

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในแต่ละวันเราจะพบกับกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น จากการเปลี่ยนแปลง ความแตกต่างในความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความปรารถนาที่แตกต่างกัน จากการดำเนินชีวิตและการทำกิจกรรมร่วมกันในสังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่สำคัญซึ่งต้องอาศัยความรู้ ทักษะและไหวพริบในการบริหารองค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุด คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ วิธีจัดการและเทคนิคการบริหารซึ่งต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ ความชำนาญในงานที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนทักษะในการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องใช้ความรู้ด้านจิตวิทยา ระเบียบวินัย ข้อบังคับในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารงานย่อมมีความขัดแย้งในระหว่างบุคคล กับบุคคล กลุ่มบุคคลกับกลุ่มบุคคล และบุคคลกับองค์กร การบริหารความขัดแย้งเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งที่ผู้บริหาร ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรจะต้องรู้และมีความเข้าใจในปัญหาความขัดแย้ง สามารถเปลี่ยนแปลงความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540, หน้า 7-9) ซึ่งในบางครั้งการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นผู้บริหารอาจใช้แบบอย่างเก่าๆ ที่ได้กระทำและประสบสำเร็จมาใช้ บางครั้งต้องอาศัยผู้มีประสบการณ์หรือการใช้วิทยาการชั้นสูงเข้ามาช่วยแก้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขจากหลายๆ แหล่งเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพิจารณาในการบริหาร (กิติมา ปริดีดิติก, 2529, หน้า 294)

ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ว่าปัญหาใดพร้อมที่จะแก้ไข พยายามทำความเข้าใจถึงธรรมชาติของความขัดแย้งและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น การจัดการกับความขัดแย้งนับว่าเป็นงานที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร การจัดการกับความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นต้องดูว่าปัญหานั้นๆมีความสำคัญเพียงใด ทำอย่างไรจึงจะรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องที่อยู่ในความขัดแย้งนั้น (ขวัญใจ ชื่นชอบ, 2537, หน้า 81) ผู้บริหารต้องเผชิญกับ

ปัญหาความขัดแย้ง ในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และเป็นความรับผิดชอบโดยตรงที่ผู้บริหาร จะต้องตัดสินใจดำเนินการ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538, หน้า 161) ซึ่งการเผชิญกับความขัดแย้งในการทำงาน และไม่สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลทำให้เกิดความเครียดในการทำงานมากยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานลดลงได้ เมื่อการทำงานลดลง เป็นผลให้ขาดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม (ทริยาพรรณ สุกามณี, 2542, หน้า 43)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมีหลายลักษณะ เช่น ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และผลประโยชน์ที่ขัดกัน นอกจากนี้ยังมีความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้ (พนัส หันนาคินทร์, 2542, หน้า 3) ความขัดแย้งในโรงเรียนที่เกิดจากทรัพยากรทางการศึกษาไม่เพียงพอกับความ ต้องการ เกิดจากการก้าวก่ายในงานหรืออำนาจหน้าที่ของผู้อื่น และเกิดจากการไม่สามารถตกลงกันได้เกี่ยวกับเป้าหมายหรือวิธีการทำงาน นอกจากนี้ยังมีความขัดแย้งระหว่างสายอำนาจการกับสาย บังคับบัญชา มีความขัดแย้งระหว่างครูอาจารย์กับผู้บริหาร ความขัดแย้งระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับโรงเรียน (เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์, 2536, หน้า 314-318) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน จะสร้างความยุ่งยากในการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะเรื่องความร่วมมือประสานงาน ทำให้บรรยากาศของโรงเรียนซบเซามีผลต่ออารมณ์ของบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ทำให้เป็นคนก้าวร้าว มีการประณามผู้อื่น ทำให้บางคนถึงกับ ลาออกจากราชการและในที่สุด เกิดผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน (เจริญ โกลสีอำนาย, 2530, หน้า 3)

จากการสำรวจความคิดเห็นทั่วไปของคณะครูผู้สอนเกี่ยวกับความขัดแย้งในโรงเรียน ประถมศึกษา มีความเห็นว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องจัดการ เพราะการละเลยเพิกเฉยต่อความขัดแย้ง อาจเป็นตัวทำลายประสิทธิภาพของงานได้ ความขัดแย้งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างผู้บริหาร จำเป็นต้องรู้จักและมีทักษะที่จำเป็นในการบริหารความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ เพื่อที่จะช่วยให้ การบริหารความขัดแย้งมีประสิทธิภาพ (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2542, หน้า 287-301) ซึ่งทักษะการบริหาร ความขัดแย้งควรเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาการบริหารสำหรับนักบริหาร ทุกคน ทุกระดับ (นทีทิพย์ สมเกียรติกุล, 2536, หน้า 35)

การบริหารโรงเรียนซึ่งเป็นการบริหารตามระบบราชการ (Bureaucracy) ที่มีระบบระเบียบ ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับมอบงานตามความถนัดของแต่ละคน โดยการรับผิดชอบเฉพาะส่วน และมีการควบคุมบังคับบัญชา ที่เข้มงวด มีระเบียบวินัยที่แน่นอนชัดเจน ระดับสายการบังคับบัญชาจะลดหลั่นลงมาตามลำดับ อำนาจหรือความชอบธรรมในองค์กรจะอยู่ที่ผู้บริหารตั้งแต่

ระดับต้นไปจนถึงระดับสูงสุด นอกจากนี้มีการใช้อำนาจหรือความชอบธรรมในองค์การจะอยู่ที่ผู้บริหารตั้งแต่ระดับต้นไปจนถึงระดับสูงสุด นอกจากนี้มีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว ผลของการขัดขืนต่ออำนาจและเป็นทางการ ซึ่งมีผลทำอิสรภาพของบุคคลต้องสูญเสียไป เพราะมิได้คำนึงถึงความแตกต่าง ที่สำคัญของคน คือ การมีความคิดความรู้สึก การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์และร่างกาย (สม โภชน์ นพคุณ, 2535, หน้า7) ดังนั้น การควบคุมของระบบราชการจึงมีลักษณะที่ฝืนต่อความรู้สึกของมนุษย์ ที่ชอบความอิสระ การควบคุมก่อให้เกิดความตึงเครียดและความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะทั้งสองฝ่ายมีความคาดหวังในลักษณะที่สวนทางกัน ระบบราชการเป็นระบบโครงสร้างที่สะท้อนวัฒนธรรมอำนาจ ที่รวมศูนย์อำนาจสั่งการ จึงเป็นระบบที่แข็งกระด้าง ปรับตัวได้ยากเพราะเรียนรู้ได้น้อย (ประเวศ วะสี, 2541, หน้า 36-38) และแบบของการบังคับบัญชาที่เป็นที่มีของความขัดแย้งผู้บังคับบัญชายังปกครองโดยใกล้ชิดเท่าใดยังมีโอกาสเกิดความขัดแย้งมากขึ้นเท่านั้น (Robbin, 1993, p. 45) การบริหารงานจะต้องมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับบุคคล จึงไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงถึงปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารจะต้องมีระบบการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะในการบริหารความขัดแย้งในรูปแบบของวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในรูปแบบของวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่แตกต่างกัน โดยจะแสวงหาวิธีการที่ดีที่จะใช้ความขัดแย้งเป็นพื้นฐาน นำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Owens, 1981, p. 290)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีจำนวนทั้งสิ้น 170 โรงเรียน ข้าราชการครูจำนวน 5,860 คน ย่อมมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ อยู่เป็นปกติวิสัย โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ที่พบเสมอในการพิจารณาคำเนิการทางวินัย ทั้งของข้าราชการ ครู ลูกจ้าง ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้แก่ การตั้งกรรมการสอบสวน การจัดทำคำสั่งลงโทษ การพักราชการ การติดตามพฤติกรรมทางวินัย ในปัจจุบันการเรียกร้องของสังคมต่อการศึกษา การเปลี่ยนแปลงค่านิยมของสังคม ตลอดจนนโยบาย กฎ ระเบียบของสถานศึกษา เป็นผลทำให้การศึกษาเกิดความสับสน ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของครู อาจารย์ นักเรียน และผู้ปกครอง ความไม่สอดคล้องกันระหว่างคุณลักษณะของบุคคลต่าง ๆ กับเป้าหมายของโรงเรียน จึงทำให้เกิดความขัดแย้ง ความขัดแย้งมีทั้งผลดีและผลเสีย กล่าวคือ ก่อให้เกิดความเครียดบรรยากาศไม่เหมาะสมที่จะทำงาน เกิดความเหนื่อยของงาน แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์และเข้าใจปัญหาความขัดแย้ง โดยการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้เหมาะสม ทันเวลาและสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพความขัดแย้งเป็นประโยชน์และเป็น โอกาสให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 , 2550, หน้า 13-14)

ทักษะที่จำเป็นในการบริหารความขัดแย้งประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ การเจรจา การกระจายความเป็นธรรม และการใช้อำนาจ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536, หน้า 159-163) ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการมีพฤติกรรมการใช้ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารมีความสำคัญช่วยในการบริหารงานด้านบุคลากรให้รู้จักปัญหา การแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ปัญหา การรวบรวมข้อต่างๆ การวินิจฉัยกระบวนการตัดสินใจ รู้จักคน ความต้องการคน การสร้างทีมงานให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การแก้ปัญหาพึงใช้วิธีที่ง่ายที่สุดรู้จักการเจรจา รู้จักการใช้ความเป็นธรรม การใช้อำนาจจากภาวะผู้นำ ใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ ควรเข้าใจความต้องการในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ และสามารถแสวงหาความร่วมมือ เพื่อสร้างความเข้าใจในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีพฤติกรรมการใช้ทักษะการบริหารความขัดแย้งเพียงใด เพื่อนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใน 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์ ทักษะการเจรจา ทักษะการกระจายความเป็นธรรม และทักษะการใช้อำนาจ
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร และตามขนาดของโรงเรียน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้ทักษะการบริหารความขัดแย้งต่างกัน
2. ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้ทักษะการบริหารความขัดแย้งต่างกัน

3. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้ทักษะการบริหารความขัดแย้งต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยพฤติกรรมการใช้ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ศึกษาทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ซึ่งประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ คือ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536, หน้า 159-163)

- 1.1 ทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์
- 1.2 ทักษะการเจรจา
- 1.3 ทักษะการกระจายความเป็นธรรม
- 1.4 ทักษะการใช้อำนาจ

2. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาประมาณ 9 เดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม 2550 - กันยายน 2550

3. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 170 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 118 คน จากนั้นได้สุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ที่ค่าความเชื่อมั่น 95%

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น(อิสระ) ได้แก่

4.1.1 อายุ แบ่งเป็น 2 ระดับ

- ต่ำกว่า 45 ปี
- ตั้งแต่อายุ 45 ปีขึ้นไป

4.1.2 ประสบการณ์ตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน แบ่งเป็น 2 ระดับ

- ต่ำกว่า 10 ปี
- ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4.1.3 ขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ระดับ

- ขนาดใหญ่
- ขนาดกลาง
- ขนาดเล็ก

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน ประกอบด้วย

4.2.1 ทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์

4.2.2 ทักษะการเจรจา

4.2.3 ทักษะการกระจายความเป็นธรรม

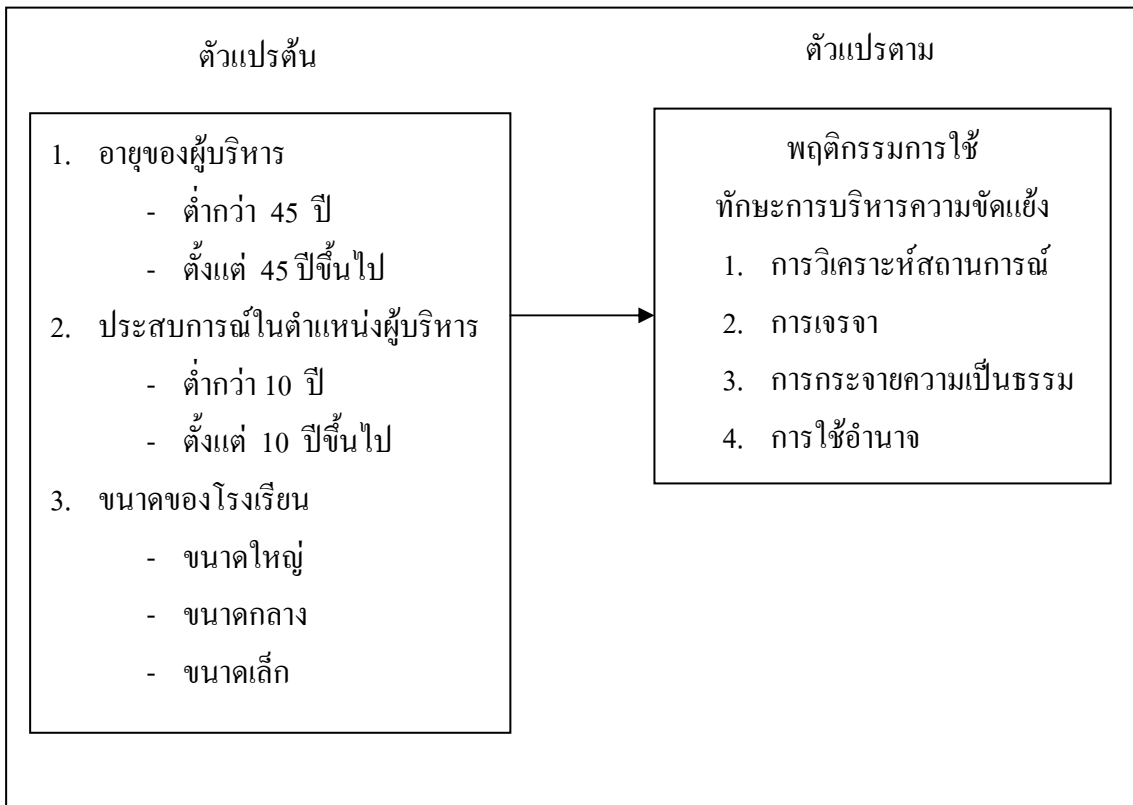
4.2.4 ทักษะการใช้อำนาจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยอาศัยกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาพฤติกรรมการใช้ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540, หน้า 159-163) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารจะต้องรู้จักและมีพฤติกรรมการใช้ทักษะที่จำเป็นในการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย ทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์ ทักษะการเจรจา ทักษะการกระจายความเป็นธรรม และทักษะการใช้อำนาจ

2. สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้แก่ อายุของผู้บริหาร ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน



ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. ทักษะการบริหารความขัดแย้ง หมายถึง ความสามารถในการกระทำกิจกรรมของบุคคลที่มีความรู้เกิดจากการฝึกฝน อบรมจนชำนาญ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเพิ่มหรือลดพฤติกรรมแสดงออกของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในโรงเรียน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ การเจรจา การกระจายความเป็นธรรม การใช้อำนาจ ซึ่งมีความหมายดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาคาดคะเน การหาสาเหตุขั้นต้นของการเกิดความขัดแย้ง การตัดสินใจในการประเมินที่จะแยกสภาพและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล โดยคำนึงถึงความแตกต่างของความคิดเห็น การรับรู้ข้อมูลความสนใจอย่างมีเหตุผล และบริบททางวัฒนธรรม ความเชื่อของสังคม แล้วตัดสินใจดำเนินการอย่างมีเหตุผล

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

1.3 การกระจายความเป็นธรรม หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ไม่มีอคติลำเอียงเข้าข้างใดข้างหนึ่ง โดยยึดหลักความต้องการ ความเท่าเทียม และความเสมอภาค

1.4 การใช้อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลที่จะจูงใจให้ปฏิบัติตาม ข้อตกลง การใช้อำนาจหน้าที่ตำแหน่งอย่างเหมาะสม เพื่อควบคุมการกระทำหรือสั่งให้ผู้อื่นกระทำตามความต้องการของตน

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมดูแล และบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ปีการศึกษา 2550 ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน

3. อายุของผู้บริหาร หมายถึง อายุตามปฏิทิน เศษของเดือนให้นับเป็น 1 ปี แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ต่ำกว่า 45 ปี และตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1 ต่ำกว่า 10 ปี คือ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร ต่ำกว่า 10 ปี

4.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คือ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ขนาดคือ

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1 - 400 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 401 - 800 คน

5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 801 คนขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีหน้าที่ควบคุม ดูแลส่งเสริม และสนับสนุน โรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งมีพื้นที่ที่รับผิดชอบ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 170 โรงเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับ

การศึกษาพฤติกรรมการใช้ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนจะนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีทักษะการบริหารความขัดแย้งใน 4 ด้าน ได้อย่างเหมาะสม สามารถลดความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

2. หน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการฝึกอบรมให้ความรู้และจัดหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับผู้บริหาร ให้มีทักษะการบริหารความขัดแย้ง เพื่อเกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานด้านบุคลากรต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี