

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เรานั้นมีความแตกต่างกันหลายๆ ด้านทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ พฤติกรรม ความต้องการตลอดจนความรู้สึกนึกคิด เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันเป็นเวลานานๆ ธรรมชาติในด้านความแตกต่างของมนุษย์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นระหว่างมนุษย์ ทั้งในด้านสร้างสรรค์และทางด้านเสื่อมจะมีมากหรือน้อยนั้นย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือบุคคลนั้น หากแม้ว่าในกลุ่มใดสมาชิกของกลุ่มมีลักษณะคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันมากที่สุดปัญหาความขัดแย้งของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่างๆ ในองค์กรนั้นจะมีน้อยตรงกันข้ามหากกลุ่มบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งมีความแตกต่างกันมากทั้งในด้านคุณวุฒิ วิทยุฒิ และอื่นๆ อันเป็นสิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างกันแล้วก็จะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งได้มาก (สง่า โปธิวัจ, 2528, หน้า 91) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงพ้นตราบดีที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่และอยู่ร่วมกันกับคนอื่นในสังคม โดยทั่วไปบุคคลจะคิดถึงความขัดแย้งในแง่ลบ และพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้น แต่ในความเป็นจริงไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งไปได้ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น หน้าที่ของผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแก้ไขปัญหาเปลี่ยนแปลงสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ เมื่อในองค์กรเกิดความขัดแย้งขึ้นมาต้องมีความเชื่อว่าไม่ใช่สิ่งเลวร้ายเสมอไป แต่อาจเป็นพลังในทางบวก หรือเป็นศักยภาพที่เป็นบวกในการส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กร

ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายบริหารในหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ จำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ และยุทธศาสตร์ในการบริหารงานเพื่อนำไปประยุกต์ในการทำงานของตนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด (วิจิตร วรรณบางกูร, 2531, หน้า 122) ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ว่าปัญหาใดพร้อมที่จะแก้ไข พยายามทำความเข้าใจถึงธรรมชาติของความขัดแย้งและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น การจัดการกับความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี เมื่อความขัดแย้ง

เกิดขึ้นต้องดูว่าปัญหานั้นๆ มีความสำคัญเพียงใด ทำอย่างไรถึงจะรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องที่อยู่ในความขัดแย้งนั้นได้ (ขวัญใจ ชื่นชอบ, 2537, หน้า 81)

โรงเรียนเป็นเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และผลประโยชน์ที่ขัดกัน นอกจากนั้นยังมีความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง (พนัส หันนาคินทร์, 2534, หน้า 3) ความขัดแย้งในโรงเรียนที่เกิดจากทรัพยากรทางการศึกษาไม่เพียงพอกับความต้องการ เกิดจากการก้าวถ่างในงานหรืออำนาจหน้าที่ของผู้อื่นและเกิดจากการไม่สามารถตกลงกันได้เกี่ยวกับเป้าหมายหรือวิธีการทำงาน ซึ่งแต่ละคนก็มีความแตกต่างกัน เช่นวุฒิทางการศึกษา ปรัชญา ความเชื่อ แนวความคิด บุคลิกภาพ และการใช้อำนาจของผู้นำ ผลกระทบที่เกิดจากความขัดแย้ง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามิบริหารงานไม่ราบรื่นในขณะที่เกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนก็แตกความสามัคคีหน่วยงานขาดประสิทธิภาพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536, หน้า 314-318) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะสร้างความยุ่งยากในการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะเรื่องความร่วมมือประสานงาน และเป็นการทำให้บรรยากาศของโรงเรียนซบเซา มีผลต่ออารมณ์ของบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ทำให้เป็นคนก้าวร้าว มีการประณามผู้อื่น ทำให้บุคลากรบางคนต้องลาออกจากโรงเรียน และในที่สุดก็เกิดผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน (เจริญ โลกสีอำนวย, 2530, หน้า 3)

โรงเรียนเอกชนมีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งของการปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนการสอน จึงต้องเริ่มที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูเป็นอันดับแรก สบทศครูต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนมี 3 ประการ (ชูชาติ ชะปัญญา, 2544) คือ 1) จากการเปลี่ยนแปลง (Change) ใ้จจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงกระบวนการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว ส่งผลกระทบบ่งานที่ทำ วิธีการทำงาน วิธีการคิด ครูซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจะต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง และปรับพฤติกรรมในการทำงาน 2) จากการแข่งขัน (Competition) การทำงานทุกวันนี้ทำให้ครูต้องแข่งขันกับตัวเองและแข่งขันกับคนอื่น ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา 3) จากลูกค้า (Customer) เป้าหมายของครูอยู่ที่ลูกค้า ซึ่งได้แก่ นักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และหน่วยงานที่รับเด็กเข้าศึกษาต่อ การทำงานจึงต้องสนองความต้องการของลูกค้า รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกค้า จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมส่งผลให้เกิดการปฏิรูปทางการศึกษาสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนองค์การ

โครงสร้างและการบริหาร ส่วนครูต้องปรับเปลี่ยนในด้านบทบาทหน้าที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนการสอนในขณะที่มีความจำกัดในด้านงบประมาณสนับสนุนและทรัพยากร โรงเรียนเอกชน ต้องแข่งขันกับโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนด้วยกันความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดความขัดแย้งและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่งผลถึงประสิทธิภาพการจัดการจัดการเรียน การสอนและการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภาระหน้าที่ ที่จะต้องให้ความสนใจต่อการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และเอาใจใส่ในการบริหารความขัดแย้งอย่างจริงจังทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรของโรงเรียนและเพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นดังนั้นจึง จำเป็นต้องมีการบริหารความขัดแย้งโดยใช้กระบวนการที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ การเจรจา การกระจายความเป็นธรรม และการใช้อำนาจ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536, หน้า. 159-163)

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการมีพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารมีความสำคัญช่วยในการบริหารงานด้านบุคลากรให้รู้จักปัญหา การแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ปัญหา การรวบรวมข้อมูลต่างๆ การวินิจฉัยกระบวนการตัดสินใจรู้จักคน ความต้องการของคน การสร้างทีมงานให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การแก้ปัญหาฝั่งใช้วิธีที่ง่ายที่สุดรู้จักการเจรจา รู้จักการใช้ความเป็นธรรม การใช้อำนาจจากภาวะผู้นำ ใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ ควรเข้าใจความต้องการในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ และสามารถแสวงหาความร่วมมือ เพื่อสร้างความเข้าใจในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีพฤติกรรมในการบริหารความขัดแย้งเพียงใดและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนและครู ว่าแตกต่างกันเพียงใด ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์และใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาการบริหารด้านบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นผลดีต่อการเรียนการสอนต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เป็นอย่างไร

2. พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร โรงเรียนและครู ต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ การเจรจา การกระจายความเป็นธรรม และการใช้อำนาจ

2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยมีสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งเอง ผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกับ

2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน แตกต่างกับ

3. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน แตกต่างกับ

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 ซึ่งประกอบด้วยการบริหารความขัดแย้งดังต่อไปนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลากรณ์, 2536, หน้า 159-163)

- 1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์
- 1.2 การเจรจา
- 1.3 การกระจายความเป็นธรรม
- 1.4 การใช้อำนาจ

2. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลา ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2554 - มีนาคม 2555

3. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้การศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวนตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งแยกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 226 คน และครู จำนวน 1,767 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,993 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากระบุประชากร โดยวิธีการสุ่มจากตารางสุ่ม จำนวนกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-608) จากจำนวนทั้งหมดได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน และใช้การสุ่มตามตำแหน่งหน้าที่จำนวนเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 140 คน และครูจำนวน 182 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

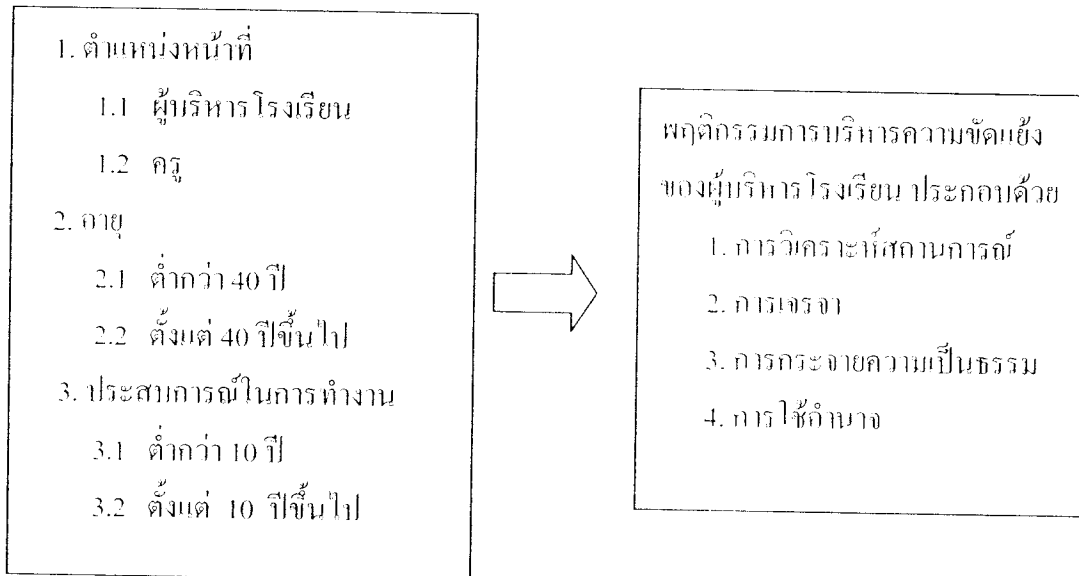
- 1) ตำแหน่งหน้าที่
 - 1.1) ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2) ครู

