

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

THE MANAGEMENT OF ADMINISTRATOR'S CONFLICT AFFECTING
ORGANIZATIONAL HEALTH OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ณัฐนิการ์ แก้วสุธา

Nuttanika kaewsuta

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Educational Administration, Rajabhat Rajanagarindra University

Received: July 26, 2020 / Revised: December 10, 2020 / Accepted: December 11, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 2) ศึกษาระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และ 4) ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .608$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ร้อยละ 73.00 เขียนเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ $Z = .369 (X_2) + .251 (X_5) + .252 (X_3) - .122 (X_1) + .094 (X_4)$

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สุขภาพองค์การของโรงเรียน

Abstract

The purposes of this study were to study (1) the level of the administrator's conflict management of schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 1; (2) the level of organizational health of schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 1; (3) the relationship between the administrator's conflict management and organizational health of schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 1; and (4) the administrator's conflict management affecting organizational health of schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 1. The research sample consisted of 313 teachers from schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 1 during the academic year 2020. The instrument used for data collection was a rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation, and multiple regression analysis. The results of the study were as follows: (1) both the overall and specific aspects of the administrator's conflict management of schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 1 were rated at the high level; (2) both the overall and specific aspects of organizational health of schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 1 were rated at the high level; (3) the administrator's conflict management and the organizational health of schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 1 correlated positively at the high level ($r_{xy} = .608$) which was significant at the .01 level; and (4) all five aspects of the administrator's conflict management affected organizational health of schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 1 at the .05 level of statistical significance; the administrator's conflict management could predict organizational health of schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 1 by 73.00 percent. The predicting equation in the form of standard score was as shown below: $Z = .369 (X_2) + .251 (X_5) + .252 (X_3) - .122 (X_1) + .094 (X_4)$

Keywords: Administrator's Conflict Management, Organizational Health of School

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การศึกษายังมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งองค์การที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาก็คือ โรงเรียน โดยโรงเรียนมีความสำคัญในการพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ตามที่กำหนดไว้ในความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (Office of the Education Council, 2014) “การศึกษา” หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และถ้าโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้นั้นย่อมสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับปัจจัยทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน (Dalert, 2012) เพื่อให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะทำหน้าที่จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพที่เรียกว่าคุณภาพโรงเรียน

สุขภาพองค์การของโรงเรียนเป็นสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน ดังที่ Hoy & Sabo (1997) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัด อย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดที่มีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมี

ประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล โรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะต้องประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากร นักเรียน ซึ่งมีพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติต่อกันอย่างสามัคคี กลมเกลียว ตั้งเป้าหมายไว้สูงแล้วยังทำได้สำเร็จ ให้ความสนใจเอาใจใส่อย่างจริงจัง นักเรียนที่มีผลการเรียนดีได้รับการชมเชย ผู้บริหารมีสุขภาพที่ดี ความเป็นมิตร ให้การสนับสนุนและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และจัดหาทรัพยากร ทุกๆ ด้านให้ครูผู้สอนตามที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ มีความเชื่อถือไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา สุขภาพองค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรใน 6 ด้าน คือ 1) เกียรติศักดิ์ของโรงเรียน (Institutional Integrity) 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial Leadership) 3) อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) 4) การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) 5) การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation) และ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis)

โรงเรียนก็เป็นองค์การทางการศึกษาองค์การหนึ่งที่มีบุคคลรวมกันอยู่เป็นจำนวนมากดังนั้นย่อมไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ในการบริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา การบริหารความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหาร ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหด้วยความรอบคอบไม่ควรละเลยกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะทำตัวอยู่เหนือความขัดแย้งซึ่งในปัจจุบันไม่อาจกล่าวได้ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งดีหรือไม่ดี แต่ถือว่าเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติอย่างหนึ่งในองค์การผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้ง และพยายามหาทุกวิถีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและพยายามทุกวิถีทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเพราะความขัดแย้งเป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์การ ทั้งนี้

ขึ้นอยู่กับ การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารหากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่เหมาะสม จะทำให้บรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยการแข่งขันชู้ญ และคุกคามจากนั้นความขัดแย้ง จะรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นความขัดแย้งในทางทำลาย ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเสื่อมลงที่สุดในที่สุด และในทางตรงกันข้ามหากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือและสนับสนุนความขัดแย้งจะเป็นความขัดแย้ง ที่ส่งผลในทางสร้างสรรค์ องค์กรให้เจริญ บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องยืนหยัดอย่างมีสติพร้อมพร้อมด้วยข้อมูลความรู้และประสบการณ์ที่จะต้องต่อสู้กับปัญหาความขัดแย้งและเอาชนะให้ได้ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและองค์กรที่รับผิดชอบอยู่รวมทั้งผลักดันให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นเรื่อยๆ ผู้บริหารอาจใช้วิธีการแก้ปัญหาไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ อายุ และบุคลิกภาพเฉพาะตัว ผู้บริหารที่สามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนให้เป็นสถานที่น่าปฏิบัติงาน (Rakchuchip, 2010) จากรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 พบว่า การบริหารการศึกษาที่ไม่บรรลุประสิทธิภาพคือ ความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความขัดแย้งระหว่างครูกับครู เช่น การทะเลาะเบาะแว้ง ความคิดเห็นแตกต่างกัน ขาดความสามัคคีกัน ปัญหาการแบ่งงาน และการมีส่วนร่วม ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ที่จะต้องให้ความสนใจต่อปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และหาวิธีการจัดการความขัดแย้งอย่างจริงจัง นอกจากนี้ ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษายังพบว่า มีเรื่องร้องเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตัวอย่างเช่น เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การละเลยการปฏิบัติหน้าที่ การเลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ล้วนแต่เป็นปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาทั้งนั้น เป็นเรื่องที่

ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการกับความขัดแย้งเหล่านี้ไม่ให้เกิดผลในเชิงไม่สร้างสรรค์ต่อสถานศึกษา ความขัดแย้งนี้เกิดในระดับสถานศึกษาย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน (Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, 2013)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 เพื่อจะนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาองค์การ พัฒนาทักษะของการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา อันจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1
4. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1

ทบทวนวรรณกรรม

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้

1. ด้านการเอาชนะ หมายถึง ผู้บริหาร

โรงเรียนคำนึงถึงเป้าหมายของงานหรือความต้องการของตนเอง ผู้บริหารทำทุกวิธีที่จะเอาชนะเพื่อความอยู่รอด ความมั่นคง และประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่จากตำแหน่งและระเบียบที่เกี่ยวข้องบังคับให้ปฏิบัติตามหรือการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่คิดว่าถูกต้องมิให้มีการโต้แย้ง ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งเน้นงานมากกว่ามุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Kenneth, 1979)

2. ด้านการร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการสำรวจปัญหาและพิจารณาอย่างเปิดเผยหาทางเลือกที่สร้างสรรค์ นำความคิดที่ดีของทุกฝ่ายเข้าด้วยกันพิจารณาปัญหาอย่างตรงไปตรงมาเพื่อผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ ประสานความรู้สึกที่ดีระหว่างบุคคล ยินยอมเสียผลประโยชน์ส่วนน้อยเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ใช้กระบวนการแก้ปัญหาที่มีความโปร่งใส มีการส่งเสริมความสามัคคีโดยใช้หลักสมานฉันท์ (Thawonchoti, 2016)

3. ด้านการประนีประนอม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งโดยยึดทางสายกลาง ยินดีรับฟังข้อขัดแย้งของคู่กรณีมาพิจารณา ถอยกันคนละก้าว และพบกันครึ่งทางพยายามประนีประนอมยอมเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ มีการพบปะหารือกันเพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน (Sareerat, 2007)

4. ด้านการหลีกเลี่ยง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนไม่สนใจข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ไม่สู้ปัญหาและไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาเฉื่อยชาและไม่สนใจความขัดแย้ง หลีกเลี่ยง เพิกเฉย ถอนตัวออกจากสถานการณ์ความขัดแย้ง หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า การโต้เถียง ใช้ความอดกลั้นไม่โต้แย้ง (Robbins, 2001)

5. ด้านการยอมให้ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนไม่มุ่งยืนยันรักษาผลประโยชน์แต่ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาเป็นอย่างมาก เน้นเอาใจผู้อื่น เป็นผู้เสียสละ คำนึงถึงผู้อื่นมากกว่าตนเองเป็นสำคัญ

แสดงออกในลักษณะใจกว้างไม่ต้องการให้เกิดการบาดหมางใจระหว่างบุคคล ปลอบให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามที่เขาชอบแม้เราจะไม่เห็นด้วยก็ตาม เพื่อรักษาสัมพันธภาพเอาไว้ (Putachot, 2013)

สุขภาพองค์การของโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของ Hoy & Sabo (1997) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเกียรติศักดิ์ของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

1. ด้านเกียรติศักดิ์ของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาที่ยุ้งยากจากภายนอก โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระและมีความมั่นคงไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของชุมชน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และสามารถทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากชุมชน

2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่องานให้ความสำคัญต่อคน สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังปัญหา ให้ขวัญหรือกำลังใจกับผู้ตามทุกครั้งที่ทำงานสำเร็จ แสวงหาแนวทางในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่น มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบของการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ

3. ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การเป็นที่พึ่งของคนอื่น เป็นที่ยอมรับของคนอื่น เป็นที่เชื่อถือของผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไป และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอแก่ความต้องการ ความสามารถ

ของผู้บริหารที่จะดำเนินการให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง ครูมีความรักใคร่ปรองดองกัน มีความพร้อมที่จะดำเนินงานร่วมกัน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความสามัคคีกลมเกลียว มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยกัน รวมถึงความศรัทธาต่ออาชีพ และได้รับการยอมรับ

6. การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ครูให้ความรู้และประสบการณ์แก่นักเรียนในด้านวิชาการนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีระบบการบริหารหลักสูตร การประเมินผลการเรียนอย่างเป็นระบบในแต่ละภาคเรียน สนับสนุนให้ครูได้สอนเต็มหลักสูตรมีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดีเป็นระบบ และเคร่งครัดงานวิชาการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เกียรติศักดิ์ของโรงเรียน (Institutional Integrity) หรือความเข้มแข็งขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับ

สิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

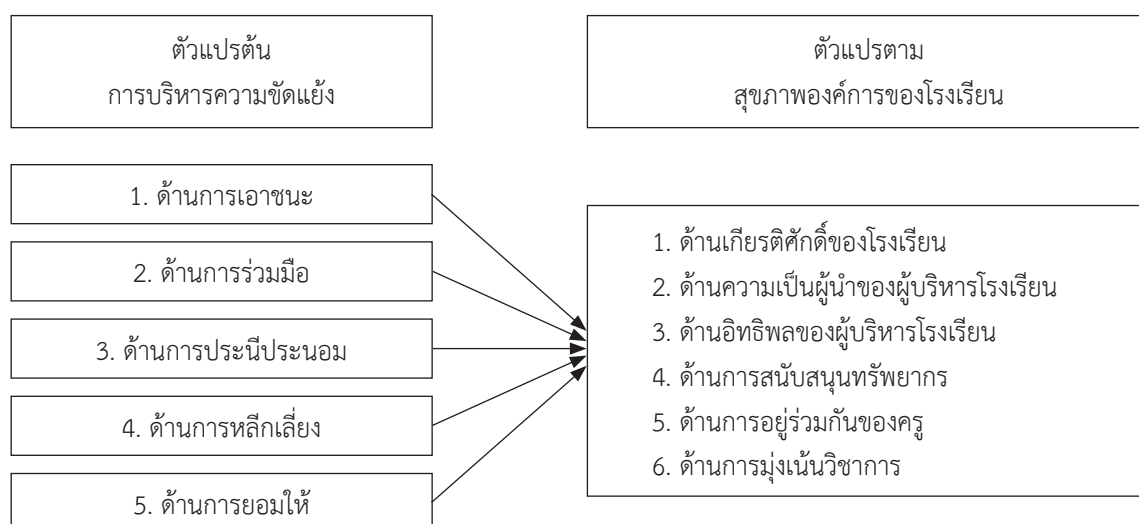
2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial Leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน (Principal Influence) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติภารกิจ 2 ประการ คือ ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายและทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้

4. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง องค์กรประกอบด้านการจัดการบุคลากรการเงินและวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้บริหารองค์กรได้ประโยชน์ เพื่อให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพ

5. การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation) หรือขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์กร มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น ความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาของนักเรียนไว้สูง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวนครู 1,689 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน จำแนกตามอำเภอโดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ระหว่างประชากรกับกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีจับสลาก

เกณฑ์ระดับความสัมพันธ์ที่ใช้ในการวิจัย

ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ค่าสหสัมพันธ์ 0.80 ถึง 1.00 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด

ค่าสหสัมพันธ์ 0.60 ถึง 0.79 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 0.40 ถึง 0.59 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.20 ถึง 0.39 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับน้อย

ค่าสหสัมพันธ์ 0.01 ถึง 0.19 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับน้อยมาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. การวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple

Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประนีประนอม ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.72) ด้านการร่วมมือ ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.75) ด้านการยอมให้ ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.63) ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{x} = 3.32$, S.D. = 0.70) และด้านการเอาชนะ ($\bar{x} = 2.87$, S.D. = 1.12) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.54) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.54) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 4.09$, S.D.

= 0.73) ด้านเกียรติศักดิ์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.67) ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.76) และด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .608$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการร่วมมือมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r_{x_2y} = .802$) รองลงมา คือ ด้านการประนีประนอม ($r_{x_3y} = .798$) ด้านการยอมให้ ($r_{x_5y} = .755$) ด้านการเอาชนะ ($r_{x_1y} = -.295$) และด้านการหลีกเลี่ยง ($r_{x_4y} = .128$)

4. ผลการวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 คือ ด้านการร่วมมือ (X_2) ด้านการยอมให้ (X_5) ด้านการประนีประนอม (X_3) ด้านการเอาชนะ (X_1) และด้านการหลีกเลี่ยง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ .587 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ .734 ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 73.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X
X_1	1.00					
X_2	-.268**	1.00				
X_3	-.321**	.840**	1.00			
X_4	.466**	0.061	0.038	1.00		
X_5	-.148**	.732**	.773**	.233**	1.00	
Y	-.295**	.802**	.798**	.128*	.755**	.608**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .608$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 รายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r_{x_2y} = .802$) รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม ($r_{x_3y} = .798$) ด้านการยอมให้ ($r_{x_5y} = .755$) ด้านการเอาชนะ ($r_{x_1y} = -.295$) และด้านการหลีกเลี่ยง ($r_{x_4y} = .128$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของการบริหารความขัดแย้งที่ใช้พยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

ตัวแปร	B	$SE(b)$	$Beta$	t	p
ค่าคงที่ (constant)	1.220	.130		9.415**	.000
ด้านการร่วมมือ (X_2)	.277	.042	.369	6.596**	.000
ด้านการยอมให้ (X_5)	.225	.045	.251	4.982**	.000
ด้านการประนีประนอม (X_3)	.195	.048	.252	4.070**	.000
ด้านการเอาชนะ (X_1)	-.061	.018	-.122	-3.376**	.001
ด้านการหลีกเลี่ยง (X_4)	.075	.029	.094	2.640**	.009
ค่าคงที่ (a) = 1.220					
$R = .587$, $R^2 = .734$, $Adjust\ R^2 = .730$, $SE\ (est.) = .29257$, $F = 169.334$ **					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 คือ ด้านการร่วมมือ (X_2) ด้านการยอมให้ (X_5) ด้านการประนีประนอม (X_3) ด้านการเอาชนะ (X_1) และด้านการหลีกเลี่ยง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ

พหุคูณ (R) เท่ากับ .587 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ .734 ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ได้ร้อยละ 73.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และสามารถเสนอเป็นสมการ

พยากรณ์การบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การในรูปคะแนนมาตรฐานได้ว่า $Z = .369 (X_2) + .251 (X_5) + .252 (X_3) - .122 (X_1) + .094 (X_4)$

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะความขัดแย้งนั้นเกิดขึ้นมาจากหลายสาเหตุ ได้แก่ เป้าหมาย ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้และพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins (1983) ที่กล่าวว่า ด้านการสื่อสาร ได้แก่ การไม่เข้าใจความหมาย ไม่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ได้ข้อมูลไม่ถูกต้อง มีความจำกัดในการติดต่อสื่อสาร ขาดเครื่องมือในการสื่อสาร ด้านโครงสร้าง ได้แก่ สายบังคับบัญชาไม่ชัดเจน อำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกัน ภาระงานไม่เท่ากัน วัตถุประสงค์ขัดแย้งกัน การให้รางวัลและการลงโทษไม่เท่าเทียมกัน บทบาทหน้าที่ขัดแย้งกัน ทรัพยากรมีไม่เพียงพอกับความต้องการ ด้านบุคลิกภาพและค่านิยมของบุคคล ได้แก่ เข้ากับคนอื่นไม่ได้ ไม่พอใจในบทบาทของตน มีวัตถุประสงค์ส่วนตัวไม่สอดคล้องกับองค์กรคือสาเหตุที่นำไปสู่ความขัดแย้ง นอกจากนี้ ผลการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Mescon, Albert, & Khedouri (1985) ที่กล่าวว่า การใช้ทรัพยากรร่วมกัน การพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องงาน วัตถุประสงค์แตกต่างกัน การรับรู้ค่านิยมแตกต่างกัน สาเหตุจากบุคลิกภาพและพื้นฐานของแต่ละบุคคล และการสื่อสารไม่ดีจากแนวคิดที่กล่าวมาทั้งหมดคือ สาเหตุที่ทำให้เกิดการขัดแย้ง ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thawonchoti (2016) ที่ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moohamat (2014) ที่ได้ศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การที่สุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องบังเกิดประสิทธิผล เป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Sabo (1997) ที่กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล โรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะต้องประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากร นักเรียน ซึ่งมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อกันอย่างสามัคคี กลมเกลียว ตั้งเป้าหมายไว้สูงแล้วยังทำได้สำเร็จ ซึ่งจากผลการศึกษาครั้งนี้ ครูผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก แสดงว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการดำเนินการในด้านต่างๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดสุขภาพองค์การที่ดีได้อย่างครบถ้วนทุกด้าน จึงส่งผลให้ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ Noomongkut (2014) ที่ได้ศึกษาสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสุขภาพองค์การ ส่วนด้านการเอาชนะพบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกับสุขภาพองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Moohamat (2014) ที่ได้ศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในด้านการร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ มีความผันแปรไปในทิศทางเดียวกันต่อสุขภาพองค์การ กล่าวคือถ้าโรงเรียนมีการบริหารความขัดแย้งในด้านการร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ที่ดี ย่อมส่งผลให้สุขภาพองค์การของโรงเรียนดีขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน ส่วนในด้านการเอาชนะซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกับสุขภาพองค์การ กล่าวคือ ถ้าโรงเรียนมีความขัดแย้งด้านการเอาชนะที่ต่ำ ก็จะมีส่งผลให้สุขภาพองค์การดีขึ้น หรือในทางตรงข้ามถ้าโรงเรียนมีความขัดแย้งด้านการเอาชนะที่สูง ก็จะมีส่งผลให้สุขภาพองค์การต่ำลงหรือไม่ดี

4. ด้านที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 คือ ด้านการร่วมมือ (X_2) ด้านการยอมให้ (X_5) ด้านการประนีประนอม (X_3) ด้านการเอาชนะ (X_1) และด้านการหลีกเลี่ยง (X_4) ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thawonchoti (2016) ที่ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร 4 แบบ คือ แบบร่วมมือ แบบประนีประนอม แบบหลีกเลี่ยง และแบบใช้อำนาจ ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 63.50 สอดคล้องกับ Moohamat (2014) ที่ได้ศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารคือ ด้านความร่วมมือ และด้านการประนีประนอม ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้ถึงร้อยละ 92.90 และสอดคล้องกับ Sangarun (2017) ที่ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียน ได้ร้อยละ 61.40

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านการร่วมมือ ด้านการยอมให้ ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ และด้านการหลีกเลี่ยง เป็นด้านที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร ดังที่ Tarter & Kottkamp (1991) ที่กล่าวว่า สุขภาพองค์กรเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กร องค์กรที่สุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์กรนั้นมีประสิทธิผลเป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดกับสมาชิกในองค์กร เป็นองค์ประกอบด้านหนึ่งส่งผลต่อสุขภาพองค์กร และเช่นเดียวกันกับ Hoy & Sabo (1997) กล่าวว่า สุขภาพองค์กรเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์กร องค์กรใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามองค์กรใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นไม่มีประสิทธิผล ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลและเกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กรโดยตรง จะเห็นได้ว่าหลักการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน ที่ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดทั้งของ Tarter & Kattkamp (1991) และ Hoy & Sabo (1997) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ถึงร้อยละ 73.00

สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและ รายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสุขภาพองค์กร ส่วนด้านการเอาชนะพบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกับสุขภาพองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ด้านที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 คือด้านการร่วมมือ (X_2) ด้านการยอมให้ (X_5) ด้านการประนีประนอม (X_3) ด้านการเอาชนะ (X_1) และด้านการหลีกเลี่ยง (X_4) ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์สุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการเอาชนะ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายและมีค่าขนาดอิทธิพลติดลบ ดังนั้นผู้บริหารควรระมัดระวังในการใช้แนวทางการบริหารด้านการเอาชนะมาใช้ในการบริหารความขัดแย้ง

1.2 จากการศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนพบว่า ด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรดำเนินการด้านการสนับสนุนทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานให้เพียงพอแก่ความต้องการ เพื่อให้สุขภาพขององค์กรดีขึ้น

1.3 จากการศึกษาพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม และด้านการหลีกเลี่ยง มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรบริหารความขัดแย้งโดยใช้กระบวนการทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม และด้านการหลีกเลี่ยง

1.4 จากการศึกษาพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารด้านความร่วมมือและ ด้านการยอมให้ส่งผลต่อสุขภาพองค์การเป็นอันดับ 1 และ 2

ดังนั้นผู้บริหารควรบริหารความขัดแย้งโดยใช้การร่วมมือและการยอมให้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาเรื่องการบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อคุณภาพด้านวิชาการของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ และสถานศึกษาสังกัดอื่น

References

- Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1. (2019). *Action Plan The Fiscal Year 2019*. Chachoengsao: Policy and Planning Office Group. [in Thai]
- Dalert, K. (2012). *Factors Affecting Organizational Health of Schools under Municipality Authority in Provincial Administrative Organization on the Top of North Eastern Thailand*. The Dissertation of Master of Education Program in Educational Administration, UdonThani Rajabhat University. [in Thai]
- Hoy, W. K. & Sabo, D. (1997). *Quality Middle Schools: Open and Healthy*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kenneth, W. (1979). *Theory of International Politics*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Mescon, M. H., Albert, M., & Khedouri, F. (1985). *Management: Individual and Organizational Effectiveness*. New York: Harper & Row.
- Moohamat, P. (2014). *A Methods of Conflicts Management of Administrators Affecting the Effectiveness of Schools under the Office of Chachoengsao Educational Service Area 2*. The Dissertation of Master of Education Program in Educational Administration, Rajabhat Rajanagarindra University. [in Thai]
- Noomongkut, W. (2014). *Health Organization Affecting to Quality of Work-life of Personnel Education in Schools that Teach Children with Intellectual Disabilities under the Office of Special Education*. The Dissertation of Master of Education Program in Educational Administration, Nakhon Pathom Rajabhat University. [in Thai]
- Office of the Education Council. (2014). *Approaches for Development of Thai Education and Proparation of the 21st Century*. Bangkok: Ministry of Education. [in Thai]

- Putachot, N. (2013). *Organizational Behavior*. Bangkok: V Print. [in Thai]
- Rakchuchip, K. (2010). *Organization Theories*. Bangkok: Triple Group. [in Thai]
- Robbins, S. P. (1983). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sangarun, C. (2017). *Leadership Styles of School Administrators and the Job Motivation under of Teachers to Organizational Health Affecting School under Office of Secondary Education Area 6*. The Dissertation of Master of Education Program in Educational Administration, Rajabhat Rajanagarindra University. [in Thai]
- Sareerat, S. (2007). *Consumer Behavior*. Bangkok: Theera Film & Scitex Co., Ltd. [in Thai]
- Tarter, C. J. & Kottkamp, R. B. (1991). *R.B. Open School, Healthy School: Making School Work*. California: Sage Publications.
- Thawonchoti, C. (2016). *Conflicts Management of Administrators Affecting Organizational Health of School Saimai District under the Bangkok Metropolitan*. The Dissertation of Master of Education Program in Educational Administration, Rajabhat Rajanagarindra University. [in Thai]



Name and Surname: Nuttanika Kaewsuta

Highest Education: Bachelor of Arts Programs in Political Science, Ramkhamhaeng University

Affiliation: Rajabhat Rajanagarindra University

Field of Expertise: Sports - Table tennis