

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการแก้ปัญหาความขัดแย้งทั้ง 5 วิธีของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลทั้ง 4 ด้านของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน เพศ และอายุของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาคความขัดแย้งแต่ละวิธีของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลโดยรวมทั้ง 4 ด้านของโรงเรียน โดยได้ตั้งสมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้าไว้ว่า การศึกษาและเปรียบเทียบการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 วิธี กับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน เมื่อจำแนกตามการรับรู้ของครูตามขนาดโรงเรียน เพศและอายุของครูที่ต่างกัน มีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ต่างกัน และการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 วิธีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมทั้ง 4 ด้านของโรงเรียน โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำนวน 305 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 3 ฉบับฉบับแรกเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นเองฉบับที่สองเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 วิธี เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น = .9563 ฉบับที่สามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 4 ด้าน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น = .9565 ส่วนการจัดเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และนำเอาแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์ไปบันทึกข้อมูลตามเกณฑ์น้ำหนักคะแนนที่กำหนด เพื่อทำการวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/+ For windows version 8 ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 305 คน มีดังนี้เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 110 โรงเรียน

คิดเป็นร้อยละ 36 ขนาดกลางจำนวน 132 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 43 ขนาดใหญ่จำนวน 63 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 21 เป็นข้าราชการครูเพศชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 62 เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38 เป็นข้าราชการครูที่มีอายุน้อยคือ มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 44 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48 เป็นข้าราชการครูที่มีอายุมากคือมีอายุเท่ากับหรือมากกว่า 45 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาดโรงเรียน อายุ และเพศของครู พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการกลบเกลื่อน การเผชิญหน้า การประนีประนอมอยู่ในระดับมาก และเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการถอนตัว การใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 แต่ละวิธี จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพศ และอายุของครูพบว่า

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีการใช้การแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีทั้ง 5 วิธีไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามการรับรู้ของครูเพศชาย และครูเพศหญิงพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3 วิธีคือการกลบเกลื่อน การประนีประนอม การเผชิญหน้า และมีการรับรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2 วิธีคือ การถอนตัว การใช้อำนาจ

3.3 การเปรียบเทียบการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามการรับรู้ของครูที่มีอายุมาก และอายุน้อยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 วิธีคือการประนีประนอม และการเผชิญหน้าและมีการรับรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 3 วิธีคือ การถอนตัว การใช้อำนาจ การกลบเกลื่อน

4. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาระดับประสิทธิผลแต่ละด้านของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพศ และอายุของครูพบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน การรับรู้ของครูเพศชาย เพศหญิง ครูที่มีอายุมากและอายุน้อย ปรากฏว่า

โรงเรียนประถมศึกษาที่มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้านคือ ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ ความสามารถแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก

5. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบประสิทธิผลแต่ละด้านของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพศ และอายุของครูที่ต่างกัน พบว่า

5.1 โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ตามการรับรู้ของครูเพศชายและเพศหญิงพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้านคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และมีประสิทธิผลของโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ด้านคือ ด้านความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ ด้านความสามารถแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

5.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ตามการรับรู้ของครูที่มีอายุน้อย และอายุมาก พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้านคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีประสิทธิผลของโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้านคือ ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ และความสามารถแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

6. การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 วิธีคือการถอนตัว การกลบเกลื่อน การประนีประนอม การเผชิญหน้า ส่วนวิธีการใช้อำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนประถมศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า กรอบความคิด และสมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำนวน 8 จังหวัด โดยการศึกษาข้อมูลจากการรับรู้ของครูกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งสิ้น 305 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 3 ขนาดคือขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และจากการรับรู้ของครูเพศชาย เพศหญิง ครูที่มีอายุมาก และอายุน้อย ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการเผชิญหน้า การกลบเกลื่อน การประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการถอนตัว การใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย ในขณะเดียวกันผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จากผลการรับรู้ของครูเพศชาย เพศหญิง ครูที่มีอายุมาก อายุน้อยแล้วปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการเผชิญหน้า การกลบเกลื่อน การประนีประนอม อยู่ในระดับมากตามลำดับ และเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการถอนตัว การใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน ซึ่งผลจากการศึกษาโดยภาพรวม แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลที่ได้จากผลของการรับรู้ของครูกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 จังหวัด มีลักษณะเหมือนกัน สำหรับผลการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ทั้ง 8 จังหวัด พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมือนกันทั้ง 5 วิธี อาจมีสาเหตุมาจากสภาพทางด้านภูมิศาสตร์สภาพทางสังคม สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ทั้ง 8 จังหวัด มีลักษณะใกล้เคียงกันกล่าวคือ โรงเรียนประถมศึกษาส่วนมากจะตั้งอยู่ในเขตชนบท และมีบางส่วนที่อยู่ในพื้นที่ชายฝั่งทะเล ดังนั้นจึงมีลักษณะของปัญหาความขัดแย้งหรือปัญหาด้านอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน เกี่ยวกับสภาพทางสังคมความเป็นอยู่ของครู อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีความสนิทสนมมีความผูกพันที่ใกล้ชิดกันทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัดนอกจากนั้นผู้บริหาร และครู อาจารย์ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีการจัดการอบรมสัมมนาในระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน ได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดและปัญหา ตลอดจนการเลือกแนวทางในการใช้แก้ปัญหา เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาภายในโรงเรียนของตนเองตามสภาพของปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงทำให้ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ซึ่งวัดจากการรับรู้ของครู กลุ่มตัวอย่างได้ผลตรงกันทั้ง 3 ตัวแปร

2. จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 โดยศึกษาจากการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพศ อายุของครู พบว่า

2.1 จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งทั้ง 5 วิธีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันนี้การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จะต้องผ่านกระบวนการสรรหาด้วยวิธีการสอบคัดเลือก และผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทุกขนาด จึงได้รับความรู้ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับการบริหาร เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ 6 งานเหมือนกัน การบริหารความขัดแย้งเป็นวิชาที่บรรจุไว้ในหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา และเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สภาพของโรงเรียน สภาพสังคมของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 ที่มีลักษณะคล้ายกันทั้ง 8 จังหวัด การคมนาคม การสื่อสารติดต่อระหว่างโรงเรียนมีความทันสมัยรวดเร็ว ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน ก็จะสามารถติดต่อสอบถามแนวทางการแก้ปัญหาจากโรงเรียนอื่นๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาภายในโรงเรียนของตนเองได้ จึงทำให้ขนาดของโรงเรียน ไม่มีผลต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เจริญ โคกสีอำนวย (2530, หน้า 72) ซึ่งพบว่าผู้บริหารที่มีเพศอายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน จะใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ บัญญัติ ลาขโรจน์ (2533, หน้า ข) ซึ่งพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่เดียวกันผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ มงคล แสนประเสริฐ (2538, หน้า 159) ซึ่งพบว่า ขนาดของโรงเรียนจะเป็นตัวกำหนดเขตที่ตั้งของจำนวนโรงเรียน บุคลากรในหน่วยงาน ระบบงาน และตำแหน่งของผู้บริหารทำให้บรรยากาศภายในหน่วยงานแตกต่างกัน การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารจึงแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาครั้งนี้ จะชี้ให้เห็นถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนว่ามีความสัมพันธ์กับบทบาท และแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดพึงตระหนัก และให้ความสำคัญกับการเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรพร้อมทั้งนักเรียนของโรงเรียนให้มากที่สุด

2.2 จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ทั้ง 5 วิธี โดยการวัดจากการรับรู้ของครูเพศชาย และเพศหญิง ซึ่งทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การรับรู้ของครูเพศชาย และเพศหญิง เกี่ยวกับการเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12 ในภาพรวมแต่ละวิธีที่ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือครูเพศชาย และเพศหญิง มีการรับรู้เกี่ยวกับการใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่แตกต่างกันอยู่ 2 วิธีคือการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการถอนตัว และวิธีการใช้อำนาจ และมีการรับรู้เกี่ยวกับการใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนที่แตกต่างกันอยู่ 3 วิธีคือ การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการกลบเกลื่อน วิธีการประนีประนอม และวิธีการเผชิญหน้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีการรับรู้เกี่ยวกับการใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารแต่ละวิธีที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะสภาพทางสังคม และความเป็นอยู่ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความเป็นอยู่และการปฏิบัติหน้าที่ร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด โดยได้กำหนดให้มีระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา ทำหน้าที่ประสานงานช่วยเหลือครูและโรงเรียนภายในกลุ่ม รวมถึงการจัดให้มีการอบรม หรือสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครูให้ได้รับข่าวสารและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในกลุ่มโรงเรียนมีการรับรู้ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน มีความรู้สึกและแนวความคิดที่คล้ายกันประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในปัจจุบันทุกคนจะต้องผ่านการฝึกอบรมสัมมนาเหมือนกัน การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง หรือปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นไม่แตกต่างกันจึงทำให้ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ซึ่งวัดจากการรับรู้ของครูเพศชาย และเพศหญิง เกี่ยวกับการใช้วิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แต่ละวิธีไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คาสซ์ (Cash, 1991, pp. 3567 – A) ได้ศึกษาการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร และครูในโรงเรียน รัฐบาล รัฐคาโรไลนาพบว่า ผู้บริหารและครูใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกัน จากผลงานวิจัยเรื่อง การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 3 ของ อภิชาติ บัวทอง (2540, หน้า 127) พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญโดยครูเพศชาย และเพศหญิงมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

