

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา  
ค้นคว้าด้วยตนเอง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานบริหารการศึกษา โทร. 2443,2444

ที่ ศธ. 0527.02.01/ 4328

วันที่ 3 พฤศจิกายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน

ด้วย นางรติยาภรณ์ ทองเนียม รหัสประจำตัว 51075717 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต โดยมี ดร.มานิตย์ ไชยกิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณิงนิจ ภูพัฒน์วิบูลย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

## ภาคผนวก ข แบบประเมินแบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

### แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

#### แบบสอบถาม

เรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

#### ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่า แบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมตามที่กำหนดหรือไม่ แล้วเขียน  
ผลการพิจารณาของท่านโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) ตามความคิดเห็น  
ของท่านดังนี้

( ) = มีความสอดคล้อง / เหมาะสม

( ) = ไม่สอดคล้อง / ไม่เหมาะสม

#### 1. เพศ

( ) 1. ชาย

( ) 2. หญิง

#### 2. อายุ

( ) 1. ระหว่าง 25 – 45 ปี

( ) 2. มากกว่า 45 ปี

#### 3. วุฒิการศึกษา

( ) 1.ปริญญาตรี

( ) 2.ปริญญาโท

( ) 3.ปริญญาเอก

#### 4. ประเภทของสถานศึกษา

( ) 1. โรงเรียนระดับประถมศึกษา(อ.1-ป.6)

( ) 2. โรงเรียนขยายโอกาส (อ.1-ม.3)

( ) 3. โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

**ตอนที่ 2 พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก**

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาว่า แบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมตามที่กำหนดหรือไม่ แล้วเขียน  
ผลการพิจารณาของท่านโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา”  
ตามความคิดเห็นของท่านดังนี้

- + 1 = ถ้าแน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสม  
0 = ถ้าไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสม  
- 1 = ถ้าแน่ใจว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความเหมาะสม

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
<b>วิธีการแก้ไขปัญหความขัดแย้งระหว่างบุคคล</b>					
การหลีกเลี่ยง ..... การยอมให้	1	ก. มีบ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ามอบหมายให้คนอื่นแก้ปัญหาแทนข้าพเจ้า ..... ข. ข้าพเจ้านั้นข้อตกลงที่เกิดขึ้นในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้อง ต้องกัน แม้ว่าตนเองจะไม่เห็นด้วย	.....	.....	.....
การ ประนีประนอม ..... การร่วมมือ	2	ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะหาทางแก้ปัญหาด้วยการพบกัน คนละครึ่งทาง ..... ข. ข้าพเจ้าพยายามให้ความต้องการของบุคคลากรทุกคน และของข้าพเจ้าบรรลุวัตถุประสงค์	.....	.....	.....
การเอาชนะ ..... การยอมให้	3	ก. ข้าพเจ้ายืนยันที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าเกือบทุก ครั้ง ..... ข. ข้าพเจ้าพยายามถนอมน้ำใจของคนอื่น และพยายาม รักษาสัมพันธ์ภาพของเราเอาไว้	.....	.....	.....

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
การ ประนีประนอม ..... การยอมให้	4	ก. ข้าพเจ้าจะตอรองให้แก่ไขปัญหาลุล่วงไปโดยคิดถึงใจ เขาใจเรา ..... ข. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมเสียสละสิ่งๆที่ข้าพเจ้าอยากได้ เพื่อที่จะให้ผู้อื่นสมปรารถนา	.....	.....	.....
การร่วมมือ ..... การหลีกเลี่ยง	5	ก. ข้าพเจ้าแสวงหาความช่วยเหลือจากคนอื่นอยู่เสมอใน การที่จะแก้ปัญหา ..... ข. ข้าพเจ้าพยายามทำเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งที่หาประโยชน์ไม่ได้	.....	.....	.....
การหลีกเลี่ยง ..... การเอาชนะ	6	ก. ข้าพเจ้าจะปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นล่องลอยไปตาม กาลเวลา เพราะเดี๋ยวก็ดีขึ้นมาเอง ..... ข. เป็นธรรมดาที่ชนะก็มีแพ้แต่ข้าพเจ้าต้องชนะ	.....	.....	.....
การหลีกเลี่ยง ..... การ ประนีประนอม	7	ก. ข้าพเจ้าจะพยายามถ่วงปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร จนกว่าข้าพเจ้ามีเวลาที่จะคิดอย่างรอบคอบเสียก่อน ..... ข. ข้าพเจ้าจะเจรจาที่มุ่งให้ทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจกัน	.....	.....	.....
การ ประนีประนอม ..... การเอาชนะ	8	ก. ข้าพเจ้ามักจะใช้วิธีไกล่เกลี่ยเมื่อมีปัญหากับบุคลากร เพื่อที่จะทำให้ความขัดแย้งลดลง ..... ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะทำทุกอย่างให้เป็นไปตามวิถีทาง ที่วางแผนไว้	.....	.....	.....
การหลีกเลี่ยง ..... การ ประนีประนอม	9	ก. ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็น เพราะจะนำไปสู่การโต้แย้งกันได้ ..... ข. ข้าพเจ้ายอมให้คนอื่นได้ในสิ่งๆที่เขาต้องการบ้าง ถ้าเขา ยอมตามที่ข้าพเจ้าต้องการ	.....	.....	.....

ตัวแปร		ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
การประนีประนอม ..... การเอาชนะ	10	ก. ข้าพเจ้าพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ปัญหา ..... ข. ข้าพเจ้าจะทำให้คนอื่นรับฟังและยอมรับความคิดของข้าพเจ้าเกือบทุกครั้ง	.....	.....	.....
การร่วมมือ ..... การเอาชนะ	11	ก. ข้าพเจ้าจะแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้าให้คนอื่นทราบ และจะรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นทุกครั้ง ..... ข. ข้าพเจ้าพยายามจะแสดงให้คนอื่นเห็นว่าวิธีการของข้าพเจ้ามีเหตุผลและมีประโยชน์กว่าวิธีการของคนอื่น	.....	.....	.....
การยอมให้ ..... การเอาชนะ	12	ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะไม่ทำร้ายจิตใจ หรือความรู้สึกของคนอื่น ..... ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการของข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ดี	.....	.....	.....
การเอาชนะ ..... การหลีกเลี่ยง	13	ก. ข้าพเจ้ามักจะยืนยันในการที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าให้ได้ ..... ข. ข้าพเจ้าพยายามจะทำเท่าที่จำเป็น เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้	.....	.....	.....
การยอมให้ ..... การหลีกเลี่ยง	14	ก. ถ้าสามารถทำให้คนอื่นมีความสุขได้ ข้าพเจ้าจะยอมให้เขาทำตามความคิดเห็นของเขา ..... ข. ข้าพเจ้าจะรู้สึกท้อเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร ข้าพเจ้าจึงต้องปล่อยวางเป็นบางครั้ง	.....	.....	.....

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
การร่วมมือ ..... การ ประนีประนอม	15	ก. ข้าพเจ้าพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดย ตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง ..... ข. ข้าพเจ้าพยายามหาวิธีจะทำให้การได้เปรียบ เสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม	.....	.....	.....
การยอมให้ ..... การร่วมมือ	16	ก. ข้าพเจ้าจะนึกถึงความประสงค์หรือความพอใจของ ผู้อื่น ในการเจรจาต่อรองกันเกือบทุกครั้ง ..... ข. ข้าพเจ้าจะอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรงไปตรงมา กับทุกคนเพื่อที่แก้ไขปัญหาร่วมกัน	.....	.....	.....
การยอมให้ ..... การ ประนีประนอม	17	ก. ถ้าความคิดเห็นของผู้อื่นมีความสำคัญมากสำหรับเขา ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะทำตามความคิดเห็นของเขา ..... ข. ข้าพเจ้าจะให้บุคลากรทุกคน มาตกลงกันเพื่อหาข้อยุติ และเป็นธรรมเมื่อมีความขัดแย้งกันขึ้น	.....	.....	.....
<b>วิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคล</b>					
การเอาชนะ ..... การร่วมมือ	18	ก. ข้าพเจ้าจะนิเทศ กำกับและ ติดตามการทำงานใน องค์การตามความคิดเห็นของตนเอง ..... ข. ข้าพเจ้ากำหนด บทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบและการ มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการดำเนินงานขององค์การ	.....	.....	.....
การเอาชนะ ..... การประนีประนอม	19	ก. ข้าพเจ้าจะเป็นผู้ลงมติในการนำแผนงานขององค์การ ไปใช้ ..... ข. ข้าพเจ้าจะแก้ไขปัญหาระหว่างกลุ่มบุคคล ด้วยการให้เหตุผลและผลที่เป็นที่ยอมรับทั้งทุกฝ่าย	.....	.....	.....

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
การร่วมมือ ..... การยอมให้	20	ก. ข้าพเจ้าพยายามเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหา สภาพขององค์การที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ..... ข. เพื่อเห็นแก่มิตรภาพอันดีงามต่อกัน ข้าพเจ้ามักจะยอมสนับสนุนความคิดเห็นของอีกฝ่าย แม้จะต้องเก็บความคิดของตนไว้ก็ตาม	.....	.....	.....
การยอมให้ ..... การหลีกเลี่ยง	21	ก. บางครั้งต้องฝืนใจตัวเองในการที่จะทำตามความคิดเห็นของอีกฝ่าย เพื่อความสุขของกลุ่ม ..... ข. ข้าพเจ้าพยายามจะลดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคลเพราะกลัวเกิดความตึงเครียดระหว่างกลุ่ม	.....	.....	.....
การร่วมมือ ..... การหลีกเลี่ยง	22	ก. ข้าพเจ้าเน้นการมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเกือบทุกครั้ง ..... ข. ข้าพเจ้าจะไม่รีบเร่งแก้ไขปัญหาระหว่างกลุ่มบุคคล เพราะมีงานอื่นที่สำคัญกว่า	.....	.....	.....
การ ประนีประนอม ..... การเอาชนะ	23	ก. ข้าพเจ้าจะหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของข้าพเจ้ากับความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มงาน ..... ข. ข้าพเจ้าพยายามรักษาสีทิวในการแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้า	.....	.....	.....
การร่วมมือ ..... การหลีกเลี่ยง	24	ก. ข้าพเจ้าพยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจและเต็มใจในงานดำเนินงานในองค์การเกือบจะทุกครั้ง ..... ข. มีบ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่ยอมเผชิญกับปัญหาในการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคล	.....	.....	.....



ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
การเอาชนะ ..... การยอมให้	25	ก. ข้าพเจ้าจะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกครั้ง ..... ข. บางครั้งข้าพเจ้ายอมให้รางวัลทั้งสองฝ่ายเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสงบสุขขององค์กร	.....	.....	.....
การ ประนีประนอม ..... การร่วมมือ	26	ก. ข้าพเจ้าพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ปัญหา ระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์กรเพื่อความพอใจทั้งสองฝ่าย ..... ข. ข้าพเจ้าพยายามจะทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพอใจและ เต็มใจในการร่วมกันพัฒนาองค์กรเกือบทุกครั้ง	.....	.....	.....
การหลีกเลี่ยง ..... การยอมให้	27	ก. ข้าพเจ้ามักจะชะลอการตอบคำถามเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคลในองค์กร ..... ข. ข้าพเจ้ายอมทำตามความคิดเห็นของคนอื่น ถึงแม้จะไม่เห็นด้วย ถ้าสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	.....	.....	.....
การเอาชนะ ..... การร่วมมือ	28	ก. ข้าพเจ้ามีความมั่นใจอย่างเต็มที่กับความสำเร็จในเกือบทุกครั้ง ..... ข. ข้าพเจ้าพยายามสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนช่วยกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	.....	.....	.....
การหลีกเลี่ยง ..... การ ประนีประนอม	29	ก. ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญกับปัญหาโดยตรง เพราะกลัวเสียมากกว่าได้ ..... ข. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะไปติดกังวลกับ ความขัดแย้งทุกเรื่อง	.....	.....	.....
การยอมให้ ..... การร่วมมือ	30	ก. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อ ผลประโยชน์ขององค์กร ..... ข. ข้าพเจ้าพยายามให้ทุกฝ่ายรับรู้ปัญหาขัดแย้ง เพื่อ ช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา	.....	.....	.....

.....

ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม  
เรื่อง การจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

ข้อคำถาม		คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	ก	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
2	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
3	ก	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
4	ก	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
5	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
6	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
7	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0

ข้อคำถาม		คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
8	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
9	ก	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
10	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
11	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
12	ก	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
13	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
14	ก	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
15	ก	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0

ข้อคำถาม		คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
16	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
17	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
18	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
19	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
20	ก	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
21	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
22	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
23	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0

ข้อคำถาม		คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
24	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
25	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
26	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
27	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
28	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
29	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
30	ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
	ข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0

.....

## ภาคผนวก ง ตัวอย่างแบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

### แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง การจัดการความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำไปประมวลผลว่า ส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบใด

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร  
สถานศึกษา มีจำนวน 30 ข้อ

3. โปรดอ่านคำอธิบายและวิธีการตอบของแต่ละตอน และขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบทุกข้อ แบบสอบถามนี้จะไม่ผลใด ๆ ต่อท่านและสถานศึกษาแต่ประการใด

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

**แบบสอบถาม****เรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก****ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความ  
ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

## 1. เพศ

( ) 1. ชาย

( ) 2. หญิง

## 2. อายุ

( ) 1. ระหว่าง 25 – 45 ปี

( ) 2. มากกว่า 45 ปี

## 3. วุฒิการศึกษา

( ) 1.ปริญญาตรี

( ) 2.ปริญญาโท

( ) 3.ปริญญาเอก

## 4. ประเภทของสถานศึกษา

( ) 1. โรงเรียนระดับประถมศึกษา (อ.1-ป.6)

( ) 2. โรงเรียนขยายโอกาส (อ.1-ม..3)

( ) 3. โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

### คำชี้แจง

โปรดเลือกข้อความที่ตรงกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของท่านในแต่ละข้อ โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความ ก. หรือข้อความ ข. เพียงข้อใดข้อหนึ่ง ในกรณีไม่ตรงกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของท่านทั้งสองข้อความ โปรดเลือกข้อความที่ใกล้เคียงมากที่สุด

### การปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ท่านจัดการอย่างไรในสถานศึกษาของท่าน เมื่อเกิดความขัดแย้ง

1. ( ) ก. มีบ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ามอบหมายให้คนอื่นแก้ปัญหาแทนข้าพเจ้า  
( ) ข. ข้าพเจ้าเน้นข้อตกลงที่เกิดขึ้นในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน แม้ว่าตนเองจะไม่เห็นด้วยแน่ใจว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความเหมาะสม
2. ( ) ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะหาทางแก้ปัญหาด้วยการพบกันคนละครั้งทาง  
( ) ข. ข้าพเจ้าพยายามให้ความสำคัญของการขอของบุคลากรทุกคนและของข้าพเจ้าบรรลุมัตถุประสงค์
3. ( ) ก. ข้าพเจ้ายืนยันที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าเกือบทุกครั้ง  
( ) ข. ข้าพเจ้าพยายามถนอมน้ำใจของคนอื่น และพยายามรักษาสัมพันธภาพของเราเอาไว้
4. ( ) ก. ข้าพเจ้าจะต่อรองให้การแก้ไขปัญหาล่วงไปโดยคิดถึงใจเขาใจเรา  
( ) ข. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมเสียสละสิ่งๆที่ข้าพเจ้าอยากได้ เพื่อที่จะให้ผู้อื่นสมปรารถนา
5. ( ) ก. ข้าพเจ้าแสวงหาความช่วยเหลือจากคนอื่นอยู่เสมอในการที่จะแก้ปัญหา  
( ) ข. ข้าพเจ้าพยายามทำเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
6. ( ) ก. ข้าพเจ้าจะปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นล่องลอยไปตามกาลเวลา เพราะเดี๋ยวก็ดีขึ้นมาเอง  
( ) ข. เป็นธรรมดาที่มีแพ้แต่ข้าพเจ้าต้องชนะ



7. ( ) ก. ข้าพเจ้าจะพยายามถ่วงเวลากับปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรจนกว่าข้าพเจ้ามีเวลาที่จะคิดอย่างรอบคอบเสียก่อน
- ( ) ข. ข้าพเจ้าจะเจรจาที่มุ่งให้ทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจกัน
8. ( ) ก. ข้าพเจ้ามักจะใช้วิธีไกล่เกลี่ยเมื่อมีปัญหากับบุคลากร เพื่อที่จะทำให้ความขัดแย้งลดลง
- ( ) ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะทำทุกอย่างให้เป็นไปตามทิศทางที่วางแผนไว้
9. ( ) ก. ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นเพราะจะนำไปสู่การโต้แย้งกันได้
- ( ) ข. ข้าพเจ้ายอมให้คนอื่นได้ในสิ่งที่เขาต้องการ ถ้าเขายอมตามที่ข้าพเจ้าต้องการบ้าง
10. ( ) ก. ข้าพเจ้าพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ปัญหา
- ( ) ข. ข้าพเจ้าจะทำให้คนอื่นรับฟังและยอมรับความคิดของข้าพเจ้าเกือบทุกครั้ง
11. ( ) ก. ข้าพเจ้าจะแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้าให้คนอื่นทราบ และจะรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นทุกครั้ง
- ( ) ข. ข้าพเจ้าพยายามจะแสดงให้คนอื่นเห็นว่าวิธีการของข้าพเจ้ามีเหตุผลและมีประโยชน์กว่าวิธีการของคนอื่น
12. ( ) ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะไม่ทำร้ายจิตใจ หรือความรู้สึกของคนอื่น
- ( ) ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการของข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ดี
13. ( ) ก. ข้าพเจ้ามักจะยืนยันในการที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าให้ได้
- ( ) ข. ข้าพเจ้าพยายามจะทำเท่าที่จำเป็น เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้
14. ( ) ก. ถ้าสามารถทำให้คนอื่นมีความสุขได้ข้าพเจ้าจะยอมให้เขาทำตามความคิดเห็นของเขา
- ( ) ข. ข้าพเจ้าจะรู้สึกท้อเมื่อเกิดปัญหากับบุคลากร ข้าพเจ้าจึงต้องปล่อยวางเป็นบางครั้ง

15. ( ) ก. ข้าพเจ้าพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง  
( ) ข. ข้าพเจ้าพยายามหาวิธีที่จะทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม
16. ( ) ก. ข้าพเจ้าจะนึกถึงความประสงค์หรือความพอใจของผู้อื่น ในการเจรจาต่อรองกันเกือบทุกครั้ง  
( ) ข. ข้าพเจ้าจะอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมากับทุกคนเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน
17. ( ) ก. ถ้าความคิดเห็นของผู้อื่นมีความสำคัญมากสำหรับเขา ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะทำตามความคิดเห็นของเขา  
( ) ข. ข้าพเจ้าจะให้บุคลากรทุกคน มาตกลงกันเพื่อหาข้อยุติเมื่อมีความขัดแย้งกัน
18. ( ) ก. ข้าพเจ้าจะนิเทศ กำกับและ ติดตามการทำงานในองค์การตามความคิดเห็นของตนเอง  
( ) ข. ข้าพเจ้ากำหนด บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการดำเนินงานขององค์การ
19. ( ) ก. ข้าพเจ้าจะเป็นผู้ลงมติในการนำแผนงานขององค์การไปใช้  
( ) ข. ข้าพเจ้าจะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบุคคลด้วยการให้เหตุผลและผลที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
20. ( ) ก. ข้าพเจ้าพยายามเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหา สภาพขององค์การที่เป็นอยู่ปัจจุบัน  
( ) ข. เพื่อเห็นแก่มิตรภาพอันดีงามต่อกัน ข้าพเจ้ามักจะยอมสนับสนุนความคิดเห็นของอีกฝ่าย แม้จะต้องเก็บความคิดของตนไว้ก็ตาม

21. ( ) ก. บางครั้งต้องฝืนใจตัวเองในการที่จะทำตามความคิดเห็นของอีกฝ่าย เพื่อความสุข  
ของกลุ่ม
- ( ) ข. ข้าพเจ้าพยายามจะลดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคลเพราะกลัวเกิดความ  
ตึงเครียดระหว่างกลุ่ม
22. ( ) ก. ข้าพเจ้านั้นการมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวทุกครั้งที่  
( ) ข. ข้าพเจ้าจะไม่รีบเร่งแก้ไขปัญหาระหว่างกลุ่มบุคคล เพราะมีงานอื่นที่สำคัญกว่า
23. ( ) ก. ข้าพเจ้าจะหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของข้าพเจ้ากับความคิดเห็นของ  
แต่ละกลุ่มงาน
- ( ) ข. ข้าพเจ้าพยายามรักษาสีทธิในการแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้า
24. ( ) ก. ข้าพเจ้าพยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจและเต็มใจในงานดำเนินงานในองค์การ  
เกือบจะทุกครั้ง
- ( ) ข. มีบ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่ยอมเผชิญกับปัญหาในการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่าง  
กลุ่มบุคคล
25. ( ) ก. ข้าพเจ้าจะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกครั้ง แม้ไม่เป็นที่พอใจกับผู้ร่วมงาน  
( ) ข. บางครั้งข้าพเจ้ายอมให้รางวัลทั้งสองฝ่ายเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสงบสุขของ  
องค์การ
26. ( ) ก. ข้าพเจ้าพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ปัญหาระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์การ  
เพื่อความพอใจทั้งสองฝ่าย
- ( ) ข. ข้าพเจ้าพยายามจะทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพอใจและเต็มใจในการร่วมกันพัฒนา  
องค์การเกือบทุกครั้ง
27. ( ) ก. ข้าพเจ้ามักจะชะลอการตอบคำถามเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคลในองค์การ  
( ) ข. ข้าพเจ้ายอมทำตามความคิดเห็นของคนอื่น ถึงแม้จะไม่เห็นด้วย ถ้าสามารถทำให้  
องค์การบรรลุเป้าหมาย

28. ( ) ก. ข้าพเจ้ามีความมั่นใจอย่างเต็มที่กับความสำเร็จในการแต่งตั้งตามคำสั่งของ  
ข้าพเจ้าทุกครั้ง
- ( ) ข. ข้าพเจ้ารับความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน  
องค์การ
29. ( ) ก. ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญกับปัญหาโดยตรง เพราะกลัวเสียมากกว่าได้
- ( ) ข. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะไปติดกังวลกับความขัดแย้งทุกเรื่อง
30. ( ) ก. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ
- ( ) ข. ข้าพเจ้าพยายามให้ทุกฝ่ายรับรู้ปัญหาขัดแย้ง เพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา
- .....

## ภาคผนวก จ ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ผู้ตอบ ข้อ ก		ผู้ตอบ ข้อ ข	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	14	6.67	200	93.33
2.	131	61.21	83	38.79
3.	22	10.30	192	89.70
4.	115	53.94	99	46.06
5.	51	23.64	163	76.36
6.	197	92.12	17	7.88
7.	144	67.27	70	32.73
8.	14	6.67	200	93.33
9.	148	69.09	66	30.91
10.	25	11.52	189	88.48
11.	135	63.03	79	36.97
12.	131	61.21	83	38.79
13.	201	93.94	13	6.06
14.	184	86.06	30	13.94
15.	125	58.18	89	41.82
16.	153	71.52	61	28.48
17.	41	19.39	173	80.61
18.	139	64.85	75	35.15
19.	165	76.97	49	23.03
20.	115	53.94	99	46.06
21.	126	58.79	88	41.21

ข้อที่	ผู้ตอบ ข้อ ก		ผู้ตอบ ข้อ ข	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
22.	192	89.79	22	10.21
23.	189	88.48	25	11.52
24.	38	17.58	176	82.42
25.	110	51.52	104	48.48
26.	156	72.73	58	27.27
27.	150	70.30	64	29.70
28.	119	55.76	95	44.24
29.	144	67.27	70	32.73
30.	38	17.58	176	82.42

.....

ภาคผนวก จ หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ที่ ศธ. 0527.02.01/ว 5580



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก 65000

3 ธันวาคม 2552

**เรื่อง** ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

**เรียน**

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** เครื่องมือที่ใช้การเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางรติยาภรณ์ ทองเนียม รหัสประจำตัว 51075717 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพิษณุโลก”ตามหลักสูตรปริญญา มหาบัณฑิต โดยมีดร.มานิตย์ ไชยกิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุกูล บำรุงไทย)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

งานบริการการศึกษา

โทร 0-5596-2443-4 ต่อ 115

โทรสาร 0-5596-2066

## ภาคผนวก ช ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งจำแนกตามเพศ  
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
<b>เพศ * พฤติกรรม</b>	214	100.0%	0	.0%	214	100.0%

## เพศ \* พฤติกรรม Crosstabulation

Count

	พฤติกรรม			Total
	การเอาชนะ การหลีกเลี่ยง การยอมให้	การร่วมมือ	การประนีประนอม	
<b>เพศ ชาย</b>	45	50	66	161
<b>หญิง</b>	17	11	25	53
<b>Total</b>	62	61	91	214

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.076	2	.354
Likelihood Ratio	2.170	2	.338
Linear-by-Linear Association	.024	1	.877
N of Valid Cases	214		



ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งจำแนกตามอายุ  
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
อายุ * พฤติกรรม	214	99.1%	2	.9%	216	100.0%

อายุ \* พฤติกรรม Crosstabulation

Count

	พฤติกรรม			Total
	การเอาชนะ การหลีกเลี่ยง การยอมให้	การร่วมมือ	การ ประนีประนอม	
อายุ 25-45 ปี	17	14	18	49
มากกว่า45ปี	34	49	82	165
Total	51	63	100	214

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.789	2	.004
Likelihood Ratio	15.048	2	.008
Linear-by-Linear Association	15.489	1	.040
N of Valid Cases	214		

**ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรม**  
**การจัดการความขัดแย้งจำแนกตามวุฒิการศึกษา**  
 Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
วุฒิการศึกษา * พฤติกรรม	214	100.0%	0	.0%	214	100.0%

**วุฒิการศึกษา \* พฤติกรรม Crosstabulation**

Count

	พฤติกรรม			Total
	การเอาชนะ การหลีกเลี่ยง การยอมให้	การร่วมมือ	การ ประนีประนอม	
วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี	14	11	17	42
ปริญญาโท	48	50	74	172
Total	62	61	91	214

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.493	2	.782
Likelihood Ratio	.483	2	.785
Linear-by-Linear Association	.307	1	.580
N of Valid Cases	214		

**ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรม**  
**การจัดการความขัดแย้งจำแนกตามประเภทของโรงเรียน**  
**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ประเภทโรงเรียน * พฤติกรรม	214	100.0%	0	.0%	214	100.0%

**ประเภทโรงเรียน \* พฤติกรรม Crosstabulation**

Count

	พฤติกรรม			Total
	การเอาชนะ การหลีกเลี่ยง การยอมให้	การร่วมมือ	การ ประนีประนอม	
ประเภทโรงเรียน ประถมศึกษา ขยายโอกาสและ มัธยมศึกษา	50	26	46	122
Total	25	29	38	92
	75	55	84	214

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.155	2	.008
Likelihood Ratio	15.202	2	.007
Linear-by-Linear Association	12.135	1	.044
N of Valid Cases	214		

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

## ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ - สกุล	รติยาภรณ์ ทองเนียม
วัน เดือน ปี เกิด	25 กุมภาพันธ์ 2506
ที่อยู่ปัจจุบัน	460 หมู่ 2 ตำบลเนินมะปราง อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านเนินมะปราง เลขที่ 9 หมู่ 2 ตำบลเนินมะปราง อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู ชำนาญการพิเศษ อันดับ คศ.3
ประวัติการศึกษา	ค.บ. (การประถมศึกษา) สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
2541	