

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามและแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก
3. ดร.อารีย์ โพธิ์บางหวาย ตำแหน่ง ครู ระดับ 8 สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาล กำแพงเพชร จ.กำแพงเพชร
4. นายยุทธนา แสงผล ตำแหน่ง ครูผู้สอน วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนผดุงวิทยา จ.พิษณุโลก
5. นางเสาวนีย์ แก้วแจ้ง ตำแหน่ง ครูผู้สอน วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดหนองหม้อแกง จ.พิษณุโลก

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
แบบสอบถามทัศนคติและการปรับตัวในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง

แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการปรับตัวในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงทัศนคติที่ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

ให้ท่านพิจารณาว่า แบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมตามที่กำหนดหรือไม่ แล้วเขียนผลการพิจารณาของท่านโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่านดังนี้

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

ตอนที่ 1 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ

- () 1. น้อยกว่า 25 ปี
 () 2. 25 - 35 ปี
 () 3. 36 - 45 ปี
 () 4. 46 - 60 ปี

คะแนนการพิจารณา		
-1	0	1

2. เพศ

- () 1. ชาย
 () 2. หญิง

คะแนนการพิจารณา		
-1	0	1

3. วุฒิการศึกษา

- () 1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() 2. สูงกว่าปริญญาตรี

คะแนนการพิจารณา		
-1	0	1

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (สำหรับครู)

- () 1. 1 - 5 ปี () 2. 6 - 10 ปี
() 3. 11 - 15 ปี () 4. 16 - 20 ปี
() 5. 26 ปี ขึ้นไป

คะแนนการพิจารณา		
-1	0	1

5. สถานภาพโรงเรียน

- () ขนาดเล็ก (มีนักเรียน ต่ำกว่า 120 คน)
() ขนาดกลาง (มีนักเรียน 121-300 คน)
() ขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 301 คน ขึ้นไป)

คะแนนการพิจารณา		
-1	0	1

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการปรับตัวในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของ
ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนนการพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
วิธีการแก้ไขปัญหความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล					
การหลีกเลี่ยง	1	ก. มีบ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ามอบหมายให้คนอื่นแก้ปัญหาแทนข้าพเจ้า			
.....
การยอมให้		ข. ข้าพเจ้ายอมรับข้อตกลงที่เกิดขึ้นในสิ่งๆที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน แม้ว่าตนเองจะไม่เห็นด้วย			

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
การประนีประนอม การร่วมมือ	2	ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะหาทางแก้ปัญหาด้วยการพบกันคน ละครั้งทาง ข. ข้าพเจ้าพยายามให้ความต้องการของบุคคลากรทุกคน และของข้าพเจ้าบรรลุล่วงวัตถุประสงค์
การแข่งขัน การปรองดอง	3	ก. ข้าพเจ้ายืนยันที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้า เกือบทุกครั้ง ข. ข้าพเจ้าพยายามถนอมน้ำใจของคนอื่น และพยายาม รักษาสัมพันธภาพของเราเอาไว้
การประนีประนอม การปรองดอง	4	ก. ข้าพเจ้าจะต้อรองให้แก้ไขปัญหาล่วงไปโดยคิดถึง ใจเขาใจเรา ข. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมเสียสละสิ่งที่ข้าพเจ้าอยากได้ เพื่อที่จะให้ผู้อื่นสมปรารถนา
การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง	5	ก. ข้าพเจ้าแสวงหาความช่วยเหลือจากคนอื่นอยู่เสมอใน การที่จะแก้ปัญหา ข. ข้าพเจ้าพยายามทำเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความ ตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้
การหลีกเลี่ยง การแข่งขัน	6	ก. ข้าพเจ้าจะปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นล่องลอยไปตาม กาลเวลา เพราะเดี๋ยวก็ดีขึ้นมาเอง ข. ข้าพเจ้าพยายามทำทุกอย่างตามความคิดเห็นของ ตนเองโดยไม่คำนึงถึงความสูญเสียของผู้อื่น

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม	7	ก. ข้าพเจ้าจะพยายามถ่วงปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร จนกว่าข้าพเจ้ามีเวลาที่จะคิดอย่างรอบคอบเสียก่อน ข. ข้าพเจ้าจะเจรจาที่มุ่งให้ทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจกัน
การประนีประนอม การเอาชนะ	8	ก. ข้าพเจ้ามักจะใช้วิธีไกล่เกลี่ยเมื่อมีปัญหากับบุคลากร เพื่อที่จะทำให้ความขัดแย้งลดลง ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะทำทุกอย่างให้ได้ตามวิธีการของ ข้าพเจ้า
การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม	9	ก. ข้าพเจ้าพยายามไม่เสนอความคิดเห็นใด ๆ เพราะจะ นำไปสู่การโต้แย้งกันได้ ข. ข้าพเจ้ายอมให้คนอื่นได้ในสิ่งที่เขาต้องการบ้าง ถ้าหาก เขายอมให้ข้าพเจ้าได้ในสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการโดยไม่ผิด ระเบียบกฎหมาย
การประนีประนอม การเอาชนะ	10	ก. ข้าพเจ้าพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ปัญหา ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะทำให้คนอื่นยอมรับฟังและยอมรับ ความคิดเห็นของข้าพเจ้าเกือบทุกครั้ง
การร่วมมือ การเอาชนะ	11	ก. ข้าพเจ้าจะแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้าให้คนอื่น ทราบ และจะรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นทุกครั้ง ข. ข้าพเจ้าพยายามจะแสดงให้คนอื่นเห็นว่าวิธีการของ ข้าพเจ้ามีเหตุผลและมีประโยชน์กว่าวิธีการของคนอื่น

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
การยอมให้ การเอาชนะ	12	ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะไม่ทำร้ายจิตใจ หรือความรู้สึกของ คนอื่น ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการของ ข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง
การเอาชนะ การหลีกเลี่ยง	13	ก. ข้าพเจ้ามักจะยืนยันในการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของ ข้าพเจ้าบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าให้ได้ ข. ข้าพเจ้าพยายามจะทำเท่าที่จำเป็น เพื่อที่จะหลีกเลี่ยง ความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้
การยอมให้ การหลีกเลี่ยง	14	ก. ถ้าสามารถทำให้คนอื่นมีความสุขได้ ข้าพเจ้าจะยอมให้ เขาทำตามความคิดเห็นของเขาในสิ่งที่ถูกต้อง ข. ข้าพเจ้าจะรู้สึกท้อแท้เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับบุคลากร ข้าพเจ้าจึงต้องปล่อยวางเป็นบางครั้ง
การร่วมมือ การประนีประนอม	15	ก. ข้าพเจ้าพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนัก ถึงการมีความคิดเห็นที่แตกต่าง ข. ข้าพเจ้าพยายามหาวิธีที่จะทำให้ทุก ๆ ฝ่ายไม่มีการ ได้เปรียบ เสียเปรียบกัน
การยอมให้ การร่วมมือ	16	ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะนึกถึงความประสงค์หรือความ พอใจของผู้อื่น ในการเจรจาต่อรองกันเกือบทุกครั้ง ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะอธิบายปัญหาที่เกิดขึ้นอย่าง ตรงไปตรงมากับทุกคนเพื่อที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
การยอมให้ การประนีประนอม	17	ก. ถ้าความคิดเห็นของผู้อื่นมีความสำคัญมากสำหรับเขา ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะทำตามความคิดเห็นของเขา ข. ข้าพเจ้าจะพยายามให้บุคลากรทุกคน มาตกลงกันเพื่อหา ข้อยุติและเป็นธรรมทั้งสองฝ่ายในกรณีที่เกิดความขัดแย้ง กัน
การเอาชนะ การร่วมมือ	18	ก. ข้าพเจ้ามักจะติดตามการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อที่จะนำมาปรับใช้ให้งานของตนดีกว่า ข. ข้าพเจ้ามักจะเสนอในที่ประชุมครูเกี่ยวกับเรื่องการ กระจาย บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วม จากทุกฝ่ายในการดำเนินงานของโรงเรียน
การเอาชนะ การประนีประนอม	19	ก. ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้ลงมติเห็นด้วยกับเสียงส่วนใหญ่ใน การนำแผนงานขององค์การไปใช้ ข. ข้าพเจ้ามักจะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบุคคล ด้วยการชี้แจงด้วยเหตุและผลให้ยอมรับทั้งสองกลุ่ม
การร่วมมือ การยอมให้	20	ก. ข้าพเจ้าพยายามเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ วินิจฉัยปัญหา สภาพของโรงเรียนที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ข. เพื่อเห็นแก่มิตรภาพอันดีงามต่อกัน ข้าพเจ้ามักจะยอม สนับสนุนความคิดเห็นของอีกฝ่าย แม้จะต้องเก็บความคิด ของตนไว้ก็ตาม

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
การยอมให้ การหลีกเลี่ยง	21	ก. บางครั้งต้องฝืนใจตัวเองในการที่จะทำตามความคิดเห็น ของอีกฝ่าย เพื่อความสุขของกลุ่ม ข. ข้าพเจ้าพยายามจะลด การเกิดปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม บุคคลเพราะกลัวเกิดความตึงเครียดระหว่างกลุ่ม
การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง	22	ก. ข้าพเจ้าเน้นการมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลในการ แก้ไขปัญหาต่างๆเกือบทุกครั้ง ข. ข้าพเจ้าจะไม่รีบร้อนในการแก้ไขปัญหาระหว่างกลุ่ม บุคคลกับกลุ่มบุคคล เพราะเป็นการเสียเวลาในการทำงาน อื่นที่สำคัญกว่า
การประนีประนอม การเอาชนะ	23	ก. ข้าพเจ้าหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของ ข้าพเจ้ากับความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มงาน ข. ข้าพเจ้าพยายามพิทักษ์สิทธิในการแสดงความคิดเห็น ของข้าพเจ้า
การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง	24	ก. ทุกครั้งข้าพเจ้าพยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจและ เต็มใจในการดำเนินงานในโรงเรียน ข. มีบ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่อยากเผชิญกับปัญหาในการ ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคล
การเอาชนะ การยอมให้	25	ก. ทุกครั้งข้าพเจ้ามักจะมีเชื่อมั่นในเป้าหมายที่ตั้งไว้จะ บรรลุผล ข. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมให้รางวัลทั้งสองฝ่ายเพื่อ แลกเปลี่ยนกับความสงบสุขของโรงเรียน

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
การประนีประนอม การร่วมมือ	26	ก. ข้าพเจ้าพยายามหาทางสายกลางในการแก้ปัญหา ระหว่างกลุ่มบุคคลในโรงเรียนเพื่อความพอใจของทั้งสอง ฝ่าย ข. ข้าพเจ้าพยายามจะทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพอใจและเต็ม ใจในการร่วมกันพัฒนาโรงเรียนเกือบทุกครั้ง
การหลีกเลี่ยง การยอมให้	27	ก. ข้าพเจ้ามักจะชะลอการตอบคำถามที่เร่งด่วนจาก ปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคลในโรงเรียน ข. ข้าพเจ้ายอมทำตามความคิดเห็นของคนอื่น ถึงแม้จะไม่ เห็นด้วย ถ้าสามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย
การเอาชนะ การร่วมมือ	28	ก. ข้าพเจ้ามีความมั่นใจอย่างเต็มที่กับความสำเร็จในการ ทำงานเกือบทุกครั้ง ข. ข้าพเจ้าพยายามสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนช่วยกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม	29	ก. ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับปัญหา สำคัญ ๆ เพราะกลัวเสียมากกว่าได้ ข. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะไปติดกั้ววลกับ ความขัดแย้งทุกเรื่อง
การยอมให้ การร่วมมือ	30	ก. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อ ผลประโยชน์ของโรงเรียน ข. ข้าพเจ้าพยายามให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้กับปัญหาขัดแย้ง เพื่อที่เราจะได้ร่วมมือกันและช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงทัศนคติที่ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้ง
ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความคำถาม	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ดี/ดี -แบบเก่า -แบบใหม่	1	ก.ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความแตกแยก ในองค์กร ข.ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในองค์กร ที่จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงพัฒนา			
ประโยชน์ของความขัดแย้ง -แบบเก่า -แบบใหม่	2	ก.ความขัดแย้งไม่มีประโยชน์เพราะทำให้เกิด การทะเลาะเบาะแว้ง ข.ความขัดแย้งดีเพราะทำให้เกิดความที่ หลากหลาย			
องค์การที่ดีกับความขัดแย้ง --แบบเก่า -แบบใหม่	3	ก.องค์การที่ดีต้องไม่มีความขัดแย้ง ข.ความขัดแย้งจะกระตุ้นให้เกิดการทำงานเต็ม ศักยภาพ			
การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง -แบบเก่า -แบบใหม่	4	ก.ความขัดแย้งต้องกำจัดให้หมดไป ข.กำจัดความขัดแย้งให้ดี ในบางเรื่องจะทำให้ งานมีประสิทธิภาพดีขึ้น			

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
สาเหตุของความขัดแย้ง -แบบเก่า -แบบใหม่	5	ก. ความขัดแย้งเป็นผลจากความผิดพลาดของการบริหารและผลประโยชน์ ข. ความขัดแย้งเป็นผลจากความแตกต่างของความคิดเห็น
ปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง -แบบเก่า -แบบใหม่	6	ก. ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดศัตรู ทำให้ทำงานด้วยกันไม่ได้ ข. ความขัดแย้งเป็นเพราะเป้าหมายและค่านิยมของตนแตกต่างกัน ต้องปรับตัวเพื่อทำงาน
ผู้บริหารกับความขัดแย้ง -แบบเก่า -แบบใหม่	7	ก. ผู้บริหารสามารถควบคุมหรือปรับพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ข. ปัจจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งควบคุมได้บางส่วน ผู้บริหารต้องจัดการความขัดแย้ง
บรรยากาศในองค์กร -แบบเก่า -แบบใหม่	8	ก. ผู้บริหารต้องจัดบรรยากาศในองค์กรโดยลดความก้าวร้าว แข่งขัน เพราะความขัดแย้ง ข. ผู้บริหารต้องอยู่และจัดบรรยากาศให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานอย่างเหมาะสม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายวรุฒม์ ศิวาลัย

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เขียนชาญ

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงทรรศนะที่ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก
ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการปรับตัวในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของ

ครู

ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

2. ข้อมูลนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะเสนอข้อมูล

เป็นผลรวมหรือกลุ่มบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถามแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ

<input type="radio"/> น้อยกว่า 25 ปี	<input type="radio"/> 25 – 35 ปี
<input type="radio"/> 36 - 45 ปี	<input type="radio"/> 46 - 60 ปี
2. เพศ

<input type="radio"/> ชาย	<input type="radio"/> หญิง
---------------------------	----------------------------
3. วุฒิการศึกษา

<input type="radio"/> ต่ำกว่า ปริญญาตรี	<input type="radio"/> ปริญญาตรี
<input type="radio"/> ปริญญาโท	<input type="radio"/> ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (สำหรับครู)
- 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี
- 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี
- 21 - 25 ปี 26 ปี ขึ้นไป
5. สถานภาพของโรงเรียน
- ขนาดเล็ก (มีนักเรียน ต่ำกว่า 120 คน)
- ขนาดกลาง (มีนักเรียน 121-300 คน)
- ขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 301 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงทรรศนะที่ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามทั้งหมด มี 8 ข้อ
 2. ในแต่ละข้อจะมี “ก” และ “ข” โปรดพิจารณาสถานการณ์ที่ท่านพบว่าความต้องการของท่านแตกต่างจากบุคคลอื่น ท่านตอบสนองกับสถานการณ์เช่นนั้นอย่างไร
 3. ในแบบสอบถามนี้ท่านจะพบข้อความเป็นคู่ ๆ บรรยายถึงการตอบสนองทางพฤติกรรมที่เป็นไปได้ โปรดเขียน (วงกลมล้อมรอบ) ข้อ “ก” และ “ข” ที่ท่านเห็นว่าตรงกับพฤติกรรมตอบสนองของท่านมากที่สุด
 4. ในหลาย ๆ กรณี ข้อความ “ก” และ “ข” อาจไม่เป็นพฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของท่าน แต่กรุณาเลือกตอบข้อที่ท่านอยากจะใช้มากที่สุด
 5. แบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด โปรดตอบทุกข้อ
1. ก. ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความแตกแยกในองค์กร
ข. ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในองค์กรที่จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงพัฒนา
 2. ก. ความขัดแย้งไม่มีประโยชน์เพราะทำให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้ง
ข. ความขัดแย้งดีเพราะทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย
 3. ก. องค์กรที่ดีต้องไม่มีความขัดแย้ง
ข. ความขัดแย้งจะกระตุ้นให้เกิดการทำงานเต็มศักยภาพ

4. ก. ความขัดแย้งต้องกำจัดให้หมดไป
ข. กำจัดความขัดแย้งให้ดี ในบางเรื่องจะทำให้งานมีประสิทธิภาพดีขึ้น
5. ก. ความขัดแย้งเป็นผลจากความผิดพลาดของการบริหารและผลประโยชน์
ข. ความขัดแย้งเป็นผลจากความแตกต่างของความคิดเห็น
6. ก. ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดศัตรู ทำให้ทำงานด้วยกันไม่ได้
ข. ความขัดแย้งเป็นเพราะเป้าหมายและค่านิยมของตนแตกต่างกัน
ต้องปรับตัวเพื่องาน
7. ก. ผู้บริหารสามารถควบคุมหรือปรับพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้
ข. ปัจจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งควบคุมได้บางส่วน
ผู้บริหารต้องจัดการความขัดแย้ง
8. ก. ผู้บริหารต้องจัดบรรยากาศในองค์กรโดยลดความก้าวร้าว แข่งขัน
เพราะความขัดแย้ง
ข. ผู้บริหารต้องอยู่และจัดบรรยากาศให้เกิดความขัดแย้ง
ในการทำงานอย่างเหมาะสม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการปรับตัวในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูใน
โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามทั้งหมด มี 30 ข้อ
2. ในแต่ละข้อจะมี “ก” และ “ข” โปรดพิจารณาสถานการณ์ที่ท่านพบว่าความต้องการของท่านแตกต่างจากบุคคลอื่น ท่านตอบสนองกับสถานการณ์เช่นนี้ได้อย่างไร
3. ในแบบสอบถามนี้ท่านจะพบข้อความเป็นคู่ ๆ บรรยายถึงการตอบสนองทางพฤติกรรมที่เป็นไปได้ โปรดเขียน (วงกลมล้อมรอบ) ข้อ “ก” และ “ข” ที่ท่านเห็นว่าตรงกับพฤติกรรมตอบสนองของท่านมากที่สุด
4. ในหลาย ๆ กรณี ข้อความ “ก” และ “ข” อาจไม่เป็นพฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะ
ของท่าน แต่กรุณาเลือกตอบข้อที่ท่านอยากจะใช้มากที่สุด
5. แบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด โปรดตอบทุกข้อ

1. ก. มีบ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ามอบหมายให้คนอื่นแก้ปัญหาแทนข้าพเจ้า
ข. ข้าพเจ้ายอมรับข้อตกลงที่เกิดขึ้นทุกเรื่อง ที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน
แม้ว่าตนเองจะไม่เห็นด้วย
2. ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะหาทางแก้ปัญหาด้วยการพบกันคนละครั้งทาง
ข. ข้าพเจ้าพยายามให้ความต้องการของทุกคนและของข้าพเจ้า
บรรลุวัตถุประสงค์
3. ก. ข้าพเจ้ายืนยันที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าเกือบทุกครั้ง
ข. ข้าพเจ้าพยายามถนอมน้ำใจของคนอื่น และพยายามรักษา
สัมพันธ์ภาพของเราเอาไว้
4. ก. ข้าพเจ้าจะตำหนิให้แก้ไขปัญหาล่วงไปโดยคิดถึงใจเขาใจเรา
ข. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมเสียสละสิ่งที่ข้าพเจ้าอยากได้
เพื่อที่จะให้ผู้อื่นสมปรารถนา
5. ก. ข้าพเจ้าแสวงหาความช่วยเหลือจากคนอื่นอยู่เสมอในการที่จะแก้ปัญหา
ข. ข้าพเจ้าพยายามทำเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียด
ที่หาประโยชน์ไม่ได้
6. ก. ข้าพเจ้าจะปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นล่องลอยไปตามกาลเวลา
เพราะเดี๋ยวก็ดีขึ้นมาเอง
ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะทำทุกอย่างตามความคิดเห็นของตนเองโดยไม่คำนึง
ถึงความสูญเสียของผู้อื่น
7. ก. ข้าพเจ้าจะพยายามถ่วงปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน จนกว่าข้าพเจ้ามีเวลา
ที่จะคิดอย่างรอบคอบเสียก่อน
ข. ข้าพเจ้าจะเจรจาเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจกัน
8. ก. ข้าพเจ้ามักจะใช้วิธีไกล่เกลี่ยเมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหากัน
เพื่อที่จะทำให้ความขัดแย้งลดลง
ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะทำทุกอย่างให้ได้ตามวิธีการของข้าพเจ้า

9. ก. ข้าพเจ้าพยายามไม่เสนอความคิดเห็นใด ๆ เพราะจะนำไปสู่การโต้แย้งกันได้
ข. ข้าพเจ้ายอมให้คนอื่นได้ในสิ่งที่เขาต้องการบ้าง ถ้าหากเขายอมให้ข้าพเจ้าได้ในสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการโดยไม่ผิดระเบียบกฎหมาย
10. ก. ข้าพเจ้าพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ปัญหา
ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะทำให้คนอื่นยอมรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของข้าพเจ้าเกือบทุกครั้ง
11. ก. ข้าพเจ้าจะแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้าให้คนอื่นทราบ และจะรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นทุกครั้ง
ข. ข้าพเจ้าพยายามจะแสดงให้คนอื่นเห็นว่าวิธีการของข้าพเจ้ามีเหตุผลและมีประโยชน์กว่าวิธีการของคนอื่น
12. ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะไม่ทำร้ายจิตใจ หรือความรู้สึกของคนอื่น
ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการของข้าพเจ้า เป็นสิ่งที่ดีถูกต้อง
13. ก. ข้าพเจ้ามักจะยืนยันในการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของข้าพเจ้าบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าให้ได้
ข. ข้าพเจ้าพยายามจะทำเท่าที่จำเป็น เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้
14. ก. ถ้าสามารถทำให้คนอื่นมีความสุขได้ ข้าพเจ้าจะยอมให้เขาทำตามความคิดเห็นของเขาในสิ่งที่ถูกต้อง
ข. ข้าพเจ้าจะรู้สึกท้อแท้เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน ข้าพเจ้าจึงต้องปล่อยวางเป็นบางครั้ง
15. ก. ข้าพเจ้าพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงการมีความคิดเห็นที่แตกต่าง
ข. ข้าพเจ้าพยายามหาวิธีที่จะทำให้ทุก ๆ ฝ่าย ไม่มีการโต้แย้ง เสียเปรียบกัน

16. ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะนึกถึงความประสงค์หรือความพอใจของผู้อื่น
ในการเจรจาต่อรองกันเกือบทุกครั้ง
- ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะอธิบายปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างตรงไปตรงมากับทุกคน
เพื่อที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
17. ก. ถ้าความคิดเห็นของผู้อื่นมีความสำคัญมากสำหรับเขา ข้าพเจ้าก็พร้อม
ที่จะทำตามความคิดเห็นของเขา
- ข. ข้าพเจ้าจะพยายามให้ทุกคน มาตกลงกันเพื่อหาข้อยุติ
และเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งกัน
18. ก. ข้าพเจ้ามักจะติดตามการทำงานของผู้ร่วมงานทุกคนในโรงเรียน
เพื่อที่จะนำมาปรับใช้ให้งานของตนดีกว่า
- ข. ข้าพเจ้ามักจะเสนอในที่ประชุมครูเกี่ยวกับเรื่องการกระจาย บทบาทหน้าที่
ความรับผิดชอบ และ การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการดำเนินงานของโรงเรียน
19. ก. ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้ลงมติเห็นด้วยกับเสียงส่วนใหญ่ในการนำแผนงาน
ขององค์กรไปใช้
- ข. ข้าพเจ้ามักจะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบุคคลด้วยการชี้แจง
ด้วยเหตุและผลให้ยอมรับทั้งสองกลุ่ม
20. ก. ข้าพเจ้าพยายามเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหา
สภาพของโรงเรียนที่เป็นอยู่ปัจจุบัน
- ข. เพื่อเห็นแก่มิตรภาพอันดีงามต่อกัน ข้าพเจ้ามักจะยอมสนับสนุน
ความคิดเห็นของอีกฝ่าย แม้จะต้องเก็บความคิดของตนไว้ก็ตาม
21. ก. บางครั้งต้องฝืนใจตัวเองในการที่จะทำตามความคิดเห็นของอีกฝ่าย
เพื่อความสุขของกลุ่ม
- ข. ข้าพเจ้าพยายามจะลด การเกิดปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกคน เพราะกลัวเกิด
ความตึงเครียดระหว่างกลุ่ม

22. ก. ข้าพเจ้าเน้นการมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
เกือบทุกครั้ง
- ข. ข้าพเจ้าจะไม่รีบร้อนในการแก้ไขปัญหาระหว่างกลุ่มบุคคลกับกลุ่มบุคคล
เพราะเป็นการเสียเวลาในการทำงานอื่นที่สำคัญกว่า
23. ก. ข้าพเจ้าหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของข้าพเจ้ากับความคิดเห็น
ของแต่ละกลุ่มงาน
- ข. ข้าพเจ้าพยายามพิทักษ์สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้า
24. ก. ทุกครั้งข้าพเจ้าพยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจและเต็มใจ
ในการดำเนินงานในโรงเรียน
- ข. มีบ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่ยอมเผชิญกับปัญหาในการไกล่เกลี่ย
ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคล
25. ก. ทุกครั้งข้าพเจ้ามักจะมีเชื่อมั่นในเป้าหมายที่ตั้งไว้จะบรรลุผล
- ข. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมให้รางวัลทั้งสองฝ่ายเพื่อแลกเปลี่ยน
กับความสงบสุขของโรงเรียน
26. ก. ข้าพเจ้าพยายามหาทางสายกลางในการแก้ปัญหาระหว่างกลุ่มบุคคล
ในโรงเรียน เพื่อความพอใจของทั้งสองฝ่าย
- ข. ข้าพเจ้าพยายามจะทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพอใจและเต็มใจในการร่วมกัน
พัฒนาโรงเรียนเกือบทุกครั้ง
27. ก. ข้าพเจ้ามักจะชะลอการตอบคำถามที่เร่งด่วนจากปัญหาที่เกิดขึ้น
กับกลุ่มบุคคลในโรงเรียน
- ข. ข้าพเจ้ายอมทำตามความคิดเห็นของคนอื่น ถึงแม้จะไม่เห็นด้วย
ถ้าสามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย
28. ก. ข้าพเจ้ามีความมั่นใจอย่างเต็มที่กับความสำเร็จในการทำงานเกือบทุกครั้ง
- ข. ข้าพเจ้าพยายามสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนช่วยกันแก้ไขปัญหา
ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

29. ก. ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับปัญหาสำคัญ ๆ
เพราะกลัวเสียมากกว่าได้
- ข. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะไปติดกังวลกับความขัดแย้งทุกอย่าง
30. ก. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียน
- ข. ข้าพเจ้าพยายามให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้กับปัญหาขัดแย้ง เพื่อที่เราจะได้ร่วมมือกัน
และช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา

ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณเป็นอย่างสูง
ที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ค

ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
วิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล								
1	ก. มีบ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ามอบหมายให้คนอื่น แก้ปัญหาแทนข้าพเจ้า ข. ข้าพเจ้ายอมรับข้อตกลงที่เกิดขึ้นในสิ่งที่ ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน แม้ว่าตนเองจะไม่ เห็นด้วย	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
2	ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะหาทางแก้ปัญหา ด้วยการพบกันคนละครึ่งทาง ข. ข้าพเจ้าพยายามให้ความต้องการของ บุคลากรทุกคนและของข้าพเจ้าบรรลุ วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3	ก. ข้าพเจ้ายืนยันที่จะบรรลุเป้าหมายของ ข้าพเจ้าเกือบทุกครั้ง. ข. ข้าพเจ้าพยายามถนอมน้ำใจของคนอื่น และพยายามรักษาสัมพันธภาพของเรา เอาไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4	ก. ข้าพเจ้าจะต้อรองให้แก้ไขปัญหาลุล่วง ไปโดยคิดถึงใจเขาใจเรา ข. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมเสียสละสิ่งที่ ข้าพเจ้าอยากได้ เพื่อที่จะให้ผู้อื่นสม ปรารถนา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
5	ก. ข้าพเจ้าแสวงหาความช่วยเหลือจากคน อื่นอยู่เสมอในการที่จะแก้ปัญหา ข. ข้าพเจ้าพยายามทำเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะ หลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นข้อผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
6	ก. ข้าพเจ้าจะปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้น ล่องลอยไปตามกาลเวลา เพราะเดี๋ยวก็ดี ขึ้นมาเอง ข. ข้าพเจ้าพยายามทำทุกอย่างตามความ คิดเห็นของตนเองโดยไม่คำนึงถึงความ สูญเสียของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7	ก. ข้าพเจ้าจะพยายามถ่วงปัญหาที่เกิด ขึ้นกับบุคลากรจนกว่าข้าพเจ้ามีเวลาที่จะคิด อย่างรอบคอบเสียก่อน ข. ข้าพเจ้าจะเจรจาที่มุ่งให้ทั้งสองฝ่ายมี ความพึงพอใจกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8	ก. ข้าพเจ้ามักจะใช้วิธีไกลเกลี่ยเมื่อมีปัญหา กับบุคลากร เพื่อที่จะทำให้ความขัดแย้ง ลดลง ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะทำทุกอย่างให้ได้ ตามวิธีการของข้าพเจ้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9	ก. ข้าพเจ้าพยายามไม่เสนอความคิดเห็นใด ๆ เพราะจะนำไปสู่การโต้แย้งกันได้ ข. ข้าพเจ้ายอมให้คนอื่นได้ในสิ่งที่เขา ต้องการบ้าง ถ้าหากเขายอมให้ข้าพเจ้าได้ ในสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการโดยไม่ผิดระเบียบ กฎหมาย	+1	+1	0	+1	0	3	0.6
10	ก. ข้าพเจ้าพยายามเสนอทางสายกลางใน การแก้ปัญหา ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะทำให้คนอื่นยอมรับ ฟังและยอมรับความคิดเห็นของข้าพเจ้า เกือบทุกครั้ง	+1	+1	0	+1	0	3	0.6

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นข้อผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
11	ก. ข้าพเจ้าจะแสดงความคิดเห็นของ ข้าพเจ้าให้คนอื่นทราบ และจะรับฟังความ ความคิดเห็นของคนอื่นทุกครั้ง ข. ข้าพเจ้าพยายามจะแสดงให้คนอื่นเห็น ว่าวิธีการของข้าพเจ้ามีเหตุผลและมี ประโยชน์กว่าวิธีการของคนอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
12	ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะไม่ทำร้ายจิตใจ หรือความรู้สึกของคนอื่น ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะชักจูงให้คนอื่นเชื่อ ว่าวิธีการของข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
13	ก. ข้าพเจ้ามักจะยืนยันในการที่จะทำให้ วัตถุประสงค์ของข้าพเจ้าบรรลุเป้าหมาย ของข้าพเจ้าให้ได้ ข. ข้าพเจ้าพยายามจะทำเท่าที่จำเป็น เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่หา ประโยชน์ไม่ได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
14	ก. ถ้าสามารถทำให้คนอื่นมีความสุขได้ ข้าพเจ้าจะยอมให้เขาทำตามความคิดเห็น ของเขาในสิ่งที่ถูกต้อง ข. ข้าพเจ้าจะรู้สึกท้อแท้เมื่อมีปัญหาเกิด ขึ้นกับบุคลากร ข้าพเจ้าจึงต้องปล่อยวาง เป็นบางครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.8
15	ก. ข้าพเจ้าพยายามทำงานให้บรรลุ เป้าหมายโดยตระหนักถึงการมีความคิดเห็น ที่แตกต่าง ข. ข้าพเจ้าพยายามหาวิธีที่จะทำให้ทุก ๆ ฝ่ายไม่มีการได้เปรียบ เสียเปรียบกัน	+1	+1	0	0	+1	3	0.6

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นข้อผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
16	ก. ข้าพเจ้าพยายามที่จะนึกถึงความ ประสงค์หรือความพอใจของผู้อื่น ในการ เจรจาต่อรองกันเกือบทุกครั้ง ข. ข้าพเจ้าพยายามที่จะอธิบายปัญหาที่ เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมากับทุกคนเพื่อที่จะ ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
17	ก. ถ้าความคิดเห็นของผู้อื่นมีความสำคัญ มากสำหรับเขา ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะทำตาม ความคิดเห็นของเขา ข. ข้าพเจ้าจะพยายามให้บุคลากรทุกคน มา ตกลงกันเพื่อหาข้อยุติและเป็นธรรมทั้งสอง ฝ่ายในกรณีที่เกิดความขัดแย้งกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18	ก. ข้าพเจ้ามักจะติดตามการทำงานของ บุคลากรในโรงเรียนเพื่อที่จะนำมาปรับใช้ให้ งานของตนดีกว่า ข. ข้าพเจ้ามักจะเสนอในที่ประชุมครู เกี่ยวกับเรื่องการกระจาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมจากทุก ฝ่ายในการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
19	ก. ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้ลงมติเห็นด้วยกับ เสียงส่วนใหญ่ในการนำแผนงานของ องค์กรไปใช้ ข. ข้าพเจ้ามักจะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างกลุ่มบุคคลด้วยการชี้แจงด้วยเหตุ และผลให้ยอมรับทั้งสองกลุ่ม	+1	+1	0	0	+1	3	0.6

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นข้อผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
20	ก. ข้าพเจ้าพยายามเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหา สภาพของโรงเรียนที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ข. เพื่อเห็นแก่มิตรภาพอันดีงามต่อกัน ข้าพเจ้ามักจะยอมสนับสนุนความคิดเห็นของอีกฝ่าย แม้จะต้องเก็บความคิดของตนไว้ก็ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
21	ก. บางครั้งต้องฝืนใจตัวเองในการที่จะทำตามความคิดเห็นของอีกฝ่าย เพื่อความสุขของกลุ่ม ข. ข้าพเจ้าพยายามจะลด การเกิดปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคลเพราะกลัวเกิดความตึงเครียดระหว่างกลุ่ม	+1	+1	0	0	+1	3	0.6
22	ก. ข้าพเจ้าเน้นการมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลในการแก้ไขปัญหาต่างๆเกือบทุกครั้ง ข. ข้าพเจ้าจะไม่รีบร้อนในการแก้ไขปัญหา ระหว่างกลุ่มบุคคลกับกลุ่มบุคคล เพราะเป็นการเสียเวลาในการทำงานอื่นที่สำคัญกว่า	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
23	ก. ข้าพเจ้าหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของข้าพเจ้ากับความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มงาน ข. ข้าพเจ้าพยายามพิทักษ์สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้า	+1	+1	0	+1	0	3	0.6

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นข้อผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
24	ก. ทุกครั้งข้าพเจ้าพยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจและเต็มใจในการดำเนินงานในโรงเรียน ข. มีบ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่ยากเผชิญกับปัญหาในการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
25	ก. ทุกครั้งข้าพเจ้ามักจะมีความมั่นใจในเป้าหมายที่ตั้งไว้จะบรรลุผล ข. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมให้รางวัลทั้งสองฝ่ายเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสงบสุขของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
26	ก. ข้าพเจ้าพยายามหาทางสายกลางในการแก้ปัญหาระหว่างกลุ่มบุคคลในโรงเรียนเพื่อความพอใจของทั้งสองฝ่าย ข. ข้าพเจ้าพยายามจะทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพอใจและเต็มใจในการร่วมกันพัฒนาโรงเรียนเกือบทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
27	ก. ข้าพเจ้ามักจะชะลอการตอบคำถามที่เร่งด่วนจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคลในโรงเรียน ข. ข้าพเจ้ายอมทำตามความคิดเห็นของคนอื่น ถึงแม้จะไม่เห็นด้วย ถ้าสามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นข้อผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
28	ก. ข้าพเจ้ามีความมั่นใจอย่างเต็มที่กับความสำเร็จในการทำงานเกือบทุกครั้ง ข. ข้าพเจ้าพยายามสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
29	ก. ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับปัญหาสำคัญ ๆ เพราะกลัวเสียมากกว่าได้ ข. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะไปวิตกกังวลกับความขัดแย้งทุกเรื่อง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
30	ก. ในบางครั้งข้าพเจ้ายอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียน ข. ข้าพเจ้าพยายามให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้กับปัญหาขัดแย้ง เพื่อที่เราจะได้ร่วมมือกันและช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
พรรณนะที่ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก								
1	ก. ความขัดแย้งเป็นสิ่งก่อให้เกิดความแตกแยกในองค์กร ข. ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในองค์กรที่จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงพัฒนา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
2	ก. ความขัดแย้งไม่มีประโยชน์เพราะทำให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้ง ข. ความขัดแย้งดีเพราะทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย	+1	+1	+1	0	0	3	0.6

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นข้อผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
3	ก.องค์การที่ดีต้องไม่มีความขัดแย้ง ข.ความขัดแย้งจะกระตุ้นให้เกิดการทำงาน เต็มศักยภาพ	+1	+1	0	+1	0	3	0.6
4	ก.ความขัดแย้งต้องกำจัดให้หมดไป ข.กำจัดความขัดแย้งให้ดี ในบางเรื่องจะทำ ให้งานมีประสิทธิภาพดีขึ้น	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
5	ก.ความขัดแย้งเป็นผลจากความผิดพลาด ของการบริหารและผลประโยชน์ ข.ความขัดแย้งเป็นผลจากความแตกต่าง ของความคิดเห็น	+1	0	+1	0	+1	3	0.6
6	ก.ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดศัตรู ทำให้ ทำงานด้วยกันไม่ได้ ข.ความขัดแย้งเป็นเพราะเป้าหมายและ ค่านิยมของตนแตกต่างกัน ต้องปรับตัวเพื่อ งาน	+1	+1	0	+1	0	3	0.6
7	ก.ผู้บริหารสามารถควบคุมหรือปรับ พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ข.ปัจจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งควบคุมได้ บางส่วน ผู้บริหารต้องจัดการความขัดแย้ง	+1	+1	0	+1	0	3	0.6
8	ก.ผู้บริหารต้องจัดบรรยากาศในองค์กร โดยลดความก้าวร้าว แข่งขัน เพราะความ ขัดแย้ง ข.ผู้บริหารต้องอยู่และจัดบรรยากาศให้เกิด ความขัดแย้งในการทำงานอย่างเหมาะสม	+1	-1	+1	+1	0	4	0.8

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้า

ที่ ศธ 0527.02.01/ว 0156



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก 65000

7 มกราคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นายวรุตม์ ศิวาลัย รหัสประจำตัว 51075731 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง
"ทรรศนะและการปรับตัวในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก"
ตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต โดยมี ดร.มานิตย์ ไชยกิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณินิจ ภูพัฒน์วิบูลย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

งานบริการการศึกษา

โทร 0-5596-2443 - 4 ต่อ 115

โทรสาร 0-5596-2066

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้า

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid หญิง	96	39.2	39.2	39.2
ชาย	149	60.8	60.8	100.0
Total	245	100.0	100.0	

วุฒิใหม่

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรีและต่ำกว่า	163	66.5	66.5	66.5
ปริญญาโท และสูงกว่า	82	33.5	33.5	100.0
Total	245	100.0	100.0	

อายุใหม่

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	93	38.0	38.0	38.0
36 - 45 ปี	66	26.9	26.9	64.9
46 - 60 ปี	86	35.1	35.1	100.0
Total	245	100.0	100.0	

ประสบการณ์ใหม่

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 ปี	35	14.3	14.3	14.3
6 - 10 ปี	42	17.1	17.1	31.4
11 - 15 ปี	67	27.3	27.3	58.8
16 - 25 ปี	42	17.1	17.1	75.9
26 ปีขึ้นไป	59	24.1	24.1	100.0
Total	245	100.0	100.0	

สถานภาพของโรงเรียน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็ก	35	14.3	14.3	14.3
	ขนาดกลาง	104	42.4	42.4	56.7
	ขนาดใหญ่	106	43.3	43.3	100.0
	Total	245	100.0	100.0	

เพศ

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.244 ^a	10	.123
Likelihood Ratio	17.016	10	.074
Linear-by-Linear Association	.487	1	.485
N of Valid Cases	245		

a. 9 cells (40.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .39.

อายุ

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19.032 ^a	20	.520
Likelihood Ratio	20.720	20	.414
Linear-by-Linear Association	.146	1	.702
N of Valid Cases	245		

a. 18 cells (54.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .27.

วุฒิการศึกษา

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.527 ^a	10	.483
Likelihood Ratio	10.353	10	.410
Linear-by-Linear Association	.713	1	.398
N of Valid Cases	245		

a. 10 cells (45.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .33.

ประสบการณ์

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	48.439 ^a	40	.169
Likelihood Ratio	50.687	40	.120
Linear-by-Linear Association	.638	1	.424
N of Valid Cases	245		

a. 34 cells (61.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .14.

T-test เพศ

Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
การแข่งขัน				
หญิง	96	5.9792	1.72888	.17645
ชาย	149	5.8322	1.53078	.12541
การร่วมมือ				
หญิง	96	6.2708	1.79754	.18346
ชาย	149	6.5570	1.58704	.13002
การประนีประนอม				
หญิง	96	6.0313	1.47579	.15062
ชาย	149	5.9597	1.64349	.13464
การหลีกเลี่ยง				
หญิง	96	5.6979	1.49469	.15255
ชาย	149	5.5839	1.42421	.11668
การปรองดอง				
หญิง	96	6.0208	1.65421	.16883
ชาย	149	6.0671	1.67519	.13724

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
การแข่งขัน	Equal variances assumed	.208	.649	.697	243	.487	.14695	.21086	-.26839	.56229
	Equal variances not assumed			.679	184.923	.498	.14695	.21648	-.28013	.57403
การร่วมมือ	Equal variances assumed	.759	.384	-1.308	243	.192	-.28621	.21889	-.71737	.14494
	Equal variances not assumed			-1.273	184.512	.205	-.28621	.22486	-.72984	.15741
การประนีประนอม	Equal variances assumed	.726	.395	.346	243	.730	.07152	.20679	-.33581	.47884
	Equal variances not assumed			.354	218.092	.724	.07152	.20203	-.32666	.46969
การหลีกเลี่ยง	Equal variances assumed	1.248	.265	.600	243	.549	.11402	.19005	-.26034	.48838
	Equal variances not assumed			.594	195.673	.553	.11402	.19206	-.26474	.49279
การปรองคอง	Equal variances assumed	.007	.933	-.212	243	.832	-.04628	.21817	-.47603	.38347
	Equal variances not assumed			-.213	204.663	.832	-.04628	.21757	-.47525	.38269

T-test วุฒิการศึกษา

Group Statistics

วุฒิใหม่	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
การแข่งขัน	ปริญญาตรีและต่ำกว่า	163	5.8282	1.58541	.12418
	ปริญญาโท และสูงกว่า	82	6.0122	1.65920	.18323
การร่วมมือ	ปริญญาตรีและต่ำกว่า	163	6.4847	1.73688	.13604
	ปริญญาโท และสูงกว่า	82	6.3659	1.55168	.17135
การประนีประนอม	ปริญญาตรีและต่ำกว่า	163	5.8528	1.55251	.12160
	ปริญญาโท และสูงกว่า	82	6.2561	1.60101	.17680
การหลีกเลี่ยง	ปริญญาตรีและต่ำกว่า	163	5.6626	1.52032	.11908
	ปริญญาโท และสูงกว่า	82	5.5610	1.30618	.14424
การปรองดอง	ปริญญาตรีและต่ำกว่า	163	6.1718	1.60476	.12569
	ปริญญาโท และสูงกว่า	82	5.8049	1.75990	.19435

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
การแข่งขัน	Equal variances assumed	1.552	.214	-.844	243	.400	-.18397	.21803	-.61344	.24549
	Equal variances not assumed			-.831	156.038	.407	-.18397	.22134	-.62119	.25324
การร่วมมือ	Equal variances assumed	1.683	.196	.523	243	.601	.11881	.22710	-.32853	.56615
	Equal variances not assumed			.543	179.613	.588	.11881	.21879	-.31292	.55054
การประนีประนอม	Equal variances assumed	.641	.424	-1.899	243	.059	-.40334	.21240	-.82172	.01505
	Equal variances not assumed			-1.880	158.073	.062	-.40334	.21458	-.82716	.02048
การหลีกเลี่ยง	Equal variances assumed	1.776	.184	.517	243	.606	.10160	.19665	-.28575	.48895
	Equal variances not assumed			.543	185.866	.588	.10160	.18705	-.26741	.47061
การปรองดอง	Equal variances assumed	1.000	.318	1.634	243	.103	.36690	.22449	-.07529	.80909
	Equal variances not assumed			1.585	149.826	.115	.36690	.23145	-.09043	.82423

ONEWAY อายุ

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
การแข่งขัน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	93	5.7849	1.73111	.17951	5.4284	6.1415	1.00	12.00
	36 - 45 ปี	66	6.0606	1.46633	.18049	5.7001	6.4211	3.00	10.00
	46 - 60 ปี	86	5.8721	1.58520	.17094	5.5322	6.2120	2.00	10.00
	Total	245	5.8898	1.60943	.10282	5.6873	6.0923	1.00	12.00
การร่วมมือ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	93	6.2366	1.80818	.18750	5.8642	6.6089	1.00	11.00
	36 - 45 ปี	66	6.3182	1.65631	.20388	5.9110	6.7254	2.00	10.00
	46 - 60 ปี	86	6.7674	1.50039	.16179	6.4458	7.0891	3.00	10.00
	Total	245	6.4449	1.67492	.10701	6.2341	6.6557	1.00	11.00
การประนีประนอม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	93	6.0753	1.72725	.17911	5.7195	6.4310	3.00	10.00
	36 - 45 ปี	66	6.1212	1.39797	.17208	5.7775	6.4649	3.00	9.00
	46 - 60 ปี	86	5.7907	1.53482	.16550	5.4616	6.1198	1.00	9.00
	Total	245	5.9878	1.57720	.10076	5.7893	6.1862	1.00	10.00
การหลีกเลี่ยง	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	93	5.8172	1.51762	.15737	5.5047	6.1298	1.00	9.00
	36 - 45 ปี	66	5.8182	1.27592	.15705	5.5045	6.1318	3.00	9.00
	46 - 60 ปี	86	5.2791	1.45239	.15662	4.9677	5.5905	2.00	9.00
	Total	245	5.6286	1.45027	.09265	5.4461	5.8111	1.00	9.00
การปรองดอง	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	93	6.0860	1.71728	.17807	5.7324	6.4397	2.00	10.00

36 - 45 ปี	66	5.6818	1.56066	.19210	5.2982	6.0655	2.00	9.00
46 - 60 ปี	86	6.2907	1.65114	.17805	5.9367	6.6447	2.00	10.00
Total	245	6.0490	1.66376	.10629	5.8396	6.2583	2.00	10.00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
การแข่งขัน	.898	2	242	.409
การร่วมมือ	.912	2	242	.403
การประนีประนอม	1.892	2	242	.153
การหลีกเลี่ยง	1.707	2	242	.184
การปรองดอง	.332	2	242	.718

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การแข่งขัน	Between Groups	2.975	2	1.487	.572	.565
	Within Groups	629.050	242	2.599		
	Total	632.024	244			
การร่วมมือ	Between Groups	14.043	2	7.022	2.534	.081
	Within Groups	670.463	242	2.771		
	Total	684.506	244			
การประนีประนอม	Between Groups	5.227	2	2.614	1.051	.351
	Within Groups	601.736	242	2.487		
	Total	606.963	244			
การหลีกเลี่ยง	Between Groups	16.187	2	8.094	3.941	.021
	Within Groups	497.013	242	2.054		
	Total	513.200	244			
การปรองดอง	Between Groups	14.050	2	7.025	2.570	.079
	Within Groups	661.363	242	2.733		
	Total	675.412	244			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: การหลีกเสี่ยง

	(I) อายุใหม่	(J) อายุใหม่	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	36 - 45 ปี	-.00098	.23065	1.000	-.5691	.5671
		46 - 60 ปี	.53813*	.21439	.045	.0101	1.0662
	36 - 45 ปี	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	.00098	.23065	1.000	-.5671	.5691
		46 - 60 ปี	.53911	.23452	.073	-.0385	1.1167
	46 - 60 ปี	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	-.53813*	.21439	.045	-1.0662	-.0101
		36 - 45 ปี	-.53911	.23452	.073	-1.1167	.0385
Dunnett T3	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	36 - 45 ปี	-.00098	.22233	1.000	-.5375	.5356
		46 - 60 ปี	.53813*	.22202	.048	.0031	1.0732
	36 - 45 ปี	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	.00098	.22233	1.000	-.5356	.5375
		46 - 60 ปี	.53911*	.22180	.048	.0036	1.0746
	46 - 60 ปี	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	-.53813*	.22202	.048	-1.0732	-.0031
		36 - 45 ปี	-.53911*	.22180	.048	-1.0746	-.0036

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY ประสบการณ์

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
การแข่งขัน	1 - 5 ปี	35	5.6286	1.33032	.22486	5.1716	6.0856	3.00	8.00
	6 - 10 ปี	42	5.7381	2.03697	.31431	5.1033	6.3729	1.00	12.00
	11 - 15 ปี	67	5.9254	1.58891	.19412	5.5378	6.3129	3.00	10.00
	16 - 25 ปี	42	6.4524	1.56490	.24147	5.9647	6.9400	3.00	10.00
	26 ปีขึ้นไป	59	5.7119	1.41483	.18420	5.3432	6.0806	2.00	9.00
	Total	245	5.8898	1.60943	.10282	5.6873	6.0923	1.00	12.00
การร่วมมือ	1 - 5 ปี	35	6.0857	1.83706	.31052	5.4547	6.7168	1.00	10.00
	6 - 10 ปี	42	6.2381	1.92303	.29673	5.6388	6.8374	3.00	11.00
	11 - 15 ปี	67	6.2239	1.74791	.21354	5.7975	6.6502	2.00	10.00
	16 - 25 ปี	42	6.7381	1.44930	.22363	6.2865	7.1897	3.00	10.00
	26 ปีขึ้นไป	59	6.8475	1.36222	.17735	6.4925	7.2025	4.00	10.00
	Total	245	6.4449	1.67492	.10701	6.2341	6.6557	1.00	11.00
การประเมินประนอม	1 - 5 ปี	35	6.2000	1.69428	.28639	5.6180	6.7820	3.00	10.00
	6 - 10 ปี	42	5.9524	1.56099	.24087	5.4659	6.4388	3.00	9.00
	11 - 15 ปี	67	6.4030	1.58649	.19382	6.0160	6.7900	3.00	10.00
	16 - 25 ปี	42	5.8810	1.50126	.23165	5.4131	6.3488	3.00	9.00
	26 ปีขึ้นไป	59	5.4915	1.45475	.18939	5.1124	5.8706	1.00	9.00

	Total	245	5.9878	1.57720	.10076	5.7893	6.1862	1.00	10.00
การหลีกเลี่ยง	1 - 5 ปี	35	5.5714	1.71988	.29071	4.9806	6.1622	1.00	9.00
	6 - 10 ปี	42	6.0714	1.48805	.22961	5.6077	6.5351	3.00	9.00
	11 - 15 ปี	67	5.8657	1.35843	.16596	5.5343	6.1970	3.00	9.00
	16 - 25 ปี	42	5.3571	1.18572	.18296	4.9876	5.7266	2.00	8.00
	26 ปีขึ้นไป	59	5.2712	1.43636	.18700	4.8969	5.6455	2.00	9.00
	Total	245	5.6286	1.45027	.09265	5.4461	5.8111	1.00	9.00
การปรองดอง	1 - 5 ปี	35	6.5143	1.90002	.32116	5.8616	7.1670	2.00	10.00
	6 - 10 ปี	42	6.0000	1.49797	.23114	5.5332	6.4668	3.00	8.00
	11 - 15 ปี	67	5.5821	1.54870	.18920	5.2043	5.9598	2.00	9.00
	16 - 25 ปี	42	5.5714	1.76888	.27294	5.0202	6.1226	2.00	9.00
	26 ปีขึ้นไป	59	6.6780	1.43167	.18639	6.3049	7.0511	3.00	10.00
	Total	245	6.0490	1.66376	.10629	5.8396	6.2583	2.00	10.00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
การแข่งขัน	2.399	4	240	.051
การร่วมมือ	2.183	4	240	.072
การประนีประนอม	.335	4	240	.855
การหลีกเลี่ยง	1.386	4	240	.239
การปรองดอง	1.581	4	240	.180

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การแข่งขัน	Between Groups	18.601	4	4.650	1.819	.126
	Within Groups	613.424	240	2.556		
	Total	632.024	244			
การร่วมมือ	Between Groups	22.756	4	5.689	2.063	.086
	Within Groups	661.750	240	2.757		
	Total	684.506	244			
การประนีประนอม	Between Groups	28.189	4	7.047	2.922	.022
	Within Groups	578.775	240	2.412		
	Total	606.963	244			
การหลีกเลี่ยง	Between Groups	22.748	4	5.687	2.783	.027
	Within Groups	490.452	240	2.044		
	Total	513.200	244			
การปรองดอง	Between Groups	55.204	4	13.801	5.341	.000
	Within Groups	620.208	240	2.584		
	Total	675.412	244			

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์ใหม่	(J) ประสบการณ์ใหม่	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
การประเมินประชนอม	Scheffe	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	.24762	.35542	.975	-.8557	1.3510
			11 - 15 ปี	-.20299	.32388	.983	-1.2084	.8024
			16 - 25 ปี	.31905	.35542	.937	-.7843	1.4224
			26 ปีขึ้นไป	.70847	.33132	.337	-.3201	1.7370
	6 - 10 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	-.24762	.35542	.975	-1.3510	.8557
			11 - 15 ปี	-.45060	.30563	.704	-1.3994	.4982
			16 - 25 ปี	.07143	.33887	1.000	-.9806	1.1234
			26 ปีขึ้นไป	.46086	.31352	.706	-.5124	1.4341
	11 - 15 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	.20299	.32388	.983	-.8024	1.2084
			6 - 10 ปี	.45060	.30563	.704	-.4982	1.3994
			16 - 25 ปี	.52203	.30563	.573	-.4268	1.4708
			26 ปีขึ้นไป	.91146*	.27725	.031	.0508	1.7721
	16 - 25 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	-.31905	.35542	.937	-1.4224	.7843
			6 - 10 ปี	-.07143	.33887	1.000	-1.1234	.9806
			11 - 15 ปี	-.52203	.30563	.573	-1.4708	.4268
			26 ปีขึ้นไป	.38943	.31352	.819	-.5838	1.3627
26 ปีขึ้นไป	1 - 5 ปี	-.70847	.33132	.337	-1.7370	.3201		

		6 - 10 ปี						
		11 - 15 ปี						
		16 - 25 ปี						
Dunnett T3	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี						
		11 - 15 ปี						
		16 - 25 ปี						
		26 ปีขึ้นไป						
	6 - 10 ปี	1 - 5 ปี						
		11 - 15 ปี						
		16 - 25 ปี						
		26 ปีขึ้นไป						
	11 - 15 ปี	1 - 5 ปี						
		6 - 10 ปี						
		16 - 25 ปี						
		26 ปีขึ้นไป						
	16 - 25 ปี	1 - 5 ปี						
		6 - 10 ปี						
		11 - 15 ปี						
		26 ปีขึ้นไป						
	26 ปีขึ้นไป	1 - 5 ปี						
		6 - 10 ปี						

			11 - 15 ปี		- .91146*	.27099	.010	-1.6832	-.1397
			16 - 25 ปี		-.38943	.29922	.879	-1.2478	.4689
การหลีกเลี่ยง	Scheffe	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี		-.50000	.32717	.675	-1.5157	.5157
			11 - 15 ปี		-.29424	.29814	.913	-1.2198	.6313
			16 - 25 ปี		.21429	.32717	.980	-.8014	1.2300
			26 ปีขึ้นไป		.30024	.30500	.914	-.6466	1.2471
		6 - 10 ปี	1 - 5 ปี		.50000	.32717	.675	-.5157	1.5157
			11 - 15 ปี		.20576	.28135	.970	-.6676	1.0792
			16 - 25 ปี		.71429	.31195	.267	-.2541	1.6827
			26 ปีขึ้นไป		.80024	.28860	.107	-.0957	1.6962
		11 - 15 ปี	1 - 5 ปี		.29424	.29814	.913	-.6313	1.2198
			6 - 10 ปี		-.20576	.28135	.970	-1.0792	.6676
			16 - 25 ปี		.50853	.28135	.516	-.3649	1.3819
			26 ปีขึ้นไป		.59449	.25522	.250	-.1978	1.3868
		16 - 25 ปี	1 - 5 ปี		-.21429	.32717	.980	-1.2300	.8014
			6 - 10 ปี		-.71429	.31195	.267	-1.6827	.2541
			11 - 15 ปี		-.50853	.28135	.516	-1.3819	.3649
			26 ปีขึ้นไป		.08596	.28860	.999	-.8100	.9819
		26 ปีขึ้นไป	1 - 5 ปี		-.30024	.30500	.914	-1.2471	.6466
			6 - 10 ปี		-.80024	.28860	.107	-1.6962	.0957
			11 - 15 ปี		-.59449	.25522	.250	-1.3868	.1978
			16 - 25 ปี		-.08596	.28860	.999	-.9819	.8100

การปรองดอง	Dunnett T3	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	- .50000	.37045	.853	-1.5700	.5700
			11 - 15 ปี	- .29424	.33475	.990	-1.2671	.6786
			16 - 25 ปี	.21429	.34349	.999	-.7827	1.2113
			26 ปีขึ้นไป	.30024	.34566	.991	-.7012	1.3017
	6 - 10 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	.50000	.37045	.853	-.5700	1.5700
			11 - 15 ปี	.20576	.28331	.998	-.6083	1.0198
			16 - 25 ปี	.71429	.29359	.157	-.1302	1.5588
			26 ปีขึ้นไป	.80024	.29612	.079	-.0493	1.6498
	11 - 15 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	.29424	.33475	.990	-.6786	1.2671
			6 - 10 ปี	-.20576	.28331	.998	-1.0198	.6083
			16 - 25 ปี	.50853	.24702	.343	-.1984	1.2155
			26 ปีขึ้นไป	.59449	.25002	.172	-.1179	1.3069
	16 - 25 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	-.21429	.34349	.999	-1.2113	.7827
			6 - 10 ปี	-.71429	.29359	.157	-1.5588	.1302
			11 - 15 ปี	-.50853	.24702	.343	-1.2155	.1984
			26 ปีขึ้นไป	.08596	.26162	1.000	-.6626	.8346
	26 ปีขึ้นไป	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	-.30024	.34566	.991	-1.3017	.7012
			6 - 10 ปี	-.80024	.29612	.079	-1.6498	.0493
			11 - 15 ปี	-.59449	.25002	.172	-1.3069	.1179
			16 - 25 ปี	-.08596	.26162	1.000	-.8346	.6626
Scheffe	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	.51429	.36792	.744	-.6279	1.6564	
		11 - 15 ปี	.93220	.33527	.106	-.1086	1.9730	

		16 - 25 ปี		.94286	.36792	.164	-.1993	2.0850
		26 ปีขึ้นไป		-.16368	.34298	.994	-1.2284	.9010
6 - 10 ปี	1 - 5 ปี			-.51429	.36792	.744	-1.6564	.6279
	11 - 15 ปี			.41791	.31638	.782	-.5643	1.4001
	16 - 25 ปี			.42857	.35080	.828	-.6604	1.5176
	26 ปีขึ้นไป			-.67797	.32454	.362	-1.6855	.3295
11 - 15 ปี	1 - 5 ปี			-.93220	.33527	.106	-1.9730	.1086
	6 - 10 ปี			-.41791	.31638	.782	-1.4001	.5643
	16 - 25 ปี			.01066	.31638	1.000	-.9715	.9928
	26 ปีขึ้นไป			-1.09588*	.28700	.007	-1.9868	-.2049
16 - 25 ปี	1 - 5 ปี			-.94286	.36792	.164	-2.0850	.1993
	6 - 10 ปี			-.42857	.35080	.828	-1.5176	.6604
	11 - 15 ปี			-.01066	.31638	1.000	-.9928	.9715
	26 ปีขึ้นไป			-1.10654*	.32454	.022	-2.1140	-.0990
26 ปีขึ้นไป	1 - 5 ปี			.16368	.34298	.994	-.9010	1.2284
	6 - 10 ปี			.67797	.32454	.362	-.3295	1.6855
	11 - 15 ปี			1.09588*	.28700	.007	.2049	1.9868
	16 - 25 ปี			1.10654*	.32454	.022	.0990	2.1140
Dunnett T3	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี		.51429	.39569	.878	-.6307	1.6593
		11 - 15 ปี		.93220	.37275	.139	-1.501	2.0145
		16 - 25 ปี		.94286	.42148	.244	-.2731	2.1588
		26 ปีขึ้นไป		-.16368	.37133	1.000	-1.2426	.9153

6 - 10 ปี	1 - 5 ปี	-.51429	.39569	.878	-1.6593	.6307
	11 - 15 ปี	.41791	.29870	.825	-.4384	1.2742
	16 - 25 ปี	.42857	.35767	.923	-.5996	1.4568
	26 ปีขึ้นไป	-.67797	.29693	.218	-1.5300	.1740
11 - 15 ปี	1 - 5 ปี	-.93220	.37275	.139	-2.0145	.1501
	6 - 10 ปี	-.41791	.29870	.825	-1.2742	.4384
	16 - 25 ปี	.01066	.33211	1.000	-.9445	.9658
	26 ปีขึ้นไป	-1.09588*	.26559	.001	-1.8522	-.3395
16 - 25 ปี	1 - 5 ปี	-.94286	.42148	.244	-2.1588	.2731
	6 - 10 ปี	-.42857	.35767	.923	-1.4568	.5996
	11 - 15 ปี	-.01066	.33211	1.000	-.9658	.9445
	26 ปีขึ้นไป	-1.10654*	.33051	.013	-2.0578	-.1552
26 ปีขึ้นไป	1 - 5 ปี	.16368	.37133	1.000	-.9153	1.2426
	6 - 10 ปี	.67797	.29693	.218	-.1740	1.5300
	11 - 15 ปี	1.09588*	.26559	.001	.3395	1.8522
	16 - 25 ปี	1.10654*	.33051	.013	.1552	2.0578

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY ขนาดโรงเรียน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
การประเมินประชนอม	ขนาดเล็ก	35	5.3429	1.43369	.24234	4.8504	5.8353	3.00	9.00
	ขนาดกลาง	104	5.9712	1.47771	.14490	5.6838	6.2585	1.00	10.00
	ขนาดใหญ่	106	6.2170	1.66765	.16198	5.8958	6.5381	3.00	10.00
	Total	245	5.9878	1.57720	.10076	5.7893	6.1862	1.00	10.00
การหลีกเลี่ยง	ขนาดเล็ก	35	5.6857	1.47072	.24860	5.1805	6.1909	2.00	8.00
	ขนาดกลาง	104	5.5000	1.42788	.14001	5.2223	5.7777	2.00	9.00
	ขนาดใหญ่	106	5.7358	1.46906	.14269	5.4529	6.0188	1.00	9.00
	Total	245	5.6286	1.45027	.09265	5.4461	5.8111	1.00	9.00
การปรองคอง	ขนาดเล็ก	35	6.1714	1.65362	.27951	5.6034	6.7395	2.00	10.00
	ขนาดกลาง	104	6.2692	1.62044	.15890	5.9541	6.5844	2.00	10.00
	ขนาดใหญ่	106	5.7925	1.68871	.16402	5.4672	6.1177	2.00	9.00
	Total	245	6.0490	1.66376	.10629	5.8396	6.2583	2.00	10.00
การร่วมมือ	ขนาดเล็ก	35	7.0857	1.73835	.29383	6.4886	7.6829	4.00	10.00
	ขนาดกลาง	104	6.5577	1.49969	.14706	6.2660	6.8493	3.00	10.00
	ขนาดใหญ่	106	6.1226	1.75501	.17046	5.7846	6.4606	1.00	11.00
	Total	245	6.4449	1.67492	.10701	6.2341	6.6557	1.00	11.00

การแข่งขัน	ขนาดเล็ก	35	5.7143	1.31890	.22293	5.2612	6.1673	3.00	8.00
	ขนาดกลาง	104	5.7019	1.50003	.14709	5.4102	5.9936	2.00	10.00
	ขนาดใหญ่	106	6.1321	1.77322	.17223	5.7906	6.4736	1.00	12.00
	Total	245	5.8898	1.60943	.10282	5.6873	6.0923	1.00	12.00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
การประนีประนอม	2.630	2	242	.074
การหลีกเลี่ยง	.043	2	242	.958
การประคอง	.302	2	242	.740
การร่วมมือ	.917	2	242	.401
การแข่งขัน	2.077	2	242	.128

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การประนีประนอม	Between Groups	20.155	2	10.077	4.156	.017
	Within Groups	586.809	242	2.425		
	Total	606.963	244			
การหลีกเลี่ยง	Between Groups	3.053	2	1.527	.724	.486
	Within Groups	510.147	242	2.108		

	Total	513.200	244			
การปรองดอง	Between Groups	12.545	2	6.273	2.290	.103
	Within Groups	662.867	242	2.739		
	Total	675.412	244			
การร่วมมือ	Between Groups	26.704	2	13.352	4.912	.008
	Within Groups	657.802	242	2.718		
	Total	684.506	244			
การแข่งขัน	Between Groups	10.971	2	5.486	2.137	.120
	Within Groups	621.053	242	2.566		
	Total	632.024	244			

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) สถานภาพของ โรงเรียน	(J) สถานภาพของ โรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
การประนีประนอม	Scheffe	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.62830	.30430	.121	-1.3778	.1212
			ขนาดใหญ่	-.87412 [*]	.30357	.017	-1.6218	-.1264
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.62830	.30430	.121	-.1212	1.3778
			ขนาดใหญ่	-.24583	.21492	.521	-.7752	.2835
		ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.87412 [*]	.30357	.017	.1264	1.6218
			ขนาดกลาง	.24583	.21492	.521	-.2835	.7752
	Dunnett T3	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.62830	.28235	.086	-1.3210	.0644

		ขนาดใหญ่		-0.87412*	.29149	.011	-1.5873	-.1609
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก		.62830	.28235	.086	-.0644	1.3210
		ขนาดใหญ่		-.24583	.21733	.592	-.7689	.2772
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก		.87412*	.29149	.011	.1609	1.5873
		ขนาดกลาง		.24583	.21733	.592	-.2772	.7689
การหลีกเลี่ยง	Scheffe	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.18571	.28372	.807	-.5131	.8845
			ขนาดใหญ่	-.05013	.28305	.984	-.7473	.6470
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.18571	.28372	.807	-.8845	.5131
			ขนาดใหญ่	-.23585	.20039	.501	-.7294	.2577
		ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.05013	.28305	.984	-.6470	.7473
			ขนาดกลาง	.23585	.20039	.501	-.2577	.7294
	Dunnett T3	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.18571	.28532	.886	-.5153	.8867
			ขนาดใหญ่	-.05013	.28664	.997	-.7541	.6538
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.18571	.28532	.886	-.8867	.5153
			ขนาดใหญ่	-.23585	.19991	.559	-.7169	.2452
ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก	.05013	.28664	.997	-.6538	.7541	
		ขนาดกลาง	.23585	.19991	.559	-.2452	.7169	
การปรองคอง	Scheffe	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.09780	.32342	.955	-.8944	.6988
			ขนาดใหญ่	.37898	.32265	.503	-.4157	1.1736
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.09780	.32342	.955	-.6988	.8944
			ขนาดใหญ่	.47678	.22843	.115	-.0858	1.0394
		ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.37898	.32265	.503	-1.1736	.4157

		ขนาดกลาง		-0.47678	.22843	.115	-1.0394	.0858
	Dunnett T3	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-0.09780	.32152	.986	-.8876	.6920
			ขนาดใหญ่	.37898	.32408	.569	-.4165	1.1745
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.09780	.32152	.986	-.6920	.8876
			ขนาดใหญ่	.47678	.22837	.110	-.0728	1.0263
		ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.37898	.32408	.569	-1.1745	.4165
			ขนาดกลาง	-.47678	.22837	.110	-1.0263	.0728
การรวมมือ	Scheffe	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.52802	.32218	.263	-.2655	1.3215
			ขนาดใหญ่	.96307*	.32141	.012	.1714	1.7547
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.52802	.32218	.263	-1.3215	.2655
			ขนาดใหญ่	.43505	.22755	.163	-.1254	.9955
		ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.96307*	.32141	.012	-1.7547	-.1714
			ขนาดกลาง	-.43505	.22755	.163	-.9955	.1254
	Dunnett T3	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.52802	.32858	.301	-.2815	1.3376
			ขนาดใหญ่	.96307*	.33970	.019	.1290	1.7971
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.52802	.32858	.301	-1.3376	.2815
			ขนาดใหญ่	.43505	.22513	.155	-.1068	.9769
		ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.96307*	.33970	.019	-1.7971	-.1290
			ขนาดกลาง	-.43505	.22513	.155	-.9769	.1068
การแข่งขัน	Scheffe	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.01236	.31305	.999	-.7587	.7834
			ขนาดใหญ่	-.41779	.31231	.410	-1.1870	.3514
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.01236	.31305	.999	-.7834	.7587

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	วรุตม์ ศิวาลัย
วัน เดือน ปี เกิด	21 พฤษภาคม 2536
ที่อยู่ปัจจุบัน	5/4 หมู่ 4 ตำบลดอนทอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนญาณนเรศวรพัฒนาพิทยาคม อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก 65000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครูผู้สอน
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	บธ.บ. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม