

การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
Factor Analysis of Conflict Management of School Administrators
in the 21st Century under Suphanburi Primary Educational
Service Area

ฐานิตา อุบล*, พิชญาภา ยืนยาว**,ธีรรุธ ธาดาทันติโชค***

Tanita Ubon*, Pitchayapa Yuenyaw**, Theerawoot Thadatontichok***

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Master of Education Program in Educational Administration

Nakhon Pathom Rajabhat University

Received: February 22, 2022 Revised: August 10, 2023 Accepted: November 7, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก และประเมินความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักวิชาการ/ศึกษานิเทศก์ จำนวน 6 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบตรวจสอบรายการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 196 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 784 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบหมุนฉากด้วยวิธีแวนริเมกซ์

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารความขัดแย้งแบบแก้ปัญหา 2) การบริหารความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง 3) การบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือ 4) การบริหารความขัดแย้งแบบมุ่งเป้าหมายเดียวกัน และ 5) การบริหารความขัดแย้งแบบขยายทรัพยากร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.594-0.980 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายองค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 69.137 ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดองค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

Abstract

The purpose of this research was to study the factor analysis of conflict management of school administrators in the 21st century. This mixed research was comprised the qualitative and quantitative method. The qualitative research consisted of in-depth interview and assessment of appropriate, accurate, feasible and useful. The key informants were school administrators, teachers, and academic specialists/ supervisors totaling 6 informants, derived by purposive sampling. The research instrument were in-depth interviews form and checklist form. The data was analyzed by frequency, percentage and content analysis. The quantitative research were 196 schools under Suphanburi Primary Educational Service Area. The informants were 784 school administrators and teachers derived by proportional stratified random sampling as distributed by district. The instrument was a questionnaire constructed by the researcher. Data was analyzed by exploratory factor analysis with using principal components analysis and orthogonal rotation by varimax.

The research results indicated that there were 5 the factor analysis of conflict management of school administrators in the 21st Century. The aspects were 1) problem-solving conflict management, 2) avoidable conflict management, 3) cooperative conflict management, 4) targeted conflict management, and 5) extended resource conflict management. Standardize factor loading between 0.594-0.980. All elements are statistically significant at .01 level. This proves that the models of humility can explain the factor analysis of conflict management of school administrators in the 21st century at the percentage of 69.137 which was appropriate, accurate, feasible and useful the factor analysis of conflict management of school administrators in the 21st century.

Keywords: conflict management, school administrator, 21st century

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในแทบทุกองค์กร ซึ่งความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับแนวคิดและความเชื่อของแต่ละบุคคล บางคนมองความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ดี เป็นของคู่กับความรุนแรงสำหรับข้าราชการครูบางกลุ่มในปัจจุบัน แนวคิดที่ว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ปกติที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ความขัดแย้งบางอย่างเป็นสิ่งดีเพราะช่วยกระตุ้นให้คนพยายามแก้ปัญหา โดยเปลี่ยนความขัดแย้งให้มีประโยชน์และสร้างสรรค์ในกรณีที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงระหว่างบุคคลในกลุ่มที่มีความขัดแย้งอาจได้รับความเดือดร้อน จากการกระทำนั้น ๆ ซึ่งไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาความขัดแย้งของบุคคลเหล่านั้น แต่อย่างไรก็ตามจากปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลอาจจะขยายวงกว้างกลายเป็นความขัดแย้งของคนกลุ่มใหญ่ จนกระทั่งกลายเป็นปัญหาขององค์กร ซึ่งปัญหาความรุนแรงดังกล่าวจะมีผลต่อคุณภาพการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนตามไป

ด้วย เกิดภาพพจน์ทางด้านลบของหน่วยงานสถาบันทางการศึกษาที่สังกัดรวมถึงประชาชนในสังคมที่มีต่อหน่วยงาน (สุวิทย์ บัวทอง, 2559:20-21) ภายใต้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นการบริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ประสบความสำเร็จภายใต้การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากครู ผู้ปกครอง รวมถึงนักเรียนด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยร่วมมือกับผู้บริหารและเพื่อนครูทุกคนในโรงเรียนด้วยความตระหนักว่าเป็นหน้าที่ เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดผู้เรียนกับการศึกษามากที่สุดต้องขจัดความขัดแย้งอันเป็นสาเหตุที่จะทำให้สถานศึกษาไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เพื่อที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บรรลุเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และเป็นธรรมโรงเรียนจึงต้องมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพและบังเกิดผล โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและคณาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 94) ดังที่ ชัชกร ศิษมาตย์ (2564: 155-167) กล่าวว่า สมาชิกกลุ่มควรให้ความสำคัญกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่น ควรมีการจัดประชุมและวางแผนเพื่อการทำงานร่วมกัน ลดภาวะการณั้แข่งขันกันระหว่างบุคคลเพื่อให้สมาชิกมองเห็นความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมปรับค่านิยมและทัศนคติให้กับสมาชิกภายในกลุ่มงานเพื่อให้สมาชิกมีค่านิยม ทัศนคติไปในทางเดียวกัน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่จะเกิดขึ้นในองค์กร สมาชิกกลุ่มควรที่จะปฏิบัติตามนโยบายของกลุ่มอย่างเคร่งครัด มีการมอบหมายงานตามสายงานอย่างชัดเจน วางคนให้เหมาะกับงาน ดูจากความชำนาญของสมาชิกว่ามีความชำนาญในทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผู้นำกลุ่มและสมาชิกภายในกลุ่มสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายในเรื่องของการวางแผนงานในด้านของทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงาน ขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น

โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้การศึกษา และเป็นองค์กรหนึ่งที่หนีไม่พ้นความขัดแย้ง ซึ่งในโรงเรียนประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีการทำงานร่วมกัน เมื่อบุคคลจำนวนมากมาปฏิบัติงานร่วมกันย่อมเกิดปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคลนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งได้ และพบสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การบริหารความขัดแย้งไม่ประสบผลสำเร็จ คือ ความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชา ความขัดแย้งระหว่างครูกับครู ความขัดแย้งระหว่างสถานศึกษาและชุมชน เช่น ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากการขัดผลประโยชน์ในเรื่องการประเมินวิทยฐานะความดีความชอบความขัดแย้งในการในการทำงานที่มาจากความคิดเห็นแตกต่างกัน ขาดความสามัคคีในการทำงาน การทำงานโดยไม่ประสานงานกันระหว่างบุคลากร สถานศึกษา และชุมชน จากปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ซึ่งพบว่า มีเรื่องร้องเรียนของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน ตัวอย่างเช่น การร้องเรียนเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การร้องเรียนระหว่างข้าราชการครู หรือแม้แต่การร้องเรียนอันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจระหว่างสถานศึกษาและชุมชน การทุจริตเบิกจ่ายงบประมาณ การละเลยการปฏิบัติหน้าที่ การเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การไม่ได้รับความเป็นธรรม สิ่งทีกล่าวมาล้วนแต่เป็นปัญหาความขัดแย้งด้วยกัน

ทั้งนั้น ความขัดแย้งที่กล่าวมานั้นล้วนเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุพรรณบุรีทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การบริหารการศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือในศตวรรษที่ 21 และการบริหารงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต้องใช้ทักษะในการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนอยู่ในระดับที่สมดุลและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยการสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส โรงเรียนจึงจะพัฒนาไปได้อย่างมีคุณภาพ การบริหารความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยความรอบคอบ ไม่ควร ละเลยหรือวางเฉยกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาการบริหารความขัดแย้งนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เนื่องจากความขัดแย้งนั้นถือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในสังคม เนื่องจากมนุษย์ยังคงต้องรวมตัวกันและพึ่งพาอาศัยกันและกันเพื่อความอยู่รอดการที่บุคคลจะมีความคิดเห็น ทักษะคติ ความเชื่อ หรือผลประโยชน์ที่ไม่ตรงกันย่อมเกิดมีขึ้นได้เป็นธรรมดาในสังคมหนึ่ง ๆ อาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นผู้บริหารย่อมเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง หากนักบริหาร มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความขัดแย้งในองค์กรอย่างลึกซึ้งก็จะสามารถนำประโยชน์ที่ได้จากความขัดแย้งไปปรับใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้าและประสิทธิภาพต่อไปได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Approach) ทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ขอบเขตของการวิจัยสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสังเคราะห์แบบจำลององค์ประกอบเชิงทฤษฎี นิยามโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 กลุ่มที่ตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีโดยการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.3 กลุ่มการประเมินเชิงประจักษ์ (Empirical Evaluation) เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษา จำนวน 6 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบทั้ง 4 มาตรฐาน คือ 1) ด้านความถูกต้อง 2) ด้านความเหมาะสม 3) ด้านความเป็นไปได้ และ 4) ด้านประโยชน์

2. ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่พัฒนามาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ สัมภาษณ์เชิงลึก โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยเก็บข้อมูลจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 196 คน และครูผู้สอน จำนวน 588 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 784 คน

2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 397 แห่ง (ข้อมูล ณ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2564)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2557: 124) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยกระจายตามจำนวนที่ตั้งของอำเภอ ได้สถานศึกษา จำนวน 196 แห่ง

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละ 1 คน ได้จำนวน 196 คน และครูผู้สอน แต่ละ 3 คน ได้จำนวน 588 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 784 คน โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้าง

2. แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. แบบสอบถามความคิดเห็น เป็นคำถามให้เลือกตอบ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 มาตรฐาน คือ 1) ด้านความถูกต้อง 2) ตามความเหมาะสม 3) ด้านความเป็นไปได้ และ 4) ด้านประโยชน์โดยจัดทำเป็นแบบตรวจสอบรายการ

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยนำแบบวัดคุณลักษณะของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบวัดที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จำนวน 784 คน ในวิจัยนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 6 เท่าของตัวแปรบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องตามเกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 5-10 เท่าของตัวแปรบ่งชี้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลนำมาจะมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552)

ค่า KMO 0.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมากที่สุด
ค่า KMO 0.70 – 0.79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมาก
ค่า KMO 0.60 – 0.69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
ค่า KMO 0.50 – 0.59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
ค่า KMO น้อยกว่า 0.50	ไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

การวิเคราะห์ Bartlett's Test of Sphericity ถ้าพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่น คือ ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)

2.2 ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าความแปรปรวนตัวแปรแต่ละตัวโดยพิจารณาค่าความร่วมกันของตัวแปร (Communality: h_2) ซึ่งไม่ควรต่ำกว่า 0.50 และหากมีค่าต่ำกว่า 0.50 ควรตัดตัวแปรนั้นออกไปจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556: 47)

2.3 สกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Common Factor Analysis: CFA) เทคนิคย่อยวิธีแกนหลัก (Principal Axis Factoring: PAF) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method)

2.4 พิจารณาองค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์การกำหนดจำนวนองค์ประกอบ ดังนี้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552)

- 1) องค์ประกอบแต่ละตัวต้องมีตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป
- 2) Eigen Value ต้องมีค่ามากกว่า 1
- 3) ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมมากกว่าร้อยละ 60

4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมากกว่า 0.3

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นข้อมูลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าข้อมูลที่ได้มานั้นมีความสัมพันธ์อย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาค่าความเหมาะสมของข้อมูล คือ ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ขององค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

(n = 718)			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Bartlett's Test of Sphericity		
	approx. chi-square	df	sig
0.934	177017.823	6441	.000

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสถิติของ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.934 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่าง ๆ นั้น มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับดีมากที่สุด สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ค่าสถิติของ Bartlett's Test of Sphericity พบว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เมตริกซ์สหสัมพันธ์จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

ตารางที่ 2 องค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
จำนวนตัวแปร คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และ
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของตัวชี้วัดการบริหาร
ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

(n = 713)

องค์ประกอบที่	จำนวน ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละ ของความ แปรปรวน	ค่าร้อยละ ความแปรปรวน สะสม
1	32	0.980-0.897	29.125	25.548	25.548
2	20	0.919-0.853	19.381	17.001	42.549
3	16	0.874-0.763	13.143	11.529	54.078
4	22	0.722-0.554	9.528	8.358	62.436
5	16	0.725-0.594	7.639	6.701	69.137

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าไอเกน (Eigen Value) ในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าเท่ากับ 69.137 สามารถอธิบายได้ว่าองค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถเป็นองค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 69.137

เมื่อพิจารณาคำนวณน้ำหนักองค์ประกอบว่าตัวแปรแต่ละตัวควรอยู่ในองค์ประกอบใด โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาคำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมีค่ามากกว่า 0.30 แล้วจึงพิจารณาองค์ประกอบคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สูงสุดบนองค์ประกอบนั้น พิจารณาถึงจำนวนตัวแปรที่ร่วมกันชี้วัดค่าความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทำให้ได้องค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสม จำนวน 5 องค์ประกอบ 106 ตัวแปร ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งแบบแก้ปัญหา ประกอบด้วย 32 ตัวแปร ดังนี้ 1) เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อทำให้ทั้งสองฝ่ายรู้สึกพอใจ 2) พยายามฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย 3) แสวงหาความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอในการแก้ไขปัญหา 4) มีทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ใช้วิธีแก้ปัญหาโดยให้ความสำคัญของทุกฝ่าย 6) ใช้วิธีการที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตนในการแก้ไขปัญหา 7) พยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการรอมชอม 8) ตัดสินใจด้วยความรวดเร็วเพื่อมุ่งเอาชนะปัญหาความขัดแย้ง 9) ชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา 10) นำข้อมูลที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 11) แก้ปัญหาให้ออกมาในรูปแบบของ ชนะ-ชนะ 12) ใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ 13) ประเมินเวลาในการแก้ปัญหาจนกว่ากว่าตนเองจะมีเวลาคิดที่รอบคอบ 14) แก้ไขปัญหาความไม่ลงรอยกันโดยให้อีกฝ่ายยอมรับความเห็นของอีกฝ่ายให้ได้ ตามความเห็นที่ผู้บริหารคิดว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดถูกต้อง 15)

หาสาเหตุของความขัดแย้ง เพื่อการแก้ปัญหาให้ตรงจุด 16) การวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งที่ดีที่สุด 17) ไม่ทอดทิ้งปัญหาจนกว่าจะแก้ไขให้เรียบร้อย 18) การแก้ปัญหาที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 19) หาช่องว่างของปัญหา หรือสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมากยิ่งขึ้น 20) เป็นสื่อกลางในการบริหารความขัดแย้ง 21) มีทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 22) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร 23) แก้ปัญหาแบบเผชิญหน้าเพื่อให้เกิดการสื่อสารความหมายที่ตรงกัน 24) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา 25) มีทักษะที่มีความยืดหยุ่นในการสร้างความร่วมมือเพื่อแก้ปัญหความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ 26) มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ส่งผลกระทบมากกว่าทางลบ 27) วิเคราะห์ปัญหาให้ชัดเจนและวางแผนการจัดการทรัพยากรเพิ่มเติม 28) มีทักษะการคิดวิเคราะห์ใคร่ครวญไตร่ตรองปัญหาและสาเหตุ 29) ขจัดอุปสรรคนั้นทันทีเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่องค์กรในวงกว้าง 30) ยอมรับ ผู้บริหารมีหน้าที่เป็นสื่อกลางประสานความสัมพันธ์ 31) มีทักษะการตัดสินใจที่ดี และ 32) เป็นตัวเชื่อมให้ทั้ง 2 ฝ่ายเปิดโอกาสให้ได้คุยกันอย่างเปิดใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การบริหารความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง ประกอบด้วย 20 ตัวแปร ดังนี้ 1) พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้ง 2) ให้อีกฝ่ายจัดการเจรจาไกล่เกลี่ย ยุติปัญหาและตกลงกัน เพื่อประนีประนอมปัญหา 3) ยอมให้ผู้ร่วมงานได้ในสิ่งที่ต้องการถ้าหากผู้ร่วมงานยอมให้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ 4) ยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อสนองความต้องการของผู้อื่น 5) แยกแยะข้อแตกต่างทางความคิด เพื่อหาวิธีประนีประนอม 6) ปลอมให้ผู้อื่นดำเนินงานไปตามความพอใจ 7) ปลอมให้เวลาเป็นตัวทำให้ปัญหาลดน้อยลงไปเรื่อย ๆ ตามกาลเวลา 8) ใช้วิธีการยอมแพ้ในบางประเด็น เพื่อที่จะชนะในบางประเด็น 9) ไม่เผชิญหน้าหากยังไม่ทราบปัญหาของความขัดแย้งที่ชัดเจน 10) ไม่รับรู้ว่ามีปัญหาความขัดแย้งในองค์กรของตนเอง 11) ไม่พูดถึงและไม่แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้น 12) พยายามให้ตนเองหนีไปจากเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาขัดแย้ง 13) ไม่วิตกกังวลกับความขัดแย้งทุกสถานการณ์ 14) ยอมให้เมื่อปัญหานั้นไม่ได้รุนแรงมากนัก 15) พยายามหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของตนเองกับความคิดเห็นของคนอื่น 16) ใช้วิธีจูงใจให้ทุกฝ่ายร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ 17) เมื่อมีบุคคลสองฝ่ายทะเลาะกันใช้วิธีทำให้อีกฝ่ายหนึ่งแพ้ อีกฝ่ายหนึ่งชนะ 18) หลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท 19) ปล่อยให้คู่กรณีได้ใช้ความคิด และรวบรวมสติคิดไตร่ตรองทบทวนถึงสาเหตุของปัญหาด้วยตนเอง และ 20) ปลอมให้ผู้อื่นมีอิทธิพลเหนือตนเอง

3. การบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือ ประกอบด้วย 16 ตัวแปร ดังนี้ 1) มีทักษะในการบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือ 2) จัดการประชุมร่วมกันทุกฝ่ายเพื่อหาข้อยุติความขัดแย้ง 3) ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารทำให้แต่ละฝ่ายมองเห็นเหตุผลมากกว่าอารมณ์และทัศนคติส่วนตัว 4) พยายามทำให้ทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งกันมีความพอใจและสมประสงค์ 5) พบปะหารือกับผู้ร่วมงานทุกครั้งเพื่อลดความตึงเครียด 6) รักษาระดับความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่พอดีและเหมาะสม 7) มีคิดว่าความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ 8) หากิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ที่ทั้ง 2 ฝ่ายมีผลประโยชน์ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้ 9) มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 10) มอบหมายงานให้คู่กรณีทำร่วมกันเพื่อประสานความสัมพันธ์ 11) พยายามประสานแนวความคิดและความเข้าใจในทุก ๆ ด้านของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน 12) จัดระบบการแข่งขันใหม่ที่มีความร่วมมือ

แบบเปิดกว้างมากกว่าเดิม 13) ใช้หลักสมานฉันท์ไม่มีการแบ่งแยกพรรคพวก 14) มอบหมายงานให้คู่กรณีทำร่วมกันเพื่อประสานความสัมพันธ์ 15) ให้ความสำคัญกับการเจรจาสื่อสารเพื่อลดความขัดแย้ง และ 16) ให้ทั้ง 2 ฝ่ายมีโอกาสประสานงานและพูดคุยกันให้มากยิ่งขึ้น

4. การบริหารความขัดแย้งแบบมุ่งเป้าหมายเดียวกัน ประกอบด้วย 22 ตัวแปร ดังนี้ 1) บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักในการดำเนินงาน 2) กำหนดเป้าหมายร่วมกันโดยทุกคนในองค์กร 3) แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าทุกคนต้องร่วมมือ ร่วมใจกันเท่านั้นถึงจะบรรลุเป้าหมายขององค์กร 4) มีการใช้อำนาจที่ถูกต้องและเหมาะสม 5) สร้างเป้าหมายร่วมกันทั่วทั้งองค์กรมีการจัดการภายในองค์กรให้แต่ละหน่วยงานย่อยมีหน้าที่ภารกิจหลักที่เอื้อต่อเป้าหมายหลักขององค์กร 6) บุคลากรเข้าใจเป้าหมายหลัก แต่มีความเป็นอิสระในทางปฏิบัติเพื่อนำมาไปสู่เป้าหมายนั้น 7) ขจัดอุปสรรคโดยการให้ทุกฝ่ายลดความต้องการของตนเองมาโดยมาพบกันคนละครึ่งทาง 8)ใช้อำนาจในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนวางไว้ 9) ยืนยันที่จะทำตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ให้ได้ 10) มักจะมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ของตนเองและทำให้คนอื่นคล้อยตาม 11) ปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานหรือสถานการณ์ 12) มีวิธีการบริหารความขัดแย้งที่หลากหลาย 13) วางแผนการบริหารคนกับประสิทธิภาพของงานให้ดีเพื่อป้องกันความขัดแย้งอื่นที่ตามมา 14) มีการบริหารความขัดแย้งเชิงบวก 15) เจรจากันด้วยข้อเท็จจริง ไม่ใช้อารมณ์ 16) อธิบายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบสาเหตุความขัดแย้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน 17) ให้ประโยชน์ตอบแทนเมื่อฝ่ายหนึ่งมีการยอมตามอีกฝ่าย 18) ให้ดำเนินงานตามนโยบายและคำสั่งเท่านั้น 19) ลดปัญหาเรื่องความลำเอียงกันอันเนื่องมาจากการไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง 20) มีความสามารถในการเจรจา มีศาสตร์และศิลป์ในการพูดโน้มน้าวใจ 21) มีมุมมองในแง่บวกมากกว่าแง่ลบ และ 22) สร้างเป้าหมายหลักขององค์กรให้มีความชัดเจนเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากการเข้าใจเป้าหมายไม่ตรงกัน

