

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลงานการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี ดำเนินการตามลำดับ คือ การใช้สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	การบริหารความขัดแย้งด้านการเอาชนะ
X_2	แทน	การบริหารความขัดแย้งด้านการร่วมมือ
X_3	แทน	การบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอม
X_4	แทน	การบริหารความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง
X_5	แทน	การบริหารความขัดแย้งด้านการยอมให้
Y	แทน	สุขภาพองค์การ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าอำนาจในการพยากรณ์
R^2_{adj}	แทน	ค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ปรับแก้
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์

SE_{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}, \hat{Z}$	แทน	คะแนนสุขภาพองค์การที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอเป็นตอน ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล
และเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา
ในจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งและสุขภาพองค์การ
ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 4 การสร้างสมการการพยากรณ์สุขภาพองค์การจากตัวแปรพยากรณ์การบริหาร
ความขัดแย้งและสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล
และเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลโดยแสดงคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและ
รายด้าน รวมทั้งวิเคราะห์รายข้อในแต่ละด้าน ซึ่งรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4 - 9

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี โดยรวม และรายด้าน

วิธี	การบริหารความขัดแย้ง	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	การเอาชนะ	3.74	.65	มาก	2
2.	การร่วมมือ	3.74	.64	มาก	1
3.	การประนีประนอม	3.63	.68	มาก	3
4.	การหลีกเลี่ยง	3.35	.68	ปานกลาง	5
5.	การยอมให้	3.60	.71	มาก	4
รวม		3.64	.45	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านการการร่วมมือ รองลงมาได้แก่ด้านการเอาชนะ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ด้านการหลีกเลี่ยง

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการเอาชนะ

วิธี	การบริหารความขัดแย้ง	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	ผู้บริหารยืนยันที่จะบรรลุเป้าหมาย	4.03	.74	มาก	1
2.	ผู้บริหารพยายามที่จะเป็นผู้ชนะ	3.66	.96	มาก	5
3.	ผู้บริหารพยายามทำให้ได้ตามวิถีทางของตน	3.76	.87	มาก	3
4.	ผู้บริหารพยายามผลักดันให้คนอื่นยอมรับความ ผิดเห็นของตน	3.58	.97	มาก	7

ตารางที่ 5 (ต่อ)

วิธี	การบริหารความขัดแย้ง	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
5.	ผู้บริหารพยายามแสดงให้คนอื่นเห็นว่าวิธีการ ของตนนั้นมีเหตุผลและมีประโยชน์	3.84	.79	มาก	2
6.	ผู้บริหารพยายามที่จะชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการ ของตนเป็นสิ่งที่ดี	3.71	.84	มาก	4
7.	ผู้บริหารพยายามพิทักษ์สิทธิในการแสดง ความคิดเห็นของตน	3.61	.84	มาก	6
รวม		3.74	.65	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการเอาชนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารยืนยันที่จะบรรลุเป้าหมาย และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารพยายามผลักดันให้คนอื่นยอมรับความคิดเห็นของตน

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเปี่ยมเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการร่วมมือ

วิธี	การบริหารความขัดแย้ง	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	ผู้บริหารพยายามประสานความสนใจทุกอย่าง ของคนอื่นและของตนเองเข้าด้วยกัน	3.88	.77	มาก	2
2.	ผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือจากคนอื่นอยู่ เสมอในการแก้ปัญหา	3.62	.89	มาก	7
3.	ผู้บริหารพยายามรับฟังความคิดเห็นทั้งหลายและ ประเด็นปัญหาอย่างเปิดเผย	3.77	.87	มาก	4

ตารางที่ 6 (ต่อ)