กิติ แสงเทียนฉาย (2531, หน้า 51 – 57) พบว่า เพศต่างกันจะมีความรู้สึกและอารมณ์ที่ห่อหุ้มไม่แตกต่างกัน ในขณะที่เดียวกันผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของแดเนียล (Daniel, 1986, pp. 661 – A) โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร เพศ และการศึกษาความรู้สึกพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเช่น ตำแหน่งงาน อำนาจ การตัดสินใจ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ จะมีผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจของชายมากกว่าหญิง ดังนั้นเพศของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนในโรงเรียน มีความสำคัญสำหรับการนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในด้านประสิทธิผลขององค์กร เพราะเพศมีการตอบสนองทางสังคมที่แตกต่างกัน และยังส่งผลถึงจิตลักษณะ และพฤติกรรมของบุคคลซึ่งอาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งได้ โดยเฉพาะความรู้สึก และการรับรู้ของครูที่เพศต่างกัน อาจทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ได้ รวมถึงผลประโยชน์ที่พึงจะได้จากองค์กรที่แตกต่างกัน จะนำไปสู่ความขัดแย้ง และทำให้ประสิทธิผลขององค์กรลดลงหากความขัดแย้งเหล่านั้นไม่ได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้อง จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทุกคน จะต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับความรู้สึกและการรับรู้ของครูที่เพศต่างกัน พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร

2.3 จากผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 โดยการวัดจากความรู้สึก และการรับรู้ของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษา แยกตามครูที่มีอายุมากคือมีอายุเท่ากับหรือมากกว่า 45 ปี และครูที่มีอายุน้อยคืออายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 44 ปี พบว่า การรับรู้ของครูที่อายุมาก (เท่ากับหรือมากกว่า 45 ปี) กับครูที่อายุน้อย (ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 44 ปี) เกี่ยวกับพฤติกรรมในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ ทั้ง 5 วิธีดังนี้คือ การรับรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนที่แตกต่างกัน 2 วิธี คือ การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอมและวิธีการเผชิญหน้า และมีการรับรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่แตกต่างกัน 3 วิธีคือ การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการถอนตัว วิธีการใช้อำนาจ และวิธีการกลบเกลื่อน ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการศึกษาค้นคว้านี้มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่มีอายุมาก (เท่ากับหรือมากกว่า 45 ปี) จำนวน 159 คน เป็นครูที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 44 ปี) จำนวน 146 คน ความแตกต่างเกี่ยวกับวัย หรืออายุ เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการ และวุฒิภาวะของคน โดยในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้นระดับวุฒิภาวะจะสูงขึ้นตามวัย ความคิดความอ่านจะมากขึ้น สามารถมองปัญหาได้ชัดเจน และถูกต้อง การกระทำจะปรับเปลี่ยนไปตามวัย ดังนั้นจึงทำให้การรับรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาความ

ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ทั้ง 5 วิธีแตกต่างกันไป โดยมีทั้งการรับรู้ที่แตกต่างกัน และไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ครูที่มีอายุมาก และอายุน้อยมีการรับรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่แตกต่างกันไปคือ อายุของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จากผลงานวิจัยของ ปรีชา แจ้งประดิษฐ์ (2538, หน้า 130 – 131) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน คือ มีอายุต่ำกว่า 45 ปีและอายุ 45 ปีขึ้นไป ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีไม่แตกต่างกัน และจากผลงานวิจัยของ เจริญ โคกสีอำนวย (2530, หน้า 72) พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน จะใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกันจากผลงานวิจัยนี้ จึง ส่งผลให้การรับรู้ของครูที่มีอายุมาก และอายุน้อยเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มงคล แสนประเสริฐ (2538, หน้า 161) ที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความท้อแท้ของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความท้อแท้ต่างกันครูที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 34 ปี) มีระดับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตนต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีอายุมาก (มากกว่า 34 ปีขึ้นไป) จากผลงานวิจัยนี้ ส่งผลให้การรับรู้ของครูที่มีอายุมาก และอายุน้อยเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีการรับรู้ที่แตกต่างกันดังนั้นอายุของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาทุกคน จึงมีความสำคัญสำหรับความสำเร็จในด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษา และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความคิด การกระทำ ตลอดจนความรู้สึกรับรู้ของครูที่มีอายุต่างกัน เพราะความแตกต่างกันในด้านอายุของครูในโรงเรียน ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับความขัดแย้งในระดับสูง หรือระดับต่ำ ซึ่งจะส่งผลต่อระบบคุณภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนในทางที่สูง หรือต่ำลงได้

3. การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และการรับรู้ของครูเพศชาย เพศหญิง ครูที่มีอายุมาก และอายุน้อยปรากฏว่ามีระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ และความสามารถแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 ทั้ง 8 จังหวัด

มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียน และมีความรับผิดชอบในด้านการะหน้าที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดีเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัจจุบันกระทรวงศึกษาได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปทางการศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณและจัดเตรียมหาอุปกรณ์การสอนที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนแก่ครูและนักเรียน โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของครูด้วยการจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ให้ครูบ่อยขึ้น ทำให้ครูมีการพัฒนาตัวเองให้เข้ากับสภาพต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้การรับรู้ของครูเพศชาย เพศหญิง ครูที่มีอายุมาก และอายุน้อย เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณรรณ์ จันทรภัทร (2538, หน้า 145) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 12 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมากคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12 ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ซึ่งเป็นเขตที่มีการประกอบวิชาชีพเกี่ยวกับด้านอุตสาหกรรม และเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมประกอบด้วยโรงงานอุตสาหกรรม ตามนโยบายแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5-8 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องมีการจัดกิจกรรมการเรียนสอนให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณภาพและมีความรู้เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานทางด้านอุตสาหกรรม มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นผลให้โรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับปัจจัยภายนอกและสังคม ภาคอุตสาหกรรมได้เป็นอย่างดี และทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536, หน้า 140-141) ที่ได้ศึกษาพบว่า ระดับเศรษฐกิจของชุมชนและความเจริญของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ จะมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12 ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก และที่ตั้งอยู่นอกเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกที่มีขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จึงมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ประกอบกับผลจากนโยบายการปฏิรูปทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดการศึกษาโดยมีระบบการทำงานที่หวังผลด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่สูงขึ้นมีการลดช่องว่างระหว่างโรงเรียนที่อยู่ในเมือง กับโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลจากชุมชนให้มีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน มีการจัดงบประมาณในด้านการจัดหาอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่ทันสมัยอย่างครบถ้วน ดังนั้นจึงทำให้โรงเรียนสามารถจัดการบริหารโรงเรียนทุกขนาดให้มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

3.1 จากการศึกษาค้นคว้าเปรียบเทียบระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากขนาดของโรงเรียนเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความแตกต่างของทรัพยากรภายในโรงเรียน เช่น ขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียน โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ จะมีจำนวนนักเรียนและบุคลากรมาก การจัดสรรด้านทรัพยากรเกี่ยวกับงบประมาณต่าง ๆ จะมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางขนาดเล็ก ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีคุณภาพที่สูงกว่าโรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดเล็ก ตามที่ สตรีเยอร์ (Streets, 1977, p. 67) กล่าวว่า ขนาดขององค์การที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นขององค์การ แต่ในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการปฏิรูปทางการศึกษา โดยเน้นนโยบายการเพิ่มคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน เพื่อเพิ่มความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน มีการจัดสรรงบประมาณให้มีห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ให้นักเรียนได้เรียนรู้ที่เหมือนกัน และเป็นการเพิ่มสภาพความพร้อมด้านปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณรรักษ์ จันทรภัทร (2538, หน้า 145) ที่ได้ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกตามขนาดโรงเรียน สอดคล้องกับผลจากการศึกษา และประมวลความรู้จากงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตการศึกษา 12 พบว่า โรงเรียนทั้ง 3 ขนาดมีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน

3.2 จากการศึกษาค้นคว้าเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตาม การรับรู้ของครูเพศชาย และครูเพศหญิง พบว่า การรับรู้ของครูเพศชาย และครูเพศหญิงเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ทั้ง 4 ด้านดังนี้คือการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่แตกต่างกัน 2 ด้านได้แก่ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ และความสามารถแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12 ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่

ชายฝั่งทะเลด้านภาคตะวันออก ซึ่งเป็นเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก และเป็นเขตรองรับการขยายตัวด้านอุตสาหกรรม อันจะนำมาสู่ความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม กลายเป็นสังคมภาคอุตสาหกรรม ทำให้วัฒนธรรมความเป็นอยู่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นเมื่อสภาพทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป เพศหญิงจึงต้องปรับบทบาทเชิงเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น มีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจสูงขึ้น ทำให้ลักษณะของการร่วมมือกับเพศชายมากขึ้น ทำให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ผลของการขยายตัวทางภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ทำให้เกิดความเจริญทางด้านเศรษฐกิจของชุมชน และความเจริญของโรงเรียน จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากผลของความร่วมมือของครูเพศหญิง และเพศชายในการช่วยกันพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชลิต พูลศิลป์ (2527) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า เพศของครูไม่มีผลต่อความพึงพอใจของครู แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แดเนียล (Daniel, 1986, pp. 661 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเพศ และการศึกษาความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น ตำแหน่ง อำนาจ การตัดสินใจ การมีส่วนร่วมตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจของชายมากกว่าหญิง ดังนั้นความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะต้องได้รับความร่วมมือจากครูในโรงเรียน ที่มีขวัญและกำลังใจ จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาไม่มีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของครูที่มีเพศต่างกัน

3.3 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามการรับรู้ของครูที่มีอายุมาก และอายุน้อย พบว่า ครูที่มีอายุมาก และอายุน้อย มีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ มีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่แตกต่างกัน 1 ด้านคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ไม่แตกต่างกัน 3 ด้านคือ ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ และความสามารถแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้การวัดจากความรู้ของครูที่มีอายุมาก (เท่ากับหรือมากกว่า 45 ปี) และครูที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 44 ปี) ดังนั้นความคิด ความอ่าน ความรู้สึก และการรับรู้จะเปลี่ยนแปลงไปตามวัยหรืออายุ เช่นครูที่มีอายุน้อยเป็นบุคคลที่เริ่มรับราชการ ยังมีอุดมการณ์สูง มีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการจะพัฒนาการสอนของ

ตนเองตามที่ได้ศึกษามาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีประสิทธิผลตามที่ตนเองได้กำหนดไว้ ในขณะที่ครูที่มีอายุมาก จะมีประสบการณ์มากกว่า ประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทั้งในด้านการสอนนักเรียน และปัญหากับผู้บริหารหรือผู้ร่วมงานในโรงเรียน ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูที่มีอายุมาก ลดน้อยลง จึงเกิดเป็นช่องว่างในการร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน ส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำลงได้ แต่เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านการจัดการศึกษา ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น มีการส่งเสริมให้ครูได้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยการพัฒนาครูผู้สอนในการปรับเปลี่ยนแนวความคิด และพัฒนาการสอนด้วยการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้สำหรับการเรียนการสอน การส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมตามสถาบันต่าง ๆ ทำให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษา มีความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ มีความรู้ ความสามารถ และได้รับการยอมรับในสังคม มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 4 ด้านไม่มีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของครูที่มีอายุมาก และอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ ปรีชา แจ้งประดิษฐ์ (2538, หน้า 130 – 131) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกัน แต่ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล แสนประเสริฐ (2538, หน้า 161) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความหือแท้ของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่าครูที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 34 ปี) มีการรับรู้ระดับความหือแท้ด้านความสำเร็จของตนเองต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีอายุมาก (มากกว่า 34 ปี)

4. จากผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละวิธีกับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า

