



สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ..... 1
	ภูมิหลัง..... 1
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย..... 8
	ความสำคัญของการวิจัย..... 8
	ขอบเขตของการวิจัย..... 8
	กรอบความคิดในการวิจัย..... 10
	นิยามศัพท์เฉพาะ..... 10
	ระเบียบวิธีการวิจัย..... 12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 13
	ความหมายของคำว่าความขัดแย้ง..... 14
	แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง..... 17
	สาเหตุของความขัดแย้ง..... 19
	ลักษณะของความขัดแย้ง..... 21
	ผลดี ผลเสียของความขัดแย้ง..... 23
	ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน..... 25
	กระบวนการของความขัดแย้ง..... 26
	กระบวนการในการบริหารความขัดแย้ง..... 30
	วิธีการบริหารความขัดแย้งและแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง..... 31
	การบริหารงานบุคคล..... 47
	กระบวนการบริหารงานบุคคล..... 51
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 53



สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 62	
เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล..... 64	
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 68	
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 69	
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 70
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา..... 70	
ตอนที่ 2 วิธีการบริหารความขัดแย้งและระดับพฤติกรรมการใช้วิธีการบริหาร ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 72	
ตอนที่ 3 สาเหตุของความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 76	
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 81
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า..... 81	
วิธีดำเนินการวิจัย..... 81	
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 82	
สรุปผลการวิจัย..... 82	
อภิปรายผล..... 84	
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้..... 89	
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... 90	
บรรณานุกรม..... 91	
ภาคผนวก..... 101	



สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย.....	102
ภาคผนวก ข. หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ค. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย.....	110
ภาคผนวก ง. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	114
ภาคผนวก จ. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	117
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	123



บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	เปรียบเทียบแนวคิดความขัดแย้งสมัยเก่ากับสมัยใหม่.....	17
2	แสดงระดับความขัดแย้งกับพฤติกรรมและประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นในองค์กร.....	19
3	การจัดการของ เบลค กับ มูตัน.....	39
4	รูปแบบของความขัดแย้ง.....	41
5	เปรียบเทียบแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารชาว ตุรกี จอร์แดน กับผู้บริหารชาวอเมริกัน.....	59
6	จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	63
7	เกณฑ์การให้คะแนนตามระบบของ ไรม์ส-คิลแมนน์.....	66
8	แสดงระดับพฤติกรรมของวิธีการบริหารความขัดแย้งของ ไรม์ส และ คิลแมนน์.....	68
9	แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้บริหารการศึกษาจำแนกตามสถานภาพ.....	70
10	แสดงจำนวน ร้อยละ วิธีการบริหารความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา.....	72
11	แสดงจำนวน ร้อยละ กลุ่มพฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้วิธีการบริหารความขัดแย้ง วิธีเดียวในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	75
12	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สาเหตุของความขัดแย้งในการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกเป็นรายด้าน.....	76
13	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สาเหตุของความขัดแย้งในการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล.....	77
14	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สาเหตุของความขัดแย้งในการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน.....	78
15	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สาเหตุของความขัดแย้งในการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพของโรงเรียน.....	79



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ความขัดแย้งและประสิทธิภาพขององค์กร.....	18
2 กระบวนการของความขัดแย้งตามแนวคิดของ โรมัส.....	27
3 กระบวนการของความขัดแย้งตามแนวคิดของ รอบบินส์.....	28
4 กระบวนการในการบริหารความขัดแย้ง.....	31
5 แสดงการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบกระบวนการ.....	42
6 แบบของพฤติกรรมที่อาจแสดงออกเมื่อมีความขัดแย้ง.....	43
7 แสดงแบบของการจัดการกับความขัดแย้งของ ราฮิม.....	45