- 2) อายุ
 - 2.1) ต่ำกว่า 40 ปี
 - 2.2) ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 3.1) ต่ำกว่า 10 ปี
 - 3.2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4) พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ประกอบด้วย

- 4.1) การวิเคราะห์สถานการณ์
- 4.2) การเจรจา
- 4.3) การกระจายความเป็นธรรม
- 4.4) การใช้อำนาจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. **ความขัดแย้ง** หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีการต่อต้านหรือมีปฏิสัมพันธ์เชิงปฏิปักษ์ทุกประเภท และตกอยู่ในภาวะที่ไม่อาจจะตกลงหาข้อยุติที่น่าพอใจได้ทั้งสองฝ่ายหากปล่อยปละละเลยไม่หาทางทำความเข้าใจอาจก่อให้เกิดความแตกแยก เกิดผลเสียในการทำงานและมีผลกระทบไปถึงความเสื่อมโทรมขององค์กรด้วย

2. **พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้ง** หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการแก้ปัญหาหรือคลี่คลายปัญหาความขัดแย้งตามสถานการณ์ความขัดแย้งนั้น ๆ ในที่นี้ได้จำแนกวิธีการบริหารความขัดแย้งดังนี้

2.1 **การวิเคราะห์สถานการณ์** หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาคะเนการหาสาเหตุขั้นตอนของการเกิดความขัดแย้ง การตัดสินใจในการประเมินที่จะแยกสภาพและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล โดยคำนึงถึงความแตกต่างของความคิดเห็น การรับรู้ข้อมูลความสนใจอย่างมีเหตุผล และบริบททางวัฒนธรรม ความเชื่อของสังคม แล้วตัดสินใจดำเนินการอย่างมีเหตุผล

2.2 **การเจรจา** หมายถึง ความสามารถในการพูดถูกต้องชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เกิดการยอมรับ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานให้เหมาะสม และควรแก่กาลเทศะ การพูดต้องดูบุคลิกภาพของผู้ที่จะพูดด้วย จะต้องคำนึงถึงความรู้สึก อารมณ์ศรัทธาของผู้ที่จะพูดด้วย ทำให้การพูดเป็นไปทางประสานผลประโยชน์ จนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

2.3 **การกระจายความเป็นธรรม** หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ไม่มีอคติลำเอียงเข้าข้างใดข้างหนึ่ง โดยยึดหลักความต้องการ ความเท่าเทียม และความเสมอภาค

2.4 **การใช้อำนาจ** หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลที่จะจูงใจให้ปฏิบัติตามข้อตกลง การใช้อำนาจหน้าที่ตำแหน่งอย่างเหมาะสม เพื่อควบคุมการกระทำหรือสั่งให้ผู้อื่นกระทำตามความต้องการของตน

3. **การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา** หมายถึง การจัดการกับความขัดแย้งหรือช่วยให้ความขัดแย้งน้อยลง พร้อมส่งผลดีในการปฏิบัติงานผู้ร่วมงานยอมรับ ปฏิบัติงานด้วยความพอใจ และเกิดประสิทธิผลแก่สถานศึกษา

4. **โรงเรียนเอกชน** หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีหน้าที่ควบคุม ดูแลส่งเสริม และสนับสนุน โรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐบาล และหน่วยงานทางการศึกษาเอกชน ซึ่งมีโรงเรียนเอกชนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 226 โรงเรียน

6. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้รับใบอนุญาต และผู้จัดการ ที่รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

7. ครู หมายถึง สอนที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนให้ทำการสอนนักเรียน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

8. อายุ

8.1 ต่ำกว่า 40 ปี หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุ ต่ำกว่า 40 ปี

8.2 ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

9. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูอยู่ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2554 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

9.1 ต่ำกว่า 10 ปี คือ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารหรือครูผู้สอน ต่ำกว่า 10 ปี

9.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารและครูผู้สอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษามีประโยชน์ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีการบริหารความขัดแย้งใน 4 ด้าน ได้อย่างเหมาะสม สามารถลดความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนำไปประกอบการพิจารณาในการพัฒนาผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป