

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามและแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษา

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. ดร.บุญรักษ์ ยอดเพชร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3
2. ดร.ถาวร พงษ์พานิช ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
3. ผศ.บุษบา หินเธาว์ ผศ.ระดับ 8 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
4. ดร.อารีย์ โพธิ์บางหวาย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลกำแพงเพชร
5. นายไพรัตน์ กลิ่นทับ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองตูมวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
แบบสอบถามความคิด ความเชื่อและค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งและวัฒนธรรมการ
จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก

คำชี้แจง

แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิด ความเชื่อ ค่านิยม เกี่ยวกับความขัดแย้ง ของผู้บริหาร
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วัดการจัดการความขัดแย้ง 2 แบบ คือ แบบเก่า และ แบบใหม่

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วัดการจัดการความขัดแย้ง 5 แบบ คือ การเอาชนะ การร่วมมือ การ
 ประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้

ให้ท่านพิจารณาว่า แบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมตามที่กำหนดหรือไม่ แล้วเขียน
 ผลการพิจารณาของท่านโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา”
 ตามความคิดเห็นของท่านดังนี้

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

ตอนที่ 1 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- () 1. ชาย
 () 2. หญิง

คะแนนการพิจารณา		
-1	0	1

2. อายุ

- () 1. น้อยกว่า 21 ปี
 () 2. 21 – 30 ปี
 () 3. 31 - 40 ปี
 () 4. 41 - 50 ปี
 () 5. ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

คะแนนการพิจารณา		
-1	0	1

3. วุฒิการศึกษา

- () 1. ปริญญาตรี
() 2. ปริญญาโท
() 3. ปริญญาเอก

คะแนนการพิจารณา		
-1	0	1

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () 1. น้อยกว่า 5 ปี () 2. 6 - 10 ปี
() 3. 11 - 15 ปี () 4. 16 - 20 ปี
() 5. 21 ปี ขึ้นไป

คะแนนการพิจารณา		
-1	0	1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ และค่านิยม พฤติกรรมการจัดการ
ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พิษณุโลก

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความคำถาม	คะแนนการพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
-แบบใหม่	1	1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งสร้างและรักษาเอกลักษณ์ของกลุ่มโดยมีการรวมตัวเพื่อจัดการกับปัญหาจึงต้องมีเอกลักษณ์เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว
-แบบเก่า	2. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งทำให้ต้นทุนการใช้จ่ายสูงขึ้นเนื่องจากครูไม่พอใจสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งขาดแรงจูงใจในการทำงานทำให้สถานศึกษาต้องเพิ่มเงินรางวัลและค่าตอบแทนมากขึ้น			

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความคำถาม	คะแนนการพิจารณา		
			-1	0	+1
-แบบใหม่ -แบบเก่า	2	1.ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งช่วยรักษาความสัมพันธ์ในหมู่คณะให้คงอยู่ต่อไป ถ้าเกิดจากภายนอกจะสร้างความสามัคคีเพื่อให้สามารถผ่านพ้นความขัดแย้งได้ 2.ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งสร้างความแตกแยกกันระหว่างสมาชิกทำให้มีการแสวงหากลวิธีต่างๆเพื่อเอาชนะฝ่ายตรงข้ามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่สนับสนุนการต่อสู้ของตน
-แบบใหม่ -แบบเก่า	3	1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการสร้างหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อกำหนดกฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐานต่างๆให้เหมาะสมกับกาลสมัยที่เปลี่ยนไป 2. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งระหว่างครุมีผลกระทบกระเทือนต่อผลผลิตและเสถียรภาพมีการออกกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆมากขึ้น
-แบบใหม่ -แบบเก่า	4	1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งที่เกิดจากการมีความเห็นแตกต่างกัน จะช่วยทำให้มีความรอบคอบและยังเสริมการพัฒนาการทำงานอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ 2.ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งส่งผลต่อการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาอาจถูกบิดเบือนไปโดยความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ทำให้บุคคลหรือสถานศึกษาเกิดความเสียหาย

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนน การพิจารณา		
			-1	0	+1
-แบบใหม่ -แบบเก่า	5	1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้แก้ปัญหาเพื่อการป้องกันไว้วันข้างหน้า และยังสร้างความตื่นตัวไม่ให้เกิดความขัดแย้งซ้ำซ้อนขึ้นมาอีก 2. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งทำให้เกิดการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากทนร่วมงานภายใต้บรรยากาศของความขัดแย้งอย่างรุนแรงนั้นไม่ได้ทำให้การดำเนินงานมุ่งไปข้างหน้าเป็นไปได้ยาก
-แบบใหม่ -แบบเก่า	6	1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมจะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ 2. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งทำให้องค์กรแตกแยก
-แบบใหม่ -แบบเก่า	7	1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในองค์กรจะช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ขึ้น 2. ข้าพเจ้าคิดว่าในองค์กรที่ดีจะต้องไม่มีความขัดแย้ง
-แบบใหม่ -แบบเก่า	8	1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมควรเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร 2. ข้าพเจ้าคิดว่าควรหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในองค์กร

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			-1	0	+1
-แบบใหม่ -แบบเก่า	9	1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งเป็นเป้าหมาย และค่านิยมในองค์กร 2. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในองค์กรเป็นผล มาจากความผิดพลาดในการบริหารงาน องค์กร
-แบบใหม่ -แบบเก่า	10	1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในองค์กรเป็น ตัวกระตุ้นให้ฝึกแก้ปัญหา 2. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในองค์กรเป็นตัว นำไปสู่ความเครียด
-แบบใหม่ -แบบเก่า	11	1.ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติ 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าคนที่จะทำงานร่วมกันต้องไม่ สร้างวามขัดแย้ง
-แบบใหม่ -แบบเก่า	12	1.ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติ 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าคนที่จะทำงานร่วมกันต้องไม่ สร้างวามขัดแย้ง

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			-1	0	+1
-แบบใหม่ -แบบเก่า	13	1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กร 2.ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งก่อให้เกิดปัญหา ต่าง ๆ ในองค์กร
-แบบใหม่ -แบบเก่า	14	1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นตัวส่งเสริม และพัฒนาการทำงานให้มีระบบและ ประสิทธิภาพ 2.ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นอุปสรรคต่อ การติดต่อสื่อสาร
-แบบใหม่ -แบบเก่า	15	1.ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าเกิดความขัดแย้งในครั้ง นี้แล้วจะไม่เกิดความขัดแย้งขึ้นอีก 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็ จะต้องมีการปะทะ
-แบบใหม่ -แบบเก่า	16	1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งมีส่วนทำให้การ ปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นใน องค์กรการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			-1	0	+1
-แบบใหม่ -แบบเก่า	17	1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งในองค์กรมีส่วนกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ขึ้น 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งในองค์กรเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
-แบบใหม่ -แบบเก่า	18	1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งคือส่วนหนึ่งในองค์กรที่ส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน
-แบบใหม่ -แบบเก่า	19	1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งคือเป้าหมายของการทำงานในองค์กร 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งไม่มีส่วนต่อการบริหารงาน
-แบบใหม่ -แบบเก่า	20	1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในองค์กรคือตัวกระตุ้นให้ฝึกแก้ปัญหา 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งในองค์กรเป็นตัวนำไปสู่ความเครียด

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความคำถาม	คะแนน การพิจารณา		
			-1	0	+1
-แบบใหม่ -แบบเก่า	21	1. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าทุกคนมีสิทธิ และเสรีภาพ ในการเสนอความคิดเห็น 2. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าการเสนอความคิดเห็นจะให้เกียรติแก่ผู้อาวุโสก่อนเสมอ
-แบบใหม่ -แบบเก่า	22	1. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าจะมีการประชุมวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงานทุกครั้ง 2. ในหน่วยงานของของข้าพเจ้าผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดกรอบในการปฏิบัติงาน
-แบบใหม่ -แบบเก่า	23	1. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าจะมีการเสนอแนวคิดที่หลากหลาย 2. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าจะเสนอแนวคิดไปในแนวเดียวกัน
-แบบใหม่ -แบบเก่า	24	1. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าเมื่อประชุมร่วมกันมักมีความขัดแย้งเกิดขึ้นอยู่เสมอ 2. ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความสามัคคีกันจึงไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความถาม	คะแนน การพิจารณา		
			-1	0	+1
-แบบใหม่ -แบบเก่า	25	1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมควรเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร 2. ข้าพเจ้าคิดว่าควรหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในองค์กร
-แบบใหม่ -แบบเก่า	26	1. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน 2. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าจะคำนึงถึงหลักความอาวุโสเป็นสำคัญ
-แบบใหม่ -แบบเก่า	27	1. การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย 2. การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการแสดงความคิดเห็นในแนวเดียวกัน
-แบบใหม่ -แบบเก่า	28	1. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าจะใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน 2. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าจะยึดกฎ ระเบียบเป็นหลักในการทำงาน

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			-1	0	+1
-แบบใหม่ -แบบเก่า	29	1. บุคลากรในหน่วยงานของข้าพเจ้ามักแสดง ความคิดเห็นที่ขัดแย้งต่อผู้บริหารเสมอ 2. บุคลากรในหน่วยงานของข้าพเจ้าเชื่อใน คำสั่งของผู้บังคับบัญชา
-แบบใหม่ -แบบเก่า	30	1. การทำงานอาจมีการเปลี่ยนแปลงตาม ความเหมาะสม 2. การทำงานต้องยึดคำสั่งเป็นสำคัญ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก

ตัวแปร	ข้อที่	ข้อความ	คะแนน การพิจารณา		
			- 1	0	+ 1
.....	1	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรมอบหมายให้ผู้อื่นช่วยในการ แก้ปัญหา () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรเน้นข้อตกลงที่เกิดขึ้นในสิ่งที่ทุก ฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน แม้ว่าตนเองจะไม่เห็นด้วย
.....	2	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามที่จะหาทางแก้ปัญหา ด้วยการพบกันคนละครึ่งทาง () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามให้ความต้องการของ บุคลากรทุกคนและของข้าพเจ้าบรรลุวัตถุประสงค์
.....	3	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรยืนยันในสิ่งที่จะบรรลุเป้าหมาย ของข้าพเจ้า () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามถนอมน้ำใจของคนอื่น และพยายามรักษาสัมพันธภาพเอาไว้			
.....	4	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรจะต้องรองให้แก้ไขปัญหาลุล่วง ไปโดยคิดถึงใจเขาใจเรา () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าในบางครั้งข้าพเจ้าควรยอมเสียสละ สิ่งที่อยากได้ เพื่อที่จะให้ผู้อื่นสมปรารถนา			
.....	5	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการที่จะ แก้ปัญหา			

		() 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง			
.....	6	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้น ล่องลอยไปตามกาลเวลา เพราะเดี๋ยวก็ดีขึ้นมาเอง () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าเป็นธรรมดาที่มีชนะก็มีแพ้แต่ข้าพเจ้า ต้องชนะ			
.....	7	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามถ่วงปัญหาที่เกิดขึ้นกับ บุคคลากรจนกว่าข้าพเจ้ามีเวลาที่จะคิดอย่างรอบคอบ เสียก่อน 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรเจรจาที่มุ่งให้ทั้งสองฝ่ายมีความพึง พอใจกัน			
.....	8	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรใช้วิธีไกล่เกลี่ยเมื่อมีปัญหา กับบุคคลากร เพื่อที่จะทำให้ความขัดแย้งลดลง () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามที่จะทำทุกอย่างให้ เป็นไปตามวิถีทางที่วางแผนไว้			
.....	9	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามหลีกเลี่ยงการแสดง ความคิดเห็นเพราะจะนำไปสู่การโต้แย้งกันได้ () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรยอมให้คนอื่นได้ในสิ่งที่เขา ต้องการบ้าง			
.....	10	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามเสนอทางสายกลางใน การแก้ปัญหา () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรทำให้คนอื่นรับฟังและยอมรับ ความคิดของข้าพเจ้าเกือบทุกครั้ง			
		() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้า			

.....	11	<p>ให้คนอื่นทราบ และจะรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นทุกครั้ง</p> <p>.....</p> <p>() 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามแสดงให้คนอื่นเห็นว่าวิธีการของข้าพเจ้ามีเหตุผลและมีประโยชน์กว่าวิธีการ</p>			
.....	12	<p>() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามที่จะไม่ทำร้ายจิตใจหรือความรู้สึกของคนอื่น</p> <p>.....</p> <p>() 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามที่จะชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการของข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ดี</p>			
.....	13	<p>() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรยืนยันในการที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าให้ได้</p> <p>.....</p> <p>() 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามจะทำเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้</p>			
.....	14	<p>() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าสามารถทำให้คนอื่นมีความสุขได้ ข้าพเจ้าจะยอมให้เขาทำตามความคิดเห็นของเขา</p> <p>.....</p> <p>() 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร ข้าพเจ้าควรปล่อยวางเป็นบางครั้ง</p>			
.....	15	<p>() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง</p> <p>.....</p> <p>() 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามหาวิธีจะทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม</p>			
.....	16	<p>() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรนึกถึงความพอใจของผู้อื่น ในการเจรจาต่อรองกันเกือบทุกครั้ง</p> <p>.....</p> <p>() 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรบอกปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกคน</p>			
		<p>() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าความคิดเห็นของผู้อื่นมี</p>			

.....	17	<p>ความสำคัญมากสำหรับเขา ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะทำตาม ความคิดเห็นของเขา</p> <p>.....</p> <p>() 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรให้บุคลากรทุกคน มาตกลงกัน เพื่อหาข้อยุติและเป็นธรรมเมื่อมีความขัดแย้งกันขึ้น</p>			
.....	18	<p>() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรนิเทศ กำกับและ ติดตามการ ทำงานของในองค์การตามความคิดเห็นของตนเอง</p> <p>.....</p> <p>() 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรกำหนด บทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการดำเนินงาน ขององค์การ</p>			
.....	19	<p>() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรเป็นผู้ลงมติในการนำแผนงาน ขององค์การไปใช้</p> <p>.....</p> <p>() 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่าง กลุ่มบุคคลด้วยการให้เหตุผลและผลที่เป็นที่ยอมรับทั้งทุกฝ่าย</p>			
.....	20	<p>() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมี ส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหา สภาพขององค์การที่เป็นอยู่ ปัจจุบัน</p> <p>.....</p> <p>() 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรเห็นแก่มิตรภาพอันดีงามต่อกัน โดยสนับสนุนความคิดเห็นของอีกฝ่าย แม้จะต้องเก็บ ความคิดของตนไว้</p>			
.....	21	<p>() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าบางครั้งต้องฝืนใจตัวเองในการที่จะ ทำตามความคิดเห็นของอีกฝ่าย เพื่อความสุขของกลุ่ม</p> <p>.....</p> <p>() 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามลดการแก้ไขปัญหที่ เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคลเพราะอาจเกิดความตึงเครียด</p>			
		<p>() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรเน้นการมีส่วนร่วมในการ</p>			

.....	22	รวบรวมข้อมูลในการแก้ไขปัญหาต่างๆเกือบทุกครั้ง () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าไม่ควรริบเร่งแก้ไขปัญหาระหว่างกลุ่มบุคคล เพราะมีงานอื่นที่สำคัญกว่า			
.....	23	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของข้าพเจ้ากับความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มงาน () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าพยายามรักษาสีทธิในการแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้า			
.....	24	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจและเต็มใจในงานดำเนินงานในองค์กร () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าไม่ควรเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคล			
.....	25	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทุกครั้ง () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าบางครั้งควรยอมให้รางวัลทั้งสองฝ่ายเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสงบสุขขององค์กร			
.....	26	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ไขปัญหาระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์กร () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพอใจในการทำงานร่วมกัน			
.....	27	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรชะลอการตอบคำถามเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคลในองค์การ			

		() 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรยอมทำตามความคิดเห็นของคนอื่น ถึงแม้จะไม่เห็นด้วย ถ้าสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย		
.....	28	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรมีความมั่นใจอย่างเต็มที่กับความสำเร็จในเกือบทุกครั้ง () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนช่วยกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในองค์การ		
.....	29	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญกับปัญหาโดยตรง เพราะอาจเสียมากกว่าได้ () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะไปวิตกกังวลกับความขัดแย้งทุกเรื่อง		
.....	30	() 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ () 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามให้ทุกฝ่ายรับรู้ปัญหาขัดแย้ง เพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา		

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางอรุณ ชาติพิมาย

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