

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

### เรื่อง

วัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก

#### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อผู้บริหารจะได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทาง ปรับพฤติกรรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ โดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนต่อไป

2. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่านทั้งสิ้น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ ค่านิยม เกี่ยวกับความขัดแย้ง มีจำนวน 30 ข้อ แต่ละข้อมี 2 ตัวเลือก คือ ตัวเลือก 1. และตัวเลือก 2. เพื่อใช้เป็นคำอธิบายเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้ง ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดของ Thomas and Kilmann ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดแบบของวัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก มีจำนวน 30 ข้อ แต่ละข้อมี 2 ตัวเลือก คือ ตัวเลือก 1. และตัวเลือก 2. เพื่อใช้เป็นคำอธิบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้ง

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

### แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง วัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน [ ] หน้าข้อความ ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผู้วิจัย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] 1- 8

หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

[ ] 1. ชาย [ ] 2. หญิง [ ] 9

2. อายุ

[ ] 1. น้อยกว่า 21 ปี [ ] 2. ระหว่าง 21 - 30 ปี  
 [ ] 3. ระหว่าง 31 - 40 ปี [ ] 4. ระหว่าง 41 - 50 ปี  
 [ ] 5. ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป [ ] 10

3. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา

[ ] 1.ปริญญาตรี [ ] 2.ปริญญาโท  
 [ ] 3.ปริญญาเอก [ ] 11

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

[ ] 1. น้อยกว่า 5 ปี [ ] 2. ระหว่าง 6 - 10 ปี  
 [ ] 3. ระหว่าง 11 - 15 ปี [ ] 4. ระหว่าง 16 - 20 ปี  
 [ ] 5. ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป [ ] 12

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิด ความเชื่อ และค่านิยม เกี่ยวกับความขัดแย้งในสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา

**คำชี้แจง** โปรดเลือกข้อความที่ตรงกับความคิด ความเชื่อ และค่านิยม เกี่ยวกับความขัดแย้งของ  
ท่านในแต่ละข้อ โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความ 1. หรือข้อความ 2. เพียง  
ข้อใดข้อหนึ่ง ในกรณีไม่ตรงกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของท่านทั้งสองข้อความโปรดเลือก  
ข้อความที่ใกล้เคียงมากที่สุด

**การปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมีความเชื่อ ความคิด และค่านิยม  
เกี่ยวกับความขัดแย้งในสถานศึกษาของท่าน อย่างไร**

ข้อที่	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งสร้างและรักษาเอกลักษณ์ของกลุ่ม โดยมีการรวมตัวเพื่อจัดการกับปัญหาจึงต้องมีเอกลักษณ์เป็นเครื่องยึด เหนี่ยว</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งทำให้ต้นทุนการใช้จ่ายสูงขึ้น เนื่องจากครูไม่พอใจสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งขาดแรงจูงใจในการ ทำงานทำให้สถานศึกษาต้องเพิ่มเงินรางวัลและค่าตอบแทนมากขึ้น</p>	[ ] 13
2.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งช่วยรักษาความสัมพันธ์ในหมู่คณะให้ คงอยู่ต่อไป ถ้าเกิดจากภายนอกจะสร้างความสามัคคีเพื่อให้สามารถ ผ่านพ้นความขัดแย้งไปได้</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งสร้างความแตกแยกกันระหว่าง สมาชิกทำให้มีการแสวงหากลวิธีต่างๆเพื่อเอาชนะฝ่ายตรงข้ามใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่สนับสนุนการต่อสู้ของตน</p>	[ ] 14
3	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการสร้างหรือ เปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อกำหนดกฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐานต่างๆให้เหมาะสม กับกาลสมัยที่เปลี่ยนไป</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งระหว่างครูมีผลกระทบกระเทือนต่อ</p>	[ ] 15

ข้อที่	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
	ผลผลิตและเสถียรภาพ มีการออกกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆมากขึ้น	
4.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งที่เกิดจากการมีความเห็นแตกต่างกัน จะช่วยทำให้มีความรอบคอบและยังเสริมการพัฒนากการทำงานอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ</p> <p>.....</p> <p>( ) 2.ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งส่งผลต่อการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาอาจถูกบิดเบือนไปโดยความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ทำให้บุคคลหรือสถานศึกษาเกิดความเสียหาย</p>	[ ] 16
5.	<p>( ) 1.ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้แก้ปัญหาเพื่อการป้องกันไว้วันข้างหน้า และยังสร้างความตื่นตัวไม่ให้เกิดความขัดแย้งซ้ำซ้อนขึ้นมาอีก</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งทำให้เกิดการสูญเสียกำลังคน เนื่องจากท่นร่วมงานภายใต้บรรยากาศของความขัดแย้งอย่างรุนแรงนั้น ไม่ได้ทำให้การดำเนินงานมุ่งไปข้างหน้าเป็นไปได้อย่าง</p>	[ ] 17
6.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมจะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งทำให้องค์กรแตกแยก</p>	[ ] 18
7.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในองค์กรจะช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ขึ้น</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าคิดว่าในองค์กรที่ดีจะต้องไม่มีความขัดแย้ง</p>	[ ] 19
8.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมควรเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าคิดว่าควรหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในองค์กร</p>	[ ] 20

ข้อที่	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
9.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งเป็นเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร .....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในองค์กรเป็นผลมาจากความผิดพลาดในการบริหารงาน</p>	[ ] 21
10.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้ฝึกแก้ปัญหา .....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในองค์กรเป็นตัวนำไปสู่ความเครียด</p>	[ ] 22
11.	<p>( ) 1.ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติ .....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าคนที่ทำงานร่วมกันต้องไม่สร้างความขัดแย้ง</p>	[ ] 23
12.	<p>( ) 1.ข้าพเจ้าเชื่อว่าคนทุกคนสามารถนำเสนอความคิดได้โดยอิสระ .....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเสนอความคิดควรให้เกียรติแก่ผู้อาวุโสก่อน</p>	[ ] 24
13.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กร .....</p> <p>( ) 2.ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร</p>	[ ] 25
14.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นตัวส่งเสริมและพัฒนาการทำงานให้มีระบบและประสิทธิภาพ .....</p> <p>( ) 2.ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นอุปสรรคต่อการติดต่อสื่อสาร</p>	[ ] 26
15.	<p>( ) 1.ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าเกิดความขัดแย้งในครั้งนี้อแล้วจะไม่เกิดความขัดแย้งขึ้นอีก .....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็ต้องมีการปะทะกันเกิดขึ้นในองค์กร</p>	[ ] 27

ข้อที่	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
16.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์กรการทำงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ</p>	[ ] 28
17.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งในองค์กรมีส่วนกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ขึ้น</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งในองค์กรเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน</p>	[ ] 29
18.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งคือส่วนหนึ่งในองค์กรที่ส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน</p>	[ ] 30
19.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งคือเป้าหมายของการทำงานในองค์กร</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งไม่มีส่วนต่อการบริหารงาน</p>	[ ] 31
20.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าคิดว่าความขัดแย้งในองค์กรคือตัวกระตุ้นให้ฝึกแก้ปัญหา</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความขัดแย้งในองค์กรเป็นตัวนำไปสู่ความเครียด</p>	[ ] 32
21.	<p>( ) 1. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าทุกคนมีสิทธิ และเสรีภาพ ในการเสนอความคิดเห็น</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าการเสนอความคิดเห็นจะให้เกียรติแก่ผู้อาวุโสก่อนเสมอ</p>	[ ] 33

ข้อที่	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
22.	<p>( ) 1. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าจะมีการประชุมวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงานทุกครั้ง</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดกรอบในการปฏิบัติงาน</p>	[ ] 34
23.	<p>( ) 1. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าจะมีการเสนอแนวคิดที่หลากหลาย</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าจะเสนอแนวคิดไปในแนวเดียวกัน</p>	[ ] 35
24.	<p>( ) 1. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าเมื่อประชุมร่วมกันมักมีความขัดแย้งเกิดขึ้นอยู่เสมอ</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความสามัคคีกันจึงไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น</p>	[ ] 36
25.	<p>( ) 1. เมื่อมีการขัดแย้งเกิดขึ้นข้าพเจ้าจะให้ทุกฝ่ายมีโอกาสแสดงความคิดเห็น</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. เมื่อมีการขัดแย้งเกิดขึ้นจะเปิดโอกาสให้ผู้อาวุโสแสดงความคิดเห็นก่อนเสมอ</p>	[ ] 37
26.	<p>( ) 1. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าจะคำนึงถึงหลักความอาวุโสเป็นสำคัญ</p>	[ ] 38
27.	<p>( ) 1. การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการแสดงความคิดเห็นในแนวเดียวกัน</p>	[ ] 39





**ตอนที่ 3** แบบสอบถามวัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา

**คำชี้แจง** โปรดเลือกข้อความที่ตรงกับการจัดการความขัดแย้งของท่านในแต่ละข้อ โดยทำ  
เครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความ 1. หรือข้อความ 2. เพียงข้อใดข้อหนึ่ง ในกรณีไม่  
ตรงกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของท่านทั้งสองข้อความโปรดเลือกข้อความที่ใกล้เคียงมากที่สุด  
**การปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมีความเชื่อเกี่ยวกับความขัดแย้งและมี  
วิธีการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของท่าน อย่างไร**

ข้อที่	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1.	( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรมอบหมายให้ผู้อื่นช่วยในการแก้ปัญหา ..... ( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรเน้นข้อตกลงที่เกิดขึ้นในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้อง ต้องกัน แม้ว่าตนเองจะไม่เห็นด้วย	[ ] 43
2.	( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามที่จะหาทางแก้ปัญหาด้วยการพบ กันคนละครั้งทาง ..... ( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามให้ความต้องการของบุคลากรทุกคน และของข้าพเจ้าบรรลุวัตถุประสงค์	[ ] 44
3.	( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรยืนยันในสิ่งที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้า ..... ( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามถนอมน้ำใจของคนอื่น และพยายาม รักษาสัมพันธภาพเอาไว้	[ ] 45
4.	( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรจะต้ององให้แก้ไขปัญหาลุล่วงไปโดยคิดถึงใจ เขาใจเรา ..... ( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าในบางครั้งข้าพเจ้าควรยอมเสียสละสิ่งที่ยากได้ เพื่อที่จะให้ผู้อื่นสมปรารถนา	[ ] 46

ข้อที่	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
5	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการที่จะแก้ปัญหา</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง</p>	[ ] 47
6.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นล่องลอยไปตามกาลเวลา เพราะเดี๋ยวก็ดีขึ้นมาเอง</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าเป็นธรรมดาที่ชนะก็มีแพ้แต่ข้าพเจ้าต้องชนะ</p>	[ ] 48
7.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามถ่วงปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรจนกว่าข้าพเจ้ามีเวลาที่จะคิดอย่างรอบคอบเสียก่อน</p> <p>.....</p> <p>2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรเจรจาที่มุ่งให้ทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจกัน</p>	[ ] 49
8.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรใช้วิธีไกล่เกลี่ยเมื่อมีปัญหากับบุคลากรเพื่อที่จะทำให้ความขัดแย้งลดลง</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามที่จะทำทุกอย่างให้เป็นไปตามวิธีทางที่วางแผนไว้</p>	[ ] 50
9.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นเพราะจะนำไปสู่การโต้แย้งกันได้</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรยอมให้คนอื่นได้ในสิ่งที่เขาต้องการบ้าง</p>	[ ] 51
10.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ปัญหา</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรทำให้คนอื่นรับฟังและยอมรับความคิดของข้าพเจ้าเกือบทุกครั้ง</p>	[ ] 52

ข้อที่	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
11.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้าให้คนอื่นทราบ และจะรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นทุกครั้ง</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามแสดงให้คนอื่นเห็นว่าวิธีการของข้าพเจ้ามีเหตุผลและมีประโยชน์กว่าวิธีการของคนอื่น</p>	[ ] 53
12.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามที่จะไม่ทำร้ายจิตใจ หรือความรู้สึกของคนอื่น</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามที่จะชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการของข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ดี</p>	[ ] 54
13.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรยืนยันในการที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าให้ได้</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามจะทำเท่าที่จำเป็น เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้</p>	[ ] 55
14.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าสามารถทำให้คนอื่นมีความสุขได้ ข้าพเจ้าจะยอมให้เขาทำตามความคิดเห็นของเขา</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าเมื่อเกิดปัญหากับบุคคลากร ข้าพเจ้าควรปล่อยวางเป็นบางครั้ง</p>	[ ] 56
15.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามหาวิธีจะทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม</p>	[ ] 57

ข้อที่	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
16.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรนึกถึงความพอใจของผู้อื่น ในการเจรจาต่อรองกันเกือบทุกครั้ง</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรบอกปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกคนเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา</p>	[ ] 58
17.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าความคิดเห็นของผู้อื่นมีความสำคัญมากสำหรับเขา ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะทำตามความคิดเห็นของเขา</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรให้บุคลากรทุกคน มาตกลงกันเพื่อหาข้อยุติและเป็นธรรมเมื่อมีความขัดแย้งกันขึ้น</p>	[ ] 59
18.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรนิเทศ กำกับและ ติดตามการทำงานของในองค์การตามความคิดเห็นของตนเอง</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรกำหนด บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการดำเนินงานขององค์กร</p>	[ ] 60
19.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรเป็นผู้ลงมติในการนำแผนงานขององค์กรไปใช้</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบุคคลด้วยการให้เหตุผลและผลที่เป็นที่ยอมรับทั้งทุกฝ่าย</p>	[ ] 61
20.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหา สภาพขององค์กรที่เป็นอยู่ปัจจุบัน</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรเห็นแก่มิตรภาพอันดีงามต่อกัน โดยสนับสนุนความคิดเห็นของอีกฝ่าย แม้จะต้องเก็บความคิดของตนไว้</p>	[ ] 62

ข้อที่	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
21.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าบางครั้งต้องฝืนใจตัวเองในการที่จะทำตามความคิดเห็นของอีกฝ่าย เพื่อความสุขของกลุ่ม</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามลดการแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคลเพราะอาจเกิดความตึงเครียดระหว่างกลุ่ม</p>	[ ] 63
22.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรเน้นการมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลในการแก้ไข้ปัญหาต่างๆเกือบทุกครั้ง</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าไม่ควรรีบเร่งแก้ไข้ปัญหาระหว่างกลุ่มบุคคลเพราะมีงานอื่นที่สำคัญกว่า</p>	[ ] 64
23.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของข้าพเจ้ากับความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มงาน</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าพยายามรักษาสีทิวในการแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้า</p>	[ ] 65
24.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจและเต็มใจในงานดำเนินงานในองค์กร</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าไม่ควรเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคล</p>	[ ] 66
25.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกครั้ง</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าบางครั้งควรยอมให้รางวัลทั้งสองฝ่ายเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสงบสุขขององค์กร</p>	[ ] 67

ข้อที่	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
26.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ปัญหาระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์กร</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพอใจในการทำงานร่วมกัน</p>	[ ] 68
27.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรชะลอการตอบคำถามเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคลในองค์กร</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรยอมทำตามความคิดเห็นของคนอื่น ถึงแม้จะไม่เห็นด้วย ถ้าสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย</p>	[ ] 69
28.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรมีความมั่นใจอย่างเต็มที่กับความสำเร็จในเกือบทุกครั้ง</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร</p>	[ ] 70
29.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญกับปัญหาโดยตรง เพราะอาจเสียมากกว่าได้</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะไปวิตกกังวลกับความขัดแย้งทุกเรื่อง</p>	[ ] 71
30.	<p>( ) 1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร</p> <p>.....</p> <p>( ) 2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าควรพยายามให้ทุกฝ่ายรับรู้ปัญหาขัดแย้ง เพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา</p>	[ ] 72

ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม**