



ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

LEADERSHIP AND CONFLICT MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS THAT AFFECT
THE ORGANIZATIONAL HEALTH OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SINGBURI ANGTHONG

วรวพันธ์ รอดสถิตย

ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

LEADERSHIP AND CONFLICT MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS THAT AFFECT
THE ORGANIZATIONAL HEALTH OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SINGBURI ANGTHONG



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(M.Ed.(Educational Administration))
Faculty of Education, Srinakharinwirot University
2024
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ของ

วรพันธ์ รอดสฤติย์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทโรเล็กทิม)

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพ องค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
ผู้วิจัย	วรพันธ์ รอดสถิตย์
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่สามารถทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 270 คน โดยกำหนดตามตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำ ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่สามารถทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่า มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_3) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบร่วมมือ (X_7) แบบหลีกเลี่ยง (X_4) สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้ร้อยละ 74.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y = 1.359 + 0.209X_3 + 0.167X_1 + 0.354X_7 - 0.049X_4$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.239Z_{X_3} + 0.186Z_{X_1} + 0.406Z_{X_7} - 0.127Z_{X_4}$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, การบริหารความขัดแย้ง, สุขภาพองค์การ

Title	LEADERSHIP AND CONFLICT MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS THAT AFFECT THE ORGANIZATIONAL HEALTH OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SINGBURI ANGTHONG
Author	WORAPHUN RODSATHIT
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr Jantararat Phutiar

The purposes of this research were threefold 1) to examine the levels of leadership, conflict management of administrators and organizational health of educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong; 2) to examine the relationship between leadership and conflict management of administrators and the organizational health of educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong; 3) to develop a predictive equation for administrators's leadership and conflict management that can forecast the organizational health of educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong. The research instrument used in this study was a five-point rating scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.979. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The sample used in this research consisted 270 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong in the academic year 2024. It was determined according to the Krejcie and Morgan table (Krejcie & Morgan, 1970) by using stratified random sampling followed by simple random sampling. The research results found that 1) The levels leadership, conflict management of administrators, and organizational health of the institutions under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong were all high overall. 2) Leadership and organizational health showed a strong positive correlation, with statistical significance at the .01 while conflict management and organizational health showed a weak positive correlation, with statistical significance at the .05 level. 3) A predictive equation for administrators' leadership and conflict management was developed, identifying four variables: academic leadership style (X_3), transformational leadership style (X_1), collaborative executive conflict management style (X_7), and avoidant style (X_4). These variables could jointly predict the organizational health of educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong at 74.60% with statistical significance at the .01 level. The prediction equations are: raw score form $Y = 1.359 + 0.209X_3 + 0.167X_1 + 0.354X_7 - 0.049X_4$ standard score form $Z = 0.239Z_{X_3} + 0.186Z_{X_1} + 0.406Z_{X_7} - 0.127Z_{X_4}$

Keyword : LEADERSHIP, CONFLICT MANAGEMENT, ORGANIZATIONAL HEALTH

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ผู้ซึ่งได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ และให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งตลอดกระบวนการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชไมพร ดิสภาพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม คณะกรรมการพิจารณาและสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่าเพื่อให้งานการศึกษานี้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ และอาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิเคราะห์ผลการวิจัยได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เพื่อพัฒนาการศึกษา พร้อมทั้งขออุทิศเป็นเครื่องบูชาคุณแด่ บิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้ให้ชีวิต ให้โอกาส วางรากฐานทางการศึกษา และมอบความรู้ ตลอดจนคำแนะนำอันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตาตลอดมา

วรพันธ์ รอดสกลิตย์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
สมมติฐานของการวิจัย.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง.....	19
1.1 ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา	19
1.2 ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่.....	20
1.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา	22
1.4 ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัด.....	29

2. การบริหารสถานศึกษา.....	30
2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	30
2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	31
2.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
3. สุขภาพองค์การ	35
3.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ	35
3.2 ความหมายของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา	37
3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ	38
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	53
4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	53
4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	55
4.3 แนวคิดเกี่ยวกับแบบของภาวะผู้นำ.....	57
4.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	59
4.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	59
4.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	61
4.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	63
4.5.1 ความหมายของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	63
4.5.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	64
4.6 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ	66
4.6.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ	66
4.6.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ	68
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง	70
5.1 ความหมายของความขัดแย้ง	70

5.2 ประเภทของความขัดแย้ง.....	71
5.3 ความหมายของการบริหารความขัดแย้ง	74
5.4 แนวทางการบริหารความขัดแย้ง.....	75
6. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา.....	84
7. ความสัมพันธ์ของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา.....	86
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	87
8.1 งานวิจัยในประเทศ.....	87
8.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	110
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	116
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	116
1.1 ประชากร	116
1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	116
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	117
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	119
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	121
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	123
6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ	123
6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	123
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	124
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	124
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	125
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	126

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และ ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง	128
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง	146
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง	151
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	153
สรุปผลการวิจัย	153
อภิปรายผลการวิจัย	155
ข้อเสนอแนะ	166
บรรณานุกรม	169
ภาคผนวก.....	183
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ	184
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย(IOC)...	186
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	191
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย	203
ภาคผนวก จ หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรม.....	207
ประวัติผู้เขียน.....	210

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง	29
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสภาพองค์การของสถานศึกษา.....	50
ตาราง 3 การสังเคราะห์แบบของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร	82
ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียน	117
ตาราง 5 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	126
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน	128
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ	128
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายข้อ	130
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ	131
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน	132
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบหลีกเลี่ยง โดยรวมและรายข้อ .	133
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบยอมให้ โดยรวมและรายข้อ	134
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบประนีประนอม โดยรวมและรายข้อ	135

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบร่วมมือ โดยรวมและรายข้อ.....	136
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบเอาชนะ โดยรวมและรายข้อ ...	137
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน.....	138
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความสามัคคี โดยรวมและรายข้อ	139
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม โดยรวมและรายข้อ.....	140
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านเป้าหมาย โดยรวมและรายข้อ .	141
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ โดยรวมและรายข้อ.....	142
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านขวัญและกำลังใจ โดยรวมและราย ข้อ.....	143
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมและ รายข้อ	144
ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับสภาพองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน	146

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง รายด้าน.....	147
ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน.....	148
ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง รายด้าน.....	149
ตาราง 27 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวม.....	150
ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง	151

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัย.....	17
---	----



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษามีความสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน เนื่องจากการศึกษาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาประเทศชาติ สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญของสังคมที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2579) ได้มีการพัฒนาการศึกษาของประเทศโดยมีเป้าหมายสำคัญในการให้โอกาสประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเท่าเทียม มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาค สามารถพัฒนาศักยภาพทั้งในด้านวิชาการและทักษะชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะและความสามารถในการเผชิญกับอนาคตได้ มีการบริหารจัดการการศึกษาอย่างประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัตและรวดเร็ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สามารถกล่าวได้ว่า สถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น สะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ส่งผลให้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ นั่นคือ การแสดงถึงสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

สุขภาพองค์การ คือ สภาวะการทำงานภายในองค์การที่สอดคล้องกับภารกิจและการตอบสนองต่อการปฏิบัติหน้าที่สำคัญในระบบสังคม ซึ่งรวมถึงการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การประสานงาน และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ เพื่อให้้องค์การมีความสามารถในการดำรงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม (Hoy & Miskel, 1991) การศึกษาสุขภาพองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผน เปลี่ยนแปลงให้้องค์การเกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่ดี นำทำงาน และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของทั้ง้องค์การและสังคม ซึ่งสุขภาพองค์การจึงถือเป็นสัญลักษณ์แห่งความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มที่ โดยสมาชิกใน้องค์การสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข (พรสุรีย์ แก้วพิลา, 2561) ในทางตรงข้าม หากสุขภาพของ้องค์การไม่ดีจะทำให้การบริหารงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย อาจนำไปสู่ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ ส่งผลเสียต่อการดำเนินงานและทำให้ภารกิจของ้องค์การไม่สามารถบรรลุผลตาม

ที่ตั้งไว้ได้ สุขภาพองค์การถือเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ โดยองค์ประกอบของสุขภาพองค์การสะท้อนถึงทั้งประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Hoy & Forsyth, 1986) ซึ่งองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดสุขภาพองค์การนั้น ได้รับการเสนอโดยนักทฤษฎีหลายท่านโดย ไมล์ (Miles, 1973) ได้เสนอองค์ประกอบของสุขภาพองค์การ 10 มิติ คือ 1) เป้าหมาย 2) มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม 3) ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ 4) มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม 5) ความสามัคคี 6) ขวัญและกำลังใจ 7) นวัตกรรม 8) ความอิสระ 9) การปรับตัว 10) ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ในขณะที่ ฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1997) ได้เสนอมิติการวัดสุขภาพองค์การไว้ 6 มิติ ดังนี้ 1) เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) การอยู่ร่วมกันของครู 6) การมุ่งเน้นวิชาการ ส่วน เฟลด์แมน และฮอย (Feldman & Hoy, 2000) ได้เสนอสุขภาพองค์การพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 7 ด้านดังนี้ 1) ความเข้มแข็งขององค์การ 2) อิทธิพลของผู้บริหาร 3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ 4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ 5) การสนับสนุนทรัพยากร 6) ขวัญในการปฏิบัติงาน 7) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ

เมื่อพิจารณาความมุ่งหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ซึ่งกำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความรับผิดชอบในการพัฒนาเยาวชนส่วนใหญ่ของประเทศ จำเป็นต้องมีสุขภาพองค์การที่ดี ในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ อันจะส่งผลให้สถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากสังคมในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขตามความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แต่ในปัจจุบันพบว่า สถานศึกษายังมีปัญหที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะความเท่าเทียมกันของโอกาสทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ครูมีภาระงานมากเกินไป ไม่สามารถสอนได้อย่างเต็มที่ อัตรากำลังใจไม่เพียงพอ การจัดสรรทรัพยากรยังไม่เหมาะสม ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หลักสูตรยังไม่ตอบสนองต่อ

การเปลี่ยนแปลง การสั่งการจากส่วนกลางไม่ชัดเจน ยังรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางมากเกินไป การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนยังไม่เพียงพอ มีปัญหาประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร ที่มีสัดส่วนรายจ่ายด้านการศึกษาสูง แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) นอกจากนี้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่า ผู้เรียนยังมี ข้อบกพร่องในด้านการคิดวิเคราะห์ขั้นสูง ขาดความมั่นใจในตนเอง และไม่กล้าที่จะแสดงออก อย่างสร้างสรรค์ โดยมักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความบันเทิงและการสื่อสารมากกว่าการ เรียนรู้ รวมทั้งยังขาดวินัยและความรับผิดชอบในการศึกษา ในส่วนของผู้บริหาร ครู และบุคลากร บางคนก็ยังขาดทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการสอนผ่านระบบออนไลน์และการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ ทันสมัย อีกทั้งยังมีการงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอน ส่งผลให้ขาดขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน และขาดแรงจูงใจในการเป็นครูมืออาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2565)

สภาพของสถานศึกษาในปัจจุบันจึงถือได้ว่า เป็นปัญหาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สุขภาพองค์การของสถานศึกษา คือการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนอง การกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการ ปรับตัวและพัฒนาต่อไปเพื่อคงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในสังคมและ ภายนอกองค์การได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน ในระยะที่ผ่านมานี้มีนักวิชาการเห็นความสำคัญ ของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาและนำมาศึกษาวิจัยดังผลงานวิจัยของ สุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา อย่างมาก เมื่อผู้บริหารอุทิศตนในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำกับติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนบุคลากรมีความสามารถในการประสานงานทั้งภายใน และภายนอกองค์การ มีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและองค์การสุขภาพองค์การดี อีกทั้งงานวิจัย ของ ญัฐนิการ์ แก้วสุธา (2564) ได้ข้อค้นพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารมี ความสัมพันธ์กันทางบวกกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน และการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน ดังนั้น แบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ และแบบการบริหารความขัดแย้งจะส่งผลต่อสุขภาพองค์การสถานศึกษา ซึ่งแบบภาวะผู้นำเป็น คุณลักษณะของผู้นำที่ผู้นำจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพราะจะทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการอยู่กับองค์การ (โชติกา แสงอรุณ, 2560)

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว เพราะผู้นำจะมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่เพียงแต่การดำเนินงานตามกรอบงานประจำเท่านั้น แต่ยังต้องสร้างผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรให้เติบโตในท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำจึงต้องนำแนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับตัวและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน (Wright & Noe, 1996) ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการชักจูง และโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา ความเป็นกันเอง และความเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมเสมอภาค และสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาลำบากเหล่านั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งยังสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ (มะสุกรี ตายะกาเร็ง, 2565) แบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ 2 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเน้นการเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้น ซึ่งผู้นำจะทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน และในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง จากงานวิจัยของ โซติกา แสงอรุณ (2560) พบว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับสภาพองค์การของโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อสนับสนุนให้นักเรียนมีความก้าวหน้าในด้านการเรียนรู้ โดยจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าหมายของโรงเรียน และดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาของนักเรียน (Leithwood, 2005) จากงานวิจัยของ ฮานีฟี และ รามาซาน (Hanifi & Ramazan, 2017) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับสภาพองค์การของโรงเรียน

ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มรู้สึกว่าการกระทำที่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อความต้องการหรือผลประโยชน์ของตน ซึ่งมักเกิดจากความไม่สอดคล้องกันเป้าหมายและอารมณ์ แม้ว่าความขัดแย้งจะนำไปสู่ผลลบ แต่หากสามารถเปลี่ยนเป็นความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ จะช่วยให้ทุกฝ่ายหาข้อยุติที่น่าพอใจและส่งเสริมการเจรจาและความร่วมมือได้มากขึ้น พัทธราภรณ์ เพ็งสกุล (2551) เสนอว่า การบริหารความขัดแย้งเป็นการดำเนินการเพื่อให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยใช้เทคนิควิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง มีทั้งการกระตุ้นความ

ขัดแย้ง การลดความขัดแย้ง และการหาวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง ซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นต้องรู้ และสังเกตให้ได้ว่า สถานการณ์ใดควรใช้เทคนิควิธีการใด เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในหน่วยงานนั้นมีความสุข และพร้อมที่จะทำการพัฒนาหน่วยงานต่อไป

สถานศึกษาเป็นองค์การที่มีบทบาทสำคัญในสังคม ซึ่งมีบุคคลจำนวนมากมาร่วมกันทำงาน โดยประกอบไปด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษาหลายระดับ เช่น ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักการภารโรง เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ และนักเรียนที่มีความหลากหลายทั้งในด้านความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และทักษะเฉพาะตัว การทำงานร่วมกันภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อาจนำไปสู่พฤติกรรมหรือการแสดงออกที่แตกต่างกัน จนเกิดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 หนึ่งในสาเหตุที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จหรือขาดประสิทธิภาพ คือปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงปัญหาความขัดแย้งระหว่างครูกับครู ซึ่งมักจะเห็นได้ว่าครูในหน่วยงานเดียวกันมีการทะเลาะเบาะแว้ง แบ่งพรรคแบ่งพวก และมีความอิจฉาริษยากัน ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และการขาดความสามัคคีในทีมงาน (จิตรพัชร ชัยรัตนศิริกุล, 2556) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องให้ความสนใจต่อปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและเอาใจใส่ที่จะหาวิธีการบริหารความขัดแย้งอย่างจริงจัง เอาใจใส่ หรือมีแนวทางการบริหารความขัดแย้งอย่างจริงจัง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของสถานศึกษา และเพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ รักชูชีพ (Rakchuchip, 2010 อ้างถึงใน ณัฐณิการ์ แก้วสุธา, 2564) อธิบายว่า ผู้บริหารที่สามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีคุณภาพย่อมส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนให้เป็นสถานที่น่าปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Çelik & Tosun (2019) พบว่า กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสัมพันธ์กับองค์การที่มีสุขภาพดี เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ณัฐณิการ์ แก้วสุธา (2564) พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของโรงเรียน และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอีกด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีพันธกิจสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สร้างโอกาสความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ภายใต้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการ

เรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่องค์กรที่เป็นเลิศ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยมีเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาเพื่อให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยทุกรูปแบบ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมี สุขภาวะที่ดี รู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ จรรยาบรรณ และมาตรฐาน วิชาชีพ สถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) สร้างเสริมคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ยกย่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการ แต่เมื่อพิจารณาจากสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง พบว่า ผู้เรียนยังมีข้อบกพร่องในด้านการคิดวิเคราะห์ขั้นสูง ขาดความมั่นใจใน ตนเอง และไม่กล้าที่จะแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ โดยมักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความบันเทิง และการสื่อสารมากกว่าการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังขาดวินัยและความรับผิดชอบในการศึกษา ในส่วน ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรบางคนก็ยังขาดทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการสอนผ่านระบบออนไลน์ และการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย อีกทั้งยังมีภาระงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอน ส่งผลให้ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และขาดแรงจูงใจในการเป็นครูมืออาชีพ ภาระงานอื่นมี ปริมาณมาก การจัดสรรทรัพยากรไม่เหมาะสม ขาดแคลนงบประมาณ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2565) เมื่อพิจารณาข้อมูลดังกล่าวมา ทำให้ทราบว่า สถานศึกษายังประสบปัญหาในการบริหารจัดการที่ไม่สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมไปถึงการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ ของ โรงเรียนที่ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่คาดหวัง สถานการณ์เช่นนี้อาจเรียกได้ว่า เป็นปัญหาของสภาพองค์กรของสถานศึกษาในปัจจุบัน

จากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อย่างไร เพื่อจะนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการ พัฒนาวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหาร และพัฒนาสภาพองค์กรของ สถานศึกษา อันจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและคุณภาพการศึกษา

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อยู่ในระดับใด
2. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
3. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่สามารถทำนายสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่สามารถทำนายสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางการพัฒนาองค์การ พัฒนาทักษะของภาวะผู้นำในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อันจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อันจะก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้รับบริการ ตลอดจนประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ 1) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน 3) แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร 5 แบบ ประกอบด้วย 1) แบบหลีกเลี่ยง 2) แบบยอมให้ 3) แบบประนีประนอม 4) แบบร่วมมือ 5) แบบเอาชนะ สุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 1) ความสามัคคี 2) มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม 3) เป้าหมาย 4) ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ 5) ขวัญและกำลังใจ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวนทั้งสิ้น 919 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 270 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Mogan, 1970) โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 แบบ ดังนี้

- 1) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2) แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
- 3) แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ

และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 แบบ ดังนี้

- 1) แบบหลีกเลี่ยง
- 2) แบบยอมให้
- 3) แบบประนีประนอม
- 4) แบบร่วมมือ
- 5) แบบเอาชนะ

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ สุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสามัคคี
- 2) มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม
- 3) เป้าหมาย
- 4) ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ
- 5) ขวัญและกำลังใจ
- 6) การมุ่งเน้นวิชาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้นำใช้เพื่อมีอิทธิพลและกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้นำจะใช้อิทธิพลในการชี้นำ จูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามคำแนะนำหรือแนวทางที่ผู้นำได้กำหนดขึ้น โดยที่ผู้ตามนั้นเต็มใจที่จะทำตามคำสั่งหรือทำงานอย่างมีแรงจูงใจในระดับสูง รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีต้องมีทักษะในการสื่อสารทั้งในด้านศาสตร์ (การใช้ข้อมูลและเหตุผล) และศิลป์ (การสร้างแรงบันดาลใจและความสัมพันธ์ที่ดี) เพื่อให้สามารถจัดการกับงานและผู้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่ดียังต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มให้เกิดความเชื่อมั่นและความร่วมมือระหว่างกัน ผู้นำต้องสามารถปรับตัวและใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการทำงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้กลุ่มหรือองค์การสามารถดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 3 แบบ ดังนี้

1.1 แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้ทำงานเกินความคาดหวัง ผ่านการยกระดับความพยายามของบุคลากรภายในสถานศึกษาจนเกินขีดจำกัดที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการสร้างความไว้วางใจและกระตุ้นให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความจงรักภักดีต่อองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาองค์การไปข้างหน้า โดยกล้าเสี่ยงและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีแรงจูงใจให้และมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงและมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกระตุ้นและเปลี่ยนแปลงวิถีคิดของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้เห็นและยอมรับวิสัยทัศน์ของผู้นำ

1.2 แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานสำเร็จตามที่ตกลงกันไว้ ทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษา รู้สึกพึงพอใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับผลประโยชน์จาก ผลงานที่ดีของบุคลากรภายในสถานศึกษา หัวใจสำคัญของภาวะผู้นำแบบนี้คือการกำหนด ข้อตกลงที่ชัดเจนในการมอบรางวัลหรือการลงโทษ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรภายในสถานศึกษา ทำงานได้ดีและช่วยให้องค์การของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

1.3 แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการ นำทักษะและความรู้ด้านวิชาการมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหาร หลักสูตร การประเมินผล การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษา และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทางการศึกษา สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ พร้อมกับพัฒนา หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้ ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยใช้ทั้งศาสตร์ และศิลปะของภาวะผู้นำ เพื่อการกระตุ้นให้ เกิดความขัดแย้งที่มีลักษณะสร้างสรรค์ เนื่องจากความขัดแย้งไม่สามารถกำจัดให้หมดไปได้ แต่ หากบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมได้ ก็จะทำให้องค์การมีประสิทธิผลและ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีสร้างสรรค์ให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า ประกอบด้วย 5 แบบ ดังนี้

2.1 แบบหลีกเลี่ยง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการหลีกเลี่ยง การเผชิญหน้าและมีการร่วมมือในระดับต่ำ โดยไม่พยายามแก้ไขปัญหาก็หรือร่วมมือในการหา ทางออก ซึ่งไม่สนใจความต้องการของตนเองและผู้อื่น แสดงออกถึงการหลีกเลี่ยงปัญหา ความ เชื่อยชา และการไม่ใส่ใจต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยพยายามรักษาตนเองให้ห่างจากความ ขัดแย้งด้วยความเชื่อว่า ความขัดแย้งจะลดลงตามกาลเวลา โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจช่วยแก้ไข ปัญหาโดยธรรมชาติ ข้อเสียของพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงคือความขัดแย้งบางอย่างอาจทวีความ รุนแรงขึ้นจนไม่สามารถแก้ไขได้ แต่หากสถานการณ์ความขัดแย้งไม่รุนแรงและไม่อยู่ในช่วงวิกฤต การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งอาจมีประโยชน์ในบางกรณี

2.2 การยอมให้ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเอาชนะในระดับต่ำแต่แสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับสูง เน้นการเอาใจใส่ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อื่น มีการดำเนินการตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน โดยเป็นผู้เสียสละปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามที่ต้องการ และใช้วิธีการแก้ไขปัญหที่ไม่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกเจ็บปวดหรือไม่สบายใจ โดยไม่ต้องการให้เกิดการบาดหมางใจระหว่างบุคคล

2.3 การประนีประนอม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้ทั้งสองฝ่ายยอมเสียบางอย่างเพื่อให้ได้บางอย่างกลับมา มีการรับฟังและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย โดยเป็นการพบกันคนละครั้งทาง มีการส่งเสริมให้คู่กรณีพยายามเข้าใจมุมมองของอีกฝ่าย ลดความยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเองลง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยปราศจากการใช้วิธีการที่รุนแรง

2.4 การร่วมมือ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแก้ปัญหาที่ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้พูดคุยร่วมกัน มีการใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาอันเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งกัน และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและสมประสงค์ทั้งแก่ตนเอง และบุคคลอื่น

2.5 การเอาชนะ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการมุ่งเอาชนะในระดับสูงและร่วมมือในระดับต่ำ เน้นการเอาใจตนเองหรือมุ่งชัยชนะของตนเป็นประการสำคัญ มีความเชื่อมั่นว่าความคิดเห็นและวิธีการแก้ปัญหของตนเองเป็นวิธีที่ดีที่สุด ไม่คำนึงถึงประโยชน์หรือความสูญเสียของผู้อื่น อาศัยอำนาจหรือตำแหน่งของตนในการแก้ปัญหา มีการอ้างระเบียบหรือการออกกฎระเบียบเพื่อให้ตนได้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหความขัดแย้ง

3. สุขภาพขององค์กร หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปตามภารกิจ และการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาต่อไปเพื่อคงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในสังคมและภายนอกองค์กรได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

3.1 ความสามัคคี หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่รักใคร่ปรองดอง และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน บุคลากรรู้จักตัวเองและมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความเชื่อฟังและพร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการ

ปฏิบัติงาน รวมถึงการแก้ปัญหาของผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับปริมาณงานเฉลี่ยอย่างเท่าเทียมกัน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีความอิสระในการปฏิบัติงาน

3.3 เป้าหมาย หมายถึง สถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนอันเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนภายในองค์กรของสถานศึกษา โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและดำเนินการตามเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายของสถานศึกษาสามารถปรับตัวกับความท้าทายและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์กรจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่สถานศึกษามีอยู่และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

3.4 ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระจายอำนาจไปยังบุคลากรอย่างมีความยุติธรรมและทั่วถึง มีการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการของบุคลากร และให้ความสำคัญกับข้อเสนอจากบุคลากร

3.5ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและการทำงานร่วมกัน โดยการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้เติบโตและพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงการสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยในที่ทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นในการพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า

3.6 การมุ่งเน้นด้านวิชาการ หมายถึง สถานศึกษาต้องการให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางวิชาการของนักเรียน ให้ความสำคัญกับงานวิชาการ และเป็นภารกิจหลักของ

สถานศึกษา โดยมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่บริการ 2 จังหวัด 13 อำเภอ ได้แก่ จังหวัดสิงห์บุรี ประกอบไปด้วยอำเภอเมืองสิงห์บุรี อำเภอบางระจัน อำเภอพรหมบุรี อำเภอดำรงราษฎร์ อำเภออินทร์บุรี อำเภอท่าช้าง และจังหวัดอ่างทอง ประกอบไปด้วยอำเภอเมืองอ่างทอง อำเภอไชโย อำเภอป่าโมก อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอแสวงหา อำเภอวิเศษชัยชาญ อำเภอสว่างแก้ว มีวิสัยทัศน์คือ องค์การที่เป็นเลิศในพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 26 โรงเรียน

4.1 ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

4.2 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

4.3 โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. **ภาวะผู้นำ** ผู้วิจัยทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของ ลีธวูด (Leithwood, 2005) คอร์กมาซ (Korkmaz, 2007) อาลิค-เมียลคาเรก และฮอย (Alig-Mielcarek & Hoy, 2005) โทปรัค และคณะ (Toprak et al., 2015) ฮานีฟี และ รามาซาน (Hanifi & Ramazan, 2017) ดาร์วิชี และคณะ (Darvishi et al., 2024) พนิดานามบุรี (2555) กรรณิกา ปัญญะติ (2558) โชติกา แสงอรุณ (2560) สรัญญณี อุสินยาง และคณะ (2560) สุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ (2565) จากสารสนเทศข้างต้น สามารถสรุปถึงความสอดคล้องกันในรูปแบบของภาวะผู้นำได้ 3 แบบ คือ 1) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน 3) แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ

2. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับของ ฮาวัต และ ลอนดอน (Howat & London, 1980) เอเวอราวด์ และ มอริส (Everard & Morris, 1985) โทมัส และ คิมมันน์ (Thomas & Kimann, 1987) จอห์นสัน และ จอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1987) สมิท สัทนุกร (2550) สามารถสรุปเป็นแบบการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย 5 แบบ ดังนี้ 1) แบบหลีกเลี่ยง 2) แบบยอมให้ 3) แบบประนีประนอม 4) แบบร่วมมือ 5) แบบเอาชนะ

3. สุขภาพองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบสุขภาพองค์การของไมล์ (Miles, 1973) ฮอย และ ฟอริซท์ (Hoy & Forsyth, 1986) สตีเวน กัวมาเซีย (Steven Guarnaccia, 1994) เฟลด์แมน และ ฮอย (Feldman & Hoy, 2000) ฮอย และ ซาโบ (Hoy & Sabo, 1997) ธนัตติยา จาตุรนต์ (2558) เนาวรัตน์ ช่างเครื่อง (2563) สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของสุขภาพองค์การ มีดังนี้ 1) ความสามัคคี 2) มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม 3) เป้าหมาย 4) ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ 5) ขวัญและกำลังใจ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยและบทความทางวิชาการเกี่ยวกับได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาไว้มากมาย โดย ลีธวูด (Leithwood, 2005) ได้เสนอว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อสนับสนุนให้นักเรียนมีความก้าวหน้าในด้านการเรียนรู้ โดยจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าหมายของโรงเรียน และดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาของนักเรียน จากผลการวิจัยของคอร์กมาส (Korkmaz, 2007) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อความพึงพอใจในงานของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่ส่งผลกระทบทางอ้อมต่อสุขภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับ อาลิก-เมียลคาเรก และ ฮอย (Alig-Mielcarek & Hoy, 2005) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในขณะเดียวกันผู้บริหารควรมุ่งเน้นการพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน สร้างเป้าหมายร่วมกับครู พังความคิดเห็น และจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ส่วนงานวิจัยของ โทปรัค และคณะ (Toprak et al., 2015) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อระดับสุขภาพขององค์การของโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ดีต่อสุขภาพ ในขณะที่รูปแบบภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับสุขภาพขององค์การ

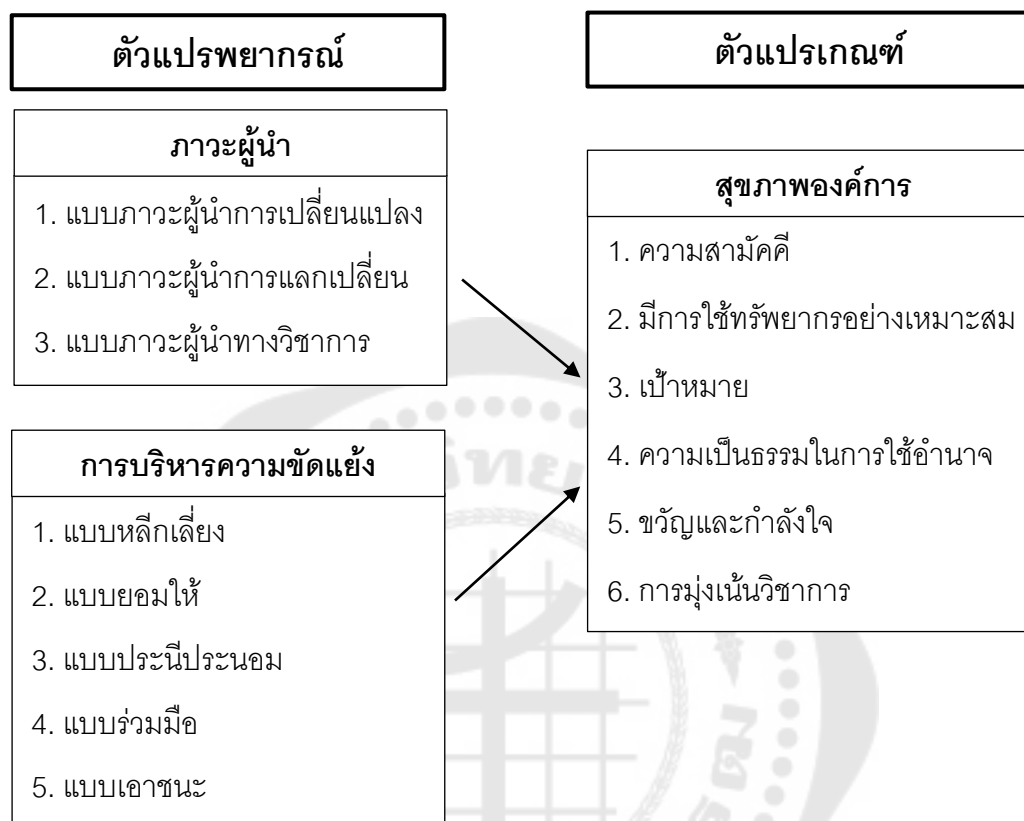
ในขณะที่ ฮานีฟิ และ รามาซาน (Hanifi & Ramazan, 2017) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการและสุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวก ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการตามพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในการกำหนดและแบ่งปันวัตถุประสงค์ของโรงเรียนในระดับสูงสุด ส่งผลให้สุขภาพองค์การของโรงเรียนมีการพัฒนาในเชิงบวก ส่วน ดาร์วิชี และคณะ (Darvishi et al., 2024) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลดีต่อสุขภาพขององค์การและความมุ่งมั่นของพนักงาน สอดคล้องกับ กรรณิกา ปัญญะติ (2558) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สรัญญ์ อุเด็นยาง และคณะ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ ส่วนงานวิจัยของ โชติกา แสงอรุณ (2560) พบว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียน เป็นไปตามการศึกษาของ พนิดา นามบุรี (2555) ที่ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ การที่ผู้นำดำเนินการให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตามเป็นสำคัญ โดยผู้นำจะใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเพื่อเสริมแรงตามสถานการณ์ และกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวัง ผ่านการเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของผู้ตามกับรางวัลและการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ งานวิจัยของ สุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ (2565) พบว่า ปัจจัยสุขภาพองค์การด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญและส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอย่างมาก เมื่อผู้บริหารอุทิศตนในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนบุคลากร มีความสามารถในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพองค์การ เมื่อองค์การมีสุขภาพที่ดี ก็จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงาน เกิดการบูรณาการ องค์การสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง รวมถึงความสามารถขององค์การในการทำหน้าที่ย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและเพียงพอ และมีความสามารถขององค์การในการเติบโตและพัฒนาไปพร้อม ๆ กันจนบรรลุเป้าหมาย

จากข้อมูลสารสนเทศดังที่กล่าวมา สามารถสรุปเบื้องต้นได้ว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

5. ความสัมพันธ์ของการบริหารความขัดแย้งกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยและบทความทางวิชาการเกี่ยวกับได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของการบริหารความขัดแย้งกับสุขภาพองค์การของ

สถานศึกษาไว้มากมาย โดยผลการวิจัยของ โชติพงษ์ ถาวรโชติ (2559) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 63.30 ส่วนงานวิจัยของ แบมสัน และ ไอแซค (Bamson & Isaac, 2019) พบว่า รูปแบบการจัดการความขัดแย้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับความสามัคคีพนักงานของหน่วยงาน และพนักงานของหน่วยงานรัฐบาลกลางมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพขององค์การโดยรวม สอดคล้องกับ เซลิก และ โตซุน (Çelik & Tosun, 2019) พบว่า ครูส่วนใหญ่คิดว่าโรงเรียนเป็นองค์การที่มีสุขภาพดีมากในความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้ง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปิยะรัตน์ โสกา และคณะ (2558) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการยอมให้ และด้านการร่วมมือ สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรีได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิการ์ แก้วสุธา (2564) พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน (ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการยอมให้ และด้านการเอาชนะ) ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ร้อยละ 73.00

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของแบบการบริหารความขัดแย้งกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งยังมีส่วนทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงนำผลดังกล่าวไปสู่การทำวิจัยหัวข้อ ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบที่ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีความสัมพันธ์กัน
2. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสามารถทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิชาการ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
 - 1.1 ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา
 - 1.2 ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่
 - 1.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา
 - 1.4 ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัด
2. การบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. สุขภาพองค์การ
 - 3.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
 - 3.2 ความหมายของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
 - 3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 4.3 แนวคิดเกี่ยวกับแบบของภาวะผู้นำ
 - 4.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
 - 4.5.1 ความหมายของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
 - 4.5.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

- 4.6 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 4.6.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 4.6.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง
 - 5.1 ความหมายของความขัดแย้ง
 - 5.2 ประเภทของความขัดแย้ง
 - 5.3 ความหมายของการบริหารความขัดแย้ง
 - 5.4 แนวทางการบริหารความขัดแย้ง
- 6. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
- 7. ความสัมพันธ์ของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
- 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

1.1 ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนสิงห์บุรี เลขที่ 118 หมู่ที่ 1 ตำบลบางมัญ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี รหัสไปรษณีย์ 16000 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 26 โรงเรียน กระจายอยู่ในพื้นที่ 2 จังหวัด ดังนี้ จังหวัดสิงห์บุรีตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร 142 กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 822,478 ตารางกิโลเมตร หรือ 514,049 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง คือ ทิศเหนือติดต่อกับ จังหวัดชัยนาท และ จังหวัดนครสวรรค์ ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดอ่างทอง ทิศตะวันออกติดต่อกับ จังหวัดลพบุรี ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดชัยนาท และ จังหวัดสุพรรณบุรี หน่วยการปกครอง การปกครองแบ่งออกเป็น 6 อำเภอ ประกอบด้วย 1) อำเภอเมืองสิงห์บุรี 2) อำเภอบางระจัน 3) อำเภอดำรงราษฎร์ 4) อำเภอพรหมบุรี 5) อำเภอท่าช้าง 6) อำเภออินทร์บุรี มีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด จำนวน 12 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 7,141 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565 เทอม 1/2565)

จังหวัดอ่างทองเป็นพื้นที่ราบลุ่มภาคกลาง ห่างจากกรุงเทพมหานครมาตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 32 (บางปะอิน-พยุหะคีรี) ระยะทางประมาณ 108 กิโลเมตร และเส้นทางเรือตามแม่น้ำเจ้าพระยาถึงตลาดท่าเตียนระยะทางประมาณ 120 กิโลเมตร มีรูปร่างลักษณะคล้ายรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัสมีส่วนกว้างตามแนวทิศตะวันออกถึง ทิศตะวันตกและส่วนยาวตามแนวทิศเหนือถึงทิศใต้ใกล้เคียงกัน คือ ประมาณ 40 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 968.372 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 605,232.5 ไร่ และมีอาณาเขตทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดสิงห์บุรี ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดสุพรรณบุรี หน่วยการปกครอง การปกครองแบ่งออกเป็น 7 อำเภอ ประกอบด้วย 1) อำเภอเมืองอ่างทอง 2) อำเภอไชโย 3) อำเภอป่าโมก 4) อำเภอโพธิ์ทอง 5) อำเภอแสวงหา 6) อำเภอวิเศษชัยชาญ 7) อำเภอสามโก้ มีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด จำนวน 14 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 11,194 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565 เทอม 1/2565)

1.2 การกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่ กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์การการปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. ข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

- (1) กลุ่มอำนวยการ
- (2) กลุ่มนโยบายและแผน
- (3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- (5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- (6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- (8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- (9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- (10) กลุ่มกฎหมายและคดี

4. ตามข้อ 1 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมภารกิจอำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มกฎหมายและคดี ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560

1.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

"องค์การที่เป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษา"

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ด้วยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ภายใต้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวเข้ากับโรคอุบัติใหม่
4. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และมีทักษะในศตวรรษที่ 21
5. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ
6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่องค์กรที่เป็นเลิศภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goals)

1. มีนวัตกรรมจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค ทั่วถึง และเท่าเทียม
3. ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
4. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีการนำข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาปลอดภัยทุกรูปแบบ

2. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกคน

3. ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาปลอดภัยทุกรูปแบบ

เป้าหมาย

ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับภัยรูปแบบต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตเพื่อสามารถดำเนินชีวิตในวิถีใหม่และชีวิตวิถีถัดไปได้อย่างถูกต้อง

2. ส่งเสริมการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ให้ได้รับความปลอดภัยจากภัยทั้ง 4 ด้าน และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเปิดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเหตุ เพื่อสื่อสารกับ สพท. โดยตรง รวมถึงการใช้ Big Data และแอปพลิเคชันในการเฝ้าระวังเชิงรุก และส่งเสริมการเชื่อมโยงฐานข้อมูลทั้งหน่วยงานในสังกัดและภายนอก ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที

3. สนับสนุนหรือประสานการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้อาคารเรียนอาคารประกอบของสถานศึกษาเอื้อต่อการเรียนรู้ และความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

4. ส่งเสริม และประสานการสนับสนุนบุคลากรด้านจิตวิทยา และบุคลากรด้านความปลอดภัย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

5. ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา ให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยของผู้เรียน ให้มีทักษะในการป้องกันและปรับตัว

6. ส่งเสริมให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และจัดทำแผนบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย ของโรงเรียนในสังกัด รวมถึงแผนรองรับภัยพิบัติฉุกเฉิน และจัดระบบความปลอดภัยในภาพรวมให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกคน

เป้าหมาย

ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค ทั้งถึง และเท่าเทียม

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบสารสนเทศ และมีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ ในการติดตาม คำนวณนักเรียน เพื่อช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน ให้กลับสู่ระบบการศึกษา หรือได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาให้มีเทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรมในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกคน ได้เข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ
3. ส่งเสริมให้สถานศึกษา จัดการศึกษาที่สนองต่อความสามารถพิเศษ ได้เต็มตามศักยภาพ
4. ส่งเสริมเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส มีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาการและทักษะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นสามารถพึ่งตนเองได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
5. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานระดมทรัพยากรเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าถึงแพลตฟอร์มการจัดการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอนที่มีคุณภาพ และการประเมินและพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized learning) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ
3. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs)

แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1. ส่งเสริมสถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่น การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษามาสู่การปฏิบัติ
2. ส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาพหุปัญญารายบุคคลโดยครูออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดคล้องตามบริบทและวัฒนธรรม คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลตามความถนัด ความสนใจ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
3. ส่งเสริมการศึกษาตามขีดความสามารถของผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานความถนัดและศักยภาพของแต่ละบุคคล วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่านคณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
5. ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนที่นำไปสู่ Digital Life & Learning
6. ส่งเสริมให้นักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการชีวิตประจำวันและหารายได้ระหว่างเรียน (Startup)
7. บูรณาการการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อด้านอาชีพและการประกอบอาชีพ หรือการมีงานทำตามความความต้องการและความถนัดของผู้เรียน
8. ส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน
9. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเทคโนโลยี AI (Artificial Intelligence Technology) มาเป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำให้เกิดแนวคิด (Idea) ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม
10. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนนำเสนอนวัตกรรมของตนเองเพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการสื่อสารนวัตกรรมสู่สังคม คุณลักษณะจิตอาสา และแบ่งปันนวัตกรรมกับบุคคลอื่น

แนวทางการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น
2. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู
3. พัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment For Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล (Personal Learning)
4. สนับสนุนการพัฒนาระบบและการบริหารจัดการกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และระบบการนิเทศการศึกษา และการสอนงานของครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษา
5. ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) เป็นศูนย์กลาง ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน
6. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ร่วมกันออกแบบนวัตกรรมจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่นำไปใช้กับการเรียนการสอนในชั้นเรียน
7. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดทำสื่อและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่
3. บูรณาการการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อด้านอาชีพและการประกอบอาชีพหรือการมีงานทำตามความความต้องการและความถนัดของผู้เรียน
4. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมคุณภาพสถานศึกษาเพื่อเป็นกลไกความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาแกนนำและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบตามหลักธรรมาภิบาลโดยใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการนำข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการได้อย่างเหมาะสมภายใต้หลักธรรมาภิบาลและมีระบบบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

2. มีนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ

1. ส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้ระบบข้อมูล การจัดการและรายงาน (ปพ. Online / ระบบรายงานผลต่อพระราชบัญญัติอำนวยการความสะดวก / ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา / สพท. / สพฐ. / นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา อาคาร คุรุภัณฑ์)

2. ส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้ระบบบริหารด้านการจัดการศึกษาพื้นฐานที่ดีที่เป็นระบบเดียวเพื่อลดภาระงานครู ลดความซ้ำซ้อนของระบบงาน และการจัดเก็บข้อมูล

3. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่ให้มีการบริหารจัดการตามมาตรฐาน PMQA และส่งเสริมให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานอื่น ๆ

4. เสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร

5. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน

6. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

7. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาทั้งในและนอกสังกัดเพื่อบูรณาการการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

8. ส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร

9. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการศึกษาจากภาคส่วนต่าง ๆ

10. บูรณาการการบริหารจัดการทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่องในการจัดการศึกษา

11. พัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้มีคุณภาพ ยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเฉพาะโรงเรียนคุณภาพประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) และโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

แนวทางการพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา

1. สนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นต้นแบบรองรับการเป็นพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาตามบริบทพื้นที่
3. พัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ ศึกษาของผู้เรียนรวมทั้งดำเนินการให้มีการขยายผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง, 2565)

1.4 ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัด

ปีการศึกษา 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มี สถานศึกษาในสังกัดจำนวน 26 โรงเรียน ดังนี้

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ที่	ข้อมูลเรื่อง	จำนวน
1	จำนวนสถานศึกษา	26
2	จำนวนผู้อำนวยการโรงเรียน	22
	จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามขนาด	26
	- โรงเรียนขนาดเล็ก (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)	17
3	- โรงเรียนขนาดกลาง (มีผู้เรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)	6
	- โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน)	-
	- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,500 คน)	3

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลเรื่อง	จำนวน
	จำนวนนักเรียน	18,429
4	- โรงเรียนขนาดเล็ก (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)	3,428
	- โรงเรียนขนาดกลาง (มีผู้เรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)	6,358
	- โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน)	-
	- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,500 คน)	8,643
	จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา	919
5	- โรงเรียนขนาดเล็ก (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)	205
	- โรงเรียนขนาดกลาง (มีผู้เรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)	303
	- โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน)	-
	- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,500 คน)	411

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2567)

2. การบริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาและการจัดการทรัพยากรในสถานศึกษา โดยมีส่วนช่วยสร้างคุณภาพการเรียนการสอนและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จึงมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

คุนซ์ และ ไวทริช (Koontz & Weihrich, 1988 อ้างถึงใน จิรกานต์ วงศ์ลังกา, 2565) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คนร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2001 อ้างถึงใน นฤกร ปันพุ่มโพธิ์, 2560) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้ และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ศุภมาส วิชันนาม (2560) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

จิรกานต์ วงศ์ลังกา (2565) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์โดยจากความร่วมมือของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายการศึกษา เพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

นิรุธาญา เจษฎาภา (2566) ได้อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการกระบวนการทำงานโดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนทั้งศาสตร์และศิลป์ให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาเยาวชน ชุมชน สังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและตรงตามความต้องการของสังคม

สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน โดยมุ่งเน้นที่ความร่วมมือของบุคลากรหลายคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีการร่วมมือจากบุคลากรหลายคนเพื่อพัฒนาบุคคลในทุกด้าน มีการวางแผนและการจัดการวางแผนและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน สังคม และการพัฒนาชุมชน

2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาและจัดการระบบการศึกษา มีความสำคัญหลายประการที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ จึงมีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

กลิกแมน (Glickman, 1997 อ้างถึงใน อชิรญาณ คุชบาล, 2561) ได้อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนตระหนักถึงหลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารที่มี และร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการ

ต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่ได้มีข้อจำกัดจากขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร ทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่นี้ เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการชี้นำ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จ เป็นองค์การในระดับแนวหน้าได้นั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

อนุชิต สุขกลี (2560) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พรทิพย์ เลี่ยมใจดี (2562) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะพื้นฐานในการพัฒนาประเทศนั้นมาจากความพร้อมของประชาชน ซึ่งมีด้านการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นพื้นฐานในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ต่อไป การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นงานที่ต้องใช้ความรอบคอบ อาศัยความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ ทুমเททั้งกำลังกายและกำลังใจ ปรับเปลี่ยนพัฒนารูปแบบการบริหารอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับยุคสมัย เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

นิรุธยา เจษฎาภา (2566) ได้อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารและสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมือง ผู้บริหารจึงต้องใช่วิธีการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ

สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยมีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสมาชิกในชุมชนท้องถิ่น เพื่อวางแผนและจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และมีความสุขในการดำรงชีวิต

2.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

เนเชวิช (Knezevich, 1984 อ้างถึงใน ปิยาภรณ์ พูลชัย, 2565) ได้อธิบายว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. นำนโยบายของหน่วยเหนือไปสู่การปฏิบัติ
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย ทิศทาง จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจนและปฏิบัติตามที่กำหนด
3. จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ และใช้ประโยชน์อย่างรอบคอบ
4. ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทุกคน
5. ประสานความพยายามของบุคลากรเข้าด้วยกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์กร
6. ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
7. ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคลเพื่อให้เห็นว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่รวดเร็ว
8. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบ

กันนิงแฮม และ คอร์ดีย์โร (Gunringhan & Cordeiro, 2003 อ้างถึงใน อชิรญาณ์ คุชบาล, 2561) ได้อธิบายว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการโรงเรียนว่าบทบาทของผู้บริหาร คือผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ จะเน้นไปที่การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การพัฒนาคณะครู การนิเทศการสอน การประเมินโปรแกรม ครูและนักเรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และยังได้กล่าวถึงแนวโน้มของงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ

เป็นอันดับแรกไม่ทิ้งงาน การบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเอง และยังได้กล่าวถึงการกระทำที่บ่งบอกถึงควมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารไว้ว่า สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นที่การสอนและการเรียนมากกว่าการประยุกต์เทคนิคการเรียนรู้และความชำนาญ ผู้บริหารเลือกใช้เวลาอย่างไร อะไรที่ผู้บริหารกระทำอย่างมีความหมาย และอะไรคือความเชื่อของผู้บริหารในค่านิยม แผนงานที่วางไว้และความเข้าใจเกี่ยวกับการสอน การเรียนและผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ข้อเท็จจริงที่ผู้บริหารให้ความสนใจในบางอย่างที่โรงเรียนละเลย

ธีระ รุญเจริญ (2560) ได้อธิบายบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร มีดังนี้

1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านวิชาการ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตามหมวด 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และควรมีการวางแผนนโยบายและกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำ และเสริมสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหารงานด้วยความอิสระ เพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวในการดำเนินงาน พร้อมทั้งใช้รูปแบบการบริหารผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ตลอดจนบุคคลและหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน

วนิดา ศรีนวล (2560) ได้อธิบายว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ บริหารกิจการของสถานศึกษา เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการทำนิติกรรม สัญญา การประสาน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา อนุมัติประกาศนียบัตร และปฏิบัติงานอื่นที่กฎหมายกำหนด

ภคพร เลิกนอก และ เอกราช โสมิตพิมานเวช (2564) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญที่ต้องดำเนินการให้มีการจัดทำพัฒนาและการใช้หลักสูตรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งควรครอบคลุมทั้งเรื่อง การวางแผนหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศติดตามหลักสูตร รวมไปถึงการประเมินหลักสูตร

จิรกานต์ วงศ์ลังกา (2565) ได้อธิบายว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้เป็นผู้อำนวยการความสะอาดการ

สร้างแรงจูงใจในการทำงานการประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่สังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

นิรุธา ยา เจษฎาภา (2566) ได้อธิบายว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย บทบาท ด้านนักคิดจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของโลกในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย บทบาทผู้นำทางวิชาการผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ

สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา โดยมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและทำให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการพัฒนาหลักสูตร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3. สุขภาพองค์การ

3.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของสุขภาพองค์การ และได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของสุขภาพองค์การไว้ ดังนี้

ฮอย และ ฟอริซิท (Hoy & Forsyth, 1986 อ้างถึงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559) ให้ความหมายของสุขภาพองค์การว่า เป็นสภาวะการณ์ปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจ และการตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน โดยที่สุขภาพองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การได้ด้วย โดยที่องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงข้ามถ้าองค์การใดสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล

ไมล์ (Miles, 1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สุขภาพองค์กร หมายถึง การศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนให้สมบูรณ์ขึ้น โดยให้ความสำคัญในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในองค์การอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะพัฒนาก้าวหน้าต่อไปเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สุขภาพองค์กร หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การได้มีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน

ฮอย และ เฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สุขภาพองค์กร หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม ด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีพัฒนาการก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

จินตนา ศุภกรธรรสาร (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สุขภาพองค์กร หมายถึง สภาวะของการดำเนินงานตามภารกิจที่ทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ภายในองค์การมีการบริหารที่ราบรื่น ปราศจากความตึงเครียด ผู้บริหารเข้าใจเจตคติ ความรู้สึก และความคิดของสมาชิกในองค์การ องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงได้ดี บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีความมั่นคง พร้อมทั้งสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

กรรณิการ์ เฟื่องประยูร (2560) อธิบายว่า สุขภาพองค์กร หมายถึง การที่องค์การสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถจัดการกับปัญหาที่คุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพล สุขประเสริฐ (2565) ได้อธิบายไว้ว่า สุขภาพองค์กร หมายถึง สภาวะที่องค์การสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การอย่างเป็นระบบ การบูรณาการ และการรักษา ระเบียบ แบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมในการดำรงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่

มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง แต่ยังคงมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้องค์การดำเนินงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐธิดา สุภาพกุล (2566) ได้อธิบายว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียนนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สามารถสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นไปตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาต่อไปเพื่อคงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในสังคมและภายนอกองค์การได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

3.2 ความหมายของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายความหมายไว้ ดังนี้

ไมล์ (Miles, 1973) ได้อธิบายว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา หมายถึง การศึกษาความสามารถของระบบภายในสถานศึกษา ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังสามารถที่จะพัฒนาและก้าวหน้าได้ต่อไป เพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อารยา ทริตสังข์ (2554) ได้อธิบายว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่มีความสมบูรณ์และความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบต่อ มีศักยภาพในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงใด ๆ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมั่นคงในหน่วยงาน มีความสามารถที่จะพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

คณพงศ์ ดาเลศ (2555) ได้อธิบายว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา หมายถึง สภาพการณ์ที่สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม มีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้างทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สมาชิกในสถานศึกษาดำเนินงานให้

บรรลุป้าหมายได้ตลอดจนมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษามีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง สุขภาพองค์กร จึงเป็นดั่งบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ณภัทรพร เชี่ยวทอง (2556) ได้อธิบายว่า สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา หมายถึง สภาวะที่เชื้ออำนาจขององค์กรที่สามารถอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสามารถ จัดการให้องค์กรได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้

โชติกา แสงอรุณ (2560) สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา หมายถึง สภาวะการณ์ที่สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม มีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้างทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สมาชิกในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ตลอดจนมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษามีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

สามารถสรุปได้ว่า สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา หมายถึง ความมีประสิทธิภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยไม่ถูกกดดันจากสังคมและชุมชน ผู้นำมีความสามารถในการปรับตัวและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง ข้าราชการครูมีความผูกพันกับการเรียนการสอน และมีอุปกรณ์การเรียนการสอนเพียงพอ สถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีความมั่นคงในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว นอกจากนี้ยังต้องมีกรรมวิธีในการเสริมสร้างและรักษาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กร

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กร และนักวิชาการหลายท่านมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กรไว้ดังนี้

ไมล์ (Miles, 1973) ได้ทำการศึกษาโดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดในการแก้ปัญหการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแบบแผน และได้กำหนดองค์ประกอบของสุขภาพองค์กรในมิติต่าง ๆ รวม 10 มิติ ดังนี้

1. เป้าหมาย (goal focus) ต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับจากสมาชิกทุกคนในองค์กร นอกจากนี้ เป้าหมายที่ตั้งไว้จะต้องสามารถเข้าถึงได้ โดยอิงจาก

ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ และต้องเป็นเป้าหมายที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อม เพื่อให้สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (communication adequacy) การสื่อสารภายในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากองค์การประกอบด้วยบุคคลจำนวนมากที่ต้องทำงานร่วมกัน ข้อมูลข่าวสารอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อให้การไหลของข้อมูลมีประสิทธิภาพและมีสุขภาพดี การเปลี่ยนแปลงของข่าวสารควรมีน้อยที่สุด โดยต้องมีวิธีการที่ดีและสามารถรับรู้ได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3. ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (optimal power equalization) ในองค์การที่มีสุขภาพดี การกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรม ซึ่งหมายความว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีอิทธิพลร่วมกัน โดยการใช้อำนาจควรเป็นไปในทางที่ดีและกระจายอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

4. มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (resource utilization) ในองค์การที่มีสุขภาพดี การใช้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยนำเข้า (input) อย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะในด้านบุคลากร ทุกคนควรมีภาระงานที่เหมาะสม ไม่มีใครควรต้องแบกรับงานหนักเกินไป และไม่มีใครควรถูกมองข้ามในการมีส่วนร่วมในงาน การกระจายปริมาณงานควรเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน แม้ทุกคนจะทำงานอย่างหนัก แต่พวกเขาจะไม่รู้สึกว่าตนต้องทำงานมากกว่าผู้อื่น ทุกคนจะทำงานด้วยความมุ่งมั่นและพยายามสร้างสรรค์ผลงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

5. ความสามัคคี (cohesiveness) องค์การที่มีสุขภาพดีจะมีสมาชิกที่มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้น รักใคร่และปรองดองกันอย่างดี ผู้ที่มีสุขภาพดีจะมีภาพลักษณ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับตัวเอง รู้จักตัวตนของตนเอง และดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ คนที่มีสุขภาพดีจะมีความรักและเคารพในตัวเอง ไม่ทำลายตนเอง สำหรับองค์กรที่มีสุขภาพดีนั้น สมาชิกจะมีความรู้สึกอยากอยู่ร่วมกัน และต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์กรในลักษณะของความร่วมมือซึ่งกันและกัน

6. ขวัญและกำลังใจ (morale) เป็นสภาวะของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่เพียงแคความพอใจนั้นไม่เพียงพอ ดังนั้น ขวัญและกำลังใจภายในองค์กรจึงประกอบด้วยผลรวมของอารมณ์ ซึ่งรวมถึงความรู้สึก ความพอใจ และความปิติยินดี โดยมีลักษณะที่ตรงข้ามกับ

ความรู้สึกไม่สบายและความไม่พอใจ ขวัญขององค์กรจึงมีอิทธิพลต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์กรอย่างมาก

7. นวัตกรรม (innovativeness) องค์กรที่มีสุขภาพดีควรมีแนวโน้มในการนำกระบวนการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อก้าวสู่เป้าหมายและผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ รวมถึงการขยายตัวอย่างกว้างขวาง ระบบเช่นนี้จะส่งเสริมการเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แทนที่จะติดอยู่กับกิจวัตรประจำวันและมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงอย่างเดียว

8. ความอิสระ (autonomy) บุคคลที่มีสุขภาพดีมักจะแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนจากภายในสู่ภายนอก โดยมีความเป็นอิสระ ไม่พึ่งพาคนอื่นหรือผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า และไม่ยุ่งเกี่ยวกับความต้องการในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในทำนองเดียวกัน องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องตระหนักว่าเป็นเครื่องมือที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และไม่ควรก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อความรู้สึกของบุคคลภายนอก นอกจากนี้ องค์กรนั้นต้องมีความรู้สึกเป็นอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับบุคคล ซึ่งหมายความว่า องค์กรจะต้องมีเสรีภาพในการแสดงพฤติกรรมโดยไม่ถูกจำกัดจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบตัว

9. การปรับตัว (adaptation) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีลักษณะของความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนทั้งในระดับองค์กรและบุคคล เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ในกระบวนการปรับตัวนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีความมั่นคงและความอดทนในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (problem - solving adequacy) การเผชิญกับความกดดัน ความยุ่งยาก และความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ไม่ได้หมายความว่าองค์กรหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีจะไม่มีปัญหาและความท้าทาย แต่สิ่งสำคัญคือความสามารถในการแก้ไขปัญหาโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ในขณะที่ยังคงมีปัญหที่ต้องจัดการอยู่ โดยกระบวนการแก้ปัญหานั้นไม่ทำให้องค์กรอ่อนแอลง แต่กลับอาจช่วยให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น ดังนั้น องค์กรที่มีสุขภาพดีจึงต้องมีโครงสร้างและกระบวนการที่พัฒนาขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถรับรู้และจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ฮอย และฟอร์ไซท์ (Hoy & Forsyth, 1986) ได้เสนอมิติการวัดสุขภาพองค์กรไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ความเข้มแข็งขององค์กร (Institutional Integrity)
2. อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence)

3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration)
4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure)
5. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support)
6. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale)
7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis)

สตีเวน กวาร์นาเซีย (Steven Guarnaccia, 1994 อ้างถึงใน ธันวาทิตต์พันธ์, 2558) ได้เขียนบทความในวารสาร Training & Development เกี่ยวกับองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นจะประกอบไปด้วยมิติทั้งหมด 13 มิติ โดยอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่าองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นได้มาจากผลิตภาพ (Productivity) และการอยู่รอดขององค์การนั้น ๆ โดยอิงพื้นฐานของความสามารถขององค์การต่อการสนับสนุนสุขภาพขององค์การ ทั้งเรื่องความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ หรือการพัฒนาบุคลากรและกล่าวถึงองค์การการกุศล MacArthur ซึ่งได้ทำการรวบรวมข้อมูลขององค์การที่ได้ชื่อว่ามีสุขภาพขององค์การที่ดีในปี 1981 และได้พบความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ กับการทำงานในองค์การ และจากการศึกษาวิจัยนี้ พบว่า รูปแบบเก่าไม่ได้ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง โดย Guarnaccia ได้สรุปลักษณะขององค์การสุขภาพดีออกมาในรูปมิติทั้งหมด 13 มิติ ซึ่งถือเป็นค่านิยมพื้นฐานขององค์การที่ได้ชื่อว่าเป็นองค์การที่มีสุขภาพขององค์การที่ดีได้ปฏิบัติอยู่ขณะนั้น ๆ เมื่อปี ค.ศ. 1991 โดย ตัวอย่างองค์การเหล่านั้นได้แก่ ฟอร์ด โมโตโรลา และคอร์นิง ซึ่งองค์การดังกล่าวได้มีการนำหลักการนี้ไปใช้ในการจัดการระบบการลงทุน การบริหารจัดการทั่ว ๆ ไป และการพัฒนาบุคลากรจริง โดยองค์ประกอบ ได้แก่

1. มีการสื่อสารแบบเปิดเผย (open communications) องค์การต้องมีการเปิดเผยข้อมูลให้ทั่วถึงทุกระดับ เช่น ข้อมูลของสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ การปฏิบัติงาน การเลือกตั้งตัดสินใจ และแผนงาน โดยบุคลากรในองค์การต้องให้ความสำคัญกับความลับของข้อมูลนั้นด้วย

2. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (employee involvement) องค์การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม และความเป็นผู้นำของบุคลากรในการวางแผน การตัดสินใจ การออกแบบการทำงานและการแก้ปัญหา โดยบุคลากรในองค์การต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีมและมีบทบาทในการเป็นผู้นำ

3. การเรียนรู้และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (learning and renewal) องค์การต้องสนับสนุนและให้โอกาสแก่บุคลากรในองค์การเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะ โดยบุคลากรใน

องค์การจะกลายเป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้ไม่รู้จบ ขณะเดียวกันต้องมีการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อน ๆ ในองค์การ

4. ความหลากหลายที่มีคุณค่า (valued diversity) องค์การมีความนิยมชมชอบและสนับสนุนความหลากหลายของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้เป็นเหมือนแหล่งในการใช้การกระตุ้นและเติมเต็มในองค์การ โดยการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน มีการเปิดกว้าง ไม่มีการแบ่งแยก และมีความยุติธรรม โดยบุคลากรในองค์การจะต้องแบ่งปันความสามารถและความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่อองค์การเช่นกัน และต้องเปิดกว้างเพื่อยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลและลดความเอนเอียงไปทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

5. ความเท่าเทียมกันเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์การ (institutional fairness) องค์การสนับสนุนและป้องกันความเป็นส่วนตัว ความเท่าเทียม ความเคารพในสิทธิของบุคลากร โดยทางกลับกันบุคลากรต้องเคารพในนโยบายการปฏิบัติงานขององค์การ และรับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของความสัมพันธ์ในงาน

6. การให้การยกย่องและให้รางวัลที่เท่าเทียมกัน (equitable rewards and recognition) องค์การมีการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรเพิ่มคุณค่าให้กับองค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีการให้รางวัล การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งขึ้นกับสิ่งที่แต่ละบุคลากรได้กระทำให้แก่องค์การ

7. ให้ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจพื้นฐาน (common economic security) องค์การต้องสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่องค์การเอง รวมทั้งบุคลากร ส่วนมุขของบุคลากรเองต้องทราบดีว่าการที่องค์การจะมีความมั่นคงได้ ต้องมาจากความสำเร็จขององค์การในระยะยาว ดังนั้นบุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นและความผูกพันแก่องค์การ (organization commitment)

8. เทคโนโลยีที่ให้ความสำคัญแก่บุคลากร (people-centered technology) องค์การต้องมองหาเครื่องมือ และใช้เทคโนโลยีเพื่อลดงานที่อันตราย โดยการสร้างสรรค์การทำงานที่ปลอดภัย เพื่อเพิ่มความสามารถและความพึงพอใจของบุคลากร และบุคลากรเองต้องเรียนรู้ และปรับใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

9. บรรยากาศในที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (health-enhancing work environment) องค์การต้องให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตใจของบุคลากรในองค์การ สนับสนุนให้บุคลากรดูแลสุขภาพ และป้องกันให้บุคลากรห่างไกลจากการเจ็บป่วย ส่วนบุคลากรเองต้องให้ความสนใจในการดูแลสุขภาพของตนเองให้องค์การ

รับทราบค่าใช้จ่ายในการดูแลและรักษาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการ
มองหาและรักษาภาวะสมดุลของงานและสุขภาพที่ดี

10. งานที่มีคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงาน (meaningful work) องค์การต้องเพิ่มคุณค่า
ในงานของบุคลากร เช่น สร้างความภูมิใจที่เกิดจากงาน ทำให้เห็นว่าการงานนั้นมีความสำคัญ โดย
เพิ่มคุณภาพความถูกต้องแก่ผลิตภัณฑ์และบริการส่วนบุคคลเองต้องพยายามไปให้ถึงระดับ
ความสำเร็จนั้นโดยยึดหลักจริยธรรม และความพึงพอใจของบุคลากร

11. ความสมดุลของงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว (family and work life
balance) องค์การต้องให้การสนับสนุนให้บุคลากรรักษาสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนตัว
และบุคลากรเองต้องให้ความสำคัญในการรักษาสมดุลนั้นเช่นกัน

12. ความรับผิดชอบต่อชุมชน (community responsibility) องค์การต้องลงทุน
และให้ความสำคัญกับชุมชน และสังคม โดยบุคลากรเองแสดงความมีส่วนร่วมในการเป็น
อาสาสมัครในการช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อชุมชน

13. ปกป้องสิ่งแวดล้อม (environmental protection) องค์การต้องมีความตั้งใจ
และจริงจังในการดูแลสิ่งแวดล้อม และสร้างสมดุลแก่ระบบนิเวศ โดยบุคลากรในองค์การต้องมี
ส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่นในการให้ความร่วมมือกับองค์การเช่นกัน

ฮอย และ ซาโบ (Hoy & Sabo, 1997 อ้างถึงใน พุทธิธิดา ฐานิย์, 2560) อธิบายว่า
สุขภาพขององค์กรเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์กร องค์การใดมี
สุขภาพดีก็จะทำให้การบริการขององค์กรนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามองค์การใดมีสุขภาพ
ขององค์กรไม่ดี ก็จะมีผลทำให้การบริหารงานขององค์กรนั้นไม่มีประสิทธิผล ได้เสนอองค์ประกอบ
การวัดสุขภาพองค์กรไว้ 6 มิติ ดังนี้

1. เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน (Institutional integrity)

ฮอย และ ซาโบ (Hoy & Sabo, 1997) อธิบายว่า เกียรติศักดิ์ศรีหรือความ
เข้มแข็งขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบใน
วิถีทางที่จะได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก อธิบายว่า เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน คือ ความ
เข้มแข็งขององค์กรที่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมโดยรอบ และมีประสิทธิภาพในการเผชิญ
ปัญหาที่ย่างยากจากภายนอก เช่น ครูได้รับการปกป้องจากผู้ปกครองและชุมชนที่ไม่มีเหตุผล
โรงเรียนต้องไม่อ่อนไหวต่อแรงกดดันภายนอก ความเข้มแข็งของคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานต้องมีการพิจารณาข้อเรียกร้องของชุมชนอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดอิทธิพลเหนือ
คณะกรรมการสถานศึกษา

2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial Leadership)

ฮอย และ ซาโบ (Hoy & Sabo, 1997) ได้อธิบายว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การ ซึ่งมีความเป็นมิตร เป็นที่พึ่งเปิดเผย และสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตร พบปะพูดคุยได้ง่าย ผู้บริหารให้คำแนะนำ และร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความจริงใจผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง และพฤติกรรมผู้นำแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นลักษณะที่เสริมสร้างความเป็นมิตร ทำงานด้วยความไว้วางใจ และให้ความเคารพต่อกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง ซึ่งเป็นผู้นำที่เน้นคนหรือผู้ร่วมงานเป็นหลัก

3. อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน (Principle influence)

ฮอย และ ซาโบ (Hoy & Sabo, 1997) ได้อธิบายว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การซึ่งมีความเป็นมิตร เป็นที่พึ่งเปิดเผย และสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตร พบปะพูดคุยได้ง่าย ผู้บริหารให้คำแนะนำ และร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง และพฤติกรรมผู้นำแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นลักษณะที่เสริมสร้างความเป็นมิตร ทำงานด้วยความไว้วางใจ และให้ความเคารพต่อกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง ซึ่งเป็นผู้นำที่เน้นคนหรือผู้ร่วมงานเป็นหลัก

4. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource support)

ฮอย และ ซาโบ (Hoy & Sabo, 1997) ได้อธิบายว่า ทรัพยากรเป็นปัจจัยการบริหารองค์การ หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วย การจัดการ บุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้เกิดการบริหารการศึกษาในองค์การเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้ทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิมในเวลาอันรวดเร็ว

5. การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher affiliation)

ฮอย และ ซาโบ (Hoy & Sabo, 1997) ได้อธิบายว่า ความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อกัน หรือความรู้สึกที่ดีต่องานสอนต่อนักเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันรักใคร่กลมเกลียวกัน ให้ความช่วยเหลือกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นเต็มความสามารถ สถานศึกษานั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งหมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารองค์การ มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อน

ร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ครูที่มีศักยภาพ จะต้องมีความตระหนักและควบคุมตนเองได้ และจะต้องเข้าใจว่าจะต้องปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างไร นั่นคือ จะต้องปฏิบัติให้ดีที่สุดในการะหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ตนเองเป็นบุคคลสำคัญหรือมีความหมายต่อบุคคลอื่น การเข้าใจและรู้จักตนเองนั้นทำให้สามารถวิเคราะห์ตนเองได้ว่า ตนเองต้องการอะไร มีความสนใจและใช้ชีวิตอยู่ในโลกให้มีความสุขได้อย่างไร

6. การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic emphasis)

พุทธรिता สุภาพณีย์ (2560) อธิบายว่า การมุ่งเน้นวิชาการ เป็นการมุ่งพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การจัดอุปกรณ์ กิจกรรมเสริมหลักสูตร การวัดประเมินผล การนิเทศ การศึกษา ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ฉะนั้นงานวิชาการจึงถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารและครูผู้สอนจำเป็นต้องร่วมมือกัน

เฟลด์แมน และ ฮอย (Feldman & Hoy, 2000 อ้างถึงใน ธันวาทิตตพันธ์, 2558) ได้เสนอองค์ประกอบการวัดคุณภาพองค์การไว้ 7 ด้านดังนี้

1. ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน อันประกอบด้วย นโยบายของโรงเรียน ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายเปิดประตูโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนความพร้อมของชุมชน ซึ่งทราบถึงสภาพปัญหา และวิธีที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ๆ นอกจากนี้ โรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้แสวงหาความรู้ และเข้ามาใช้บริการต่าง ๆ ของทางโรงเรียนได้ หากทางโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะเป็นการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

2. อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่ความสามารถโน้มน้าวและเสนอแนวคิดให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้องและยอมรับข้อเสนอหรือข้อพิจารณา มีอิสระในการตัดสินใจโดยไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม เช่น การประสานงาน การสื่อสาร การควบคุมงาน และการมอบหมายงาน เพื่อเสริมสร้างอิทธิพลและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามทิศทางที่ผู้บริหารกำหนดไว้

3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งสร้างความเป็นมิตร ใจกว้าง เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุนโดยแสดงตนเป็นเพื่อน ร่วมงานที่ดี และมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้ รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายภารกิจ กฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ เนื่องจากช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำที่มีศักยภาพสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การที่เคยขาดพลังหรือไร้ทิศทาง ให้กลายเป็นองค์การที่มีความกระฉับกระเฉง มีพลังขับเคลื่อน และมุ่งสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน

5. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน ซึ่ง Robbins และ Coulter (Robbins & Coulter, 2003) กล่าวถึงเทคนิคในการจัดสรรทรัพยากรว่า เมื่อองค์การกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขึ้นแล้ว ผู้บริหารก็ต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไรหรือจะมีวิธีการใด คือ เน้นที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายให้ได้ องค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากร (Resources) ทั้งหลายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย เงิน วัตถุ คน สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนต่าง ๆ เช่น ชื่อตราสินค้า สิทธิบัตร ชื่อเสียง ฐานข้อมูล รวมทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์การ

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะ บากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้วย ดังนั้นขวัญจึงเป็นสิ่งที่หัวหน้าเปลี่ยนแปลงได้หรือมีลักษณะพลวัตอยู่เสมอ

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมี

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีระบบและดำเนินการอย่างเคร่งครัด งานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักและมีความสำคัญต่อโรงเรียนอย่างยิ่ง มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาสามารถประเมินได้จากผลการดำเนินงานทางวิชาการ ซึ่งครอบคลุมในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

ธนัตติยา จาตุรนต์ (2558) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 54 ตัวบ่งชี้ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ว่าเป็นความสามารถที่นักเรียนทำได้ ครูและบุคลากรจัดให้มีการแข่งขันวิชาการในโรงเรียน ครูและบุคลากรส่งเสริมการเข้าร่วมแข่งขันทางด้านวิชาการครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียน ครูกำหนดการปฏิบัติด้านวิชาการของนักเรียนในการเรียนรู้ในระดับสูง ครูและบุคลากรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย นักเรียนตั้งใจเรียนรู้ และกำหนดสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อสาระองค์ความรู้ที่ให้กับผู้เรียน ครูส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และครูและบุคลากรจัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน

2. ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน ครูและบุคลากรร่วมมือประสานงานกัน ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ครูและบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน ครูและบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู และครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

3. ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์การ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรยอมรับหน้าที่ บทบาท ตำแหน่งของผู้อื่น โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์การที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน โรงเรียนมีค่านิยมองค์การเป็นที่ยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรรู้จักบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง ครูและบุคลากรยอมรับการปฏิบัติตามสายบังคับบัญชา ครูและบุคลากรเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนกฎระเบียบข้อบังคับถูกลือสารทั่วถึงทั้งโรงเรียน และครูและบุคลากรปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง

4. ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ครูและบุคลากร ร่วมกันนิเทศงานซึ่งกันและกัน ครูและบุคลากรเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของกันและกัน ครู และบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน ครูและบุคลากรเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น ครูอาวุโส เป็นพี่เลี้ยงที่ดีให้กับครูใหม่ ครูและบุคลากรช่วยกันแก้ไขระบบงาน และครูและบุคลากรสนับสนุน เพื่อนครูให้พัฒนาตนเอง

5. ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ครูและ บุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอ ครู และบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน ครูมีสื่อในการ จัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย และโรงเรียนจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูอย่างทันต่อการใช้งาน

6. ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่ม สาระมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของครู ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่าง เสมอภาค ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ครูเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน และครู และบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีไมตรีจิต

7. ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวเข้าหาชุมชน ครูและบุคลากรของโรงเรียนเปิดใจรับฟังข้อเสนอ และแนวคิดของผู้ปกครอง การดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามความคาดหวังของ ชุมชน แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนได้มาจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองของชุมชนที่ เกี่ยวข้อง และนโยบายของโรงเรียนให้ความสำคัญกับสภาพของท้องถิ่น

8. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ครูและ บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน ส่วนปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของ โรงเรียน และชุมชนช่วยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ

เนาวรัตน์ ช่างเครื่อง (2563) ได้การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พนมพญานาค สุภาพองค์การของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การสร้างทีมผู้นำ มี 7 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ทีมบุคลากรมุ่งสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ทีมบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน 3) ทีมบุคลากรคำนึงถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 4) ทีมบุคลากรปฏิบัติตามมติที่เกิดจากการประชุมและอภิปรายสรุปและการ ตัดสินใจร่วมกัน 5) ทีมบุคลากรมีความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของส่วนรวม

6) ทีมบุคลากรทำงานเชิงรุกและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และ 7) ทีมบุคลากรจะทำงานด้วยความเต็มใจยอมรับซึ่งกันและกัน

2. การสร้างความชัดเจนขององค์การ มี 8 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) บุคลากรรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานทุกระดับ 2) วิสัยทัศน์ขององค์การมีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้ 3) โครงสร้างและแผนงานขององค์การถูกกำหนดให้เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติมุ่งความสำเร็จ 4) บุคลากรรับทราบ หน้าที่ และต้องรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ 5) บุคลากรพร้อมเป็นผู้ให้และผู้รับความรู้จากเพื่อนร่วมงาน 6) ความสำเร็จของงานถูกถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง 7) บุคลากรมีอิสระในการสร้างสรรค์งานภายใต้ข้อบังคับและกฎระเบียบ และบุคลากรมีความเป็นหนึ่งเดียวในการสร้างความสำเร็จของงาน

3. การสื่อสารขององค์การ มี 9 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การสร้างสารสนเทศที่มีรูปแบบขั้นตอน และช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) บุคลากรได้รับสารสนเทศที่มีความจำเป็นในการพัฒนางาน 3) ระบบและกลไกเก็บรักษา และสืบค้นสารสนเทศมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน 4) การจัดระดับและคัดแยกสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่จำเป็น 5) การสื่อสารสารสนเทศในหน่วยงานมีความถูกต้อง แม่นยำ เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ได้รวดเร็ว 6) เพิ่มรูปแบบการติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อการตัดสินใจ 7) สื่อสารข้อมูลหรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่อย่างต่อเนื่อง องค์การมีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และ 9) ระบบการติดต่อสื่อสารมีความพร้อมและคล่องตัวในการทำงาน

4. การเสริมสร้างองค์การ มี 7 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การบริหารตามแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย 2) บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ และเงื่อนไขของหน่วยงาน 3) บรรยากาศในการทำงานเสริมแรงต่อการทำงานให้บรรลุกับเป้าหมาย 4) สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้วยวิธีที่เหมาะสม 5) ความก้าวหน้าของบุคลากรเชื่อมโยงกับความสำเร็จของหน่วยงาน 6) ระบบการเทียบเคียงมาตรฐานการดำเนินงานกับสถานศึกษาอื่นที่มีชื่อเสียงเพื่อนำมาพัฒนาองค์การ และ 7) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมของสุขภาพที่สมบูรณ์พร้อมทำงานให้องค์การ

5. สิ่งแวดล้อมขององค์การ มี 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) บุคลากรในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ 2) การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบเหมาะสมและปลอดภัยตามลักษณะการใช้งาน 3) บรรยากาศการทำงานของบุคลากรมีความเป็นมิตรและความไว้วางใจ 4) ใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อพัฒนางานในองค์การ 5) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาบริหารจัดการ และ 6) ทีมบริหารสามารถจัดการกับปัญหาและความเสี่ยงอย่างราบรื่น

6. ความสำเร็จขององค์การ มี 9 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน 2) มีผลการปฏิบัติงานเน้นผลลัพธ์ ประสิทธิภาพสูง 3) องค์การมีการเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน 4) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้ง ภาควิชาหรือฝ่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 5) สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 6) องค์การเป็นที่ยอมรับของชุมชน 7) การพัฒนาความก้าวหน้าจากการประกันคุณภาพการตาม กำหนดในกฎกระทรวง 8) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด และ 9) มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

7. การมุ่งเน้นวิชาการ มี 7 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) บุคลากรเน้นความเป็นเลิศ ทางวิชาการ 2) บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองพร้อมพัฒนา 3) บุคลากรเน้นบรรยากาศทางวิชาการใน การทำงาน 4) บุคลากรมีความสามารถจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างระหว่างบุคคล 5) บุคลากรเลือกใช้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม 6) บุคลากรมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลอย่างหลากหลาย 7) บุคลากรมีความรู้ในงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพองค์การของสถานศึกษา

ท.	องค์ประกอบ	ธนิตติยา จาตุรันต์ (2558)	นาวรัตน์ ช่างเครื่อง (2563)	ไมล์ (Miles, 1973)	ฮอย และฟอร์ไซท์ (Hoy & Forsyth, 1986)	สตีเวน กัวมาเซีย (Steven Guarnaccia, 1994)	ฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1997)	เฟลด์แมน และฮอย (Feldman & Hoy, 2000)	ความถี่
1	เป้าหมาย		✓	✓	✓		✓	✓	5
2	มีการติดต่อสื่อสารอย่าง เหมาะสม		✓	✓		✓			3
3	ความเป็นธรรมในการใช้ อำนาจ			✓	✓		✓	✓	4

ตาราง 2 (ต่อ)

ท.	องค์ประกอบ	ธันติติยา จาตุรนต์ (2558)	นารัตน์ ช่างเครื่อง (2563)	ไมล์ (Miles, 1973)	ฮอย และฟอไรซ์ (Hoy & Forsyth, 1986)	สตีเวน กัวมาเซีย (Steven Guarnaccia, 1994)	ฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1997)	เฟลด์แมน และฮอย (Feldman & Hoy, 2000)	ความถี่
4	มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม	✓	✓	✓	✓		✓	✓	6
5	ความสามัคคี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
6	ขวัญและกำลังใจ	✓		✓	✓	✓		✓	5
7	นวัตกรรม			✓	✓	✓			3
8	ความอิสระ	✓		✓		✓			3
9	การปรับตัว			✓					1
10	ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม			✓					1
11	เทคโนโลยีที่ให้ความสำคัญแก่บุคลากร					✓			1
12	งานที่มีคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงาน	✓				✓			2
13	ความสมดุลของงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว					✓			1
14	ความรับผิดชอบต่อชุมชน	✓				✓			2
15	การมุ่งเน้นวิชาการ	✓	✓		✓		✓	✓	5
16	การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร	✓							1

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จากทัศนะของนักวิชาการ พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา มี 16 องค์ประกอบเมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 6 ตัวแปร ที่มีความถี่สูงจำนวน 4 - 7 ความถี่ คือ 1) ความสามัคคี 2) มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม 3) เป้าหมาย 4) ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ 5) ขวัญและกำลังใจ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ เพื่อให้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมีการสรุปเนื้อหา ดังนี้

1) ความสามัคคี หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่รักใคร่ปรองดอง และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน บุคลากรรู้จักตัวเองและมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความเอื้อเฟื้อและพร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน รวมถึงการแก้ปัญหาของผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับปริมาณงานเฉลี่ยอย่างเท่าเทียมกัน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีความอิสระในการปฏิบัติงาน

3) เป้าหมาย หมายถึง สถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนอันเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนภายในองค์การของสถานศึกษา โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและดำเนินการตามเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายของสถานศึกษาสามารถปรับตัวกับความท้าทายและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้นอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่สถานศึกษามีอยู่และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

4) ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระจายอำนาจไปยังบุคลากรอย่างมีความยุติธรรมและทั่วถึง มีการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการของบุคลากร และให้ความสำคัญกับข้อเสนอจากบุคลากร

5) ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและการทำงานร่วมกัน โดยการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้เติบโตและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

รวมถึงการสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยในที่ทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นในการพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า

6) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ หมายถึง สถานศึกษาต้องการให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางวิชาการของนักเรียน ให้ความสำคัญกับงานวิชาการ และเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะและความสามารถในการนำพาบุคคลหรือกลุ่มคนไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังต่อไปนี้

ยูกิ (Yuki, 1994 อ้างถึงใน ตติริกาญจน์ นวลศิริ, 2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงาน โดยเป็นผู้เล็งวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์การ จัดการกิจกรรมการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมุ่งใจให้พนักงานมุ่งสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งทำให้เกิดความสัมพันธ์ของการร่วมมือและการทำงานร่วมกัน รวมทั้งเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการสนับสนุน เกิดความร่วมมือจากบุคคลภายนอกกลุ่มหรือองค์การ

เบนนิส และ ทาวน์เซนด์ (Bennis & Townsend, 2008 อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์

วานเชวิช และคณะ (Wancevich et al., 2008 อ้างถึงใน พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการโน้มน้าวอำนาจความสะอาดให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

โชติกา แสงอรุณ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินงานเพื่อให้องค์การได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

สุกรี สุระคำแหง (2563) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของความสัมพันธ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและมีอิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิคและคำสั่งของตนพร้อมทั้งมีการจัดการที่ดี เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวจูงใจหรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใส ศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ความสัมพันธ์และสถานการณ์ชักจูง ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล (2564) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผสานความขัดแย้งในองค์การของตน

ตติรกาญจน์ นวลศิริ (2563) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพของผู้นำในการใช้อิทธิพล แรงจูงใจ มีการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เข้ามาใช้ในการดำเนินกิจกรรมขององค์การ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่นใดคล้อยตามได้ โดยที่เป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจของบุคคลภายในองค์การ เพื่อที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้มีการตั้งไว้ขององค์การ

มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของผู้นำที่จะใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจ ชักจูง แนะนำ ชี้นำ สั่งงาน ให้ผู้ตามปฏิบัติหน้าที่ตามความคิดเห็นด้วยเทคนิคและคำสั่งของตนพร้อมทั้งมีการจัดการที่ดี ทุ่มเทกำลังความรู้ ความคิดความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างเต็มความสามารถและช่วยนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

อวชชนนท์ อิมเพ้ง (2566) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม ใช้ความสามารถในการชักจูงให้สมาชิกในองค์การทำงานกระตุ้น

และจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้องและมีความชอบธรรม

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้นำใช้เพื่อมีอิทธิพลและกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้นำจะใช้อิทธิพลในการชี้นำ จูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามคำแนะนำหรือแนวทางที่ผู้นำได้กำหนดขึ้น โดยที่ผู้ตามนั้นเต็มใจที่จะทำตามคำสั่งหรือทำงานอย่างมีแรงจูงใจในระดับสูง รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีต้องมีทักษะในการสื่อสารทั้งในทางศาสตร์ (การใช้ข้อมูลและเหตุผล) และศิลป์ (การสร้างแรงบันดาลใจและความสัมพันธ์ที่ดี) เพื่อให้สามารถจัดการกับงานและผู้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่ดียังต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มให้เกิดความเชื่อมั่นและความร่วมมือระหว่างกัน ผู้นำต้องสามารถปรับตัวและใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการทำงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้กลุ่มหรือองค์การสามารถดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน

4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการ เนื่องจากผู้นำต้องสามารถจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น ความสามารถ และประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีนักวิชาการได้อธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

ไรท์ และ โนเอ (Wright & Noe, 1996 อ้างถึงใน เจลจิรา จรูญแสง, 2566) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การ เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์การในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์การใช้แนวคิดทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์การภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

อามาล โต๊ะตาหยง (2561) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ เพราะในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำในฐานะที่เป็นผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการชักจูงและ

โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยมีการสร้างบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำให้เกิดความน่าเชื่อถือ ความศรัทธาและความเป็นกันเอง และความเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

สุกรี สุระคำแหง (2563) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้นำจำเป็นต้องสามารถค้นคว้าและทำความเข้าใจข้อมูลของบุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้นำที่ดีควรมีความสามารถในการเข้าถึงและเข้าใจธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงาน รู้จักเป็นนักสื่อสารที่ดีในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความเต็มใจร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการ เนื่องจากผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ผู้นำที่ดีควรมีความสามารถในการเข้าถึงและเข้าใจธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงาน รู้จักเป็นนักสื่อสารที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา ความเป็นมิตร และแสดงความเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ ยังต้องสามารถเผชิญหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเต็มใจร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยความสามารถสูงสุดและมีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

อาวัชนนท อิมเพ้ง (2566) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารทุกระบบ มีอิทธิพลต่อความคิด การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามทำให้ทุกคนยอมรับนับถือ ทุ่มเทก่าลังกายกำลังใจที่จะปฏิบัติให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาและบริหารการจัดการองค์กร เพราะผู้นำต้องมีความสามารถในการชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยการสร้างบุคลิกภาพที่มีความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา และความเป็นมิตร ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเต็มใจในการทำงานให้สำเร็จ นอกจากนี้ผู้นำต้องสามารถเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรและมีทักษะในการสื่อสารที่ดี เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 แนวคิดเกี่ยวกับแบบของภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบของภาวะผู้นำ ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสนใจและดำเนินการศึกษาในประเด็นดังกล่าว โดย ลีธวูด (Leithwood, 2005) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำและมีลักษณะเฉพาะหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน โดยต้องปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าประสงค์ของโรงเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี ส่วนงานวิจัยของ คอร์กมาซ (Korkmaz, 2007) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำต่อสุขภาพขององค์กร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน" และความพึงพอใจในงานของครูที่มีต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ผลจากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อความพึงพอใจในงานของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของโรงเรียน เช่นเดียวกันกับ อาลิก-เมียลคาเรก และ ฮอย (Alig-Mielcarek & Hoy, 2005) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารควรมุ่งเน้นการพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน สร้างเป้าหมายร่วมกับครู พึงความคิดเห็น และจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน สอดคล้องงานวิจัยของ โทปรัค และคณะ (Toprak et al., 2015) ได้ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อสุขภาพขององค์กรหรือไม่ การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนต่อสุขภาพขององค์กร ผลการศึกษานี้ บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพของโรงเรียน ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อระดับสุขภาพขององค์กรของโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังพบว่า มีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ดีต่อสุขภาพ ในขณะที่รูปแบบภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับสุขภาพขององค์กร

งานวิจัยของ ฮานีฟี และ รามาซาน (Hanifi & Ramazan, 2017) ได้ร่วมกันศึกษาการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและสุขภาพขององค์กร จุดมุ่งหมายของการศึกษาคือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและสุขภาพองค์กรของโรงเรียน โดยการศึกษามุ่งเน้นที่จะศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ

ของการดำเนินการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารและบรรยากาศการทำงานภายในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการตามพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในการกำหนดและแบ่งปันวัตถุประสงค์ของโรงเรียนในระดับสูงสุด และผลกระทบของพฤติกรรมเหล่านี้ทำให้สุขภาพองค์การโรงเรียนมีการพัฒนาในเชิงบวก จากการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการและสุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีมิติย่อยต่าง ๆ ของภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ถึง 49% ในงานวิจัยของ ดาร์วชี และคณะ (Darvishi et al., 2024) ได้ทำการศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้างสุขภาพองค์การและความมุ่งมั่นของพนักงานเจเอ็มเอชเอส โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้างสุขภาพขององค์การและความมุ่งมั่นของพนักงานเจเอ็มเอชเอสในองค์การการศึกษาของจังหวัดเกอร์มันชา ประเทศอิหร่าน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลดีต่อสุขภาพขององค์การและความมุ่งมั่นของพนักงาน

นอกจากนี้ งานวิจัยในประเทศได้มีความสอดคล้องกันกับงานวิจัยต่างประเทศ เช่น กรรณิกา ปัญญะติ (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สรวิญญ์ อุเสินยาง และคณะ (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสุขภาพองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์การ และสอดคล้องกับ โชติกา แสงอรุณ (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียน ได้ร้อยละ 61.40 เป็นไปตามการศึกษาของ พนิดา นามบุรี (2555) ที่ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ การที่ผู้นำดำเนินการให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้

ตามเป็นสำคัญ โดยผู้นำจะใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเพื่อเสริมแรงตามสถานการณ์ และกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวัง ผ่านการเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของผู้ตามกับรางวัล และการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะที่ สุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ (2565) พบว่า ปัจจัยสุขภาพองค์การด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอย่างมาก เมื่อผู้บริหารอุทิศตนในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำกับติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนบุคลากร มีความสามารถในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การ เมื่อองค์การมีสุขภาพที่ดี ก็จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงาน เกิดการบูรณาการ องค์การสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง รวมถึงความสามารถขององค์การในการทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและเพียงพอ และมีความสามารถขององค์การในการเติบโตและพัฒนาไปพร้อม ๆ กันจนบรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดและข้อค้นพบของนักวิชาการและนักวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าแบบของภาวะผู้นำมีความสอดคล้องกันและสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้ 3 แบบ คือ 1) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน 3) แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ

4.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์การเพื่อพัฒนาและปรับปรุงทั้งในด้านคุณภาพการศึกษาและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

เบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน ตตริกาญจน์ นวลศิริ, 2563) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถยกระดับความพยายามของผู้ตามให้สูงกว่าที่คาดหวังไว้ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่เกินเป้าหมายที่กำหนด โดยผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ ความยินดี ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือจากผู้ตาม ทั้งนี้ ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพของตนเอง กลายเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาและเสริมแรงตนเองได้ ผู้นำจำเป็นต้องยกระดับความรู้สึกรักและความสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของเป้าหมาย รวมถึงวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น พร้อมทั้ง

ปลูกฝังให้ผู้ตามละทิ้งผลประโยชน์ส่วนตนและอุทิศตนเพื่อองค์การ โดยกระตุ้นความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

เบนนิส (Bennis, 1989 อ้างถึงใน ตตริกาญจน์ นวลศิริ, 2563) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความตื่นตัว และความกระตือรือร้น เชื่อมมั่นตัวบุคคล และทำงานเป็นทีม กล้าเสี่ยง เป็นผู้ที่มองเห็นความก้าวหน้าในระยะยาว ยึดมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความพร้อมในการสร้างสิ่งที่ท้าทาย และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

ราซิก และ สวอนสัน (Razik & Swanson, 2001 อ้างถึงใน อัมภา ศิริล้านมี, 2566) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นความสามารถที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจ มุ่งบรรลุความต้องการระดับสูง และทำให้มีความเชื่อมั่นในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลดีขึ้น

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับยอมทำตาม พุ่มเทก้าลังกายกำลังใจ มองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

ตตริกาญจน์ นวลศิริ (2563) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลที่จะพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้มีผลของการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นกว่าปัจจุบัน โดยที่ผู้นำเข้าไปมีส่วนร่วมในการชี้แนะ ชักจูง จูงใจ โดยอาศัยค่านิยม ความเชื่อ จินตนาการ การให้กำลังใจแก่ผู้ตามวิสัยทัศน์ขององค์การ ทำให้ผู้ตามมีความไวเนื้อเชื้อใจ ไว้วางใจ เพื่อที่จะเป็นการยกระดับ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม และมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ

อาวัชนนท์ อิมเพ็ง (2566) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การมีการสร้างความเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้ตามเกิดความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำโดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างก็ส่งเสริมให้อีกฝ่ายหนึ่งเกิดคุณธรรม และมีแรงใจสูงขึ้นสามารถที่จะบรรลุผลได้ด้วยเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จขององค์การสืบต่อไป

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้ทำงานเกินความคาดหวัง ผ่านการยกระดับความพยายามของบุคลากรภายในสถานศึกษา จนเกินขีดจำกัดที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการสร้างความไว้วางใจและกระตุ้นให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรไปข้างหน้า โดยกล้าเสี่ยงและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีแรงจูงใจให้และมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงและมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกระตุ้นและเปลี่ยนแปลงวิถีคิดของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้เห็นและยอมรับวิสัยทัศน์ของผู้นำ

4.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถพัฒนาและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน โดยมีนักวิชาการได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้

มุชินสกาย (Muchinsky, 1997 อ้างถึงใน อุษา บัณฑวง, 2565) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร พร้อมทั้งเสริมสร้างความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำลักษณะนี้เกี่ยวข้องกับอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม โดยที่อิทธิพลดังกล่าวมุ่งเน้นการให้อำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อให้พวกเขาสามารถพัฒนาตนเองเป็นผู้นำและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานในระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการที่มีลักษณะองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินบทบาทของผู้นำในทุกระดับของหน่วยย่อยภายในองค์กร

ฮิล และ แม็กเซน (Hill & Mishane, 2008 อ้างถึงใน อุษา บัณฑวง, 2565) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่ผลักดันทิศทางการกลยุทธ์ใหม่ และเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้

วิมลพรรณ ช่างคิด (2560) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภาวะดีหรือร้อน ทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคล และสามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรและสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล พร้อมทั้งจูงใจบุคลากรให้ทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร โดยสามารถปลูกจิตสำนึกให้เกิดอุดมการณ์และค่านิยมที่ยึดมั่นในคุณธรรม ผู้บริหารทางการศึกษาที่ต้องการประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรจำเป็นต้องมีคุณลักษณะและความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และมุ่งพัฒนาบุคลากร รวมถึงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

รุ่งนภา จันทรลี (2562) ได้อธิบายถึงความสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กรเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่มีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละ เต็มใจ รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาเจตคติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญหลายประการ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการนำความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวผู้บริหารมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคลากรเกิดความคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และยังมีบทบาทในการแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กร โดยการชักจูง การประนีประนอม หรือการประสานผลประโยชน์ เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในหมู่บุคลากร และร่วมมือกันฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ลลิตา วิมูลชาติ (2565) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดในการทำงานของสมาชิกสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละ และมีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การผ่านกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ เช่น วิสัยทัศน์กว้างไกล ความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้นในการทำงาน และทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำต้องสามารถจูงใจให้สมาชิกในองค์การเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ และการเสริมสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การโดยการปรับทัศนคติและเจตคติของสมาชิกให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้ดีขึ้นในอนาคต

4.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

4.5.1 ความหมายของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดสำคัญที่มุ่งเน้นกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนดังต่อไปนี้

เบส (Bass, 1985) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง การที่ผู้นำยึดผลการปฏิบัติงานตามรางวัลและการจัดการตามความคาดหวัง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนจะดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถพิเศษ แรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา มีความเข้าใจอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ

เบส และ อาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990 อ้างถึงใน ชิตวันพัทธุ์ วีระชัย และ ทิพย์รัตน์ เลาหิเชียร, 2560) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง ผู้นำที่รับรู้ว่ามีผู้ตามต้องการได้รับอะไรจากงาน และพยายามที่จะให้ผู้ตามได้รับสิ่งนั้น ถ้าผลการดำเนินงานของผู้ตามยังได้รับการยอมรับ ทั้งยังสัญญาว่าจะให้รางวัลตามระดับของความพยายาม ซึ่งก็คือ รางวัลจากการแลกเปลี่ยน (Exchanges Rewards) นอกจากนี้ ยังจะตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของผู้ตาม ตราบเท่าที่ผู้ตามยังคงทำงานได้สำเร็จ

บุม (Bum, 1978 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง ผู้นำใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับผู้ตาม โดยผู้นำจะยอมรับและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตาม ด้วยการมอบสิ่งตอบแทนที่มีคุณค่า ภายใต้เงื่อนไขที่ผู้ตามต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด เมื่อผู้ตามสามารถปฏิบัติได้สำเร็จ ก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นผลจากการแลกเปลี่ยน ขณะเดียวกันผู้นำก็ได้รับประโยชน์จากผลงานที่ผู้ตามได้สร้างขึ้น

โอดูเมอร์ และ เอ (ODUMERU & A, 2013) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีสองปัจจัย ได้แก่ รางวัลที่อาจเกิดขึ้นและการจัดการโดยช้อยกเว้น รางวัลที่อาจเกิดขึ้นให้รางวัลสำหรับความพยายามและยกย่องผลงานที่ดี การจัดการโดยช้อยกเว้นจะรักษาสถานะที่เป็นอยู่แทรกแซงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ตรงตามระดับประสิทธิภาพที่ยอมรับได้และเริ่มการดำเนินการแก้ไขเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ

ลินด์เบิร์ก (Lindberg, 2022) อธิบายไว้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนที่ชัดเจนระหว่างผู้นำและพนักงาน กรอบของกฎและแนวทางปฏิบัติกำหนดว่าพนักงานจะได้รับรางวัลหรือการลงโทษใด หากพนักงานดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน ทั้งสองฝ่ายจะได้รับประโยชน์จากผลลัพธ์เดียวกัน พนักงานจะได้รับรางวัลสำหรับผลงานที่ดีและผู้นำจะเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากผลงานที่ดี

พินดา นามบุรี (2555) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง การที่ผู้นำดำเนินการให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตามเป็นสำคัญ โดยผู้นำจะใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเพื่อเสริมแรงตามสถานการณ์ และกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวัง ผ่านการเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของผู้ตามกับรางวัลและการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รางวัลส่วนใหญ่มักอยู่ในรูปแบบของรางวัลภายนอก ทั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานสำเร็จตามที่ตกลงกันไว้ ทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับผลประโยชน์จากผลงานที่ดีของบุคลากรภายในสถานศึกษา หัวใจสำคัญของภาวะผู้นำแบบนี้คือการกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนในการมอบรางวัลหรือการลงโทษ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานได้ดีและช่วยให้องค์การของสถานศึกษารุดลู่เป้าหมาย

4.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การในหลายด้าน โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและนักเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ดังต่อไปนี้

ออสเตอร์ (Oster, 2021) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสำคัญในการที่ช่วยให้การทำงานในองค์การมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน การตัดสินใจที่ง่ายและคุ้มค่า รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานแข่งขันและประสบความสำเร็จ ล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถบรรลุผลสำเร็จในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สกายส์ (Skyes, 2024) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสำคัญในการสร้างความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ของผู้ตาม ผู้ตามจะรู้ว่าแต่ละคนต้องรับผิดชอบในงานอะไร และสิ่งที่ผู้นำคาดหวังคืออะไร มีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะใช้ระบบรางวัลและผลที่ตามมา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีระเบียบ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายระยะสั้น มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปานเดย์ (Pandey, 2023) ได้ให้ความสำคัญว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนช่วยให้การทำงานในองค์การมีความชัดเจนและเป็นระเบียบ เพราะทุกคนในองค์การรับบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ระบบรางวัลและการลงโทษที่ชัดเจนเป็นการสร้างความยุติธรรมในองค์การ พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ถือว่าเป็นการส่งเสริมความยุติธรรมในองค์การแก่สมาชิกทุกคน เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดีที่สุด ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะทำให้การดำเนินงานในองค์การมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และยังสามารถปรับปรุงผลผลิตรวมถึงลดต้นทุนการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอคีฟฟ์ (O'Keeffe, 2024) ให้ความสำคัญไว้ว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เน้นการบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจนและการจัดการงานที่เป็นรูปธรรม มากกว่าการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์หรือการมองภาพรวมที่เป็นนามธรรม ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ได้แก่ 1. การใช้รางวัลและการลงโทษ ใช้ระบบ "แครอทและไม้" ซึ่งหมายถึงการให้รางวัล (แครอท) เมื่อพนักงานปฏิบัติตามความคาดหวัง และการลงโทษ (ไม้) หากไม่ปฏิบัติตาม คำชี้ขาดและผลลัพธ์ต้องมีความชัดเจน เพื่อเกิดความยุติธรรม และความสำเร็จในระยะสั้น โดยผู้นำให้ความสำคัญกับการประเมินผลและตอบสนองทันที หากพบปัญหาหรือความไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน

ลานีเยร์ (Lanier, 2023) ได้ให้ความสำคัญว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์การ โดยมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายระยะสั้นและส่งเสริมความยุติธรรมในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีอย่างรวดเร็วและชัดเจน โดยมีความสำคัญดังนี้

1. มีการส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายระยะสั้น การให้รางวัลกับพนักงานที่มีผลงานดีช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่และช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น
2. ส่งเสริมความยุติธรรม รางวัลที่ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดความยุติธรรม ลดความตึงเครียดในทีม และสร้างสภาพแวดล้อมที่โปร่งใส
3. เพิ่มประสิทธิภาพ การกระตุ้นพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ธุรกิจตอบสนองต่อความต้องการได้ทันที
4. ช่วยให้ธุรกิจฟื้นตัว ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนช่วยกระตุ้นให้พนักงานกลับมาทำงานเต็มที่ในช่วงที่ธุรกิจเผชิญกับภาวะชะงักงัน
5. ให้โครงสร้างที่ชัดเจน กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนช่วยให้พนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่และทำงานได้อย่างมีระเบียบ

ความสำคัญเหล่านี้ส่งผลให้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและช่วยให้ธุรกิจบรรลุเป้าหมายได้ในระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานผ่านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน การใช้รางวัลหรือการลงโทษเพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานตามที่คาดหวัง ระบบรางวัลที่เป็นธรรมและการลงโทษช่วยให้เกิดความยุติธรรมในองค์กร ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน กระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรมีระเบียบและมีประสิทธิภาพนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นได้เร็วขึ้น

4.6 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

4.6.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการนำพาองค์การการศึกษาไปสู่ความสำเร็จทางการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษา โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

อีแวน (Ewan, 1998 อ้างถึงใน มะไซดี อับดุลกอเดร์, 2565) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การสร้างบรรยากาศซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งสามารถทำงานร่วมกัน อันจะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

วิภัตสร ชุ่มจิตร (2562) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำทักษะกระบวนการบริหารงานด้านวิชาการมาใช้ พัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ ทักษะการบริหารจัดการหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการปฏิบัติการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี มีบทบาทในการสร้างความร่วมมือกันในสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านวิชาการให้สำเร็จลุล่วง ทำให้ผลการดำเนินงานสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้ นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น

กาญจนา สุระคำ (2562) ได้บรรยายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องมีบทบาทในการบริหารงานวิชาการ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การจัดการการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร

ปวีณา บุทธิจักร (2564) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งครอบคลุมถึงการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำในการบริหารงานด้านวิชาการในโรงเรียนที่มีพฤติกรรมหรือการกระทำต่างๆ ที่นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ใช้ในการจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามพฤติกรรมของตน โดยใช้ศิลปะในการสร้างอิทธิพลอำนาจหน้าที่ และเสริมอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการ การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้

ของผู้เรียน ซึ่งจะทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะต้องผู้นำในการดำเนินงานด้านการบริหารงาน วิชาการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย 2) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรด้านวิชาการ 4) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำทักษะและความรู้ด้านวิชาการมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร การประเมินผล การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร การศึกษา และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ พร้อมกับพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพ

4.6.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การศึกษาและการเรียนการสอนในโรงเรียนหรือสถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

เพอร์คีย์ และ สมิธ (Perkey & Smith, 1993 อ้างถึงใน อรรถพล ประเสริฐสังข์, 2566) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้สูงขึ้น

เชล (Chell, 2001 อ้างถึงใน อรรถพล ประเสริฐสังข์, 2566) ได้อธิบายไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาและมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาของครู การศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหนทางหนึ่งที่สำคัญอันจะนำไปสู่การสร้าง
 ความสำเร็จมีประสิทธิภาพส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา

สมโชค มีเสียง (2559) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการถือเป็นงานหลักที่มีความ
 ความสำคัญของโรงเรียน ซึ่งมีขอบเขตงานอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจ
 ในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบผู้บริหารต้อง
 ทำงานให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อครูอาจารย์ และเป็นผู้นำทางวิชาการปฏิบัติงานร่วมกันในการ
 ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ปิยพร บุญใบ (2563) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภารกิจสำคัญ
 และเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนประสบ
 ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ จึงนับเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา
 ที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและใส่ใจอย่างยิ่ง

อิสระ ชอนบุรี (2563) ได้อธิบายความสำคัญภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะ
 ผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อครู เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำและ
 เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจะช่วยยกระดับศักยภาพของครู และส่งเสริมให้มีความ
 เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566) อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบทบาท
 สำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการการศึกษาใน
 สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการภาวะผู้นำทางวิชาการช่วยใน
 การบริหารสถานศึกษา จึงจะสามารถนำคณะครูและบุคลากรไปสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ ซึ่ง
 จะส่งผลทำให้สถานศึกษาเข้าสู่ความมีคุณภาพและเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงมากยิ่งขึ้น

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพ
 การศึกษาและประสิทธิภาพของการทำงานในสถานศึกษา โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะมี
 อิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
 การมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งจะช่วยยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
 สูงขึ้นและทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ และต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทาง
 วิชาการ เพื่อยกระดับศักยภาพและเพิ่มความเชี่ยวชาญในการสอน โดยผลักดันให้สถานศึกษามี
 คุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงที่สุด

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง

5.1 ความหมายของความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อมีความแตกต่างหรือความไม่ลงรอยกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้นิยามของความขัดแย้งไว้มากมาย ต่อไปนี้

กรีนเบิร์ก และ บาร์อน (Greenberg & Baron, 1997 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550) ได้นำเสนอไว้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มรับรู้ว่ามีบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่น ๆ ได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งจะส่งผลในทางลบหรือสร้างความไม่เท่าเทียมกันให้เกิดขึ้นต่อความต้องการหรือผลประโยชน์ของตน

เนลสัน และ ควิก (Nelson & Quick, 2001 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ใด ๆ ก็ตามที่ความไม่เท่าเทียมกันของเป้าหมาย ทัศนคติ และอารมณ์หรือพฤติกรรม นำไปสู่ความไม่ลงรอยกันหรือตรงกันระหว่าง 2 ฝ่ายขึ้นไป

ดิเรก อุทรวาทิน ญ อญญา (2561) ได้ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง หมายถึง เป็นเรื่องของการต่อต้านหรือการเป็นปรปักษ์ต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความตึงเครียดขึ้นภายในองค์การ ความขัดแย้งจึงเป็นสถานะที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความคิด ความเห็น ความเชื่อ ทัศนคติ การรับรู้ และค่านิยมที่ไม่ตรงกันไม่สามารถหาข้อยุติที่พึงพอใจของทุกฝ่ายได้ และก่อให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายของตน โดยอาจทำทุกวิถีทางเพื่อเอาชนะฝ่ายตรงข้าม

จีรลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) อธิบายไว้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความคิดเห็นไม่ตรงกันและไม่สามารถตกลงกันได้ อาจแสดงออกโดยพยายามขัดขวาง ปิบบังคับ ทำอันตราย ยับยั้ง ต่อต้าน หรือสกัดกั้นการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่งไม่ให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดการแข่งขันในระดับหนึ่งและอาจเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ถ้ามีปัจจัยเกื้อหนุนจนถึงขั้นมีความขัดแย้งอย่างรุนแรง

อภิสร ศิริบุญกุล (2565) ได้นิยามความขัดแย้งไว้ว่า สภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดการต่อสู้ระหว่างบุคคลสองฝ่ายหรือมากกว่านั้น เพื่อกีดกันขัดขวางมิให้ฝ่ายตรงข้ามได้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมักเป็นเรื่องสิ่งมีคุณค่า สถานภาพ อำนาจทรัพยากร ผลประโยชน์ที่มีจำกัด

สามารถสรุปได้ว่า ความขัดแย้ง เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มคนรับรู้ว่าการปฏิบัติที่ส่งผลลบต่อความต้องการหรือผลประโยชน์ของตน เป็นสาเหตุของความไม่เท่าเทียมกัน และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายต่าง ๆ สถานการณ์นี้เกิดจากความไม่ตรงกันใน

เป้าหมาย ทศนคติ และอารมณ์ ทำให้เกิดความไม่ลงรอยกันและการแข่งขันที่รุนแรง ซึ่งมักเกิดจากการรับรู้ว่าคุณประโยชน์ของแต่ละฝ่ายไม่สามารถบรรลุได้พร้อมกัน แต่ความขัดแย้งไม่จำเป็นต้องส่งผลในทางลบเสมอไป หากสามารถเปลี่ยนจากความขัดแย้งที่ทำลายไปสู่ความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ได้ ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถหาข้อยุติที่พึงพอใจได้ และเปิดโอกาสในการเจรจาและร่วมมือกันมากขึ้น

5.2 ประเภทของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งสามารถแบ่งออกเป็นหลายประเภทตามลักษณะและที่มาของความขัดแย้ง ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเภทของความขัดแย้ง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ไว้ ดังนี้

มาร์ช และ ไชมอน (March & Simon, 1958 อ้างถึงใน จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว, 2562) พบว่า ความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งต่อตนเอง (Individual Conflict) เป็นความขัดแย้งที่บุคคลมีการกระทำของตนเอง แบ่งออกเป็น

1.1 รักพี่เสียดายน้อง (Approach-approach Conflict) เป็นความต้องการหรือพอใจทั้งสองอย่าง แต่เลือกได้เพียงอย่างเดียว

1.2 หนีเสือปะจระเข้ (Avoidance-avoidance Conflict) เป็นความรู้สึกที่ไม่ต้องการ ไม่ปรารถนาทั้ง 2 อย่าง แต่ต้องเลือก 1 อย่าง

1.3 เกลียดตัวกินไข่ (Approach-avoidance Conflict) คือมีทั้งสิ่งที่พอใจ ไม่พอใจ อยู่ร่วมกัน จำเป็นต้องเผชิญหน้าทั้ง 2 อย่าง ในเวลาเดียวกัน

2. ความขัดแย้งในองค์กร (Organizational Conflict) เมื่อแต่ละคนมาอยู่ร่วมกันมาทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน จะมีความคิดเห็นต่างกัน มีวิธีการคิดที่ไม่เหมือนกัน ค่านิยม อคติ การรับรู้คุณประโยชน์ เกิดจากการแบ่งทรัพยากรและงบประมาณมีจำนวนจำกัด หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงเทคนิคในการทำงาน ความแตกต่างในหน้าที่การทำงาน ล้วนเป็นสาเหตุที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งได้ทั้งสิ้น

3. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร (Interorganizational Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับองค์กรหรือระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม เช่น ผลประโยชน์ขัดกัน

กฤตนันท์ พาณิชพงศกร (2558) ได้อธิบายว่า ประเภทของความขัดแย้ง สามารถแบ่งความขัดแย้งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล
2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม
3. ความขัดแย้งระหว่างองค์การ

สุนันทา เลาพันธ์ (2561) ได้จำแนกประเภทโดยพิจารณาถึงที่มาของความขัดแย้งว่าสามารถแบ่งเป็น 5 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งภายในบุคคล ลักษณะนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับความต้องการที่ขัดแย้งกันเองภายในตัวเขา ซึ่งเมื่อคน ๆ นั้นเกิดความขัดแย้งของบทบาทหรือความสับสนในบทบาทที่เขาต้องแสดงในช่วงเวลานั้น หรือความขัดแย้งด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้นในตัวเขาทำให้เกิดความสับสน กังวล และว้าวุ่นใจในการแสดงพฤติกรรม

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ลักษณะนี้มักจะมีสาเหตุมาจากความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพและอาจเกิดจากความกดดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลตั้งแต่สองบุคคลขึ้นไปต่างพยายามทำงานหรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการของตน โดยการกระทำของเขาจะทำให้บุคคลอื่นไม่สามารถบรรลุความต้องการของตน หรือมีอุปสรรคในการทำงานทำให้เกิดความต่อต้านและความขัดแย้งระหว่างกัน

3. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มลักษณะนี้จะเกี่ยวข้องกับปทัสฐานที่กลุ่มกำหนดเพื่อปฏิบัติงานของกลุ่ม เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกบางคนภายในกลุ่มพยายามที่จะบรรลุความต้องการของตน ซึ่งขัดแย้งกับความต้องการของสมาชิกอื่นในกลุ่ม โดยความขัดแย้งภายในกลุ่มอาจสร้างผลเสียในการทำงานร่วมกัน หรือสร้างผลดีในด้านการประสานความเข้าใจ และกระตุ้นความคิดในกลุ่ม

4. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มภายในองค์การเดียวกัน ลักษณะนี้จะเป็นความขัดแย้งระหว่างลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาระหว่างสมาชิกระดับต่าง ๆ ความขัดแย้งทางด้านหน้าที่ระหว่างฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายให้คำปรึกษา และความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่เป็นทางการและกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ อาจนำมาซึ่งผลกระทบในด้านลบหรือความร่วมมือในเชิงสร้างสรรค์ระหว่างกันและกัน

5. ความขัดแย้งระหว่างองค์การ เป็นธรรมชาติของทุกองค์การที่แต่ละบุคคลหรือกลุ่มจะให้ความสำคัญกับความต้องการของตนและพยายามดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการซึ่งอาจขัดขวางหรือตรงข้ามกับความต้องการของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความคับข้องใจและพฤติกรรมที่กันหรือกดดันไม่ให้คนอื่นสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยที่เราสามารถแบ่งความขัดแย้งภายในองค์การออกเป็น 3 ระดับ คือ

- ความขัดแย้งในแนวคิด เป็นความขัดแย้งระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องที่อยู่ในสายบังคับบัญชาเดียวกัน ซึ่งอาจเกิดความไม่เข้าใจระหว่างกันความไม่เข้าใจหรือไม่ลงตัวของรูปแบบและปริมาณงานที่บุคคลต้องปฏิบัติ

- ความขัดแย้งตามแนวนอนเป็นความขัดแย้งระหว่างพนักงานที่ทำงานในระดับเดียวกันทำให้แต่ละคนไม่สามารถปฏิบัติงานหรือยอมรับความคิดเห็นระหว่างกัน เนื่องจากต่างก็มีความต้องการที่จะทำให้อีกฝ่ายไม่บรรลุเป้าหมายได้

- ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายปฏิบัติการกับฝ่ายสนับสนุนเป็นความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือสายงานหลักกับผู้ทำงานเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพหรือสายงานสนับสนุนซึ่งจะเกิดขึ้นจากความไม่ชัดเจนในขอบเขตของงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคคลซึ่งจะทำให้ก้าวร้าวหน้าที่กัน ความขัดแย้งในผลประโยชน์และการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นระหว่างกัน

มิ่งขวัญ พงษ์สฤติย์ (2562) ได้อธิบายว่า ประเภทของความขัดแย้ง โดยนำเอาบุคคลที่เกี่ยวข้องมาเป็นเกณฑ์ แบ่งได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งภายในบุคคล (Intrapersonal Conflict) เป็นความขัดแย้งซึ่งเกิดจากความไม่ไว้วางใจในการตัดสินใจทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไป

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการที่บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ หรือประสบการณ์

3. ความขัดแย้งภายในกลุ่ม (Intragroup Conflict) เมื่อบุคคลหลายคนรวมตัวกันเป็นกลุ่มคนแต่ละกลุ่มจะมีการกำหนดแนวทางและข้อตกลงของกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม เมื่อมีสมาชิกบางคนไม่ปฏิบัติตามอาจถูกกลไลโทษเมื่อถูกกลไลโทษก็เกิดความไม่พอใจ ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในกลุ่ม

4. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม (Intergroup Conflict) เมื่อบุคคลที่มีแนวคิดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน รวมตัวกันเป็นกลุ่มคนซึ่งแต่ละกลุ่มก็จะมีเป้าหมายและแนวปฏิบัติที่แตกต่างจากกลุ่มอื่นเมื่อกลุ่มคนที่แตกต่างกันต้องมาเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์กันก็อาจเกิดตามขัดแย้งกันได้ เนื่องจากแต่ละกลุ่มต่างต้องการปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่มตน ในขณะเดียวกันก็ไม่ยอมให้กลุ่มอื่นมาแสวงหาผลประโยชน์จากกลุ่มตนด้วย

5. ความขัดแย้งภายในองค์กร (Intra-organization Conflict) คือ ความขัดแย้งทุกประเภทที่กล่าวมาข้างต้น สาเหตุของความขัดแย้งภายในองค์กรเกิดจากการที่บุคคลจำนวน

มากต้องมาอยู่ร่วมกัน แต่ละคนก็มีความคิดเห็นและเป้าหมายที่แตกต่างกันจึงทำให้ความขัดแย้งได้

สามารถสรุปได้ว่าความขัดแย้งมี 3 ประเภท คือ 1) ความขัดแย้งต่อตนเอง (Individual Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล เช่น ความลังเลใจ ความรู้สึกสับสนในบทบาท หรือความขัดแย้งทางจริยธรรม 2) ความขัดแย้งในองค์การ (Organizational Conflict) เกิดจากบุคคลหลายคนมาทำงานร่วมกันแล้วมีความเห็นไม่ตรงกัน เช่น เรื่องทรัพยากรจำกัด วิธีทำงาน ค่านิยมต่างกัน 3) ความขัดแย้งระหว่างองค์การ (Interorganizational Conflict) เกิดขึ้นเมื่อองค์การหรือกลุ่มต่าง ๆ มีผลประโยชน์ไม่ตรงกัน

5.3 ความหมายของการบริหารความขัดแย้ง

การบริหารความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการมีความเห็นไม่ตรงกัน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้ง ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการบริหารความขัดแย้งไว้ ดังนี้

นริศ กรุณกาญจนา (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารความขัดแย้ง หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงบทบาทในการจัดการและแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อให้ระดับความขัดแย้งมีความเหมาะสม และนำไปสู่ประโยชน์ในการบริหารงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 วิธี คือ การถอนตัว การใช้อำนาจ สัมพันธภาพ การประนีประนอม และการเผชิญหน้า

พัชรภรณ์ เพ็งสกุล (2551) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารความขัดแย้ง หมายถึง การดำเนินการ เพื่อให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยใช้เทคนิควิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง มีทั้งการกระตุ้น ความขัดแย้ง การลดความขัดแย้ง และการหาวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง ซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นต้องรู้ และสังเกตให้ได้ว่า สถานการณ์ใดควรใช้เทคนิควิธีการใด เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในหน่วยงานนั้นมีความสุข และพร้อมที่จะพัฒนาหน่วยงานต่อไป

เปรมปรีดิ์ ชวนะนรเศรษฐ์ (2560) ได้อธิบายว่า การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) คือ ความสามารถในการหาวิธีเปลี่ยนความขัดแย้งที่มีลักษณะทำลาย (Destructive Conflict) ให้กลายเป็นความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ (Constructive Conflict) ซึ่งในที่สุดความขัดแย้งก็สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีและไม่จำเป็นต้องส่งผลในทางลบเสมอไป

พระวัชร ส่วโร (กสิวัฒน์) (2561) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารความขัดแย้ง หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ดำเนินการหาวิธีแก้ไขความขัดแย้งในโรงเรียน โดยใช้เทคนิควิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ความขัดแย้งในโรงเรียนหมดสิ้นไปหรือลดลง

สหธร เพชรวิโรจน์ชัย (2564) ได้อธิบายว่า การบริหารความขัดแย้ง คือ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ เพื่อลดผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้นและสร้างโอกาสสำหรับผลลัพธ์เชิงบวกมาแทนที่ ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป โดยความขัดแย้งในองค์การเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา และเป็นเรื่องแสนธรรมดาที่ทุกหน่วยการต้องจัดการ การบริหารความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นมาเพื่อรับมือสถานการณ์นั้น ๆ ในรูปแบบที่แตกต่างกันไป

สามารถสรุปได้ว่า การบริหารความขัดแย้ง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยใช้ทั้งศาสตร์ และศิลปะของภาวะผู้นำ เพื่อการกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งที่มีลักษณะสร้างสรรค์ เนื่องจากความขัดแย้งไม่สามารถกำจัดให้หมดไปได้ แต่หากบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมได้ ก็จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพผลและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีสร้างสรรค์ให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า

5.4 แนวทางการบริหารความขัดแย้ง

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับของแนวทางการบริหารความขัดแย้ง และมีนักวิชาการหลายท่านให้ไว้ ดังนี้

เอเวอร์ฮาร์ด และ มอริส (Everard & Morris, 2540 อ้างถึงใน พระวัชร ส่วโร (กสิวัฒน์), 2561) ได้เสนอหลักการบริหารความขัดแย้งไว้ 5 แบบ ดังนี้

1. แบบการหลีกเลี่ยง (Avoiding) เป็นการบริหารความขัดแย้งที่แสดงทั้งพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ และมุ่งงานอยู่ในระดับต่ำ เป็นการทำให้อยู่เหนือปัญหา ไม่มีการปะทะซึ่งหน้า ประเด็นปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขอย่างแท้จริง ทำให้เกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสารที่นำไปสู่ความล้มเหลวในการตัดสินใจ

2. แบบการกลบเกลื่อน (Smoothing) เป็นการบริหารความขัดแย้งที่แสดงพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ในระดับสูง และแสดงพฤติกรรมมุ่งงานในระดับต่ำ เป็นการทำให้ความแตกต่างมีเพียงเล็กน้อย และให้การปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน โดยให้ความสำคัญต่อความสนใจของผู้อื่นเป็นอันดับแรก โดยการแสดงออกเหมือนกับขาดจุดยืนของตนเอง และไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง

3. แบบการประนีประนอม (Compromising) เป็นแบบการบริหารความขัดแย้งที่แสดงทั้งพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ และพฤติกรรมมุ่งงานในระดับปานกลาง เป็นการทำให้เกิดความพอใจของทั้งสองฝ่าย โดยไม่เน้นที่คุณภาพของการแก้ปัญหาหรือการค้นหาคำสร้างสรรคในการแก้ปัญหาแต่เน้นทางสายกลางซึ่งเป็นผลให้หลักการ และคุณค่าของแต่ละฝ่ายลดลง

4. แบบการต่อสู้ (Fighting) เป็นการบริหารความขัดแย้งที่แสดงพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ในระดับต่ำ และแสดงพฤติกรรมมุ่งงานในระดับสูง เป็นการยืนยันความเชื่อของตนเองว่าถูกต้อง และมุ่งโจมตีผู้อื่น เป็นการใช้อำนาจตำแหน่งหน้าที่ที่เหนือกว่าให้คนอื่นปฏิบัติตาม การแสดงพฤติกรรมแบบนี้ทำให้ผู้อื่นไม่ยอมรับ

5. แบบการแก้ปัญหา (Problem-Solving) เป็นแบบการบริหารความขัดแย้งที่แสดงทั้งพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ และมุ่งงานอยู่ในระดับสูง เป็นการค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยแนวทางที่ได้สร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง การดำเนินงานจะมุ่งเน้นความสอดคล้องกับความสนใจและการสร้างสรรค์ แต่อาจทำให้เสียเวลา กำลังงาน กำลังคิด และการตัดสินใจ

โทมัส และ คิลมันน์ (Thomas & Kilmann, 1974 อ้างถึงใน จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว, 2562) การบริหารความขัดแย้งโดยทฤษฎีของ Thomas & Kilmann มี 5 แบบ ได้แก่

1. การเอาชนะ (Competition) คือการแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการเอาชนะในระดับสูง และการร่วมมือในระดับต่ำ เป็นพฤติกรรมที่เน้นความสนใจในตัวเอง โดยมุ่งหวังชัยชนะของตนเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์หรือความสูญเสียของผู้อื่น พฤติกรรมนี้มุ่งเน้นที่การแพ้ชนะ โดยใช้ทั้งอำนาจตำแหน่งหรือสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ เพื่อการคุกคาม ข่มขู่ หรืออ้ากระบิเพียงเพื่อให้ตนได้รับประโยชน์และชัยชนะในที่สุด ซึ่งเป็นการแสดงถึงความเชื่อที่ว่า “ถ้าไม่รบก็ไม่ชนะ”

2. การร่วมมือ (Collaboration) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเอาชนะในระดับสูง พร้อมกับการแสดงพฤติกรรมความร่วมมือในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งในระดับสูงด้วยเช่นกัน เป็นพฤติกรรมที่มุ่งให้เกิดความพอใจทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น การร่วมมือจึงเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ทั้งสองฝ่ายพึงพอใจ ซึ่งแตกต่างจากการหลีกเลี่ยงปัญหาหรือการยอมแพ้ การร่วมมือในลักษณะนี้เน้นการหาทางออกที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน (ชนะ - ชนะ) คล้ายกับคำที่ว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว”

3. การประนีประนอม (Compromising) เป็นการแสดงพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่ผสมผสานระหว่างการมุ่งเอาชนะและการร่วมมือในระดับปานกลาง โดยแสดงจุดยืนที่อยู่ระหว่างการเอาใจตนเองและการเอาใจผู้อื่น เป็นการเจรจาต่อรองที่มุ่งให้ทั้งสองฝ่ายมีความพอใจในระดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจหมายถึงการที่ทั้งสองฝ่ายยอมเสียบางสิ่งเพื่อให้ได้บางสิ่ง พฤติกรรมนี้ช่วยให้ทั้งสองฝ่ายพอใจมากกว่าพฤติกรรมหลีกเลี่ยง แต่ยังน้อยกว่าพฤติกรรมร่วมมืออย่างเต็มที่ การประนีประนอมเหมาะสมเมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง โดยเฉพาะเมื่อต้องการรักษาหน้าของทั้ง

สองฝ่าย หรือเมื่อความขัดแย้งเกิดจากการแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การประนีประนอมเป็นลักษณะของการพบกันครึ่งทาง

4. การหลีกเลี่ยง (Avoiding) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่มีระดับความมุ่งมั่นในการเอาชนะและการร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับต่ำ วิธีการนี้มักไม่เผชิญหน้ากับปัญหา และไม่ให้ความสำคัญต่อทั้งความต้องการของตนเองและของผู้อื่น แสดงพฤติกรรมหลีกเลี่ยง ไม่กระตือรือร้น และขาดความสนใจต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น มีแนวโน้มที่จะวางตัวห่างจากความขัดแย้งโดยเชื่อว่าความขัดแย้งจะคลี่คลายไปตามกาลเวลา ด้วยอาศัยปัจจัยภายนอกหรือกระบวนการตามธรรมชาติเป็นกลไกในการแก้ไขปัญหา ข้อเสียของพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงก็คือความขัดแย้งบางอย่างอาจรุนแรงขึ้นจนกระทั่งไม่อยู่ในวิสัยที่จะแก้ไขได้ แต่ถ้าหากสถานการณ์ความขัดแย้งไม่รุนแรง และไม่อยู่ในเวลาวิกฤต การแสดงพฤติกรรมหลีกเลี่ยงต่อความขัดแย้งก็อาจมีประโยชน์บ้าง พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงมีลักษณะคล้าย ๆ กับการเฉยไว้แล้วจะดีเอง

5. การยอมให้ (Accommodation) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเอาชนะในระดับต่ำและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับสูง โดยเน้นการเอาใจผู้อื่น เป็นการเสียสละเพื่อให้ผู้อื่นดำเนินการตามที่ต้องการ แม้ว่าเราอาจไม่เห็นด้วยก็ตาม การยอมให้เป็นพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับการเอาชนะ ผู้ที่แสดงพฤติกรรมนี้ไม่เพียงแต่เป็นผู้เสียสละ ยังต้องการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งเพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หากความขัดแย้งเกิดจากการแข่งขันเพื่อทรัพยากรที่มีจำกัด ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมยอมให้มักจะไม่ได้รับความพอใจจากผู้ตาม เนื่องจากขาดทรัพยากรที่เพียงพอต่อการทำงานได้ดี พฤติกรรมนี้คล้ายกับสุภาษิตที่ว่า "เอาไม่ตรีชนะศัตรู" หรือ "แพ้เป็นพระ ชนะเป็นมาร"

สมิต สัมบุกร (2550) อธิบายถึงพฤติกรรมที่เป็นหลักสำคัญ ในการแก้ไขความขัดแย้งพื้นฐาน 5 วิธี ได้แก่

1. การหลีกเลี่ยง ถือเป็นวิธีที่มีประสิทธิผลน้อยที่สุดในบรรดาแก้ปัญหาคความขัดแย้งทั้ง 5 วิธี เนื่องจากไม่ใช้การแก้ปัญหาย่างแท้จริง หากแต่เป็นเพียงการเลี่ยงปัญหาชั่วคราว ซึ่งความขัดแย้งยังคงค้างคาและพร้อมจะกลับมาเผชิญหน้าได้อีกเมื่อใดก็ได้ นอกจากนี้ การหลีกเลี่ยงยังอาจสร้างความไม่พอใจแก่คู่กรณีได้ เช่น อาจถูกมองว่าไม่ให้ความสำคัญหรือไม่ใส่ใจต่อปัญหา จนกลายเป็นการเพิ่มความตึงเครียดมากยิ่งขึ้น ผู้ที่เลือกใช้วิธีนี้มักพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ขัดแย้ง โดยไม่ตอบโต้หรือรับฟังข้อโต้แย้ง และอาจเบี่ยงเบนประเด็นไปยังเรื่องอื่น จึงถือเป็นการหลบหนีปัญหา ซึ่งอาจนำไปสู่ความรู้สึกกดดันหรือหวาดระแวงในระยะยาว อย่างไรก็ตาม วิธีนี้อาจพอใช้ได้กรณีที่ปัญหานั้นไม่สำคัญนัก หรือเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าใน

ช่วงเวลาที่ ไม่เหมาะสม แต่โดยรวมแล้ว มักเหมาะกับผู้ที่ไม่กล้าเผชิญหน้าหรือรู้สึกไม่มั่นใจในการจัดการความขัดแย้งโดยตรง

2. การปรองดอง เป็นการบริหารความขัดแย้งโดยที่ฝ่ายหนึ่งยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อให้อีกฝ่ายได้ในสิ่งที่ต้องการ เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ฝ่ายตรงข้ามเพื่อลดความขัดแย้ง วิธีนี้มักไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ที่ยอมเสียสละ เนื่องจากต้องละทิ้งความต้องการของตนเอง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจหรือไม่สบายใจ การปรองดองจึงไม่ใช่ทางเลือกที่ดีนักในการแก้ปัญหา

3. การประนีประนอม เป็นการบริหารความขัดแย้งที่ทั้งสองฝ่ายยินยอมลดทอนความต้องการของตนเองบางส่วน เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันแบบ “พบกันครึ่งทาง” วิธีนี้จึงเป็นการเสียสละบางประเด็นจากทั้งสองฝ่าย เพื่อให้สามารถยุติปัญหาและเดินหน้าต่อไปได้ แม้จะสามารถคลี่คลายความขัดแย้งได้ในระดับหนึ่ง แต่ในระยะยาวมักพบว่าทั้งสองฝ่ายอาจไม่พึงพอใจอย่างเต็มที่ เนื่องจากต่างต้องยอมสละผลประโยชน์บางส่วน ซึ่งอาจเกิดขึ้นด้วยความไม่เต็มใจ แต่การประนีประนอมยังถือว่าเป็นแนวทางที่ใช้ได้ผล โดยเฉพาะในกรณีที่มีความขัดแย้งเกิดจากการแข่งขันทรัพยากรหรือผลประโยชน์ที่มีอยู่อย่างจำกัด จะสามารถช่วยให้แต่ละฝ่ายได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการได้ในระดับหนึ่ง

4. การแข่งขัน เป็นการบริหารความขัดแย้งโดยมุ่งเน้นการเอาชนะเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมักต้องใช้อำนาจหรือแสดงออกด้วยความก้าวร้าว โดยเฉพาะเมื่อมีอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวาง ผู้ที่ใช้วิธีนี้อาจถึงขั้นพยายามทำลายฝ่ายตรงข้าม เพื่อให้ตนได้รับสิ่งที่ต้องการ ผู้ที่อยู่ในลักษณะของการแข่งขันมักมุ่งเน้นผลลัพธ์ของตนเองเป็นหลัก แสวงหาข้อโต้แย้งอยู่เสมอ มองเห็นแต่ข้อดีของตนและชี้ให้เห็นจุดบกพร่องของอีกฝ่าย พร้อมทั้งใช้วิธีการบีบบังคับให้เกิดการยอมรับในอำนาจของตน แม้ว่าวิธีนี้อาจสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ที่ชนะ แต่ผู้แพ้มักเกิดความไม่พอใจหรือเก็บความรู้สึกคับข้องใจไว้ ซึ่งอาจนำไปสู่การแก้แค้นในอนาคต อย่างไรก็ตาม การแข่งขันถือว่าเป็นทางเลือกที่ได้ผลในสถานการณ์ที่ความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณีมีเพียงช่วงสั้น ๆ และไม่มี ความจำเป็นต้องรักษาความสัมพันธ์ระยะยาว เนื่องจากสามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

5. การร่วมมือ เป็นการบริหารความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากเป็นการเผชิญหน้าอย่างสร้างสรรค์ โดยที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมเปิดใจเข้าหาหรือกัน เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดในการจัดการปัญหาอย่างเป็นธรรม โดยการตกลงกันบนพื้นฐานของความพึงพอใจและความยินยอมพร้อมใจจากทั้งสองฝ่าย ซึ่งต่างฝ่ายต่างยอมรับและปฏิบัติตามผลของการเจรจานั้นโดยเต็มใจ แม้ว่าวิธีนี้จะต้องใช้เวลามากกว่าวิธีอื่น เนื่องจากต้องอาศัยการสื่อสาร การฟัง และ

การทำความเข้าใจกันอย่างลึกซึ้ง แต่ก็ยังเป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ที่ทุกฝ่ายต้องรักษาความสัมพันธ์ไว้ในระยะยาว โดยเฉพาะในบริบทของการทำงาน

ฮาวัต และ ลอนดอน (Howat & London, 1980 อ้างถึงใน เจนจิรา อุปนันชัย, 2566)

ได้สรุปวิธีการบริหารความขัดแย้ง 5 วิธี คือ

1. การเผชิญหน้าเป็นวิธีการบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารกล้าเผชิญกับปัญหาตรง ๆ และเปิดเผย โดยการนำปัญหามาพิจารณา แสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจนและหาวิธีแก้ไขความขัดแย้ง ไม่หลีกเลี่ยงหรือทอดทิ้งปัญหาจนกว่าจะสามารถจัดการแก้ไขให้เรียบร้อย

2. การหลีกเลี่ยงเป็นวิธีการบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารพยายามไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหา โดยเพิกเฉย และไม่รับรู้ถึงปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถอนตัวออกจากสถานการณ์ขัดแย้ง และหลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่อาจนำไปสู่การทะเลาะวิวาท

3. การบังคับ เป็นวิธีการบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจในการกดดันหรือสั่งการให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็น แนวคิด หรือวิธีการของตน

4. การไกล่เกลี่ย เป็นวิธีการบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารเป็นคนกลางพยายามลดทอนความรุนแรงของปัญหา โดยทำให้ผู้เกี่ยวข้องมองว่าเรื่องที่เกิดขึ้นไม่ใช่ประเด็นใหญ่โต พร้อมทั้งใช้การเจรจาต่อรองเพื่อลดช่องว่างของความเห็นที่แตกต่างกัน ผู้ไกล่เกลี่ยจะพยายามชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายร่วมกัน โดยเน้นย้ำถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นหลักมากกว่าการยึดถือในความคิดเห็นเฉพาะบุคคล

5. การประนีประนอมเป็นวิธีการบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารพยายามหาทางสายกลางเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายพึงพอใจ ยินดีรับฟังปัญหาและนำมาพิจารณา พยายามหาทางประนีประนอมด้วยการเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ โดยยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้บางส่วนกลับคืนมา

จอห์นสัน และ จอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1991 อ้างถึงใน นัฏฐิกา นิลสุข, 2560)เสนอพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งโดยใช้สัตว์ต่างชนิดกันออกเป็น 5 แบบคือ

1. เต่า (Turtle) หรือการหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้ง (Avoiding) ธรรมชาติของเต่าเป็นสัตว์ที่ขี้ลาดเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งจึงมักใช้วิธีการหดหัวเข้ากระดอง บุคคลที่ใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งแบบเต่าจึงใช้วิธีการหลีกเลี่ยงปัญหา ไม่ยอมเผชิญกับปัญหาที่นำไปสู่ความขัดแย้งและหลีกเลี่ยงบุคคลที่มีแนวโน้มจะเกิดความขัดแย้งด้วย ปกติคนที่ใช้วิธีแบบนี้จะเชื่อว่า การหลีกเลี่ยงง่ายกว่าการเกิดความขัดแย้ง และไม่คิดว่าความขัดแย้งจะแก้ไขได้ เรียกพฤติกรรมแบบนี้ว่าเต่า

2. ตุ๊กตาหมี (Teddy bear) หรือใช้วิธีแบบผ่อนปรน (Accommodation) โดยธรรมชาติของตุ๊กตาหมี เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความอบอุ่น น่ารัก แม้กระทั่งการเหวี่ยงหรือโยนเมื่อมีความไม่พอใจ ตุ๊กตาหมีก็ยอมได้ทุกสถานการณ์ลักษณะเช่นนี้เมื่อเกิดความขัดแย้งจะใช้วิธีแบบผ่อนปรน พยายามรักษาสัมพันธภาพที่มีต่อกันไว้ให้มากที่สุด

3. ฉลาม (Shark) หรือใช้กำลังบังคับ ชูเชิญ แข่งขัน (Competing) ฉลามเป็นสัตว์ที่มีความแข็งแรง ดุดัน คล่องแคล่วและดุร้ายเป็นนักล่า การบริหารความขัดแย้งแบบฉลามจึงมีลักษณะเป็นการพยายามใช้อำนาจเหนือคนอื่นให้ยอมรับตำแหน่งบทบาทของตน ไม่คำนึงถึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น ผู้ที่ใช้วิธีนี้จะเห็นว่าความเห็นหรือข้อเสนอของตนสำคัญที่สุด ผลประโยชน์ใดที่เป็นของตนเอง จะช่วงชิงและรักษาไว้ให้ได้และไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ บางครั้งมีการต่อสู้แย่งชิงผลประโยชน์ได้ วิธีบริหารความขัดแย้งจึงทำให้เกิดผลแพ้ - ชนะ

4. สุนัขจิ้งจอก (Fox) หรือการประนีประนอม (Compromising) สุนัขจิ้งจอกเป็นสัตว์ที่มีความเฉลียวฉลาด เจ้าเล่ห์ ว่องไว กล้าเผชิญกับปัญหา และเป็นรูปแบบที่มุ่งให้เกิดการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กัน ต่างฝ่ายต่างได้บางส่วนและเสียไปบางส่วน ไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้เต็มที่และต่างฝ่ายต่างพยายามประสานผลประโยชน์กัน

5. นกฮูก (Owl) หรือนักแก้ปัญหา สร้างความร่วมมือ (Collaborating) นกฮูกเป็นสัตว์ที่มีลักษณะสงบ เยือกเย็น สุขุม รอบคอบ มีกลยุทธ์และมีตาโตมองเห็นได้ในที่มืดที่ซึ่งคนอื่นมองไม่เห็น สามารถมองได้รอบทิศทาง มีความรอบคอบในการล่าเหยื่อ เมื่อประสบปัญหานกฮูกจะกล้าเผชิญปัญหาด้วยอารมณ์ที่เยือกเย็น วิธีบริหารความขัดแย้งแบบนกฮูกจึงมีลักษณะที่เรียกว่าการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งแบบชนะ - ชนะ ทั้งสองฝ่ายต่างให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของตนและยังสามารถรักษาระหว่างกันในระดับสูง

โอเวนส์ (Owens, 1991 อ้างถึงใน อภิธรา ศรีบุญกุล, 2565) ให้แนวคิดที่เทคนิคสำคัญในการบริหารความขัดแย้ง คือการวินิจฉัยสาเหตุและลักษณะของความขัดแย้งให้ชัดเจนเพื่อที่จะสามารถจัดการปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และนำไปสู่ความร่วมมือในการแก้ปัญห โดยอาศัยทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และความรู้สึกมีส่วนร่วมของสมาชิกในหน่วยงาน การเจรจาต่อรองควรเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความจริงใจและความพร้อมที่จะร่วมมือกันของทุกฝ่าย ในบางสถานการณ์อาจจำเป็นต้องให้ฝ่ายหนึ่งยุติข้อเรียกร้อง หรือต้องใช้อำนาจเข้าควบคุมเพื่อให้เกิดการตัดสินใจ แม้ว่าวิธีเหล่านี้อาจส่งผลในเชิงลบหรือสร้างความเสียหายได้ สิ่งที่สำคัญที่สุดในการจัดการความขัดแย้ง คือ การทำให้ทุกฝ่ายเห็นชัดเจนว่าประเด็นที่เกิดขึ้นคืออะไร พร้อมทั้งเข้าใจการรับรู้และมุมมองของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทที่เหมาะสมใน

สถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในฐานะผู้นำ คนกลาง หรือผู้ตัดสิน เพราะไม่มีวิธีการใดที่สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ แต่หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ร่วมงาน ข้อกำหนดของหน่วยงาน รวมถึงแรงกดดันทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ก็สามารถลดความขัดแย้งที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงได้ โดยธรรมชาติแล้ว ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยากในชีวิตมนุษย์ ไม่ว่าจะอยู่ในบริบทใด มนุษย์ย่อมต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่เสมอ แม้แต่ในขณะที่อยู่เพียงลำพังก็อาจเกิดความขัดแย้งภายในตนเองได้ และยิ่งเมื่ออยู่ร่วมกันในกลุ่มหรือองค์กร โอกาสเกิดความขัดแย้งยิ่งมีมาก ดังนั้น สิ่งสำคัญจึงอยู่ที่วิธีที่มนุษย์เลือกใช้ในการจัดการและรับมือกับความขัดแย้งนั้นอย่างเหมาะสม มีดังนี้

1. การเอาชนะ หมายถึง ความพยายามในการเอาชนะคู่ขัดแย้งอย่างเด็ดขาด วิธีนี้จะสามารถยุติความขัดแย้งได้ก็ต่อเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีอำนาจเหนือกว่าอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ชัยชนะในลักษณะนี้มักจะไม่ยั่งยืน เนื่องจากฝ่ายที่พ่ายแพ้จะพยายามหาทางแก้แค้น ยกเว้นในกรณีที่ฝ่ายที่ชนะมีอำนาจเหนือกว่าอย่างเด็ดขาดจนฝ่ายที่แพ้ไม่สามารถทำอะไรได้อีก เช่น ในกรณีของการปฏิวัติรัฐประหารที่ฝ่ายที่มีกำลังมากกว่าจะเป็นผู้ชนะ

2. การสมานฉันท์คือการที่ฝ่ายหนึ่งยอมแพ้ให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับผลประโยชน์ โดยฝ่ายที่ยอมแพ้ทำเช่นนี้เพราะเห็นว่าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยให้ต่อสู้ได้ จึงเลือกที่จะยอมเพื่อรักษาผลประโยชน์ที่มีอยู่ เช่น ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 รัฐบาลไทยได้ตัดสินใจเป็นพันธมิตรกับญี่ปุ่นเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกญี่ปุ่นรุกรานและกลายเป็นเมืองขึ้น

3. การประนีประนอม คือ กระบวนการที่ทั้งสองฝ่ายพยายามหาทางตกลงกัน ด้วยการแบ่งผลประโยชน์ในลักษณะที่ต่างฝ่ายต่างได้รับบางส่วน แม้อาจไม่เป็นไปตามความต้องการทั้งหมดของแต่ละฝ่ายก็ตาม วิธีนี้มักต้องมีการยอมสละบางอย่างเพื่อให้ได้ข้อยุติ เช่น การต่อรองราคาสินค้าระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างก็พอใจในระดับหนึ่ง

4. การร่วมมืออย่างเท่าเทียมกัน หมายถึง ความพยายามของทั้งสองฝ่ายในการสร้างความเข้าใจและไว้วางใจกัน เพื่อให้แต่ละฝ่ายสามารถตอบสนองความต้องการของอีกฝ่ายได้อย่างลงตัว ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้รับประโยชน์ตามที่ต้องการ เช่น การแลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนไม่ต้องการมากกับสิ่งที่อีกฝ่ายมีและตนต้องการ ซึ่งถือเป็นสถานการณ์ที่ต่างฝ่ายต่าง “ชนะ” และเกิดความพึงพอใจร่วมกัน

5. การหลบเลี่ยง คือ การที่ฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายเลือกที่จะหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ความขัดแย้ง โดยไม่เผชิญหน้าหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น วิธีนี้อาจใช้เพื่อหลีกเลี่ยงการ

เผชิญหน้าที่จะทำให้สถานการณ์เลวร้ายลง แต่ในระยะยาวอาจทำให้ความขัดแย้งยังคงอยู่และย้อนกลับมาอีกเมื่อถึงเวลา

ตาราง 3 การสังเคราะห์แบบของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร

ที่.	รูปแบบ	เอเวอร์ฮาร์ด และ มอร์ริส (Everard & Morris, 2540)	โธมัส และ คิลมันน์ (Thomas & Kilmann, 1974,	สมิต สัทมกร (2550)	ฮาว์ต และ ลอนดอน (Howat & London, 1980)	จอห์นสัน และ จอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1991)	ความถี่
1	การหลีกเลี่ยง	✓	✓	✓	✓	✓	5
2	การประนีประนอม	✓	✓	✓	✓	✓	5
3	การยอมให้	✓	✓		✓	✓	4
4	การเอาชนะ	✓	✓	✓	✓	✓	5
5	การร่วมมือ	✓	✓	✓		✓	4
6	การปรองดอง			✓		✓	2

จากตาราง 3 การสังเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร จากทัศนะของนักวิชาการ พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร มี 6 แบบ เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสามารถสรุปได้ว่า มีตัวแปร 6 ตัวแปร ที่มีความถี่สูงจำนวน 4 - 5 ความถี่ คือ 1) การเอาชนะ 2) การประนีประนอม 3) การหลีกเลี่ยง 4) การร่วมมือ 5) การยอมให้ เพื่อให้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมีการสรุปเนื้อหา ดังนี้

1) แบบหลีกเลี่ยง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าและมีการร่วมมือในระดับต่ำ โดยไม่พยายามแก้ไขปัญหาหรือร่วมมือในการหาทางออก ซึ่งไม่สนใจความต้องการของตนเองและผู้อื่น แสดงออกถึงการหลีกเลี่ยงปัญหา ความเฉื่อยชา และการไม่ใส่ใจต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยพยายามรักษาตนเองให้ห่างจากความ

ขัดแย้งด้วยความเชื่อว่า ความขัดแย้งจะลดลงตามกาลเวลา โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจช่วยแก้ไข ปัญหาโดยธรรมชาติ ข้อเสียของพฤติกรรมกรหลักเฉียงคือความขัดแย้งบางอย่างอาจทวีความ รุนแรงขึ้นจนไม่สามารถแก้ไขได้ แต่หากสถานการณ์ความขัดแย้งไม่รุนแรงและไม่อยู่ในช่วงวิกฤต การหลักเฉียงความขัดแย้งอาจมีประโยชน์ในบางกรณี

2) การยอมให้ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเอาชนะในระดับต่ำแต่แสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับสูง เน้นการเอาใจใส่ให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ของผู้อื่น มีการดำเนินการตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน โดยเป็นผู้เสียสละปล่อยให้ผู้อื่น ดำเนินการไปตามที่ต้องการ และใช้วิธีการแก้ไขปัญหที่ไม่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกเจ็บปวดหรือไม่สบายใจ โดยไม่ต้องการให้เกิดการบาดหมางใจระหว่างบุคคล

3) การประนีประนอม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ มุ่งหวังให้ทั้งสองฝ่ายยอมเสียบางอย่างเพื่อให้ได้บางอย่างกลับมา มีการรับฟังและเปิดโอกาสให้มี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย โดยเป็นการพบกันคนละครั้งทาง มีการส่งเสริมให้คู่กรณี พยายามเข้าใจมุมมองของอีกฝ่าย ลดความยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเองลง เพื่อให้เกิดความ พึงพอใจและรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยปราศจากการใช้ วิธีการที่รุนแรง

4) การร่วมมือ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ แก้ปัญหาที่ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย และเปิดโอกาสให้ ทุกฝ่ายได้พูดคุยร่วมกัน มีการใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาอันเป็นที่ยอมรับ ของทุกฝ่าย โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งกัน และดำเนินการ แก้ปัญหาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและสมประสงค์ทั้งแก่ตนเอง และบุคคลอื่น

5) การเอาชนะ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการมุ่ง เอาชนะในระดับสูงและร่วมมือในระดับต่ำ เน้นการเอาใจตนเองหรือมุ่งชัยชนะของตนเป็นประการ สำคัญ มีความเชื่อมั่นว่าความคิดเห็นและวิธีการแก้ปัญหาของตนเองเป็นวิธีที่ดีที่สุด ไม่คำนึงถึง ประโยชน์หรือความสูญเสียของผู้อื่น อาศัยอำนาจหรือตำแหน่งของตนในการแก้ปัญหา มีการอ้าง ระเบียบหรือการออกกฎระเบียบเพื่อให้ตนได้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

6. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษานั้น เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพแวดล้อมการทำงานภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ความสามารถของผู้บริหารในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาโดยรวม งานวิจัยของ สุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ (2565) พบว่า ปัจจัยสุขภาพองค์การด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญและส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอย่างมาก เมื่อผู้บริหารอุทิศตนในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนบุคลากร มีความสามารถในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพองค์การ เมื่อองค์การมีสุขภาพที่ดี ก็จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงาน เกิดการบูรณาการ องค์การสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง รวมถึงความสามารถขององค์การในการทำหน้าที่ย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและเพียงพอ และมีความสามารถขององค์การในการเติบโตและพัฒนาไปพร้อม ๆ กันอย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะงานวิจัยของ กรรณิกา ปัญญาติ (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวงานวิจัยของ ไชติกา แสงอรุณ (2560) พบว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ และชี้ให้เห็นอีกว่า การบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในองค์การซึ่งผู้บริหารต้องบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงผลงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสม เป็นการเสริมแรงขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของตน สอดคล้องกับ พนิดา นามบุรี (2555) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ การที่ผู้นำดำเนินการให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตามเป็นสำคัญ โดยผู้นำจะใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเพื่อเสริมแรงตามสถานการณ์ และกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานในระดับที่

คาดหวัง ผ่านการเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของผู้ตามกับรางวัลและการบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้งานวิจัยของ สรัญญ์ อุเสินยาง และคณะ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับแนวคิดของ เบส (Bass, 1998 อ้างถึงใน โชติกา แสงอรุณ, 2560) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อผู้นำแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการบริหารงานในองค์การเพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามได้ยึดถือและปฏิบัติตาม การกระทำดังกล่าวจะมีผลต่อการพัฒนาความไว้วางใจในตัวผู้นำแก่ผู้ตาม และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เช่นเดียวกับ ฟูลแลน (Fullam, 2006 อ้างถึงใน โชติกา แสงอรุณ, 2560) ให้แนวคิดว่าการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นนั้น จะเป็นตัวบ่งชี้ได้ว่าผู้นำจะสามารถหว่านล้อม ชักจูงให้ผู้ตามคล้อยตามและปฏิบัติตามตามอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

นอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาแล้ว ลิธวูด (Leithwood, 2005) ยังได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อสนับสนุนให้นักเรียนมีความก้าวหน้าในด้านการเรียนรู้ โดยจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าหมายของโรงเรียน และดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาของนักเรียน ส่งผลให้มีอิทธิพลมากที่สุดในการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน คือ การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน กล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนสนใจการเรียนการสอนในห้องเรียน ความมีประสิทธิภาพของการทำงานของครู และความสำเร็จของนักเรียนเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญในวงการศึกษา ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพทางการเรียนการสอนเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและยังได้ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮานีฟี และ รามาซาน (Hanifi & Ramazan, 2017) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการตามพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในการกำหนดและแบ่งปันวัตถุประสงค์ของโรงเรียนในระดับสูงสุด และผลกระทบของพฤติกรรมเหล่านี้ทำให้สุขภาพองค์การโรงเรียนมีการพัฒนาในเชิงบวก จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีติย่อยต่าง ๆ ของภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ถึง 49% นอกจากนี้ พฤติกรรมการกำหนดและแบ่งปันวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่สม่ำเสมอและบรรยากาศของโรงเรียนในเชิงบวก ก็

เป็นปัจจัยที่ทำนายเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนด้วย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ คลอเดต์ (Claudet, 2002) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับการส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยใช้มิติการมองของครู พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล มีลักษณะพิเศษ 2 อย่าง คือ การพูดคุยกับครูเพื่อส่งเสริมการมีปฏิริยาย้อนกลับ และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

จากการศึกษาข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับสุขภาพขององค์การในสถานศึกษา ซึ่งสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ เพิ่มแรงจูงใจให้แก่บุคลากร กระตุ้นและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้สุขภาพขององค์การในสถานศึกษานั้นดีขึ้นตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7. ความสัมพันธ์ของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

การบริหารความขัดแย้งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสุขภาพองค์การที่ดีของสถานศึกษา เนื่องจากความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานในทุกองค์การ รวมถึงสถานศึกษา งานวิจัยของ โชติพงษ์ ถาวรโชติ (2559) ได้ทำการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.30 ในขณะที่ เซลิค และโทซุน (Çelik & Tosun, 2019) ได้ร่วมกันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนและสุขภาพขององค์การ Pamukkale University ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครูส่วนใหญ่คิดว่าโรงเรียนเป็นองค์การที่มีสุขภาพดีมากในความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้ง ครูคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้กลยุทธ์ที่เอื้อเฟื้อและประนีประนอมสูง กลยุทธ์ที่หลีกเลี่ยงและบูรณาการในระดับปานกลาง และไม่ค่อยใช้รูปแบบครอบงำ นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบูรณาการและการประนีประนอมที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กับสุขภาพขององค์การเป็นไปในเชิงบวกอย่างมาก ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการผูกมัดกับสุขภาพขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการครอบงำกับสุขภาพขององค์การอยู่ในระดับต่ำ

ในเชิงลบ และไม่มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างรูปแบบการหลีกเลี่ยงกับสุขภาพขององค์กร เช่นเดียวกับ ปิยะรัตน์ โสภะ และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัด ชลบุรี เพื่อสร้างสมการการพยากรณ์สุขภาพองค์กรตัวแปรพยากรณ์การบริหารความขัดแย้งและ สุขภาพขององค์กรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการยอมให้ และด้านการร่วมมือ สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ได้ ร้อยละ 49.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิการ์ แก้วสุธา (2564) ได้ทำการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การ บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน (ด้านการ ร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการยอมให้ และด้านการเอาชนะ) ส่งผล ต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์สุขภาพองค์กรของโรงเรียนได้ร้อยละ 73.00

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การบริหารความขัดแย้ง แบบหลีกเลี่ยง แบบยอมให้ แบบประนีประนอม แบบร่วมมือ และแบบเอาชนะ มีความสัมพันธ์กับ สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา รวมทั้งยังมีส่วนทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตาม เป้าหมาย ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงนำผลดังกล่าวไปสู่การทำ วิจัยหัวข้อ ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยในประเทศ

ประสพชัย บุญแสง (2548) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจของบุคลากรและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเรียงลำดับแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย คือ แบบการแก้ปัญหา การประนีประนอม การต่อสู้ การกลบเกลื่อน และการหลีกเลี่ยง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันในรายด้าน ทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันโดยรวม ด้านที่มีต่องานที่รับผิดชอบ ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อรายได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงานไม่มีความแตกต่างกัน 6) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบ การประนีประนอมและการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนแบบการ หลีกเลี่ยง การกลบเกลื่อน และการต่อสู้ มีค่าแปรผกผันกันหรือแปรผกผันสวนกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 9) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบการประนีประนอมและการ แก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนแบบการหลีกเลี่ยง การกลบเกลื่อน และการต่อสู้ มีค่า แปรผกผันกันกับประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 10) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบการแก้ปัญหา สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทางบวกของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ทุก ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนแบบการหลีกเลี่ยงสามารถพยากรณ์ความพึง พพอใจในการปฏิบัติงานทางลบของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 11) การบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบการแก้ปัญหาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลทางบวก โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแบบการต่อสู้ สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลทางบวก โดยรวมและด้านการบริหารงบประมาณกับการบริหารทั่วไป อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบการหลีกเลี่ยงสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลทางลบของ

สถานศึกษาโดยรวม ด้านการบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 12) ในการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ต่อไป

รังสิวุฒิ ปาโสม (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษา ในอำเภองครักษ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พเยีย มุหะหมัด (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การประนีประนอม รองลงมา คือ การร่วมมือ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดย ภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือประสิทธิผลด้านกระบวนการรองลงมาคือ ประสิทธิผลด้านปัจจัยป้อนเข้า ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ประสิทธิผลด้านผลผลิต 3) วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .924$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร คือ ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ได้ร้อยละ 92.90

ธนัตติยา จาตุรนต์ (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาและกำหนดองค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การ ได้เป็น 8 องค์ประกอบ 55 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ด้านการให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ 10 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน 10 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร 8 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 7 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ 6 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 6 ตัวบ่งชี้ 7) ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน 5 ตัวบ่งชี้ และ 8) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน 3 ตัวบ่งชี้ 2. การศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า สุขภาพองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี

สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมอญ ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมอญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมอญ มีดังนี้โรงเรียนควรสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยไม่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีผลประโยชน์เข้ามาแทรกแซงในการดำเนินการของสถานศึกษา ผู้บริหารมีใจเป็นกลางยึดมั่นหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ไม่แสดงออกถึงความมีอำนาจมากเกินไป ควรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคมีความเป็นกัลยาณมิตร รับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาให้บุคลากร ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ควรบรรจุให้นักเรียนและบุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดประโยชน์สูงสุด ปลุกฝังให้บุคลากรทุกคนรักองค์การและควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จด้านวิชาการ

ปิยะรัตน์ โสภา และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ การเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม และการยอมให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ การหลีกเลี่ยง 2) สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดี หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ทุกด้านอยู่ในระดับดี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการยอมให้ และด้านการร่วมมือ สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 49.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธันวา วาতিตพันธ์ (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติที่ 3 ด้านภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ และมิติที่ 2 ด้านภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีค่าคะแนนสุขภาพองค์การมากที่สุดอยู่ในระดับสูง ส่วนมิติที่ 7 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และมิติที่ 1 ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ซึ่งมีค่าคะแนนสุขภาพองค์การน้อยที่สุดอยู่ในระดับกลาง 2) ความสัมพันธ์ของระดับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.44 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามิติที่ 4 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และ มิติที่ 7 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับ 0.51 และ 0.53 ตามลำดับ

กรรณิกา ปัญญะติ (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมและรายมิติ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งใน

กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานธนาคาร มีระดับสุขภาพองค์การ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม ด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านการมีขวัญและกำลังใจ ด้านการมีความสามัคคี ด้านนวัตกรรม ด้านความอิสระเสรี ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานธนาคาร มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักใน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับสูง 3) พนักงานธนาคาร มีระดับความผูกพันในงาน ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน อยู่ในระดับสูง 4) สุขภาพองค์การ ทุกรายด้าน คือ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม ด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านการมีขวัญและกำลังใจ ด้านการมีความสามัคคี ด้านการมีนวัตกรรม ด้านการมีอิสระเสรี ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานทุกรายด้านคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) สุขภาพองค์การ ทุกรายด้าน คือ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม ด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านการมีขวัญและกำลังใจ ด้านการมีความสามัคคี ด้านนวัตกรรม ด้านความอิสระเสรี ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานทุกรายด้านคือ ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ความสุขในการทำงาน ทุกรายด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ทุกรายด้านคือ ด้านความขยัน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงานให้แก่องค์กร

โชติพงษ์ ถาวรโชติ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การร่วมมือ การประนีประนอม การเผชิญหน้า การหลีกเลี่ยง และการใช้อำนาจ ตามลำดับ

2) สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ การมุ่งเน้นวิชาการ การบริหารแบบเน้นงาน การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ขวัญใจการปฏิบัติงาน อิทธิพลของผู้บริหาร การสนับสนุนทางทรัพยากร และความเข้มแข็งขององค์กร ตามลำดับ 3) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .771$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร 4 แบบ คือ แบบร่วมมือ แบบประนีประนอม แบบหลีกเลี่ยง และแบบใช้อำนาจ ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 63.30

นงนุช นิลสุข (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานตามทัศนคติของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ และด้านการร่วมมือ 2) ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงาน ตามทัศนคติของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายกในด้านต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โชติกา แสงอรุณ (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียน ได้ร้อยละ 61.40

ชิตวันพัทน์ วีระชัย และ ทิพย์รัตน์ เลาหิเชียร (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของแพทย์และทันตแพทย์ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ในทางปฏิบัติจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานของแพทย์และทันตแพทย์สามารถสัมฤทธิ์ผลได้โดยผ่านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่วนความผูกพันต่อองค์การของแพทย์และทันตแพทย์สามารถสัมฤทธิ์ผลได้โดยผ่านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

สรุณณี อุสินยาง และคณะ (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสุขภาพองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อสุขภาพองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ [ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 4.874 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.080 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.930 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (SPMR) เท่ากับ 0.047] เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อสุขภาพองค์การ และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยุติธรรมในองค์การ

เพ็ญนภา พลับฉิม และคณะ (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การวางแผน การจัดการ และการนิเทศ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านครู ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผู้บริหาร 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการ และการวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 82.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพัตรา คริ่งมี (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการสอน และตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการเอาชนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเอาชนะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประนีประนอม ด้านการร่วมมือ ด้านการหลีกเลี่ยง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยอมให้ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิภัสสร ชุ่มจิตร (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ 3) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจ และด้านการนิเทศการศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิต การทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัย ผู้บริหารควรปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

กาญจนา สุระคำ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู

มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตตริกาญจน์ นวลศิริ (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น กรณีศึกษาพื้นที่ตำบลป่าเว อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลป่าเว อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลป่าเว อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครอง รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือร่วมใจ ด้านการประนีประนอม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลป่าเว อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้อเสนอแนะคือ นักปกครองท้องถิ่นควรมีการบูรณาการการทำงานในพื้นที่ ควรมีการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอยู่เสมอ

ต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฝก (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการแข่งขันเอาชนะอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการประสานความร่วมมือ ควรรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากทุกฝ่าย และนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาคิดร่วมกันเพื่อแก้ไข ด้านการหลีกเลี่ยง ต้องเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์ปัญหาความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี ด้านการแข่งขันเอาชนะต้องกำกับให้ครู บุคลากรทางการศึกษาทุกคนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ด้านการประนีประนอม ให้ใช้หลักการประนีประนอมบนพื้นฐานความถูกต้องเหมาะสม ตัดสินปัญหาบนความพอดีถูกต้อง และทำให้

เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย และด้านการยอมให้ เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมได้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งตามความเหมาะสม

กรองกาญจน์ อรุณเมธ (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมครู และด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านแบบแผนทางความคิด 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมคือ ด้านการพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมครู และด้านการสนับสนุนให้มีการ พัฒนาทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรรณภา ไทยประยูร (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีบาร์มี ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 87.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.207

สุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้ 1) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ มุ่งมั่น ตั้งใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมที่ดี สร้างเชื่อมั่น ความศรัทธา ให้ขวัญกำลังใจ ให้ความสนใจ ชื่นชม ยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ร่วมงาน สร้างความตระหนัก ความเข้าใจเจตคติที่ดี แสวงหาความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำเทคนิควิธีการสอน นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน 2) ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนการบริหารจัดการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในสถานศึกษา พัฒนาตนเอง และเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน สร้างความตระหนัก และความสำคัญของกฎระเบียบและจริยธรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้องดีงามเหมาะสม

ศุภโชค แดงทอง และ ถนัด ยันต์ทอง (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า และในระดับช่วงชั้นที่ 2 และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) จังหวัดนครปฐม มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลของแต่ละ

ละด้านแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รองลงมาคือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ และการมีแบบแผนความคิดตามลำดับ จำแนกตามประเภทของการจัดการความขัดแย้งด้านการร่วมมือ ส่งผลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุบลถัมภ์) จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณัฐนิการ์ แก้วสุธา (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ($r = .608$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ร้อยละ 73.00

ณัชชรีย์ คำไพ และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยตามลำดับคือ ด้านการประนีประนอม ด้านการร่วมมือ ด้านการใช้วิธีบังคับ และด้านการหลีกเลี่ยง 2) ประสิทธิผลของการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับคือ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านปัจจัยพื้นฐาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 3) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดระยองมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง คือ

ด้านการร่วมมือ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการประนีประนอม และด้านการใช้วิธีบังคับ ร่วมกัน
ทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 64.70

สุทธาทิพย์ ทิพย์โสตร์ (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า
1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤษกรณ์ กำเนิดมณี และ ละมุน รอดขวัญ (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกับขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ภาพรวม
อยู่ในระดับมาก 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับดี 3) การบริหาร
ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูมีค่าความสัมพันธ์คือ .173 อยู่ในระบับน้อย และการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูแบบการถอนตัวมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูด้านสภาพการทำงานมากที่สุด 4) ผู้บริหารมีการใช้การบริหารจัดการความ
ขัดแย้งทุกรูปแบบโดยแต่ละรูปแบบจะมีปัญหาและข้อเสนอแนะที่ต่างกันไป

จตุรงค์ สุวรรณแสง และคณะ (2021) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้ง
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่าความร่วมมือเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ การใช้หลักเหตุผล ส่วนการหลีกเลี่ยงเป็น
อันดับต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวจำแนก
ตามเพศและประสบการณ์ในการบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ส่วนการจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เห็นว่า ควรเลือกใช้วิธีให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เน้นหลักเหตุผลและสร้างความร่วมมือ

ทิชากร ทรัพย์รักษา (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาคาร) สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร ส่วนด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อดิเทพ เสี่ยงสาย (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ สร้างขวัญกำลังใจ ต้นแบบนำทาง สร้างแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ร่วมกัน กล้าท้าทายต่อกระบวนการ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจนสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง ทุ่มเทเวลาในการทำงาน และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนพงษ์ จอมพระ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการยอมให้ ด้านการเอาชนะ และด้านการประนีประนอม ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและราย

ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเป้าหมายของทีม ด้านความไว้วางใจกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ 3) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการร่วมมือ ด้านการยอมให้ ด้านการเอาชนะ และด้านการประนีประนอม ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 80.30

จิรกานต์ วงศ์ลังกา (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเอาชนะ ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา สูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทธิรักษ์ ศรีจันทร์พิบูลย์ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านระบบสังคม ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ 2) ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมากประกอบด้วย การเน้นวิชาการ การบริหารแบบเน้นงาน ความเข้มแข็งขององค์การ ขวัญในการปฏิบัติงานอิทธิพลของผู้บริหาร และการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ระบบสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 64.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการหรือเป็นระบบ คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้คำชมเชย ยกย่อง ให้สวัสดิการหรือของขวัญให้ครูเพื่อสร้างแรงงูใจและให้กำลังใจและความมั่นคงในชีวิต มีสวัสดิการพิเศษตามโอกาสหรือทุกภาคการศึกษาหรือทุกปีการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นครูให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานให้ครูเหมาะสมกับความรู้

เริงฤทธิ์ คำหมู่ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับมากโดยด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.580 - 0.713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.721 มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.19

อภิสร่า ศรีบุญยกุล (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) การบริหารความ ขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่าง กัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิง บวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการร่วมมือ ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหาร สถานศึกษาควรสร้างกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้ครูได้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกัน 2) ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนควรร่วมกันทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้ง ไว้ให้สำเร็จร่วมกัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรได้พูดคุยกันหรือปรึกษาหารือกัน อย่างเปิดเผย

นิรุธายา เจษฎาภา (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ โดย ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามตำแหน่ง

ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมมุ่งจะเอาชนะโดยการตัดสินใจของตนเอง ควรชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา และสามารถให้ผู้ร่วมงานทำตามความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน 3) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) กับ การปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xyt} = 0.776$) 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.3 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.22493 6) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย เกิดการเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ (X_5) การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร (X_3) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_4)

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร การบริหารหลักสูตรและการสอน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน และการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ร้อยละ 66.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์ เท่ากับ 0.33664 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน มีจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน และ 4) การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = 0.293$) 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรด้านวิชาการ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 10.7 และ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ +.52866 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ด้านวิชาการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องมี

ความรู้ความสามารถ วิชาชีพและการบริหารงานด้านวิชาการ 2) ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบที่ดีใน วิชาชีพและการบริหารงานวิชาการ 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม 4) ผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ แก่ครูและ บุคลากรด้านวิชาการ ในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และการบริหารงานวิชาการ และ 5) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดให้มีการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และ ทักษะในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร

รูสลัน ดาโอ๊ะ (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความสามารถในการบริหารและด้านการมีทักษะการสื่อสาร มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านความสามารถในการบริหารและด้านการมีทักษะการสื่อสาร 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ให้ สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของพื้นที่ให้ชัดเจน และควรมีการปรับปรุง แก้ไขวิสัยทัศน์ในทุก ๆ 5 ปี ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร ในการสื่อสารอาจต้องคำนึงถึงถ้อยคำ หรือวาจาของตนเองให้มากที่สุด เพราะถ้อยคำหรือวาจาจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ความสามารถในการบริหารงาน มีการวางแผน อย่างเป็นระบบ ชัดเจน มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของแต่ละคน เลือกรูปแบบในการ พิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรเรียนรู้หลักการบริหารในยุคใหม่อยู่เสมอ และสามารถพาผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ด้วยความเต็มใจ

นรากร มั่นแก้ว และ ยุภาดี ปณะราช (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ สุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากา จาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์กรของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ สุขภาพองค์กรของโรงเรียนทุกตัวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่

ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สามารถทำนายสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการตั้งเป้าหมายสู่การปฏิบัติร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการชื่นชม ยกย่องเชิดชูเกียรติด้วยวิธีที่หลากหลายและเหมาะสม ครูและบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสม ผู้บริหารควรมีการจัดอบรม ให้ความรู้ในเชิงวิชาการด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การตัดสินใจและกระจายอำนาจบริหารอย่างชัดเจน

ศศิณีภา คำชัย (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับสภาพสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา จากมากไปน้อย ดังนี้คือ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มิติด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มิติด้านการสื่อสาร และมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมทุน และทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อการจัดการทรัพยากรและการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ควรส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ มองภาพความสำเร็จในอนาคต และมีรูปแบบการบริหารที่ชัดเจน

พิมพิลาฉัย รักษาโคตร (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ประสิทธิผลการบริหารงาน

วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .684$) 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2) โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.39477 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอย และ วูลฟอล์ค (Hoy & Woolfolk, 1993) ได้ร่วมกันศึกษาการวัดประสิทธิภาพของครูและองค์การ การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของครูต่อบรรยากาศ และสภาพองค์การ ซึ่งศึกษาใน 6 มิติ คือ ความมั่นคงทางจริยธรรมขององค์การ อิทธิพลของผู้บริหาร ความเห็นอกเห็นใจ การสนับสนุนของโรงเรียน จริยธรรม และวิชาการ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 179 คน จาก 37 โรงเรียนประถมศึกษาในนิวเจอร์ซีย์ โดยใช้สถิติในการวิจัย คือ ความสัมพันธ์ (Correlation) และสมการถดถอย (Regression) ผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนผู้บริหารมีบทบาทสูงและวิชาการ สามารถพัฒนาทรรศนะในครูให้มีความเชื่อมั่นต่อบทบาทของตนเองในการเรียนรู้ของนักเรียน ในการที่จะพัฒนาให้ครูมีความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอน องค์การหรือสถาบันต้องส่งเสริมการจัดการและการสอนของครู

คลอเดต์ (Claudet, 2002) ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับการส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยใช้มิติการมองของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมีลักษณะพิเศษ 2 อย่าง คือการพูดคุยกับครูเพื่อส่งเสริมการมีปฏิริยาย้อนกลับ และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ฮุกกินส์ (Hookins, 2002 อ้างถึงใน โชติกา แสงอรุณ, 2560) ได้ร่วมกันศึกษาและทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความเชื่อมั่นของคณะครูโรงเรียน

มัธยมศึกษา ประชากรคือ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 86 โรงเรียน โดยศึกษาถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การ มีการวิเคราะห์และวัดบรรยากาศจากลักษณะที่ปรากฏแก่สายตาของสภาพองค์การในระดับการสอนระดับการบริหารและระดับสถาบัน ผลจากการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นของคณะครูและสภาพองค์การจะมีส่วนเสริมซึ่งกันและกัน ในทางปฏิบัติควรปรับปรุงสภาพองค์การของโรงเรียนให้ดีขึ้น

ลีธวูด (Leithwood, 2005) ผู้บริหารโรงเรียนจึงจะต้องมีภาวะผู้นำ และมีลักษณะเฉพาะหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน โดยต้องปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าประสงค์ของโรงเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี ส่งผลให้มีอิทธิพลมากที่สุดต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน คือ การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน กล่าวได้ว่าการที่ผู้บริหารโรงเรียนสนใจการเรียนการสอนในห้องเรียน ความมีประสิทธิภาพของการทำงานของคุณ และความสำเร็จของนักเรียนเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน

คอร์กมาซ (Korkmaz, 2007) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำต่อสภาพขององค์การ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน" และความพึงพอใจในงานของครูที่มีต่อสภาพองค์การของโรงเรียน โดยมีการทำแบบสอบถามแบบลิเคิร์ตให้กับครู 635 คนที่ทำงานในโรงเรียนสุราษฎร์ธานีจากกลุ่มตัวอย่าง 875 คน ผลจากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อความพึงพอใจในงานของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่ส่งผลกระทบทางอ้อมต่อสภาพของโรงเรียน

อาลิก-เมียลคาเรก และฮอย (Alig-Mieicarek & Hoy, 2010 อ้างถึงใน นิชนันท์ ราชวัน, 2560) ได้ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมาย และอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงได้ ความจริงแล้วบทบาทนี้มีผลทางอ้อมที่ได้ผลตรงนั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของโรงเรียน รูปแบบและการวัดผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ได้มาจากการศึกษาวรรณกรรมที่สำคัญและช่วยให้นักวิจัยคนอื่น ๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้ เป็นที่สงสัยกันว่าความเข้าใจเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จให้อีกกว่าที่มีบริบทเหมาะสม เพื่อการใช้ภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผล

ในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นหันไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นทางวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกันกับครู จัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครู และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน เพิ่มความซึ้งที่สั่งสมกันมาให้กับโรงเรียน และส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ใช่กระสุนนัดศรีย แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จได้ ถึงเวลาที่จะต้องเคลื่อนไปให้มากกว่า คำบรรยายสวยหรูของคำว่า ภาวะผู้นำไปสู่การทำงานหนักเพื่อเข้าใจธรรมชาติที่ซับซ้อนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียน ในท้ายที่สุด เราก็ต้องหาสมบัติมีค่าของโรงเรียนต่อไป สมบัติมีค่าอย่างเช่น การเน้นทางวิชาการซึ่งผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลง เพื่อเอาชนะความล่าช้าที่เป็นลบของสถานะต่ำทางเศรษฐกิจและสังคม

อีกบอเว (Igbokwe, 2014) ได้ทำการศึกษาความขัดแย้งในองค์การเป็นผลดีต่อการเติบโตขององค์การหรือไม่ การศึกษานี้สรุปได้ว่า ความขัดแย้งในองค์การไม่ใช่สิ่งที่ไม่ดีต่อองค์การโดยสิ้นเชิง แต่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และตัดสินใจได้ดี ดังนั้นผู้จัดการควรพัฒนากลยุทธ์ที่หลากหลายและเหมาะสมเพื่อแก้ไขและจัดการความขัดแย้งเมื่อเกิดขึ้น ก่อนที่จะลุกลามไปสู่ระดับที่จัดการไม่ได้ นอกจากนี้ ผู้จัดการควรพยายามกระตุ้นความขัดแย้ง เป็นครั้งคราวโดยส่งเสริมมุมมองที่แตกต่างและให้รางวัลแก่พนักงานและแผนกสำหรับผลงานที่โดดเด่น

โทปรัค และคณะ (Toprak et al., 2015) ได้ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อสุขภาพขององค์การหรือไม่ ? การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนต่อสุขภาพขององค์การ ผลการศึกษานี้ บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพของโรงเรียน ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อระดับสุขภาพขององค์การของโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังพบว่า มีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ดีต่อสุขภาพ ในขณะที่รูปแบบภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับสุขภาพขององค์การ การพิจารณาส่วนบุคคลแรงจูงใจในการสร้างแรงบันดาลใจอิทธิพลในอุดมคติและมีதிய่อยการกระตุ้นทางปัญญาพบว่า มีประสิทธิภาพในการก่อตัวของสุขภาพองค์การ

ชังกา (Shanka, 2017) ได้ศึกษากลยุทธ์การจัดการความขัดแย้งและการแก้ไขปัญหา ระหว่างครูและผู้นำโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขต Woloita ประเทศเอธิโอเปีย ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุสำคัญของความขัดแย้ง ได้แก่ การทำงานหรือความเป็นผู้นำกลยุทธ์การ

จัดการความขัดแย้งที่สำคัญ ได้แก่ สร้างทักษะความเป็นผู้นำปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับ การยอมรับ การเปลี่ยนแปลง การจัดสรรทรัพยากรอย่างชาญฉลาด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้ออกาสในการฝึกอบรม และการทำความเข้าใจความแตกต่างและบทบาทของแต่ละบุคคล ในกรณีที่มีข้อพิพาทอาจนำวิธีเหล่านี้ไปใช้ ได้แก่ การอภิปราย การลงโทษ การบังคับ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการเพิกเฉย การศึกษานี้สรุปได้ว่าผู้นำโรงเรียนจำเป็นต้องเข้าใจที่มาของความขัดแย้งและมีวิธีที่จะให้บุคลากรคลายความกังวล นอกจากนี้ผู้นำจำเป็นต้องสร้างความสามารถในการเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่องเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงมีส่วนร่วมและให้ออกาสแก่บุคลากรในการเติบโต

ฮานีฟี และ รามาซาน (Hanifi & Ramazan, 2017) ได้ร่วมกันศึกษาการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและสุขภาพขององค์กร จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้คือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและสุขภาพองค์กรของโรงเรียน โดยการศึกษามุ่งเน้นที่จะศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบของการดำเนินการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารและบรรยากาศการทำงานภายในโรงเรียน การศึกษานี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากครู 538 คน ที่ทำงานในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และมัธยมศึกษาในเขต Umraniye ของอิสตันบูล โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและสุขภาพขององค์กรโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการตามพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในการกำหนดและแบ่งปันวัตถุประสงค์ของโรงเรียนในระดับสูงสุด และผลกระทบของพฤติกรรมเหล่านี้ทำให้สุขภาพองค์กรโรงเรียนมีการพัฒนาในเชิงบวก จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการและสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีติด้อยต่าง ๆ ของภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนได้ถึง 49% นอกจากนี้ พฤติกรรมกำหนดและแบ่งปันวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่สม่ำเสมอและบรรยากาศของโรงเรียนในเชิงบวก ก็เป็นปัจจัยที่ทำนายเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนด้วย

แบมสัน และ ไอแซค (Bamson & Isaac, 2019) ได้มีการศึกษาการใช้รูปแบบการบริหารความขัดแย้งที่เน้นการประนีประนอม และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสุขภาพขององค์กรในหน่วยงานรัฐบาลกลางบางแห่งที่ตั้งอยู่ในพื้นที่แม่น้ำ เช่น คณะกรรมการพัฒนาสามเหลี่ยมปากแม่น้ำไนเจอร์ หน่วยงานลุ่มน้ำสามเหลี่ยมปากแม่น้ำไนเจอร์ กระทรวงสามเหลี่ยมปากแม่น้ำ

ไนเจอร์ และหน่วยงานจัดการเหตุฉุกเฉินแห่งชาติ โดยมีการสุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 201 คน ตามตารางของ Krejcie & Morgan เทคนิคการสุ่มตัวอย่างที่ใช้คือการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายแบบสอบถามถูกพัฒนาขึ้นเพื่อวัดตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารความขัดแย้งและสุขภาพขององค์กร ซึ่งได้ถูกนำไปใช้กับผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ สถิติการถดถอยหลายตัวถูกนำมาใช้เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างรูปแบบการบริหารความขัดแย้งกับความสามัคคี นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างรูปแบบการจัดการความขัดแย้งกับการแก้ปัญหา สรุปได้ว่าพนักงานของหน่วยงานรัฐบาลกลางมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพขององค์กรโดยรวม

เซลิก และ โทซุน (Çelik & Tosun, 2019) ได้ร่วมกันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนและสุขภาพขององค์กร Pamukkale University การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการกับครูประถมศึกษา มัธยมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย 349 คน ในอุซัค โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งที่ผู้จัดการโรงเรียนใช้ในความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและสุขภาพขององค์กรในโรงเรียน จากผลการวิจัย พบว่า ครูส่วนใหญ่คิดว่าโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดีมากในความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้ง ครูคิดว่าผู้จัดการโรงเรียนใช้กลยุทธ์ที่เอื้อเฟื้อและประนีประนอมสูง กลยุทธ์ที่หลีกเลี่ยงและบูรณาการในระดับปานกลาง และไม่ค่อยใช้รูปแบบครอบงำ นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบูรณาการและการประนีประนอมที่ผู้จัดการโรงเรียนใช้กับสุขภาพขององค์กรเป็นไปในเชิงบวกอย่างมาก ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการผูกมัดกับสุขภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการครอบงำกับสุขภาพขององค์กรอยู่ในระดับต่ำในเชิงลบ

ดาร์วชี และคณะ (Darvishi et al., 2024) ได้ทำการศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรและความมุ่งมั่นของพนักงานเจเอ็มเอสเอส โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้างสุขภาพขององค์กรและความมุ่งมั่นของพนักงานเจเอ็มเอสเอสในองค์กรการศึกษาของจังหวัดเกอร์มันซา ประเทศอิหร่าน วิธีการวิจัยสหสัมพันธ์เชิงพรรณนาและประชากรทางสถิติคืออาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วย และครูของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเกอร์มันซา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างคลัสเตอร์แบบหลายขั้นตอน จำนวนหนึ่ง (ผู้จัดการ 50 คนและครู 100 คน) ได้รับการคัดเลือกและมีส่วนร่วมในการวิจัยนี้โดยกรอกแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (2000) และสุขภาพ

องค์การของ Hoy & Feldman (1996) พื้นฐานในการเลือกขนาดตัวอย่างคือกฎของ Klein (2005) ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามรายงานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช ที่ 0.84 และ 0.86 ข้อมูลถูกวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาการวิเคราะห์การถดถอยพร้อมกันและ t-test อิสระผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลดีต่อสุขภาพขององค์การและความมุ่งมั่นของพนักงาน

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ดังนี้ องค์ประกอบสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 1) ความสามัคคี 2) มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม 3) เป้าหมาย 4) ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ 5) ขวัญและกำลังใจ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ, ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 แบบ คือ 1) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และ 3) แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ, การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 แบบ คือ 1) แบบหลีกเลี่ยง 2) แบบยอมให้ 3) แบบประนีประนอม 4) แบบร่วมมือ และ 5) แบบเอาชนะ

ดังนั้น ผู้วิจัยจะทำการศึกษาภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาองค์การ พัฒนาทักษะของภาวะผู้นำในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อันจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อันจะก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้รับบริการ ตลอดจนประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 26 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 919 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 26 แห่ง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวน 270 คน จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียน

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน	จำนวนประชากร ทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด
ขนาดใหญ่พิเศษ	3	411	121
ขนาดใหญ่	-	-	-
ขนาดกลาง	6	303	89
ขนาดเล็ก	17	205	60
รวม	26	919	270

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นและพัฒนาจากการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert' s Rating Scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของ แบบสอบถามดังนี้ (Best & Kahn, 1998: 247)

5 หมายถึง การแสดงออกของแบบภาวะผู้นำและแบบการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การแสดงออกของแบบภาวะผู้นำและแบบการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การแสดงออกของแบบภาวะผู้นำและแบบการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การแสดงออกของแบบภาวะผู้นำและแบบการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การแสดงออกของแบบภาวะผู้นำและแบบการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นมาแปลความหมาย โดยการแปลความหมายนี้จะใช้แบบอิงเกณฑ์ (criterion reference) ดังนี้

คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง การแสดงออกของแบบภาวะผู้นำและแบบการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง การแสดงออกของแบบภาวะผู้นำและแบบการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง การแสดงออกของแบบภาวะผู้นำและแบบการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง การแสดงออกของแบบภาวะผู้นำและแบบการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง การแสดงออกของแบบภาวะผู้นำและแบบการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสามัคคี 2) มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม 3) เป้าหมาย 4) ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ 5) ขวัญและกำลังใจ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามดังนี้ (Best & Kahn, 1993)

5 หมายถึง มีสุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นมาแปลความหมาย โดยการแปลความหมายนี้จะใช้แบบอิงเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง สุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง สุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง สุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง สุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง สุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี หนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภิงห์บุรี อ่างทอง เพื่อหาแนวทางในการนำเนื้อหา มาสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภิงห์บุรี อ่างทอง ให้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นให้นำคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อ มาแทนค่าในสูตรดังนี้

$$IOC = \sum \frac{R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลคะแนนรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try out) กับครูที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 และแบบสอบถามตอนที่ 3 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 ซึ่งมีรายละเอียดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอนจําแนกรายด้าน ดังนี้

6.1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ภาวะผู้นำ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.920 , แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.852 , แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร แบบหลีกเลี่ยง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913 , แบบยอมให้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.943 , แบบประนีประนอม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.896 , แบบร่วมมือ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939 และแบบเอาชนะ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955

6.2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

สุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านความสามัคคี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.877 , ด้านมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.859 , ด้านเป้าหมาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.882 , ด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.851 , ด้านขวัญและกำลังใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.829 และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.886

6.3) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.979

7. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว ไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมีขั้นตอนการรวบรวม ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน จาก 26 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทั้งแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลไม่ครบตามจำนวนข้อ และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (coding) ทั้ง 2 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 ระดับของภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นโดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2568)

- 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

2.2 ระดับของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นโดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยกำหนด เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2568)

4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

2.3 ระดับของสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นโดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ การแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2568)

4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับสภาพ องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยการ วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

สูงกว่า 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30 - 0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

2.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เพื่อสร้างสมการพยากรณ์เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์สามารถทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of hem-Objective Congruence)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.2.1 สถิติพรรณนา

6.2.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.2.2.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

6.2.2.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็น ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 270 คน โดยผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายละเอียดแต่ละหัวข้อมีดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Std.Error	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
p-value	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
T	แทน	ค่าการทดสอบแบบที (t-test)
F	แทน	ค่าการทดสอบแบบเอฟ (F-test)
X_1	แทน	แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน	แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
X_3	แทน	แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ

X_4	แทน	แบบหลีกเลี่ยง
X_5	แทน	แบบยอมให้
X_6	แทน	แบบประนีประนอม
X_7	แทน	แบบร่วมมือ
X_8	แทน	แบบเอาชนะ
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ได้จาก สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ได้จาก สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยายเป็นความเรียง โดยแบ่งออกเป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งการทำงาน ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	103	38.10
หญิง	139	51.50
ไม่ระบุ	28	10.40
รวม	270	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	203	75.20
ปริญญาโท	60	22.20
ปริญญาเอก	7	2.60
รวม	270	100.00
ระดับตำแหน่งการทำงาน		
ครูผู้ช่วย	64	23.70
ครู	64	23.70
ครูชำนาญการ	97	35.90
ครูชำนาญการพิเศษ	45	16.70
รวม	270	100.00
ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา		
1 - 5 ปี	98	36.30
6 – 10 ปี	127	47.00
11 – 15 ปี	22	8.10
16 ปีขึ้นไป	23	8.50
รวม	270	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ประเภทข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
โรงเรียนขนาดเล็ก (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1 – 499 คน)	60	22.20
โรงเรียนขนาดกลาง (มีผู้เรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน)	89	33.00
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	121	44.80
รวม	270	100.00

จากตาราง 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 เพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 และไม่ระบุ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 75.20 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 และระดับปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงานสูงสุดในตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมาเป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 ตำแหน่งครู จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวม รายด้าน และรายข้อของแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 6 - 9

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.43	0.63	มาก
2. แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	4.42	0.66	มาก
3. แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.47	0.64	มาก
รวม	4.44	0.62	มาก

จากตาราง 6 พบว่าระดับภาวะผู้นำ ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.64) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.63) แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ

แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายสูงสุด	4.47	0.67	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.68	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	4.41	0.69	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถนำพาสถานศึกษาให้พัฒนาไปข้างหน้า	4.44	0.75	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรภายในสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนวิธีคิดสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.42	0.72	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.43	0.71	มาก
รวม	4.43	0.63	มาก

จากตาราง 7 พบว่าระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถนำพาสถานศึกษาให้พัฒนาไปข้างหน้า ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.69) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายข้อ

แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามที่ตกลงกันไว้	4.40	0.77	มาก
2. รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่บุคลากรสามารถสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงานได้	4.41	0.78	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนเกี่ยวกับการลงโทษในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย	4.43	0.74	มาก
4. การที่ผู้บริหารให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	4.43	0.73	มาก
5. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานเมื่อรู้ว่าผู้บริหารมีการตอบแทนที่เหมาะสม	4.43	0.75	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและชื่นชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.70	มาก
รวม	4.42	0.66	มาก

จากตาราง 8 พบว่าระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและชื่นชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนเกี่ยวกับการลงโทษในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.74) การที่ผู้บริหารให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ทำงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.73) บุคลากรภายในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานเมื่อรู้ว่าผู้บริหารมีการตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.75) รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่บุคลากรสามารถสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ ขณะที่รายชื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามที่ตกลงกันไว้ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.77) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะและความรู้ทางวิชาการมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.49	0.69	มาก
2. ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษา	4.48	0.68	มาก
3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.48	0.70	มาก
4. ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน	4.49	0.72	มาก
5. ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ที่ชัดเจนและทำให้บรรลุผลได้	4.46	0.72	มาก
6. ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.46	0.75	มาก
รวม	4.47	0.64	มาก

จากตาราง 9 พบว่าระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.64)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะและความรู้ทางวิชาการมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.72) ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ที่ชัดเจนและทำให้บรรลุผลได้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.72) และผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.75) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวม รายด้าน และรายข้อของแบบหลักเลี้ยง แบบยอมให้ แบบประนีประนอม แบบร่วมมือ และแบบเอาชนะ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 10 - 15

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. แบบหลักเลี้ยง	3.07	1.48	ปานกลาง
2. แบบยอมให้	4.45	0.67	มาก
3. แบบประนีประนอม	4.45	0.64	มาก
4. แบบร่วมมือ	4.46	0.65	มาก
5. แบบเอาชนะ	2.90	1.38	ปานกลาง
รวม	3.88	0.52	มาก

จากตาราง 10 พบว่าระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านโดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ แบบร่วมมือ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) แบบยอมให้

($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.67) แบบประนีประนอม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64) แบบหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 1.48) และแบบเอาชนะ ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 1.38) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบหลีกเลี่ยง โดยรวมและรายข้อ

แบบหลีกเลี่ยง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามักหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับปัญหาหรือความขัดแย้งภายในองค์กร	3.03	1.56	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และไม่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.04	1.52	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษารักษาตนเองให้ห่างจากความขัดแย้งโดยเชื่อว่า ความขัดแย้งจะลดลงเมื่อเวลาผ่านไป	3.06	1.51	ปานกลาง
4. ผู้บริหารสถานศึกษามักจะหลีกเลี่ยงการแทรกแซงในความขัดแย้งแม้จะสามารถทำได้	3.07	1.53	ปานกลาง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจะหลีกเลี่ยงการแทรกแซงและการแสดงความคิดเห็นที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง	3.14	1.53	ปานกลาง
รวม	3.07	1.48	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่าระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบหลีกเลี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะหลีกเลี่ยงการแทรกแซงและการแสดงความคิดเห็นที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 1.53) ผู้บริหารสถานศึกษามักจะหลีกเลี่ยงการแทรกแซงในความขัดแย้งแม้จะสามารถทำได้ ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 1.53) และผู้บริหารสถานศึกษารักษาตนเองให้ห่างจากความขัดแย้งโดยเชื่อว่า ความขัดแย้งจะลดลงเมื่อเวลาผ่านไป ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.51) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อผู้บริหารสถานศึกษามักหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับปัญหาหรือความขัดแย้งภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 1.56) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบยอมให้ โดยรวมและรายข้อ

แบบยอมให้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงจัง	4.47	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานโดยไม่ขัดแย้งกับแนวทางของผู้อื่น	4.45	0.72	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษายินดีที่จะปรับแนวทางการทำงานของตนเองตามคำแนะนำและความคิดเห็นของบุคลากร	4.43	0.73	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการแก้ไขปัญหที่ไม่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกเจ็บปวดหรือไม่สบายใจ และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย	4.46	0.72	มาก
รวม	4.45	0.67	มาก

จากตาราง 12 พบว่าระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบยอมให้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการแก้ไขปัญหที่ไม่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกเจ็บปวดหรือไม่สบายใจ และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.72) และผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานโดยไม่ขัดแย้งกับแนวทางของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อผู้บริหารสถานศึกษายินดีที่จะปรับแนวทางการทำงานของตนเองตามคำแนะนำและความคิดเห็นของบุคลากร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.73) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบประนีประนอม โดยรวมและรายข้อ

แบบประนีประนอม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นจากทั้งสองฝ่ายในการแก้ไขปัญหา	4.45	0.74	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา	4.46	0.71	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกฝ่ายยอมเสียบางอย่างเพื่อให้ได้บางอย่างกลับมา	4.44	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายลดความยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเองเพื่อหาทางออกที่ดีขึ้น	4.45	0.68	มาก
5. ผู้บริหารสามารถหาทางออกที่ทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ และไม่ใช้วิธีการที่รุนแรงในการแก้ไขปัญหา	4.49	0.69	มาก
รวม	4.45	0.64	มาก

จากตาราง 13 พบว่าระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบประนีประนอม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ผู้บริหารสามารถหาทางออกที่ทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ และไม่ใช้วิธีการที่รุนแรงในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นจากทั้งสองฝ่ายในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.74) และผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายลดความยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเองเพื่อหาทางออกที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกฝ่ายยอมเสียบางอย่างเพื่อให้ได้บางอย่างกลับมา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.71) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบร่วมมือ โดยรวมและรายข้อ

แบบร่วมมือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้พูดคุยร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	4.49	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจจากทุกฝ่าย	4.47	0.69	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและโปร่งใส ซึ่งได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย	4.46	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งและพยายามเข้าใจความต้องการของทุกฝ่าย	4.46	0.72	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหาทางออกในการแก้ไขปัญหาจนทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ	4.46	0.71	มาก
รวม	4.46	0.65	มาก

จากตาราง 14 พบว่าระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้พูดคุยร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจจากทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและโปร่งใสที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งและพยายามเข้าใจความต้องการของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.72) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ

หาทางออกในการแก้ไขปัญหาจนทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.71) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบเอาชนะ โดยรวมและรายข้อ

แบบเอาชนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามักเชื่อมั่นว่าความคิดเห็นและวิธีการแก้ปัญหาของตนเองเป็นวิธีที่ถูกต้องเสมอ	2.96	1.43	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการตัดสินใจด้วยตัวเองเพียงฝ่ายเดียว	2.88	1.45	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษามักจะตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่นหรือประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นกับฝ่ายอื่น	2.78	1.45	ปานกลาง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจในตำแหน่งของตนในการออกกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง	2.98	1.43	ปานกลาง
รวม	2.90	1.38	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่าระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบเอาชนะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 1.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจในตำแหน่งของตนในการออกกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 1.43) ผู้บริหารสถานศึกษามักเชื่อมั่นว่าความคิดเห็นและวิธีการแก้ปัญหาของตนเองเป็นวิธีที่ถูกต้องเสมอ ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 1.43) และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการตัดสินใจด้วยตัวเองเพียงฝ่ายเดียว ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 1.45) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อผู้บริหารสถานศึกษามักจะตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่นหรือประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นกับฝ่ายอื่น ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 1.45) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวม รายด้าน และรายชื่อของด้านความสามัคคี ด้านมี การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านเป้าหมาย ด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ ด้านขวัญและ กำลังใจ และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการ วิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 16 - 22

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพองค์การของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ความสามัคคี	4.46	0.55	มาก
2. มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม	4.44	0.60	มาก
3. เป้าหมาย	4.45	0.60	มาก
4. ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ	4.45	0.60	มาก
5. ขวัญและกำลังใจ	4.49	0.59	มาก
6. การมุ่งเน้นวิชาการ	4.48	0.59	มาก
รวม	4.46	0.56	มาก

จากตาราง 16 พบว่าระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมาก ไปน้อยดังนี้ ขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.59) การมุ่งเน้นวิชาการ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) ความสามัคคี ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.55) เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.45$, S.D. 0.60) ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60) และมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความสามัคคี โดยรวมและรายข้อ

ความสามัคคี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและรักใคร่ปรองดองกัน	4.41	0.67	มาก
2. บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเต็มที่	4.51	0.60	มากที่สุด
3. บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านพร้อมที่จะให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน	4.49	0.62	มาก
4. บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ	4.50	0.62	มาก
5. ผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมีจิตใจที่เอื้อเฟื้อและพร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.46	0.64	มาก
6. ผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านสามารถแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.64	มาก
รวม	4.46	0.55	มาก

จากตาราง 17 พบว่าระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความสามัคคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.60) บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ

($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.62) และบุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านพร้อมที่จะให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ขณะที่รายชื่อบุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและรักใคร่ปรองดองกัน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.67) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม โดยรวมและรายข้อ

มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านดำเนินการจัด วางแผนให้บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.44	0.64	มาก
2. สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นหรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อ พัฒนาองค์กร รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรคิด และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.45	0.64	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ ในการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ	4.44	0.68	มาก
4. การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามีความ สมดุลและบุคลากรรู้สึกว่าการะงานที่ได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสมกับความสามารถ ของตน	4.43	0.70	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูมี ความอิสระในการปฏิบัติงาน	4.47	0.67	มาก
รวม	4.44	0.60	มาก

จากตาราง 18 พบว่าระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี

ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูมีความอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.67) สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านดำเนินการจัดวางงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ขณะที่รายการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามีความสมดุลและบุคลากรรู้สึกว่าการะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความสามารถของตน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.70) มีค่าเฉลี่ยที่สุด

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านเป้าหมาย โดยรวมและรายชื่อ

เป้าหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. เป้าหมายของสถานศึกษาของท่านถูกกำหนดอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.45	0.65	มาก
2. บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดและดำเนินการตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.46	0.66	มาก
3. เป้าหมายของสถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้เมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรค	4.44	0.65	มาก
4. สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.47	0.68	มาก
5. เป้าหมายของสถานศึกษามีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความเป็นจริงในโรงเรียน	4.45	0.65	มาก
รวม	4.45	0.60	มาก

จากตาราง 19 พบว่าระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ

แรก คือ สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.68) บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดและดำเนินการตามเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.66) และเป้าหมายของสถานศึกษาของท่านถูกกำหนดอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) เป้าหมายของสถานศึกษามีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความเป็นจริงในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ขณะที่รายชื่อเป้าหมายของสถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้เมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรค ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.65) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ โดยรวมและรายชื่อ

ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจไปยังบุคลากร อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง	4.44	0.65	มาก
2. บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมีโอกาสเข้ามามี ส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียม	4.47	0.66	มาก
3. บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาของท่านสามารถแสดง ความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการดำเนินงานของ สถานศึกษา	4.45	0.65	มาก
4. บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมีอิสระในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนา ผู้เรียน	4.47	0.66	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะจาก บุคลากรและพยายามนำไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร	4.44	0.65	มาก
รวม	4.45	0.60	มาก

จากตาราง 20 พบว่าระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.66) บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.66) และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาของท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจไปยังบุคลากรอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะจากบุคลากรและพยายามนำไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.65) มีค่าเฉลี่ยที่สุด

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านขวัญและกำลังใจ โดยรวมและรายข้อ

ขวัญและกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองโดยเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงาน	4.48	0.67	มาก
2. บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการทำงาน	4.47	0.63	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการทำงานอย่างเต็มที่	4.52	0.63	มากที่สุด
4. บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านที่ทำงานได้ดีมีผลงานโดดเด่น จะได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารสถานศึกษา	4.50	0.63	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น	4.50	0.67	มากที่สุด
รวม	4.49	0.59	มาก

จากตาราง 21 พบว่าระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การ สนับสนุนในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) บุคลากรภายในสถานศึกษาของ ท่าน ที่ทำงานได้ดีมีผลงานโดดเด่น จะได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการเรียนรู้และ พัฒนาศักยภาพของตนเองโดยเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการ ทำงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อบุคลากรภายในสถานศึกษาของท่าน รู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมและ รายข้อ

การมุ่งเน้นวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน	4.48	0.66	มาก
2. ผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษามีการ ร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม	4.51	0.66	มากที่สุด
3. สถานศึกษาของท่านมุ่งเน้นการใช้วิธีการที่มี ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.44	0.66	มาก
4. สถานศึกษาของท่านมีการวัดและประเมินผล การเรียนของนักเรียนตามมาตรฐานที่ชัดเจนและ ยุติธรรม	4.48	0.64	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

การมุ่งเน้นวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
5. สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และ พัฒนาทักษะทางวิชาการของนักเรียนอย่าง ต่อเนื่อง	4.46	0.64	มาก
6. สถานศึกษาได้นำหลักสูตรที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	0.64	มากที่สุด
7. สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา	4.50	0.66	มากที่สุด
รวม	4.48	0.59	มาก

จากตาราง 22 พบว่าระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านการมุ่งเน้นวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ และอยู่
ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาได้นำหลักสูตรที่
เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาใช้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษามีการร่วมมือใน
การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ($\bar{X} = 4.51$,
S.D. = 0.66) และสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการจัด
การศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อสถานศึกษาของท่านมุ่งเน้นการใช้
วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.66) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วยแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 23 - 24

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ	สุขภาพองค์การของสถานศึกษา
1. แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.81**
2. แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	0.78**
3. แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ	0.82**
รวม	0.83**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง รายด้าน

ภาวะผู้นำ	สุขภาพองค์การของสถานศึกษา					
	ความสามัคคี	มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม	เป้าหมาย	ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ	ขวัญและกำลังใจ	การมุ่งเน้นวิชาการ
1. แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.81**	0.78**	0.77**	0.78**	0.75**	0.78**
2. แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	0.73**	0.76**	0.75**	0.76**	0.76**	0.75**
3. แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ	0.77**	0.79**	0.79**	0.79**	0.79**	0.80**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำรายด้านกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง รายด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านความสามัคคี ด้านมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านเป้าหมาย และด้านขวัญและกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.81, 0.78, 0.78, 0.78, 0.77$, และ 0.75 ตามลำดับ)

2. แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านเป้าหมาย ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และความสามัคคี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.76, 0.76, 0.76, 0.75, 0.75$, และ 0.73 ตามลำดับ)

3. แบบภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านเป้าหมาย ด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ ด้านขวัญและกำลังใจ และความสามัคคี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.80, 0.79, 0.79, 0.79, 0.79$, และ 0.77 ตามลำดับ)

3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้านประกอบด้วยแบบหลีกเลี่ยง แบบยอมให้ แบบประนีประนอม แบบร่วมมือ และแบบเอาชนะ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 25 -26

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน

การบริหารความขัดแย้ง	สุขภาพองค์การของสถานศึกษา
1. แบบหลีกเลี่ยง	-0.45**
2. แบบยอมให้	0.76**
3. แบบประนีประนอม	0.81**
4. แบบร่วมมือ	0.83**
5. แบบเอาชนะ	-0.38**
รวม	0.15*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แบบร่วมมือ แบบประนีประนอม และแบบยอมให้ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบหลีกเลี่ยง และแบบเอาชนะ มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง รายด้าน

การบริหารความขัดแย้ง	สภาพองค์การของสถานศึกษา					
	ความสามัคคี	มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม	เป้าหมาย	ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ	ขวัญและกำลังใจ	การมุ่งเน้นวิชาการ
1. แบบหลีกเลี่ยง	-0.49**	-0.42**	-0.42**	-0.43**	-0.39**	-0.45**
2. แบบยอมให้	0.72**	0.75**	0.70**	0.76**	0.71**	0.72**
3. แบบประนีประนอม	0.76**	0.79**	0.76**	0.79**	0.77**	0.79**
4. แบบร่วมมือ	0.79**	0.80**	0.80**	0.81**	0.77**	0.81**
5. แบบเอาชนะ	-0.42**	-0.36**	-0.34**	-0.37**	-0.32**	-0.38**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารรายด้านกับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง รายด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. แบบหลีกเลี่ยงมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับสภาพองค์การของสถานศึกษาด้านความสามัคคี ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ ด้านมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านเป้าหมาย และด้านขวัญและกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -0.49, -0.45, -0.43, -0.42, -0.42$, และ -0.39 ตามลำดับ)

2. แบบยอมให้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพองค์การของสถานศึกษาด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ ด้านมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ความสามัคคี ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านขวัญและกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.76, 0.75, 0.72, 0.72$, และ 0.71 ตามลำดับ) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบยอมให้ ด้านเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสภาพองค์การของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.70$)

3. แบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพองค์การของสถานศึกษาด้านมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ

ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคี และด้านเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.79, 0.79, 0.79, 0.77, 0.76$ และ 0.76 ตามลำดับ)

4. แบบร่วมมือมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านเป้าหมาย ด้านความสามัคคี และด้านขวัญและกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.81, 0.81, 0.80, 0.80, 0.79$ และ 0.77 ตามลำดับ)

5. แบบเอาชนะมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านความสามัคคี ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ ด้านมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านเป้าหมาย และด้านขวัญและกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -0.42, -0.38, -0.37, -0.36, -0.34$, และ -0.32 ตามลำดับ)

ตาราง 27 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวม

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (X_2)	ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_3)	แบบหลีกเลี่ยง (X_4)	แบบยอมให้ (X_5)	แบบประนีประนอม (X_6)	แบบร่วมมือ (X_7)	แบบเอาชนะ (X_8)	สุขภาพองค์การของสถานศึกษา
แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	1								
แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (X_2)	.870**	1							
แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_3)	.907**	.909**	1						
แบบหลีกเลี่ยง (X_4)	-.422**	-.416**	-.404**	1					
แบบยอมให้ (X_5)	.824**	.823**	.867**	-.362**	1				
แบบประนีประนอม (X_6)	.874**	.862**	.911**	-.348**	.898**	1			
แบบร่วมมือ (X_7)	.888**	.868**	.903**	-.387**	.854**	.907**	1		
แบบเอาชนะ (X_8)	-.388**	-.365**	-.363**	.809**	-.330**	-.314**	-.330**	1	
สุขภาพองค์การของสถานศึกษา	.816**	.788**	.825**	-.458**	.761**	.814**	.836**	-.388**	1

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง , แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน , แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ , แบบหลักเลียง , แบบยอมให้ , แบบประนีประนอม , แบบร่วมมือ และแบบเอาชนะ มีตัวแปรพยากรณ์บางตัวมีความสัมพันธ์กันสูง ($r > 0.800$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสามารถของตัวแปรพยากรณ์ในการร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏในตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตัวแปรพยากรณ์	สุขภาพองค์การของสถานศึกษา				
	B	Std.Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.359	.161	-	8.426**	0.001
ภาวะผู้นำ					
- แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_3)	0.209	0.075	0.239	2.804**	0.005
- แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.167	0.072	0.186	2.325*	0.021
การบริหารความขัดแย้ง					
- แบบร่วมมือ (X_7)	0.354	0.068	0.406	5.200**	0.001
- แบบหลักเลียง (X_4)	-0.049	0.013	-0.127	-3.706**	0.001
R = 0.864 R ² = 0.746 Std.Error = 0.288 F = 194.659 p-value = 0.001					

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า

1. ตัวแปรพยากรณ์ แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_3) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบร่วมมือ (X_7) แบบหลีกเลี่ยง (X_4) สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้ร้อยละ 74.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_3) สามารถทำนายสุขภาพองค์การทางบวกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) สามารถทำนายสุขภาพองค์การทางบวกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบร่วมมือ (X_7) สามารถทำนายสุขภาพองค์การทางบวกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบหลีกเลี่ยง (X_4) สามารถทำนายสุขภาพองค์การทางลบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.359 + 0.209X_3 + 0.167X_1 + 0.354X_7 - 0.049X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.239Z_{X_3} + 0.186Z_{X_1} + 0.406Z_{X_7} - 0.127Z_{X_4}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีความมุ่งหมายการวิจัย 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง และ 3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 270 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 และแบบสอบถามตอนที่ 3 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ตามลำดับ

ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ แบบร่วมมือ แบบยอมให้ แบบประนีประนอม แบบหลีกเลี่ยง และแบบเอาชนะ ตามลำดับ

ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ขวัญและกำลังใจ การมุ่งเน้นวิชาการ ความสามัคคี เป้าหมาย ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ และมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แบบร่วมมือ แบบประนีประนอม และแบบยอมให้ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบหลีกเลี่ยง และแบบเอาชนะ มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่สามารถทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_3) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4) และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบร่วมมือ (X_7) แบบหลีกเลี่ยง (X_8) สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้ร้อยละ 74.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการ
 บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบร่วมมือ (X_7) สามารถทำนายสุขภาพองค์การทางบวกของ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มากที่สุด รองลงมา
 คือ แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_3) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) ตามลำดับ และการ
 บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบหลีกเลี่ยง (X_4) สามารถทำนายสุขภาพองค์การทางลบของ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยสามารถเขียนอยู่ใน
 รูปสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูป
 คะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.359 + 0.209X_3 + 0.167X_1 + 0.354X_7 - 0.049X_4$ สมการพยากรณ์ในรูป
 คะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.239Z_{X3} + 0.186Z_{X1} + 0.406Z_{X7} - 0.127Z_{X4}$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารความ
 ขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. อภิปรายผลระดับภาวะผู้นำ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และระดับสุขภาพ
 องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

1.1 ระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างแรง
 บันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด มีการสร้างความไว้วางใจ
 และความจงรักภักดีต่อองค์กร ควบคู่ไปกับการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อนำพาสถานศึกษาให้
 พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อ
 ความก้าวหน้า นอกจากนี้ การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จถือเป็น
 แนวทางที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากร อีกทั้งผู้บริหาร
 สถานศึกษายังต้องนำความรู้และทักษะทางวิชาการมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้
 เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปรับปรุง
 หลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน และกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจที่
 ชัดเจน ทั้งนี้ การสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วย
 ส่งเสริมศักยภาพของครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลโดยตรง
 ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธิกานต์ ปรีเอก (2564) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจหรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ชักจูง ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องมีบทบาทในการบริหารงานวิชาการ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การจัดการการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน เช่น งานวิจัยของ รุสลัน ดาโอะ (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ไทยประยูร (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาวัชนนท์ อิมเพ็ง (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูได้ นอกจากนี้สอดคล้องกับ อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน และ

สอดคล้องกับ กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

1.2 ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวทางที่แตกต่างกันในการบริหารความขัดแย้ง ในบางปัญหาเลือกหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าโดยหวังว่าปัญหาจะคลี่คลายเอง ขณะเดียวกันบางปัญหาก็ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของบุคลากรและปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานตามคำแนะนำของผู้อื่น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริมการรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนแนวคิด และหาทางออกที่ทุกฝ่ายพึงพอใจ โดยเน้นความโปร่งใสและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

สอดคล้องกับแนวคิดของ พัทธภรณ์ เพ็งสกุล (2551) ได้อธิบายความหมายของการบริหารความขัดแย้งไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยใช้เทคนิควิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง มีทั้งการกระตุ้นความขัดแย้ง การลดความขัดแย้ง และการหาวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง ซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นต้องรู้ และสังเกตให้ได้ว่า สถานการณ์ใดควรใช้เทคนิควิธีการใด เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในหน่วยงานนั้นมีความสุข และพร้อมที่จะทำการพัฒนาหน่วยงานต่อไป

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน เช่น ปิยะรัตน์ โสภา และคณะ (2558) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1 ด้าน ได้แก่ การหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ สุพัตรา คริ่งมี (2561) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฝก (2563) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการเอาชนะอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อภิสร ศรีบุญยกุล (2565) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก และยังสอดคล้องกับ ณิชชรีย์ คำไพ และคณะ (2564) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่นเดียวกันกับ ณัฐนิการ์ แก้วสุธา (2564) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพองค์การของโรงเรียน

1.3 ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกระจายงานอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างเหมาะสม รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการกระจายอำนาจอย่างยุติธรรมและทั่วถึง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ สร้างความมั่นใจและความปลอดภัยในที่ทำงาน รวมถึงมีกิจกรรมส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาทักษะทางวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนมีความพร้อมในการดำรงอยู่และปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมั่นคงและสอดคล้องกับบริบทของสังคม

สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐธิดา สุภาพกุล (2566) ได้อธิบายความหมายของสภาพองค์การไว้ว่า หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียน

นั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และสอดคล้องกับ ฦกัทรพร เชื้อวทอง (2556) ได้อธิบายความหมายของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง สภาวะที่เอื้ออำนวยขององค์การที่สามารถอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสามารถจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ เช่นเดียวกับกับ คนพงศ์ดาเลิศ (2555) ได้อธิบายไว้ว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา หมายถึง สภาวะการณ์ที่สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม มีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้างทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สมาชิกในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตลอดจนมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษามีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน เช่น สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) เรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมอญมณฑล ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมอญมณฑล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธนัตติยา จาตุรนต์ (2558) เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับ ศศิณิภา คำชัย (2566) เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นรากร มั่นแก้ว และ ยุภาดี ปณเฑาะ (2566) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนทุกตัวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครพนักงานธนาคาร ผลการวิจัยพบว่า มีระดับสุขภาพองค์การ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม ด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านการมีขวัญและกำลังใจ ด้านการมีความสามัคคี ด้านนวัตกรรม ด้านความอิสระเสรี ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับสูง

2. อภิปรายผลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับ
 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

2.1 ภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง
 เนื่องจากภาวะผู้นำประกอบไปด้วย แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 และแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ดำเนินไป
 อย่างมีคุณภาพ อันประกอบไปด้วย ความสามัคคี มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เป้าหมาย
 ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ ขวัญและกำลังใจ และการมุ่งเน้นวิชาการ เมื่อสถานศึกษามี
 คุณภาพครบทั้ง 6 องค์ประกอบแล้ว สถานศึกษานั้น ๆ ก็จะเป็นสถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การ
 ของสถานศึกษาที่ดี และสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงใน
 อนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพิลาวัลย์ รัชชโคตร (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่
 ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการ
 บริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .01 และสอดคล้องกับ สุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ (2565) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ
 โรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยสุขภาพองค์การด้านภาวะผู้นำของ
 ผู้บริหารมีความสำคัญและส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอย่างมาก เช่นเดียวกันกับ
 สุทธิกานต์ บริเอก (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
 ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า
 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันใน
 ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง นอกจากนี้ยังพบว่า อติเทพ
 เส็งสาย (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่
 ในระดับต่ำ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างหลากหลายย่อมหลีกเลี่ยง

ไม่ได้ที่จะเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ภาระหน้าที่ของครูภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลดีต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย กฤษกรณ์ กำเนิดมณี และ ละมุน รอดขวัญ (2564) เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าความสัมพันธ์คือ .173 อยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับ สุชาติพิทย ิทยโสตร์ (2564) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า รังสิวุฒิ ปาโสม (2556) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. อภิปรายผลการสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่สามารถทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

3.1 ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบร่วมมือ และแบบหลีกเลี่ยงสามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้ร้อยละ 74.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบร่วมมือสามารถทำนายสุขภาพองค์การทางบวกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มากที่สุด รองลงมาคือ แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบ

หลักเลียงสามารถทำนายสุขภาพองค์การทางลบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาอัน ประกอบไปด้วย ความสามัคคี มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เป้าหมาย ความเป็นธรรมในการ ใช้อำนาจ ขวัญและกำลังใจ และการมุ่งเน้นวิชาการนั้น จะเกิดขึ้นได้ปัจจัยสำคัญ คือ การบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารแบบร่วมมือ ซึ่งหากสถานศึกษาภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษามี การบริหารความขัดแย้งที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้พูดคุยร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้น และสามารถหาทางออกในการแก้ไขปัญหาจนทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ ย่อมส่งผลให้ บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดี มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างเต็มศักยภาพ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียม และสามารถยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3.2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบร่วมมือสามารถทำนายสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบร่วมมือสามารถ ทำนายสุขภาพองค์การทางบวกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง อาจเป็นเพราะ การบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ เกิดความสามัคคี ความไว้วางใจ เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และขวัญกำลังใจ ของบุคลากรส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พญีย มู หะหมัด (2557) ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบร่วมมือ คือ กระบวนการบริหารที่มุ่งจูงใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ผ่านการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นและหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ โดยยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการติดตามผลอย่าง ต่อเนื่อง ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยเน้นความร่วมมือ อย่างสมานฉันท์ หลักเลียงการแบ่งพรรคแบ่งพวก และมุ่งเน้นการประสานผลประโยชน์ของทุก ฝ่ายในการแก้ปัญหา ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ นักวิชาการหลายท่าน เช่น ชิตพิงษ์ ถาวรโชติ (2559) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.30

เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ ณัฐนิการ์ แก้วสุธา (2564) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบร่วมมือส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ร้อยละ 73.00 นอกจากนี้ยังพบว่า ธนพงษ์ จอมพระ และคณะ (2565) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการร่วมมือส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 80.30 และสอดคล้องกับ ศุภโชค แดงทอง และ ถนัด ยันต์ทอง (2564) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่ออ้นน้อยอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งด้านการร่วมมือส่งผลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 แบบภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถทำนายสุขภาพองค์การทางบวกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายทางการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางการศึกษาและความต้องการของสังคม ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้สถานศึกษามีสุขภาพองค์การของสถานศึกษาดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้เสนอแนวคิดว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องมีบทบาทในการบริหารงานวิชาการ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การจัดการการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึง

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ นักวิชาการหลายท่าน เช่น ฮานีฟี่ และ รามาซาน (Hanifi & Ramazan, 2017) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเมื่อมีการกำหนดและแบ่งปันวัตถุประสงค์ของโรงเรียนในระดับสูงสุด ทำให้สุขภาพองค์การโรงเรียนมีการพัฒนาในเชิงบวก ในขณะที่ อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ เริงฤทธิ์ คำหมู่ (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เช่นเดียวกันกับ สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรด้านวิชาการสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ กาญจนา สุระคำ (2562) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายสุขภาพองค์การทางบวกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างความไว้วางใจจากบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียม สร้างขวัญกำลังใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ตตริกาญจน์ นวลศิริ (2563) ได้เสนอแนวคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลที่จะพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้มีผลของการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นกว่าปัจจุบัน โดยที่ผู้นำเข้าไปมีส่วนร่วมในการชี้แนะ ชักจูง จูงใจ โดยอาศัย ค่านิยม ความเชื่อ จินตนาการ การให้กำลังใจแก่ผู้ตามวิสัยทัศน์ขององค์การ ทำให้ผู้ตามมีความไว้วางใจ เชื่อใจ ไว้วางใจ เพื่อที่จะเป็นการยกระดับ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม และมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ นักวิชาการหลายท่าน เช่น ไชติกา แสงอรุณ (2560) เรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและ แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียน ได้ ร้อยละ 61.40 สอดคล้องกับ สรัญญี อุเสนยาง และคณะ (2560) เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อ สุขภาพองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า อาวัชนนท์ อิมเพ็ง (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ชิตวันพัทน์ วีระชัย และ ทิพย์รัตน์ เลาหวีเชียร (2560) เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของแพทย์ และทันตแพทย์ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบหลักเลียงสามารถทำนายสุขภาพ องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบหลักเลียงสามารถ ทำนายสุขภาพองค์การทางลบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการแบบหลักเลียง มากย่อมส่งผลกระทบในทางลบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันทั่วถึงที่ ส่งผลให้ความตึงเครียดภายในองค์การ ของสถานศึกษายังคงอยู่ บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองไม่ได้รับการรับฟัง และลดทอนความ ไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เอเวอฮาร์ด และ มอริส (Everard

& Morris, 2540) ได้เสนอแนวคิดของการบริหารความขัดแย้งแบบการหลีกเลี่ยงไว้ว่า เป็นการบริหารความขัดแย้งที่แสดงทั้งพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์และมุ่งงานอยู่ในระดับต่ำ เป็นการทำตัวให้อยู่เหนือปัญหา ไม่มีการปะทะซึ่งหน้า ประเด็นปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขอย่างแท้จริง ทำให้เกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสารที่นำไปสู่ความล้มเหลวในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมิต สัมมุก (2550) อธิบายถึงการแก้ไขความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยงไว้ว่า เป็นวิธีการที่เกิดประสิทธิผลน้อยที่สุด เนื่องจากไม่ใช้การแก้ปัญหาอย่างแท้จริง หากแต่เป็นเพียงการเลี่ยงปัญหาชั่วคราว ซึ่งความขัดแย้งยังคงค้างคาและพร้อมจะกลับมาเผชิญหน้าได้อีกเมื่อใดก็ได้ นอกจากนี้ การหลีกเลี่ยงยังอาจสร้างความไม่พอใจแก่คู่กรณีได้ เช่น อาจถูกมองว่าไม่ให้ความสำคัญหรือไม่ใส่ใจต่อปัญหา จนกลายเป็นการเพิ่มความตึงเครียดมากยิ่งขึ้น ผู้ที่เลือกใช้วิธีนี้มักพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ขัดแย้ง โดยไม่ตอบโต้หรือรับฟังข้อโต้แย้ง และอาจเบี่ยงเบนประเด็นไปยังเรื่องอื่น จึงถือเป็นการหลบหนีปัญหา ซึ่งอาจนำไปสู่ความรู้สึกกดดันหรือหวาดระแวงในระยะยาว

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ ประสพชัย บุญแสง (2548) เรื่อง การศึกษาการบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบการหลีกเลี่ยงสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทางลบของบุคลากรโดยรวม และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลทางลบของสถานศึกษาโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านโดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ แบบร่วมมือ แบบยอมให้ แบบประนีประนอม แบบหลีกเลี่ยง และแบบเอาชนะ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางไปใช้ในการบริหารความขัดแย้ง เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยควรให้ความสำคัญกับการบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือ ซึ่งช่วยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและได้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านความสามัคคี ด้านเป้าหมาย ด้านความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ และด้านมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรผ่านระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ควบคู่ไปกับการส่งเสริมคุณภาพทางวิชาการโดยพัฒนาหลักสูตร สนับสนุนการเรียนรู้ และจัดหาแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอ นอกจากนี้ ควรเสริมสร้างความสามัคคีผ่านกิจกรรมที่กระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กร รวมถึงกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยควรส่งเสริมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ

กับการบริหารความขัดแย้งอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมสุขภาพองค์การที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ

1.6 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบร่วมมือ และแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายสุขภาพองค์การทางบวกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างการบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือ โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการโดยมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครู พร้อมจัดหาแหล่งทรัพยากรทางการศึกษาที่เพียงพอ ในขณะเดียวกันก็ควรเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม เพื่อให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างให้ดียิ่งขึ้น

1.7 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแบบหลีกเลี่ยง สามารถทำนายสุขภาพองค์การทางลบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการแบบหลีกเลี่ยง เพราะจะทำให้เกิดความไม่พอใจในบุคลากร เกิดการต่อต้านหรือความไม่ไว้วางใจในผู้บริหารสถานศึกษา ปัญหานี้ยังคงอยู่ ซึ่งอาจทวีความรุนแรงขึ้นในอนาคต และยังส่งผลเสียสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมและแม่นยำยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาหรือพัฒนากลยุทธ์ในการส่งเสริมสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ

2.3 ควรศึกษาหรือหาแนวพัฒนาในการบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือ เพื่อให้เกิดแนวทางการบริหารความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาหลายรูปแบบและมีความหลากหลายมากขึ้น

บรรณานุกรม

- Alig-Mielcarek., & Hoy, W. K. (2005). *A Theoretical and Empirical Analysis of the Nature, Meaning, and Influence of Instructional Leadership*. The Ohio State University.
- Bamson, D., & Isaac, Z.-O. (2019). Compromise Conflict Management Style and its Impact on Organizational Health of Federal Agencies in Rivers State Nigeria.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership*. California. CA: Sage Publications. Inc.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed.) Boston: Allyn & Bacon.
- ÇELİK, K., & Tosun, A. (2019). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri İle Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki. *Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 99-121.
- Claudet, J. (2002). *Integrating School Leadership Knowledge and Practice Using Multimedia Technology: Linking National Standards, Assessment, and Professional Development*. link.springer.com.
- Darvishi, D., Mosavi, F., & Kamranmehr, M. (2024). The Role of Transformational Leadership in Strengthening Organizational Health and Employee Commitment.
- Feldman, & Hoy, W. K. (2000). "Organizational Health : The Concept and its Measure,". *Journal of Research and Development in Education*.
- Hanifi, P., & Ramazan, C. (2017). Examining the Relationship between Instructional Leadership and Organizational Health. *Journal of Education and Training Studies*, 5(4).
- Hoy, W., K., & Forsyth, P. B. (1986). *Effective supervision: Theory in to Practice*. New York : Ramdon House. .
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (Eds.). (1991). *Educational administration : Theory-research-practice* (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.

- Hoy, W. K., & Sabo, J. D. (1997). *Quality middle school: Open and healthy*. Englewood Cliffs, NJ: Prince-Hall.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). *Teachers' Sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools*. journals.uchicago.edu.
- Igbokwe, A. (2014). Is organizational conflict healthy for the growth of an organization? , 025-030.
- Katrina, P. (1973). *Effects of Unresolved Conflict on Organizational Health and Performance and Conflict Resolution Training for Developing Leaders and Improving Business Success*. coursehero.com.
- Korkmaz, M. (2007). The Effects of Leadership Styles on Organizational Health. 23-55.
- Krejcie, R. B., & Mogan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement.
- Lanier, S. (2023). What Is Transactional Leadership and How Can It Benefit Your Team. blog.hubspot.com.
- Leithwood, K. (2005). Educational Leadership. A Review of the Research.
- Lindberg, C. (2022, April 2). *Transactional Leadership – Explained By A CEO*. leadershipahoy.
- Miles, M. B. (1973). *PLANNED CHANGE AND ORGANIZATIONAL HEALTH--FIGURE AND GROUND*. Boston : Allyn and Bacon.
- O'Keeffe, E. (2024). *What is Transactional Leadership, and Why Do Leaders Use It?* rasmussen.edu.
- ODUMERU, & A, J. (2013). *Transformational vs. Transactional Leadership Theories : Evidence in Literature* <https://www.irmbrjournal.com/>.
- Oster, M. (2021). *The pros and cons of transactional leadership*. predictiveindex.
- Pandey, N. (2023). *What is Transactional Leadership? How Can This Leadership Help Organizations and New-Age Managers?* emeritus.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2003). *Management*. (2nd ed.) Pearson Education Indochina Ltd.
- Shanka, E. B. (2017). Conflict Management and Resolution Strategies between Teachers and School Leaders in Primary Schools of Wolaita Zone, Ethiopia. 63-74.
- Skyes, J. (2024). *Transactional Leadership: Advantages and Disadvantages*. humansofglobe.
- Steven, Guarnaccia. (1994). Healthy Companies. Training and Development. (March): 9-11.
- Toprak, M., Inandi, B., & Colak, A. L. (2015). Do Leadership Styles Influence Organizational Health? A Study in Educational Organizations. *International Journal of Educational Methodology*, 1(1), 19-26.
- Wright, P. M., & Noe, R. A. (1996). *Management of organization*. Chicago: Irwin.
- กรรณิกา ปัญญะติ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กรรณิการ์ เพ็ญประยูร. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์กรกับการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรรณิกาญณ์ อรุณเมฆ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- กฤตนันท์ พาณิชพงศกร. (2558). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 [หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- กฤษกรณ์ กำเนิดมณี และ ละมุน รอดขวัญ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วารสารนาครบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 13(2), 149-159.
- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องที่ 11. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10 (37), 282 – 292.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คณพงศ์ ดาเลศ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จตุรงค์ สุวรรณแสง, อัจฉรา นิยมภา และวิสุทธิ วิจิตรพัชรามรณ. (2021). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 4(1), 1-19.
- จิตราพัชร ชัยรัตนศิริกุล. (2556). การศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ 3(5), 137-152.
- จินตนา ศุภกรธนาสาร. (2559). สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรกานต์ วงศ์ลังกา. (2565). การบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร [งานวิจัยส่วนบุคคลหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว. (2562). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เจนจิรา อุปันนชัย. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เจลดิรา จรุงแสง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิ คริสตจักรเซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชลนิชา ศิลพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัยแสงจุฑา พรหมศรี. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร: Conflict management. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชิตวันพัทธ์ วีระสัย และ ทิพย์รัตน์ เลาหิเชียร. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อความพึงพอใจใน งานและความผูกพันต่อองค์การของแพทย์และทันตแพทย์ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 57(3), 187-211.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย: แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- โชติกา แสงอรุณ. (2560). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- โชติพงษ์ ถาวรโชติ. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

- ณภัทรพร เชี่ยวทอง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณัชชรีย์ คำไพ, พจนีย์ มั่งคั่ง และกัญญกร เฉียมพญา. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง.
วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18(83), 118-130.
- ณัฐนิการ์ แก้วสุธา. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1. วารสารปัญญา
ภีวัฒน์, 13(2), 207-220.
- ณัฐธิดา สุภาพกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 [หลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ดิเรก อุทรทวิการ ณ อยุธยา. (2561). กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งในองค์การของผู้บริหารโรงเรียน
อ่างศิลาพิทยาคม อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตติรกาญจน์ นวลศิริ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนัก
ปกครองท้องถิ่น กรณีศึกษาพื้นที่ตำบลป่าเว อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี [การศึกษา
ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฝก. (2563). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 [ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ทิชากร ทรัพย์รักษา. (2564). สุขภาพองค์การของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาการ) สังกัด
กรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 6(2),
61-74.
- ธนพงษ์ จอมพระ, ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด. (2565). การบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปราชันบุรี เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร, 19(85), 110-120.

- ธันตติยา จาตุรนต์. (2558). การวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 [ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธันวา วาฑิตต์พันธ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นฤกร ปันพุ่มโพธิ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรากร มั่นแก้ว และ ยุภาดี ปณะราช. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วารสารวิชาการ ครุศาสตร์
สวนสุนันทา, 7(1), 43-55.
- นริศร กรุงกาญจนา. (2549). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ
ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นัฐิกา นิลสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานตามทัศนคติของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิชานันท์ ราวัน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี [ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นโรธยา เจษฎาภา. (2566). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี [การค้นคว้าอิสระการศึกษา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสยาม.

เนาวรัตน์ ช่างเครื่อง. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา [ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2568). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูล.

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemmsu/article/view/154477/112393>

ประสพชัย บุญแสง. (2548). การศึกษาการบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรและประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปวีณา นุทธิจักร. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยะรัตน์ โสภา, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม และสมศักดิ์ ลีลา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 9(2), 63-75.

ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เปรมปรีดิ์ ขวณะนรเศรษฐ์. (2560). การบริหารความขัดแย้ง.

<http://person.ddc.moph.go.th/hrd/images/DATA/0808256011.pdf>

พนิดา นามบุรี. (2555). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย [หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- พเยาว์ มุหะหมัด. (2557). วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- พรทิพย์ เลี่ยมใจดี. (2562). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พรสุรีย์ แก้วพิลา. (2561). การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะปรางค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พระวัชร ส่วโร (กลีวัฒน์). (2561). กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งตามหลักพุทธบริหารการศึกษาสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา [ดุชนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรภรณ์ เพ็งสกุล. (2551). สภาพการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พิมพิลาวัลย์ รัชโคตร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พุดมินท์ แสงสิริวัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พุดธิธิดา สุภาพนิษฐ์. (2560). สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอกะฉัง จังหวัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญภา พลัฒิม, พิษญาภา ยืนยาว, และณภาเดช บุญเชิดชู. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 8(2), 86-104.
- ภคพร เลิกนอก และ เอกราช โษษิตพิมานเวช. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 8(4).

- มะไซดี อับดุลกอเดร์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในราชวาส [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มิ่งขวัญ พงษ์สถิตย์. (2562). การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร.
<https://oia.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/139/iid/120353>
- รังสิวุฒิ ปาโสม. (2556). การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองค์กรฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในครนาก [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัฐพล สุขประเสริฐ. (2565). อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ การจัดการบริหารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ พรหมานนิคม จังหวัดสกลนคร [ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราช ภัฏสกลนคร.
- รุ่งนภา จันทรีลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี.
- รุสลัน ดาโอะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 [การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ลลิตา วิมลชาติ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- วนิดา ศรีนวล. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วรรณภา ไทยประยูร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิภัสสร ชุ่มจิตร. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศศิณิกา คำชัย. (2566). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุกโชติ แดงทอง และ ถนัด ยันต์ทอง. (2564). การบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 49-57.
- ศุภมาส วิสัยนาม. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมโชค มีเสียง. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพผู้เรียนในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมิต สัมฤทธิ์. (2550). การบริหารความขัดแย้ง.

http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php

สร้อยณี อุสินยาง, คณน ไตรจันทร์ และศรีรัฐ รินโธสงศ์. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย. *WMS Journal of Management Walailak University*, 6(1), 26-43.

สหร พชรวิโรจน์ชัย. (2564). การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) 5 รูปแบบ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. (2565). แผนพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี. <https://www.sesasingthong.go.th/?p=2881>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, B. D. (2567). ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA. <http://159.192.129.250/info/>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). รายงานผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. <https://anyflip.com/nqvic/satc/basic>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. <https://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>

สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุทาทิพย์ ทิพย์ไธสตร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดนครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บัณฑิต.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุนันทา เลาหนันท์. (2561). การพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดี. ดี.บุ๊คสโตร.

สุพัตรา ครึ่งมี. (2561). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต].

มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุศักดิ์ เจริญผล. (2558). สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมอญ [การ
ค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อชิรญาณ คุชาบาล. (2561). การศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อดิเทพ เสี่ยงสาย. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนุชิต สุขกลี. (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด [วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อภิสร ศรีบุญกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรรถพล ประเสริฐสังข์. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์
การศึกษานอกกระบบและการศึกษาอัยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อานนท์ ต่อมกระโทก. (2559). สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อามาล ไต่ตาหยง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อารยา ทริดสังข์. (2554). สุขภาพองค์การของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อวิชชนท์ อิมเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 [วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อิสระ ขอนบุรี. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 [หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุษา บัวหลวง. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.





ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

ผศ.ดร. จีรพร นาคสัมฤทธิ์	ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร. ดลศักดิ์ ไทเร็กทิม	ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
นางสาวอรรณพ น้าชื่น	รองผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีอ่างทอง กลุ่มบริหารงบประมาณและบุคลากร
นางสงวน เกกิงผล	รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ โรงเรียนสตรีอ่างทอง กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน
นางนุตาวรรณ พลสุจริต	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรีอ่างทอง



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย(IOC)

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)
เรื่อง ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ICO	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 6	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ICO	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 21	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 22	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ICO	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 48	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ICO	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อที่ 56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 57	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 61	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 62	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 63	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 64	0	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 65	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 66	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 67	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 68	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 69	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 70	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 71	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 72	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 73	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 74	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ การบริหารความ
ขัดแย้งของผู้บริหาร และสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สิงห์บุรี อ่างทอง และศึกษาภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพ
องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ลักษณะเป็นแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
(Rating scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำและการบริหารความ
ขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลใน
ภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถาม หรือ
สถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่แต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน
จักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการและการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายวรพันธ์ รอดสฤติย์

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ท่านตอบคำถามลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ของแต่ละข้อ
คำถามที่ตรงกับท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

() ชาย () หญิง () อื่นๆ () ไม่ระบุ

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

3. ระดับตำแหน่งการทำงาน

() ครูผู้ช่วย () ครู () ครูชำนาญการ
() ครูชำนาญการพิเศษ () ครูเชี่ยวชาญ () ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

4. ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา

() 1 - 5 ปี () 6 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน

() โรงเรียนขนาดเล็ก (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)
() โรงเรียนขนาดกลาง (มีผู้เรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)
() โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน)
() โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแบบสอบถามภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของ สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำ						
1. ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายสูงสุด					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถนำพาสถานศึกษาให้พัฒนาไปข้างหน้า					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรภายในสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนวิธีคิดสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมของ บุคลากรในการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา					
2. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลหรือสิ่งตอบ แทนเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามที่ตกลงกันได้					
8	รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่ บุคลากรสามารถสร้างแรงจูงใจและความ กระตือรือร้นในการทำงานได้					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจน เกี่ยวกับการลงโทษในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถ ทำงานได้ตามเป้าหมาย					
10	การที่ผู้บริหารให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร					
11	บุคลากรภายในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการ ทำงานเมื่อรู้ว่าผู้บริหารมีการตอบแทนที่เหมาะสม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและชื่นชม เมื่อ ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ						
13	ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะและความรู้ทาง วิชาการมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา					
14	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตาม เป้าหมายของหลักสูตรการศึกษา					
15	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใน สถานศึกษา					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของ สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน					
17	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ที่ชัดเจนและทำให้บรรลุผลได้					
18	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร						
1. แบบหลีกเลี่ยง						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามักหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับปัญหาหรือความขัดแย้งภายในองค์กร					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และไม่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
21	ผู้บริหารสถานศึกษารักหาตนเองให้ห่างจากความขัดแย้งโดยเชื่อว่า ความขัดแย้งจะลดลงเมื่อเวลาผ่านไป					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะหลีกเลี่ยงการแทรกแซงในความขัดแย้งแม้จะสามารถทำได้					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาจะหลีกเลี่ยงการแทรกแซงและการแสดงความคิดเห็นที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง					
2. แบบยอมให้						
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงจัง					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานโดยไม่ขัดแย้งกับแนวทางของผู้อื่น					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารสถานศึกษายินดีที่จะปรับแนวทางการทำงานของตนเองตามคำแนะนำและความคิดเห็นของบุคลากร					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการแก้ไขปัญหามากกว่าไม่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกเจ็บปวดหรือไม่สบายใจ และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย					
3. แบบประเมินประណอม						
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นจากทั้งสองฝ่ายในการแก้ไขปัญหา					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกฝ่ายยอมเสียบางอย่างเพื่อให้ได้บางอย่างกลับมา					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายลดความยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเองเพื่อหาทางออกที่ดีขึ้น					
32	ผู้บริหารสามารถหาทางออกที่ทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ และไม่ใช้วิธีการที่รุนแรงในการแก้ไขปัญหา					
4. แบบร่วมมือ						
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้พูดคุยร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจจากทุกฝ่าย					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและโปร่งใส ซึ่งได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
36	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งและพยายามเข้าใจความต้องการของทุกฝ่าย					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหาทางออกในการแก้ไขปัญหาจนทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ					
5. แบบเอาชนะ						
38	ผู้บริหารสถานศึกษามักเชื่อมั่นว่าความคิดเห็นและวิธีการแก้ปัญหของตนเองเป็นวิธีที่ถูกต้องเสมอ					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการตัดสินใจด้วยตัวเองเพียงฝ่ายเดียว					
40	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่นหรือประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นกับฝ่ายอื่น					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจในตำแหน่งของตนในการออกกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละเอียด และทำความเข้าใจหมาย ✓ ลงในช่องระดับแบบสอบถามสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

5 หมายถึง สภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพองค์การของสถานศึกษา	ระดับสภาพองค์การ				
		5	4	3	2	1
1. ความสามัคคี						
1	บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและรักใคร่ปรองดองกัน					
2	บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเต็มที่					
3	บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านพร้อมที่จะให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน					
4	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ					
5	ผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมีจิตใจที่เอื้อเฟื้อและพร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
6	ผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านสามารถแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	สภาพองค์การของสถานศึกษา	ระดับคุณภาพองค์การ				
		5	4	3	2	1
2. มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านดำเนินการจัดวางงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม					
8	สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
10	การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามีความสมดุล และบุคลากรรู้สึกว่าการะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความสามารถของตน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูมีความอิสระในการปฏิบัติงาน					
3. เป้าหมาย						
12	เป้าหมายของสถานศึกษาของท่านถูกกำหนดอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรภายในสถานศึกษา					
13	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดและดำเนินการตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
14	เป้าหมายของสถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้เมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรค					
15	สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ข้อ	สภาพองค์การของสถานศึกษา	ระดับสภาพองค์การ				
		5	4	3	2	1
16	เป้าหมายของสถานศึกษามีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความเป็นจริงในโรงเรียน					
4. ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจไปยังบุคลากรอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง					
18	บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียม					
19	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาของท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา					
20	บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะจากบุคลากรและพยายามนำไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร					
5. ขวัญและกำลังใจ						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองโดยเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงาน					
23	บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านรู้สึกมีกำลังใจและปลอดภัยในการทำงาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการทำงานอย่างเต็มที่					

ข้อ	สภาพองค์การของสถานศึกษา	ระดับสภาพองค์การ				
		5	4	3	2	1
25	บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านที่ทำงานได้ดีมีผลงานโดดเด่น จะได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารสถานศึกษา					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น					
6. การมุ่งเน้นวิชาการ						
27	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
28	ผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษามีการร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม					
29	สถานศึกษาของท่านมุ่งเน้นการใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
30	สถานศึกษาของท่านมีการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามมาตรฐานที่ชัดเจนและยุติธรรม					
31	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางวิชาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
32	สถานศึกษาได้นำหลักสูตรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ					
33	สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ภาคผนวก ง
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12412

ที่ อว 8718.1/87

วันที่ 16 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายวรพันธ์ รอดสถิตย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์สม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์ และอาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทเล็กทิม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 082 663 8586

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายวรพันธ์ รอดสถิตย์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/62



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

16 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีอ่างทอง

เนื่องด้วย นายวรพันธ์ รอดสถิตย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวอรรณณ ฉ่ำชื่น นางนันทวรรณ พลสุจริต และนางสงวน เกกิงผล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายวรพันธ์ รอดสถิตย์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 663 8586

ที่ อว 8718/329



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

13 มีนาคม 2568

เรื่อง ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นายวรพันธ์ รอดสถิตย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-682011

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง” กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนมีนาคม 2568 ถึงเดือนเมษายน 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 663 8586



ภาคผนวก จ

หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรม



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายวรพันธ์ รอดสถิตย์

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-682011

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 6 มกราคม 2568 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 9 มีนาคม 2568

วันที่หมดอายุ : 8 มีนาคม 2569

(ลงชื่อ).....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



AF20-03-03.0
May, 2023

Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

Protocol Title: LEADERSHIP AND CONFLICT MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS THAT AFFECT THE ORGANIZATIONAL HEALTH OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SINGBURI ANGTHONG

Principal investigator: Mr. Woraphun Rodsathit

Institution: Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Protocol code: SWUEC-682011

Documents approved:

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Submission form | version no. 2 date 24 February 2025 |
| 2. Full research proposal | version no. 1 date 6 January 2025 |
| 3. Participant information sheet and consent form | version no. 2 date 24 February 2025 |
| 4. Questionnaire/data collection form | version no. 2 date 24 February 2025 |
| 5. Investigator's biography | |

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

Date of approval: 09/03/2025

Date of expiration: 08/03/2026

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)

Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee
of Srinakharinwirot University (Panel 2)

ประวัติผู้เขียน

