <input type="checkbox"/> (24) |
| 7.12 ทดลอง | | <input type="checkbox"/> (25) |
| 8. จำนวนตัวแปรตัวหลัก 8.1 ตัวแปรตาม 8.2 ตัวแปรต้น | | <input type="checkbox"/> (29) <input type="checkbox"/> (30-31) |
| 9. สมมติฐานของการวิจัย 9.1 ประเภท 9.2 จำนวน | | <input type="checkbox"/> (32) <input type="checkbox"/> (33-34) |
| 10. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย | | |
| 10.1 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 10.2 สถานภาพกลุ่มตัวอย่าง | | <input type="checkbox"/> (35) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (36-37) |
| 10.3 ขนาดของโรงเรียน 11.4 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง | | <input type="checkbox"/> (38) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (39-42) |
| 11. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | | |
| 11.1 คุณภาพเครื่องมือในภาพรวม | | <input type="checkbox"/> (43) |
| 11.2 ประเภทเครื่องมือ | | |
| 11.2.1 แบบสอบถาม 11.2.2 แบบทดสอบ/วัด | | <input type="checkbox"/> (44) <input type="checkbox"/> (45) |
| 11.2.3 แบบฝึกทักษะ/แบบฝึกหัด 11.2.4 แบบสัมภาษณ์ | | <input type="checkbox"/> (46) <input type="checkbox"/> (47) |
| 11.2.5 แบบสังเกต 11.2.6 แบบสำรวจ | | <input type="checkbox"/> (48) <input type="checkbox"/> (49) |
| 11.2.7 แบบรายงานตนเอง 11.2.8 แบบประเมิน | | <input type="checkbox"/> (50) <input type="checkbox"/> (51) |
| 11.2.9 แบบสังเกต 11.2.10 แบบสำรวจ 11.2.11 อื่นๆ | | <input type="checkbox"/> (52) <input type="checkbox"/> (53) <input type="checkbox"/> (54) |
| 12. การวิเคราะห์ข้อมูล | | |
| 12.1 จำนวนวิธีวิเคราะห์ 12.2 การใช้คอมพิวเตอร์ | | <input type="checkbox"/> (55) <input type="checkbox"/> (56) |
| 12.3 ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูล | | |
| 12.3.1 content analysis 12.3.2 descriptive stat | | <input type="checkbox"/> (57) <input type="checkbox"/> (58) |

13.3.3 T-test	13.3.4 dependent t-test	<input type="checkbox"/> (57)	<input type="checkbox"/> (58)
13.3.5 Z-test	13.3.6 ANOVA, ANCOVA (one-way)	<input type="checkbox"/> (59)	<input type="checkbox"/> (60)
13.3.7 ANCOVA two-way)	13.3.8 ANOVA (three-way)	<input type="checkbox"/> (59)	<input type="checkbox"/> (60)
13.3.9 Chi-Square test	13.3.10 Tukey	<input type="checkbox"/> (61)	<input type="checkbox"/> (62)
13.3.11 multiple corr/regression		<input type="checkbox"/> (63)	<input type="checkbox"/> (64)
13.3.12 Factor analysis	13.3.13 path analysis	<input type="checkbox"/> (65)	<input type="checkbox"/> (66)
13.3.14 LISREL	13.3.15 HLM	<input type="checkbox"/> (67)	<input type="checkbox"/> (68)

13. ผลการประเมินคุณภาพงานวิจัย.....



3. เจื่อนไขความสำเร็จในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้บันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์





ภาคผนวก จ
ตารางการวิเคราะห์ค่า IOC

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1

แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย (IOC)	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

แบบสรุปรงานวิจัย

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย (IOC)	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.6	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.7	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.8	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.9	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.10	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.11	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.12	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย (IOC)	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
11	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.1.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.1.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.1.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.1.4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.1.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.1.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.1.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.1.4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.1.5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.1.6	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.1.7	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.1.8	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.2.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.2.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.2.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.2.4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.2.5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.3.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย (IOC)	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
13.3.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.3.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.3.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.3.4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.1.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.1.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.1.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.1.4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.1.5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.1.6	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.2.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.2.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.2.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.2.4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.2.5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.2.6	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.2.7	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.2.8	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.2.9	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.2.10	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.2.11	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.2.12	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย (IOC)	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
15.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.2.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.2.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.6	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.7	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.8	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.9	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.10	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.11	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.12	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.13	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.14	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3.15	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ
รายชื่องานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย
1. กัณฐภรณ์ นามฉิม (2557)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. อัสมาภรณ์ เจริญนาน (2556)	การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. สุนิศา ตุ่มศรียา (2556)	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
4. สุทธิศักดิ์ แวซอเหาะ (2554)	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
5. อัจฉรา จิกชาติรี (2557)	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
6. รังสิวุฒิ ป่าโสม (2556)	การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
7. ทวีโรจน์ จันทร์อำไพ (2554)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้ชอบุคลากรโรงเรียนวัฒนพุกษาบริหารธุรกิจอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
8. นารีรัตน์ อนุรัตน์ (2556)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ตสมความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
9. กิระติ ยางอิสาร (2554)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวังยางจังหวัดนครพนม
10. กนภรณ์ ชื่นตา (2556)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

11. วราภรณ์ คุณธรรม (2554)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 3
ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย
12. เปรมฤดี พลเชียงขวาง (2556)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
13. สมยศ ศุภเลิศ (2556)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
14. ธนวัฒน์ จรรย์เสงี่ยม (2555)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่อองสอน เขต 2
15. ปิยศักดิ์ ชนะชัย (2557)	การบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่บนพื้นที่สูง จังหวัดเชียงราย
16. วริษฐา ทรงศักดิ์สุจริต (2556)	การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนตามโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
17. วันชัย ทองพรม (2558)	การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
18. วิมลมาศ การเพียร (2555)	การบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
19. ญัฐยุทธ เต็นปักซี่ (2554)	การศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
20. เขมณัฏฐ์ กอสมานชัยกิจ (2556)	การศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
21. บุญเลิศ เนียมจันทร์ (2553)	การศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของพนักงานครู

	สังกัดเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย
22. นพฤทธิ ก้อนใจ (2558)	การศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย
23. เบนจ แก้วการ (2555)	การศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
24. ชัยมงคล ศรีนวล (2559)	การศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
25. นราพงษ์ มาสิก (2556)	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต1
26. ทิพอาภา วลัย (2557)	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา
27. อนงค์รักษ์ คิมภิรานนท์ (2556)	ทักษะการบริหารความความขัดแย้งในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
28. วรรัตน์ เลิศฤทธิพงศ์ (2553)	แบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
29. มลฤดี พงษ์สวัสดิ์ (2556)	พฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
30. มณีวรรณ ยนต์ตัน (2554)	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน

	ประถมศึกษา อำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
--	--

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย
31. กมลนัธ ศรีจ้อย (2560)	การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี
32. รัชนิดา บุญเรือน (2558)	การบริหารความขัดแย้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด
33. วิชิราวุธ กองเพชร (2558)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
34. ประวีณ์ วีระเสนี (2555)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
35. นันทน์ภัส แซ่มเงิน (2559)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ
36. อนุสรุา สิงห์โต (2561)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
37. วชิรินทร์ เหลืองนวล (2556)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
38. สมพร แก้วมรกต (2559)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี

39. สุพัตรา คริ่งมี (2561)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1
40. จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ (2558)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3
41. รุ่งนภา กระสังข์ (2559)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย
42. ประกายกาญจน์ แดงมาด (2559)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม(พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม)
43. โชติพงษ์ ถาวรโชติ (2559)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
44. นุตประวีณ์ เบาเน็ด (2555)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
45. วิโรจน์ มโนกิจอุดม (2558)	การบริหารความขัดแย้งกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา
46. ศุภลักษณ์ ศรีบุตตะ (2555)	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
47. รัชนีวรรณ พวงวรินทร์ (2554)	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
48. ศศิวิมล ศศิวรกุล (2561)	การจัดการความขัดแย้งของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

49. ดิเรก อุทรทวิการ ณ อยู่ธยา (2561)	กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งในองค์การของผู้บริหาร โรงเรียนอัสติลาพิทยาคม อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด ชลบุรี
50. ธวัชชัย ชมภูมาศ (2559)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29
51. ปณิชา คล่องเชิงसान (2556)	สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
52. นภาพรณ จตุรปา (2560)	สภาพการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย
53. กุหลาบ ฮังกาสี (2555)	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
54. ธนิตา บุญมี (2557)	รูปแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนใน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายม่วงเจ็ด ตำบลม่วงเจ็ดต้น อำเภอ บ้านโคก จังหวัดอุดรธานี เขต 2
55. อัญวีณ์ นทีพีรพันธุ์ (2559)	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา
56. พิชญากร ตินิโส (2555)	รูปแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนใน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายม่วงเจ็ด ตำบลม่วงเจ็ดต้น อำเภอ บ้านโคก จังหวัดอุดรธานี เขต 2
57. ทักษิณ ภูบัวเพชร (2554)	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเก ษะ เขต 1
58. นิพัตรา ศรีดี (2556)	พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร

59. มนูญ อุตริินทร์ (2555)	พฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
60. ยุทธนา โคตทิพย์ (2560)	บทบาทของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัด
61. ชุตติพงศ์ เสนาโพธิ (2560)	แนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหาร สถานศึกษาตำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย จังหวัด เชียงราย
62. รัตนาดี พิสัยสวัสดิ์ (2555)	ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการ บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย
63. นันฎฐิกา นิลสุข (2560)	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานตาม ทัศนคติของครูอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครนายก
64. มยุรี สนิทกุล (2557)	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
65. อาทร หาสียา (2560)	การศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
66. จิตรพัทธ์ ชัยรัตน์ธีรณกุล (2556)	การศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42
67. ศจี เปล่งเมือง (2556)	พฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2

68. พัชรภรณ์ กลบุตร (2555)	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
69. สถาพร ส่งเสริม (2553)	วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1
70. กฤติยาณี อนุรักษ์ (2555)	สาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวจิราพร เผยพร
วัน เดือน ปี เกิด 14 พฤษภาคม 2537
วุฒิการศึกษา 2548 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 สถาบัน โรงเรียนบ้านสารจิตร
2551 ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สถาบัน โรงเรียนบ้านสารจิตร
จังหวัดสุโขทัย
2554 ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สถาบันโรงเรียนเมืองเซียง
จังหวัดสุโขทัย
2560 ระดับปริญญาตรี สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
จังหวัดอุดรดิตถ์ คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศึกษา
ที่อยู่ปัจจุบัน 38/2 หมู่ 13 ตำบลสารจิตร อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย 64130