4.1 การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนด้วยวิธีการใช้อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนประถมศึกษา แสดงว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการใช้อำนาจ ไม่สามารถทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนพัฒนาในทางที่สูงขึ้น เพราะว่าการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการใช้อำนาจ เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยผู้บริหารจะใช้ อำนาจในการระงับความขัดแย้ง โดยอาศัยกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ตามที่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยการบีบบังคับให้สมาชิกปฏิบัติตาม โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ชนะ ผู้ใต้บังคับบัญชา

เป็นผู้แพ้ การแก้ปัญหาคือความขัดแย้งด้วยวิธีการใช้อำนาจจะนำไปสู่การแสดงออกในเชิงทำลายในทางอ้อมผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นผู้แพ้จะปฏิบัติตามคำสั่งด้วยการฝืนใจทำ ดังนั้นจะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ลดลง สอดคล้องกับโอเวนส์ (Owens, 1991, pp. 246 – 247) กล่าวว่า เป็นลักษณะของความขัดแย้งที่ได้รับการตอบสนองในทางลบย่อมทำให้บรรยากาศไม่เหมาะสม จะเป็นบรรยากาศที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน การข่มขู่คุกคาม ความขัดแย้งจะรุนแรงมากขึ้น จนเป็นการขัดแย้งในทางทำลายทำให้องค์การเสื่อมลงในที่สุด ดังนั้นผลจากการศึกษาค้นคว้า แสดงให้เห็นว่า การแก้ปัญหของผู้บริหารโรงเรียนด้วยวิธีการใช้อำนาจ จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สโตนเนอร์ (Stoner, 1978) และ (Dubrin, 1992) ได้สรุปแนวคิดวาระดับของความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งระดับของความขัดแย้งไว้ 3 ระดับ คือ ระดับความขัดแย้งที่มีมากเกินไป และน้อยเกินไป จะส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การลดลง ระดับความขัดแย้งที่อยู่ในระดับปานกลางพอเหมาะ จะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

4.2 การแก้ปัญหาคือความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยวิธีการถอนตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับน้อย แสดงว่า ผู้บริหารที่ใช้วิธีการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งด้วยวิธีการถอนตัว เป็นผู้บริหารที่พยายามหลีกเลี่ยง หรือถอนตัวหลบหนีจากปัญหาคือความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และยึดถือนโยบายการวางตัวเป็นกลาง เพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความอดทน รอคอยให้สถานการณ์เหล่านั้นผ่านไปเอง การแก้ปัญหาคือความขัดแย้งด้วยวิธีนี้จะเกิดผลเสียต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นจะไม่หมดไปมีโอกาที่จะเกิดความขัดแย้งขึ้นมาใหม่ และรุนแรงมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานขององค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มงคล แสนประเสริฐ (2538, หน้า 164) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความท้าทายของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารแก้ปัญหาคือความขัดแย้งด้วยวิธีการหลีกเลี่ยงสูง จะมีผลทำให้ครูมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูง ในขณะที่เดียวกันจะมีความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้นผลจากการศึกษาค้นคว้า แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่แก้ปัญหาคือความขัดแย้งด้วยวิธีการถอนตัว จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำตามแนวคิดของ (Stoner, 1978) และ (Dubrin, 1992) ว่าระดับของความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งระดับของความขัดแย้งไว้ 3 ระดับ คือ ระดับความขัดแย้งที่มีมากเกินไปและระดับความขัดแย้งที่มีน้อยเกินไป จะส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การลดลงระดับความขัดแย้งที่อยู่ในระดับปานกลางพอเหมาะจะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

4.3 การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยวิธีการกลบเกลื่อน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่แก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการกลบเกลื่อนเป็นผู้บริหารที่ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้วยการพยายามทำให้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นหายไป โดยยึดแนวทางการแก้ปัญหาแบบเน้นการรักษาหน้าใจบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมความสามัคคีและการปรองดองระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ทำให้บรรยากาศในหน่วยงานเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ความขัดแย้งจะค่อยๆ ลดลง ในขณะที่ความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนจะดีขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการกลบเกลื่อน จะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้นตามแนวความคิดของ (Stoner, 1978) และ (Dubrin, 1992) ซึ่งกล่าวว่า ระดับของความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งระดับของความขัดแย้งไว้ 3 ระดับคือ ระดับความขัดแย้งที่มีมากเกินไป และระดับความขัดแย้งที่มีน้อยเกินไป จะส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การลดลง ระดับความขัดแย้งที่อยู่ในระดับปานกลางพอเหมาะ จะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

4.4 การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยวิธีการประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอมเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวความคิดของ (Blake & Mouton, 1986, p. 97) และประชุม รอดประเสริฐ (2532, หน้า 12 – 15) ที่ว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอมเป็นแบบมุ่งตนเองในระดับปานกลาง และมุ่งผู้อื่นในระดับปานกลาง เป็นแบบยืนหมื่อยืนแมว ทั้งสองฝ่ายใช้วิธีการผ่อนปรนเข้าหากันมากกว่าที่จะเผชิญหน้ากัน โดยการต่อรองไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน ในลักษณะพบกันครึ่งทาง ซึ่งเป็นผลดีในด้านการจูงใจในการทำงานของครูทุกคน เพราะครูทุกคนได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม ทำให้เป็นผลดีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอม จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น เพราะค่าความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอมกับประสิทธิผลโดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

4.5 การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยวิธีการเผชิญหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการเผชิญหน้า เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยยึดถือแนวทางในการแก้ปัญหา

แบบการมีส่วนร่วม นำปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ มาร่วมกันพิจารณา พยายามหาสาเหตุ หาข้อมูล และใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผล โดยยึดถือความถูกต้องเป็นหลัก สอดคล้องกับ เบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1986, p 39) ว่าเป็นการแก้ปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีเหตุผล การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการเผชิญหน้าจึงเป็นการแก้ปัญหาที่ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทำให้ครูมีความรู้สึก และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และสอดคล้องกับ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2532, หน้า 288) ที่ได้สรุปผลการศึกษาและงานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ค้นพบและยืนยันว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน จะทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทำให้องค์การมีประสิทธิผลที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการเผชิญหน้า จะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 วิธี กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามแนวความคิดของ เบลค และมูตัน (Blake & Mouton อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534, หน้า 154) 4 วิธี คือ การถอนตัว การกลบเกลื่อน การประนีประนอมและการเผชิญหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนทั้ง 4 ด้านตามแนวความคิดของ มอท์ท์ (Hoy & Miskel, 1991, p. 398 citing Mott, 1972) ได้แก่ ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนได้อย่างดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการใช้อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 4 วิธี จะมีส่วนส่งเสริมให้ประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มสูงขึ้น และเมื่อนำเอาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาแปลค่าแล้วพบว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนด้วยวิธีการกลบเกลื่อน การประนีประนอม และวิธีการเผชิญหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .311, .368, .440$) จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Stoner, 1978) และ ดุบริน (Dubrin, 1992) ได้สรุปแนวคิดว่า ระดับของความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งระดับของ ความขัดแย้งไว้ 3 ระดับ คือ ระดับความขัดแย้งที่มีมากเกินไป และระดับความขัดแย้งที่มีน้อยเกินไป จะส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การลดลง ระดับความขัดแย้งที่อยู่ในระดับปานกลางพอเหมาะ จะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ จากผลการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

เขตการศึกษา 12 ในการเลือกวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 วิธี คือ วิธีการกลบเกลื่อน การประนีประนอม และการเผชิญหน้า เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะไว้ 2 ประการ คือ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจ และศึกษาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของการเกิดปัญหา จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าการใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการกลบเกลื่อน การประนีประนอม การเผชิญหน้าเป็นวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งเหมาะสม และมีส่วนสนับสนุนให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรลดการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการใช้อำนาจและการถอนตัวให้น้อยลง เพราะจากผลการศึกษาพบว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการใช้อำนาจ และการถอนตัว มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนน้อยกว่าวิธีอื่น ๆ นอกจากนั้นยังอาจจะทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งที่รุนแรง และไม่ส่งผลดีต่อประสิทธิผลของการทำงานในโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจเกี่ยวกับการแสดงความรู้ หรือการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมในการใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาในเขตการศึกษาอื่น ๆ และนำเอาผลมาเปรียบเทียบ ระหว่างเขตการศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนบ้าง เพื่อจะให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับหน่วยงานอื่น ๆ

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งกับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นรายด้าน เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละเขตการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารความขัดแย้งให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์เกิดประสิทธิผลกับองค์กรต่อไป