วิธี	การบริหารความขัดแย้ง	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
4.	ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นของตนให้คนอื่นทราบและจะถามความคิดเห็นของคนอื่นประกอบ	3.99	.79	มาก	1
5.	ผู้บริหารพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	3.78	.80	มาก	3
6.	ผู้บริหารเอนเอียงไปทางที่จะอภิปรายปัญหาอย่างตรงไปตรงมา	3.56	.89	มาก	8
7.	ผู้บริหารพยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจและสมประสงค์เกือบทุกครั้ง	3.65	.88	มาก	6
8.	ผู้บริหารพยายามให้คนอื่น ๆ มีส่วนรับรู้ในปัญหาขัดแย้งเพื่อที่จะได้ร่วมมือกันและช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา	3.66	.90	มาก	5
รวม		3.74	.64	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นของตนให้คนอื่นทราบและจะถามความคิดเห็นของคนอื่นประกอบ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารเอนเอียงไปทางที่จะอภิปรายปัญหาอย่างตรงไปตรงมา

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการประนีประนอม

วิธี	การบริหารความขัดแย้ง	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	ผู้บริหารพยายามที่จะหาทางแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม	3.94	.84	มาก	1
2.	ผู้บริหารยอมแพ้งบางประเด็นเพื่อที่จะเอาชนะบางประเด็น	3.34	1.04	ปานกลาง	7
3.	ผู้บริหารยอมตามในสิ่งที่บุคคลอื่นต้องการ ถ้าหากบุคคลอื่นยอมให้ในสิ่งที่ตนต้องการ	3.37	.94	ปานกลาง	6
4.	ผู้บริหารพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ปัญหา	3.75	.86	มาก	2
5.	ผู้บริหารพยายามจะหาวิธีทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.67	.91	มาก	4
6.	ผู้บริหารหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของตนเข้ากับความคิดเห็นของคนอื่น	3.63	.87	มาก	5
7.	ผู้บริหารพยายามให้คนอื่น ๆ มาตกลงกันเพื่อการประนีประนอม	3.70	.90	มาก	3
รวม		3.63	.45	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการประนีประนอมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นผู้บริหารยอมแพ้งบางประเด็นเพื่อที่จะเอาชนะบางประเด็น และผู้บริหารยอมตามในสิ่งที่บุคคลอื่นต้องการ ถ้าหากบุคคลอื่นยอมให้ในสิ่งที่ตนต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารพยายามที่จะหาทางแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมแพ้งบางประเด็นเพื่อที่จะเอาชนะบางประเด็น

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการหลีกเลี่ยง

วิธี	การบริหารความขัดแย้ง	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	บ่อยครั้งที่ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้อื่นรับผิดชอบ แทนตนในการแก้ปัญหา	3.15	1.04	ปานกลาง	5
2.	ผู้บริหารพยายามเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยง ความตึงเครียดทุกด้าน	3.41	.95	ปานกลาง	3
3.	ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการทำสิ่งที่ตน ไม่พึงปรารถนา	3.60	.88	มาก	1
4.	ผู้บริหารพยายามที่จะประวิงปัญหามากกว่าตนจะมี เวลาคิดอย่างรอบคอบ	3.55	.83	มาก	2
5.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงที่จะแก้ไขความขัดแย้งทุกเรื่อง ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.01	1.14	ปานกลาง	6
6.	ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้งกันได้	3.38	.96	ปานกลาง	4
รวม		3.35	.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลและ
เมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการหลีกเลี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการทำสิ่งที่ตน
ไม่พึงปรารถนา และผู้บริหารพยายามที่จะประวิงปัญหามากกว่าตนจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบ
อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการทำสิ่งที่ตน
ไม่พึงปรารถนาและข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงที่จะแก้ไขความขัดแย้ง
ทุกเรื่องที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมให้