5. การบริหารความขัดแย้งแบบขยายทรัพยากร ประกอบด้วย 16 ตัวแปร ดังนี้ 1) แต่งตั้งตำแหน่ง เพิ่มเงิน เพิ่มตำแหน่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 2) จัดสรรทรัพยากรให้ตามหน่วยงานย่อยอย่างเหมาะสม 3) มีความยุติธรรมในการจัดสรรทรัพยากรให้กับบุคลากรในองค์กร 4) แบ่งลำดับความสำคัญในการใช้ทรัพยากรสถานศึกษา 5) ใช้หลักการบริหารที่เป็นธรรม สุจริต สามารถตรวจสอบการใช้จ่ายทรัพยากรได้ทั้งระบบ 6) มุ่งเน้นที่การระดมทุน เพื่อหาทรัพยากรให้เพียงพอ 7) มีการชมเชย และเสริมแรงให้ทั้ง 2 ฝ่ายมีความรู้สึกทางบวกต่อการทำงานร่วมกัน 8) การช่วยเหลือต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรมและความเหมาะสม 9) ขยายทรัพยากรที่มีความจำเป็นให้บุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีเหตุและมีผล 10) มีความยุติธรรม มีความเป็นประชาธิปไตย 11) ระดมสมองร่วมกันโดยไม่ยึดติดกับความอาวุโส และตำแหน่ง 12) ผู้บริหารลงไปช่วยเหลือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หรือช่วยเหลือทั้งสองฝ่ายไปพร้อมๆกัน 13) ผู้บริหารลงไปช่วยเหลือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หรือช่วยเหลือทั้งสองฝ่ายไปพร้อมๆกัน 14) เลือกการบริหารความขัดแย้งมาใช้ที่เหมาะสม 15) มีทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกซึ่งจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน และ 16) กระจายอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 5 องค์ประกอบ 106 ตัวแปร ได้แก่ 1) การบริหารความขัดแย้งแบบแก้ปัญหา 2) การบริหารความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง 3) การบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือ 4) การบริหารความขัดแย้งแบบมุ่งเป้าหมายเดียวกัน และ 5) การบริหารความขัดแย้งแบบขยายทรัพยากร 0.594-0.980 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายองค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 69.137 ทั้งนี้เนื่องจากในความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและไม่ได้เป็นแต่เพียงการกระทบกระทั่งทางกาย แต่ยังสร้างการกระทบกระทั่งทางจิตใจได้แก่การก่อให้เกิดความขัดแย้งทางความคิดการขัดแย้งทางอารมณ์และเกิดความกดดันทางด้านจิตใจ ทั้งนี้ภายใต้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นการบริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ประสบความสำเร็จภายใต้การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากครู ผู้ปกครอง รวมถึงนักเรียนด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยร่วมมือกับผู้บริหารและเพื่อนครูทุกคนในโรงเรียนด้วยความตระหนักว่าเป็นหน้าที่ เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดผู้เรียนกับการศึกษามากที่สุดต้องขจัดความขัดแย้งอันเป็นสาเหตุที่จะทำให้สถานศึกษาไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ สอดคล้องกับ อภิรดี พลีน้อย (2555: 47-48) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาการจัดการความขัดแย้ง ในชุมชน โดยใช้กระบวนการใกล้เคียงข้อพิพาทชุมชน โดย อาสาสมัครใกล้เคียงข้อพิพาท ชุมชนการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นยุติลงได้ด้วยความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย ซึ่งความสำเร็จที่เป็น ปัจจัยสำคัญทำให้การเจรจา ใกล้เคียงประสบความสำเร็จ ก็คือผู้ใกล้เคียงจะต้องเป็นผู้ได้รับการยอมรับเป็นบุคคลที่น่าเคารพ มีทักษะด้านการไกล่เกลี่ยอย่างยิ่ง พอและมี ความรู้เกี่ยวกับ หัวข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ย เพื่อที่จะสามารถรับมือกับสถานการณ์ความขัดแย้ง นั้น ๆ ให้ คู่พิพาททั้งสองฝ่ายพึงพอใจ นอกจากนี้ ยังพบว่าการมีอาสาสมัครใกล้เคียงข้อพิพาท ชุมชน ที่ได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการ ความขัดแย้งมาแล้วนั้นจะสามารถมาเป็นแนวทางในการเองกันความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้นได้อีก โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี แก่คู่พิพาททั้ง สองฝ่ายและประชาชนในชุมชนนั้น ๆ ให้เป็นอาสาสมัครใกล้เคียงข้อพิพาทชุมชนที่มีคุณภาพ สามารถจัดการแก้ไข และป้องกันความขัดแย้งได้ และสอดคล้องกับ สุทธญาณ ใจชื่อ (2562: 267-270) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดใหม่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) จากการศึกษาผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน พบว่าองค์ประกอบหลัก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการยึดองค์กรเป็นศูนย์กลาง ด้านการปรองดองด้านการไกล่เกลี่ย ด้านการยอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการแข่งขัน

ดังนั้น การบริหารความขัดแย้งนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เนื่องจากความขัดแย้งนั้นถือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในสังคม เนื่องจากมนุษย์ยังคงต้องรวมตัวกันและพึ่งพาอาศัยกันและกันเพื่อความอยู่รอดการที่บุคคลจะมีความคิดเห็น ทศนคติ ความเชื่อ หรือผลประโยชน์ที่ไม่ตรงกันย่อมเกิดมีขึ้นได้เป็นธรรมดาในสังคมหนึ่ง ๆ อาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นผู้บริหารย่อมเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง หากนักบริหาร มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความขัดแย้งในองค์กรอย่างลึกซึ้งก็จะสามารถนำประโยชน์

ที่ได้จากความขัดแย้งไปปรับใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้าและประสิทธิภาพต่อไปได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความขัดแย้งแบบแก้ปัญหา โดยการพิจารณาถึงปัญหาภายในองค์กรร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาที่ส่งผลทำให้เกิดความขัดแย้งควรแก้ไขให้ตรงประเด็น เพื่อการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรนำการบริหารความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยงมาใช้ในสถานการณ์ที่เหมาะสม บางสถานการณ์ของความขัดแย้งต้องรู้จักนำพาตนเองออกจากสถานการณ์ความขัดแย้งที่ไม่มีผลกระทบกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อรักษาประโยชน์ สุขสบาย ให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร ให้มุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งอันเนื่องมาจากมีเป้าหมายการดำเนินงานไม่ชัดเจน รู้จักวิธีการขยายทรัพยากรด้านต่างๆ ให้เพียงพอ เหมาะสม และเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาในรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคสังคมพลิกพลัน (disruptive society)

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาคู่มือการฝึกอบรมกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารความขัดแย้ง ในสถานศึกษาทุกระดับ

เอกสารอ้างอิง

- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2557). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชัชกร คัชมาตย์. (2564). ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและความขัดแย้งภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. 11(1): 155-167.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธธัญญ์ ใจซื่อ. (2562). รูปแบบการบริหารความขัดแย้งตามแนวความคิดใหม่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. 14(1): 267-270.

- สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. (2557). *The use of factor analysis for instrument development in behavioral sciences*. สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิทย์ บัวทอง. (2559). *การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนครราชสีมา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- อภिरตี พลีน้อย. (2555). *การพัฒนาการจัดการความขัดแย้งในชุมชน โดยใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชุมชนโดยอาสาสมัครไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชุมชน*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*. 2(2): 47-48.