วิธี	การบริหารความขัดแย้ง	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	ผู้บริหารเน้นที่จะเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกันมากกว่าที่จะมุ่งเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายมีความเห็นแตกต่างกัน	3.77	.77	มาก	1
2.	ผู้บริหารพยายามถนอมน้ำใจคนอื่นและพยายามรักษาสัมพันธภาพเอาไว้	3.71	.91	มาก	2
3.	ในบางครั้งผู้บริหารยอมเสียสละในสิ่งที่อยากได้เพื่อที่จะให้ผู้อื่นสมปรารถนา	3.62	.92	มาก	4
4.	ผู้บริหารพยายามที่จะไม่ทำร้ายจิตใจหรือความรู้สึกของคนอื่น ๆ	3.63	.98	มาก	3
5.	ถ้าสามารถทำให้คนอื่นเป็นสุขได้ผู้บริหารจะยอมให้เขาทำตามความคิดของเขา	3.48	.89	ปานกลาง	6
6.	ในการเจรจาต่อรองกัน ผู้บริหารพยายามที่จะนึกถึงความประสงค์หรือความพอใจของผู้อื่น	3.52	.93	มาก	5
7.	ถ้าความคิดเห็นของผู้อื่นดูจะมีความสำคัญมากสำหรับเขา ผู้บริหารจะพยายามทำตามใจเขา	3.45	.85	ปานกลาง	7
รวม		3.64	.45	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมให้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นถ้าสามารถทำให้คนอื่นเป็นสุขได้ผู้บริหารจะยอมให้เขาทำตามความคิดของเขา และอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการทำสิ่งที่ตนไม่พึงปรารถนาและถ้าความคิดเห็นของผู้อื่นดูจะมีความสำคัญมากสำหรับเขา ผู้บริหารจะพยายามทำตามใจเขา ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ถ้าความคิดเห็นของผู้อื่นดูจะมีความสำคัญมากสำหรับเขา ผู้บริหารจะพยายามทำตามใจเขา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา
ในจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลโดยแสดงคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม
และรายด้าน รวมทั้งวิเคราะห์รายข้อในแต่ละด้าน ซึ่งรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 10 - 20

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สภาพองค์การของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	สภาพองค์การ	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	การมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ	3.87	.60	ดี	1
2.	การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ	3.71	.58	ดี	5
3.	การใช้อำนาจที่เป็นธรรม	3.82	.60	ดี	2
4.	การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.71	.66	ดี	5
5.	ความสามัคคีในหน่วยงาน	3.61	.70	ดี	10
6.	มีขวัญและกำลังใจดี	3.72	.62	ดี	4
7.	การมีนวัตกรรมใหม่ๆ	3.70	.63	ดี	7
8.	มีความเป็นอิสระ	3.73	.66	ดี	3
9.	มีการปรับตัว	3.66	.62	ดี	9
10.	ความสามารถในการแก้ปัญหา	3.71	.70	ดี	6
รวม		3.61	.54	ดี	

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา
ในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับดีทุกด้าน ด้านที่มี
คะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด
ได้แก่ความสามัคคีในหน่วยงาน

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สุขภาพองค์การของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายของ
องค์การ

ข้อ	สุขภาพองค์การ	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายเป็นลายลักษณ์ อักษรอย่างชัดเจน	4.14	.75	ดี	1
2.	เป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดขึ้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ และไม่สูงเกินความจริง	3.86	.77	ดี	5
3.	เป้าหมายของโรงเรียนถูกกำหนดจากทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง	4.00	.78	ดี	2
4.	มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกครั้ง หลังเสร็จสิ้นการดำเนินงาน	3.95	.76	ดี	3
5.	โรงเรียนใช้เป้าหมายเป็นเครื่องมือ ในการประเมินผลความสำเร็จของภารกิจ ที่มอบหมายให้กับบุคลากร	3.88	.76	ดี	4
6.	เป้าหมายของโรงเรียนได้รับการยอมรับและ เห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3.85	.76	ดี	7
7.	เป้าหมายของโรงเรียนมีความท้าทายที่ทำให้ ผู้ปฏิบัติได้รับโอกาสได้รับความดีความชอบ	3.66	.80	ดี	10
8.	การกำหนดเป้าหมายเหมาะสมกับทรัพยากรของ โรงเรียน	3.74	.82	ดี	9

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	สุขภาพองค์กร	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
9.	เป้าหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ	3.85	.80	ดี	6
10.	เป้าหมายของโรงเรียนสามารถวัดได้ ในเชิงปริมาณอย่างชัดเจน	3.75	.75	ดี	8
รวม		3.87	.60	ดี	

จากตารางที่ 11 พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เป้าหมายของโรงเรียนถูกกำหนดจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเป้าหมายของโรงเรียนมีความท้าทายที่ทำให้ผู้ปฏิบัติได้รับโอกาสได้รับความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สุขภาพองค์การของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร
อย่างเพียงพอ

วิธี	การบริหารความขัดแย้ง	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	ใช้การติดต่อสื่อสาร 2 แบบ (คือ จากผู้บริหารสู่บุคลากรและจากบุคลากรสู่ผู้บริหาร)	3.90	.76	ดี	1
2.	มีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน	3.83	.71	ดี	2
3.	มีสื่อใช้สำหรับการติดต่อสื่อสารอย่างพอเพียงและทันสมัย	3.73	.80	ดี	3
4.	บุคลากรไม่จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการสื่อสารกันเอง	3.50	.82	ดี	5
5.	มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างหน่วยงาน	3.62	.80	ดี	4
รวม		3.71	.58	ดี	

จากตารางที่ 12 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ใช้การติดต่อสื่อสาร 2 แบบ (คือ จากผู้บริหารสู่บุคลากรและจากบุคลากรสู่ผู้บริหาร) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน และบุคลากรไม่จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการสื่อสารกันเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สุภาพองค์การของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรม

ข้อ	สุภาพองค์การ	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	ผู้บริหารใช้วิธีการโน้มน้าวชักจูงให้เกิด การยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ มากกว่าการบังคับด้วยอำนาจ	3.73	.83	ดี	6
2.	ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม	3.68	.83	ดี	7
3.	ไม่ใช้อำนาจที่มีเพื่อเสนอขอผลประโยชน์ ตอบแทนต่อผู้ปฏิบัติ	3.64	.86	ดี	8
4.	มีการกระจายอำนาจการควบคุมงานให้มี ความรับผิดชอบทั่วถึง	3.84	.73	ดี	4
5.	มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบ อำนาจควบคู่ไปด้วยเสมอ	3.85	.75	ดี	3
6.	มีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรมอบหมาย หน้าที่แก่บุคลากร	4.06	.77	ดี	1
7.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับ	3.99	.82	ดี	2
8.	บุคลากรในหน่วยงานมีการยอมรับในอำนาจ หน้าที่ซึ่งกันและกัน	3.75	.82	ดี	5
รวม		3.82	.60	ดี	

จากตารางที่ 13 พบว่า สุภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา
ในจังหวัดชลบุรี ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า มีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรมอบหมายหน้าที่แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับ และไม่ใช้อำนาจที่มีเพื่อเสนอ
ขอผลประโยชน์ตอบแทนต่อผู้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สุขภาพองค์กรของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมี
คุณภาพ

ข้อ	สุขภาพองค์กร	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม ความสามารถและความถนัด	3.82	.79	ดี	1
2.	บุคลากรได้รับมอบหมายภารกิจในปริมาณที่มี ความหนักเบาพอ ๆ กัน	3.56	.95	ดี	6
3.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดมอบหมาย	3.80	.78	ดี	2
4.	วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี ความเพียงพอ	3.73	.82	ดี	3
5.	จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับ แนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาใช้ใน หน่วยงานอยู่เสมอ	3.66	.83	ดี	5
6.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรตามความจำเป็นได้ อย่างเหมาะสม	3.71	.78	ดี	4
รวม		3.71	.66	ดี	

จากตารางที่ 14 พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา
ในจังหวัดชลบุรี ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถและความถนัด
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด
มอบหมาย และบุคลากรได้รับมอบหมายภารกิจในปริมาณที่มีความหนักเบาพอ ๆ กัน มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สุขภาพองค์การของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านความสามัคคีในหน่วยงาน

ข้อ	สุขภาพองค์กร	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	บุคลากรมีค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรม คล้ายคลึงกัน	3.61	.82	ดี	3
2.	บุคลากรมีการยกย่องหมั่นกระตุ้นซึ่งกัน และกัน	3.60	.81	ดี	4
3.	บุคลากรมีความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการปฏิบัติงาน	3.79	.78	ดี	1
4.	บุคลากรมีความพอใจและมีความสุขที่ได้ทำงาน ร่วมกัน	3.65	.83	ดี	2
5.	บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์นอกเวลาปฏิบัติงาน	3.42	.95	ค่อนข้างดี	5
รวม		3.61	.70	ดี	

จากตารางที่ 15 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา
ในจังหวัดชลบุรี ด้านความสามัคคีในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า บุคลากรมีความร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่
บุคลากรมีความพอใจและมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกัน และบุคลากรมีการพบปะสังสรรค์
นอกเวลาปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สุภาพองค์การของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านมิชวัญและกำล้งใจดี

ข้อ	สุภาพองค์การ	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	บุคลากรมีความเชื่อมั่นและพร้อมจะเผชิญ เหตุการณ์ทุกอย่าง	3.65	.79	ดี	5
2.	บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	3.74	.72	ดี	3
3.	บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานเป็นสำคัญ	3.72	.76	ดี	4
4.	บุคลากรให้การยอมรับ เชื่อฟังผู้บริหาร	3.80	.78	ดี	1
5.	บุคลากรมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร	3.74	.84	ดี	3
6.	บุคลากรมีความรู้สึกพอใจ ภาคภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานในกลุ่มงานนี้	3.78	.74	ดี	2
7.	บุคลากรมีความไว้วางใจ เชื่อถือซึ่งกันและกัน	3.64	.82	ดี	6
รวม		3.72	.62	ดี	

จากตารางที่ 16 พบว่า สุภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา
ในจังหวัดชลบุรี ด้านมิชวัญและกำล้งใจดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
บุคลากรให้การยอมรับ เชื่อฟังผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีความรู้สึก
พอใจ ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานนี้ และบุคลากรมีความไว้วางใจ เชื่อถือซึ่งกันและกัน
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สุขภาพองค์การของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการมีนวัตกรรมใหม่ ๆ

ข้อ	สุขภาพองค์กร	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประกอบ การบริหารงาน	3.76	.75	ดี	2
2.	มีการนำระบบบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่มาใช้ ในการบริหารงาน	3.65	.78	ดี	4
3.	มีการลดขั้นตอน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.62	.82	ดี	6
4.	มีการวางแผนและดำเนินการนิเทศภายใน อย่างเป็นระบบ	3.58	.85	ดี	7
5.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณ ในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	3.64	.77	ดี	5
6.	มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อความรู้ และให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน	3.90	.75	ดี	1
7.	มีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานที่มีการบริหาร จัดการที่ดี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน ของตน	3.73	.84	ดี	3
รวม		3.70	.63	ดี	

จากตารางที่ 17 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา
ในจังหวัดชลบุรี ด้านการมีนวัตกรรมใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อความรู้ และให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประกอบการบริหารงาน
และมีการวางแผนและดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สุขภาพองค์การของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านมีความเป็นอิสระ

ข้อ	สุขภาพองค์การ	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ของตนเองได้โดยไม่กระทบต่อเป้าหมาย การดำเนินงาน	3.65	.79	ดี	4
2.	บุคลากรมีอิสระในการแก้ปัญหาที่เกิดจาก การปฏิบัติงานของตนเอง	3.79	.78	ดี	1
3.	บุคลากรมีความเป็นอิสระในการเสนอ ความคิดเห็นต่อผู้บริหาร	3.70	.81	ดี	3
4.	บุคลากรทุกคนมีความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงาน	3.76	.79	ดี	2
รวม		3.73	.66	ดี	

จากตารางที่ 18 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา
ในจังหวัดชลบุรี ด้านมีความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
บุคลากรมีอิสระในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา
ได้แก่ บุคลากรทุกคนมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และตนเองได้โดยไม่กระทบต่อเป้าหมาย
การดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 19 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สุขภาพองค์กรของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านมีการปรับตัว

ข้อ	สุขภาพองค์กร	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	มีการปรับเปลี่ยนวิธีการ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบ ราชการของกระทรวงศึกษาธิการ	3.79	.70	ดี	1
2.	ได้รับการนิเทศช่วยเหลือให้สามารถปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการของ กระทรวงศึกษาธิการ	3.67	.76	ดี	3
3.	บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับตัวเข้าหากันและ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข	3.69	.77	ดี	2
4.	บุคลากรไม่มีความกดดันอันเกิด จากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของ หน่วยงาน	3.51	.84	ดี	4
รวม		3.66	.62	ดี	

จากตารางที่ 19 พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา
ในจังหวัดชลบุรี ด้านมีการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
มีการปรับเปลี่ยนวิธีการ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการของ
กระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับตัวเข้าหา
กันและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข และบุคลากรไม่มีความกดดันอันเกิด
จากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 20 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สุขภาพองค์การของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถ
ในการแก้ปัญหา

ข้อ	สุขภาพองค์กร	n = 305		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหของบุคลากร ในหน่วยงาน	3.70	.81	ดี	3
2.	บุคลากรมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในกลุ่มได้	3.74	.76	ดี	2
3.	มีการระบุความถูกต้องของปัญหาก่อนดำเนินการ แก้ไข	3.63	.79	ดี	4
4.	มุ่งแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาและเพื่อความก้าวหน้า ของหน่วยงาน	3.79	.83	ดี	1
รวม		3.71	.70	ดี	

จากตารางที่ 20 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา
ในจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า มุ่งแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาและเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มได้ และมีการระบุ
ความถูกต้องของปัญหาก่อนดำเนินการแก้ไข มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งและสุขภาพองค์การ
ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งและสุขภาพองค์การของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้ง กับสุขภาพองค์การของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี

การบริหารความขัดแย้ง	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y	
การเอาชนะ	X_1	1	.072	.055	.330**	-.013	.069
การร่วมมือ	X_2		1	.760**	.317**	.692**	.636**
การประนีประนอม	X_3			1	.466**	.731**	.570**
การหลีกเลี่ยง	X_4				1	.371**	.312**
การยอมให้	X_5					1	.655**
สุขภาพองค์การ	Y						1

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรการบริหารความขัดแย้งแต่ละด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง -.013 - .760 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านยกเว้นการบริหารความขัดแย้งด้านการเอาชนะ (X_1) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการร่วมมือ (X_2) กับด้านการประนีประนอม (X_3) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด มีค่าเท่ากับ .760 และด้านการร่วมมือ (X_2) กับด้านการหลีกเลี่ยง (X_4) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด มีค่าเท่ากับ .317

**ตอนที่ 4 การสร้างสมการการพยากรณ์สุขภาพองค์กรจากตัวแปรพยากรณ์การบริหาร
ความขัดแย้งและสุขภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ซึ่งรายละเอียดดังแสดงในตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง
ของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.655	.429	.428	.401
2	.702	.493	.490	.379

* $p < .01$

a. Predictors: (Constant), X_5

b. Predictors: (Constant), X_5 , X_2

c. Dependent Variable: Y

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างการยอมให้และการร่วมมือกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยามีค่าเท่ากับ .702 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .493 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 2 ตัว ร่วมกันพยากรณ์สุขภาพองค์กรได้ร้อยละ 49.3 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .379

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

	Source of Variation	df	SS	MS	F	Sig.
1	Regression	1	36.849	36.849	228.040	.000
	Residual	303	48.962	.162		
	Total	304	85.811			
2	Regression	2	42.339	21.170	147.067	.000
	Residual	302	43.471	.144		
	Total	304	85.811			

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ได้

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	B	S _b	Beta	t	P
ค่าคงที่	1.530	.132		11.550	.000
การยอมให้	X ₅	.308	.042	.413	.000
การร่วมมือ	X ₂	.291	.047	.350	.000
R = .702	R ² = .493	SE _{est} = .3794			*p < .01

จากตารางที่ 24 พบว่า ในการสร้างสมการพยากรณ์ ผู้วิจัยเลือกโมเดล 2 มาใช้ในการค้นหาการบริหารความขัดแย้งที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ตัว คือ การยอมให้ (X₅) และการร่วมมือ (X₂) ซึ่งส่งผลทางบวก โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .308(\text{การยอมให้}) + .291(\text{การร่วมมือ}) + 1.530$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .413(Z_1) + .350(Z_2)$$

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University