



## บรรณานุกรม

เกสร วรรณมรินทร์. (2544). ผลของโครงการอบรมการบริหารความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

**ต่อความรู้ ทักษะ และการจัดการกับความขัดแย้งของพยาบาลวิชาชีพ**

**โรงพยาบาลลำสนธิ จังหวัดลพบุรี. รายงานการศึกษาอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**

คณะกรรมการพัฒนาตำบลแม่วาง. (2555). แผนพัฒนาสามปี(2555-2557)

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร :  
เอ็กซ์ เปรอร์ เน็ท จำกัด.

เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร :  
ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ธงชัย สันติวงษ์. (2535). พฤติกรรมองค์การ : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร.  
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2547). บริหารคนอย่างไรให้ได้ใจและได้งาน. กรุงเทพมหานคร :  
ส่วนวารสารวิชาการ ฝ่ายสำนักพิมพ์ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

นิตยา ปริบุญโรจน์. (2538). ความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งของบุคลากร

**ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. งานวิจัยและพัฒนา  
ฝ่ายวางแผนและพัฒนา วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ.**

ประภาพิพย์ ผาสุข. (2551). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษา 1. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปัญญา พัฒนาสุนย์. (2545). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรนพ พุกกะพันธ์. (2542). การบริหารความขัดแย้ง. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ว. เพ็ชรสกุล จำกัด.

ไพฑูรย์ นามบุญลือ. (2544). การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน  
จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). **มนุษยสัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลิขิต ชีรเวดิน.(2541).**การเมืองการปกครองของไทย**.พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณารด แสงมณี. (2544). **องค์การและการจัดองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ระเบียบทองการพิมพ์.
- วัชรพล มนต์รักดี. (2550). **พฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่  
การศึกษาเชียงใหม่เขต 1. การค้นคว้าแบบอิสระ** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร :  
แอกทีฟ ปริ้นท์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ชีระฟิล์ม  
และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สักรินทร์ ไกรสร. (2548). **ทัศนะเกี่ยวกับความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง  
ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์สาขารณสุขศาสตร  
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมมา รธนิชย์. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :  
แอล. ที. เพรส จำกัด.
- สัมมา รธนิชย์. (2553). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพมหานคร:  
แอล. ที. เพรส จำกัด.
- สุกานดา แสงเดือน. (2546). **MANAGEMENT COOK BOOK (Revised edition)**.  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน).
- เสนาะ ดิยาวี. (2551). **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). **ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อความสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร : เลิฟแอนด์ลิฟ เพรส.

**ภาคผนวก**

## ภาคผนวก ก

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ

1. นางสาวรัตน์ อินทราศรี  
ปลัดเทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง  
จังหวัดเชียงใหม่
2. นางสาวพวงเพชร จินะวงศ์  
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาลประตูลี้  
เทศบาลเมืองลำพูน  
จังหวัดลำพูน
3. นายประชัน เขียมวัน  
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนเทศบาลวัดดอนเปา  
เทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง  
จังหวัดเชียงใหม่

## ภาคผนวก ข

### หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

(สำเนา)

ที่ ศธ.6393(15)13/ 034

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง  
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

3 มกราคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ  
เรียน คุณสุภารัตน์ อินทราสี

ด้วยนางโชษิตา สุกันทา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ในหัวข้อเรื่อง “การจัดการความขัดแย้งของเทศบาลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ และ อาจารย์ ดร. สุวรรณ หมั่นตาบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์ คณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญทางหัวข้อการศึกษาดังกล่าว ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านได้ตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปใช้ในการจัดทำการค้นคว้าแบบอิสระได้อย่างมีคุณภาพ

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือครั้งนี้ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 084-151-1179

## ภาคผนวก ก

### หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

(สำเนา)

ที่ ศธ.6393 (15)13/075

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถนนห้วยแก้ว อำเภอเมือง

จังหวัดเชียงใหม่ 50200

29 มกราคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลแม่วาง

ด้วยนางโชษิตา สุกันทา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าแบบอิสระซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ในหัวข้อเรื่อง “การจัดการความขัดแย้งของเทศบาลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ เป็นประธานที่ปรึกษา และอาจารย์ ดร. สุวรรณ หมั่นตาบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

นักศึกษามีความประสงค์ จะขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเทศบาล ตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ คณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาเพื่อทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างองค์ความรู้ทางการศึกษาโดยรวม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 084-151-1179

(สำเนา)

ที่ ศธ.6393 (15)13/075

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
239 ถนนห้วยแก้ว อำเภอเมือง  
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

29 มกราคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาลวัดดอนเปา

ด้วยนาง โขษิตา สุกันทา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าแบบอิสระซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ในหัวข้อเรื่อง “การจัดการความขัดแย้งของเทศบาลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทฺธประเสริฐ เป็นประธานที่ปรึกษา และอาจารย์ ดร. สุวรรณ หมั่นตานุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

นักศึกษามีความประสงค์ จะขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเทศบาล ตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ คณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาเพื่อทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างองค์ความรู้ทางการศึกษาโดยรวม

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ด้วย  
จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทฺธประเสริฐ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 084-151-1179

## ภาคผนวก ง

### แบบสอบถามสำหรับพนักงานเทศบาล เรื่อง การจัดการความขัดแย้งของเทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ดังนี้
  - 1.1 เพื่อศึกษาทัศนะเกี่ยวกับความขัดแย้งของพนักงานเทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่
  - 1.2 เพื่อศึกษาสภาพของความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งของเทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 สอบถามทัศนะเกี่ยวกับความขัดแย้ง
  - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของความขัดแย้ง
  - ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของหน่วยงาน

การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อาจไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด ซึ่งผู้ศึกษาได้ขออนุญาตหน่วยงานต้นสังกัดของท่านเรียบร้อยแล้ว จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางโชษิตา สุกันทา  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ  
เรื่อง การจัดการความขัดแย้งของเทศบาลตำบลแม่วาง  
อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง  
เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ( ) ชาย
- ( ) หญิง

2. อายุการทำงานในเทศบาลตำบลแม่วาง

- ( ) น้อยกว่า 5 ปี
- ( ) 5 - 10 ปี
- ( ) มากกว่า 10 ปี

## ตอนที่ 2 ทักษะของความขัดแย้ง

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งอย่างไร (เลือก ✓ ความคิดเห็นในรายการแต่ละข้อ)

รายการ	ความคิดเห็น		
	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ
1. ความขัดแย้งควรถูกกำจัดให้หมดไปจากองค์กร เพราะความขัดแย้งทำให้องค์กรแตกแยก	.....	.....	.....
2. ความขัดแย้งอาจส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กร ความขัดแย้งอาจมีประโยชน์หรืออาจมีโทษขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารความขัดแย้ง	.....	.....	.....
3. ในองค์กรที่ดีที่สุดจะไม่มี ความขัดแย้ง	.....	.....	.....
4. ความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....
5. ความขัดแย้งสามารถหลีกเลี่ยงได้	.....	.....	.....
6. ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์กร	.....	.....	.....
7. ความขัดแย้งเกิดจากความผิดพลาดของการบริหาร	.....	.....	.....
8. ความขัดแย้งเป็นผลมาจากความแตกต่างของรางวัลที่ได้รับ เป้าหมายและค่านิยมในองค์กร	.....	.....	.....
9. ความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี เพราะนำไปสู่ความเครียด ทำให้โครงการล้มเหลว	.....	.....	.....
10. ความขัดแย้งเป็นของดี เพราะจะช่วยกระตุ้นให้คนพยายามหาทางแก้ปัญหา	.....	.....	.....

### ตอนที่ 3 สภาพของความขัดแย้ง

1. หน่วยงานของท่านมีความขัดแย้งในลักษณะใดบ้างจากการรับรู้ของท่าน  
ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ใน  หน้าข้อความ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ความขัดแย้งภายในบุคคล  
 ความขัดแย้งระหว่างบุคคล  
 ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ในกลุ่ม  
 ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์การ  
 ความขัดแย้งระหว่างองค์การ  
 ความขัดแย้งอื่น (โปรดระบุ).....
2. ความขัดแย้งในหน่วยงานของท่านมีสาเหตุมาจากข้อใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ความคิดเห็นต่างกัน  
 การรับรู้ต่างกัน  
 ค่านิยม รสนิยม ต่างกัน  
 อคติต่อกัน  
 ผลประโยชน์ขัดกัน  
 อุดมการณ์ ความเชื่อถือต่างกัน  
 ใช้อำนาจหน้าที่ไม่ถูกต้อง  
 มอบหมายงานไม่ชัดเจน ไม่ถูกต้อง  
 การสื่อสารไม่ดี  
 ความขัดแย้งอื่น (โปรดระบุ).....ข.....
3. ท่านคิดว่าความขัดแย้งในหน่วยงานของท่านมีความรุนแรงอยู่ในระดับใด  
(เลือก ✓ ตามความคิดเห็นของท่าน)

1	2	3	4	5
น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....

4. ความขัดแย้งในหน่วยงานของท่านลักษณะใดที่รุนแรงมากที่สุดจากการรับรู้ของท่าน  
(เลือกได้เพียงข้อเดียว)

- ความขัดแย้งภายในบุคคล
- ความขัดแย้งระหว่างบุคคล
- ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ในกลุ่ม
- ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร
- ความขัดแย้งระหว่างองค์กร

5. ผลของความขัดแย้งในหน่วยงานของท่านทำให้เกิดอะไรขึ้น

5.1. ผลในทางบวก (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- กระตุ้นความตื่นตัวและสนใจ
- เพิ่มความสามัคคีของกลุ่ม
- เพิ่มแรงจูงใจต่องาน
- ดึงดูดให้ความสนใจต่อปัญหา
- ช่วยลดข้อปัญหาที่รุนแรงเกิดผลในทางสร้างสรรค์
- ใช้ทดสอบและปรับอำนาจที่แตกต่างกัน

5.2. ผลในทางลบ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สับสน กัดค้น และก้าวร้าว
- ถูกบังคับจิตใจให้ยอมตามกลุ่ม
- พลังอำนาจออกนอกทิศทาง
- ขัดขวางกิจกรรมมิให้ดำเนินไปได้
- ปฏิเสธไม่ให้ความร่วมมือผลในทางทำลาย
- ลดการติดต่อสื่อสาร ไม่พูดจากันเกิดความเข้าใจผิด
- เกิดการขยายตัวของข้อขัดแย้งและบานปลาย

#### ตอนที่ 4 พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง

**คำชี้แจง** โปรดเลือกข้อความ ที่ตรงกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของฝ่ายบริหาร ในหน่วยงานของท่าน มากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความ ก. หรือข้อความ ข. เพียงข้อใดข้อหนึ่ง

**คำถาม :** เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน ฝ่ายบริหารของท่านดำเนินการจัดการความขัดแย้งอย่างไร

1. ( ) ก. มอบหมายให้ผู้อื่นรับผิดชอบในการแก้ปัญหา  
( ) ข. เจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน มากกว่าให้ทุกฝ่ายแตกแยก
2. ( ) ก. พยายามแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม  
( ) ข. พยายามประสานความสนใจทุกอย่างของผู้อื่นเข้าด้วยกัน
3. ( ) ก. มักจะยืนยันในการที่จะบรรลุเป้าหมายของตน  
( ) ข. พยายามถนอมน้ำใจของผู้อื่น และรักษาสัมพันธภาพ
4. ( ) ก. พยายามที่จะหาทางแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม  
( ) ข. ยอมเสียสละสิ่งที่ยากได้ เพื่อที่จะให้ผู้อื่นสมปรารถนา
5. ( ) ก. แสวงหาความช่วยเหลือจากคนอื่นอยู่เสมอในการแก้ปัญหา  
( ) ข. พยายามทำเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้
6. ( ) ก. พยายามที่จะหลีกเลี่ยงการทำสิ่งที่ไม่ชอบธรรม  
( ) ข. พยายามที่จะเป็นผู้ชนะ
7. ( ) ก. ประวิงปัญหาจนกว่ามีเวลาที่จะคิดอย่างรอบคอบ  
( ) ข. ยอมแพ้ในบางประเด็นเพื่ออาจจะชนะในอีกบางประเด็น
8. ( ) ก. มักจะยืนยันในการที่จะบรรลุเป้าหมายให้ได้  
( ) ข. รับฟังความคิดเห็นทั้งหลายและประเด็นปัญหาอย่างเปิดเผย
9. ( ) ก. รู้สึกว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะไปติดกังวลกับความขัดแย้งทุกเรื่อง  
( ) ข. ทำให้ได้ตามวิถีทางที่วางไว้
10. ( ) ก. มักจะยืนยันในการที่จะบรรลุเป้าหมายให้ได้  
( ) ข. พยายามที่จะหาทางแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม
11. ( ) ก. พยายามรับฟังความคิดเห็นทั้งหลายและประเด็นปัญหาอย่างเปิดเผย  
( ) ข. พยายามถนอมน้ำใจของผู้อื่น และรักษาสัมพันธภาพ
12. ( ) ก. พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้งกันได้  
( ) ข. จะยอมให้ในสิ่งที่เขาต้องการบ้าง ถ้าหากเขายอมให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ

13. ( ) ก. พยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ปัญหา  
 ( ) ข. พยายามผลักดันให้คนอื่นยอมรับความคิดเห็น
14. ( ) ก. จะแสดงความคิดเห็นให้ผู้อื่นทราบ และจะถามความคิดเห็นของผู้อื่น  
 ( ) ข. จะแสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าวิธีการ มีเหตุผลและมีประโยชน์
15. ( ) ก. พยายามถนอมน้ำใจของผู้อื่น และรักษาสัมพันธภาพ  
 ( ) ข. พยายามทำเพื่อหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้
16. ( ) ก. พยายามที่จะไม่ทำร้ายจิตใจ หรือความรู้สึกของคนอื่น  
 ( ) ข. พยายามที่จะชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการของตนเป็นสิ่งที่ดี
17. ( ) ก. มักจะยืนยันในการที่จะบรรลุเป้าหมายให้ได้  
 ( ) ข. พยายามจะทำเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้
18. ( ) ก. ถ้าทำให้ผู้อื่นมีความสุขได้ จะยอมให้เขาทำตามความคิดของเขา  
 ( ) ข. จะยอมให้เขาได้ในสิ่งที่เขาต้องการบ้าง ถ้าหากเขายอมให้ในสิ่งที่ต้องการ
19. ( ) ก. พยายามรับฟังความคิดเห็นทั้งหลายและประเด็นปัญหาอย่างเปิดเผย  
 ( ) ข. พยายามที่จะประวิงปัญหาจนกว่ามีเวลาที่จะคิดอย่างรอบคอบ
20. ( ) ก. พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยตระหนักถึงความแตกต่างกัน  
 ( ) ข. พยายามหาวิธีการจัดการให้ทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม
21. ( ) ก. ในการเจรจาต่อรองกันนั้น พยายามที่จะนึกถึงความพอใจของผู้อื่น  
 ( ) ข. เอนเอียงที่จะอภิปรายปัญหาอย่างตรงไปตรงมาของผู้อื่น
22. ( ) ก. หาทางสายกลางในการแก้ปัญหาเมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกัน  
 ( ) ข. พยายามพิทักษ์สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง
23. ( ) ก. พยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจและสมประสงค์เกือบทุกครั้ง  
 ( ) ข. มีบ่อยครั้งที่มอบหมายให้ผู้อื่นการแก้ปัญหาแทน
24. ( ) ก. ถ้าความคิดเห็นของผู้อื่นมีความสำคัญมาก ก็จะทำตาม  
 ( ) ข. พยายามให้ผู้อื่น มาตกลงกันเพื่อการประนีประนอม
25. ( ) ก. พยายามแสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าวิธีการของตนมีเหตุผลและมีประโยชน์  
 ( ) ข. ในการเจรจาต่อรองกันนั้น พยายามที่จะนึกถึงความพอใจของผู้อื่น
26. ( ) ก. พยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ปัญหา  
 ( ) ข. พยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจและสมประสงค์เกือบทุกครั้ง
27. ( ) ก. พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้งกันได้  
 ( ) ข. ยอมให้ผู้อื่นทำตามความคิดถ้าสามารถทำให้ผู้อื่นมีความสุขได้

28. ( ) ก. มักจะยืนยันในการที่จะบรรลุเป้าหมายให้ได้  
( ) ข. แสวงหาความช่วยเหลือจากคนอื่นอยู่เสมอในการที่จะแก้ปัญหา
29. ( ) ก. พยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ปัญหา  
( ) ข. มีความคิดที่ไม่คุ้มค่าที่จะไปวิตกกังวลกับความขัดแย้งทุกเรื่อง
30. ( ) ก. พยายามที่จะไม่ทำร้ายจิตใจหรือความรู้สึกของผู้อื่น  
( ) ข. พยายามให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมรับรู้ในความขัดแย้ง เพื่อจะได้ร่วมมือกันและช่วยเหลือกัน  
ในการแก้ปัญหา

.....ขอขอบคุณ.....

## ภาคผนวก จ

### รายละเอียดการเลือกแบบวัดพฤติกรรมฝ่ายบริหาร

รายละเอียดจำนวนคน 79 คนที่เลือกในแต่ละข้อ

ข้อ	การเอาชนะ		การร่วมมือ		การประนีประนอม		การหลีกเลี่ยง		การยอมให้	
1							45	ก	34	ข
2			31	ข	48	ก				
3	30	ก							49	ข
4					66	ก			13	ข
5			27	ก			52	ข		
6	30	ข					49	ก		
7					55	ข	24	ก		
8	52	ก	25	ข						
9	46	ข					33	ก		
10	30	ก			49	ข				
11			30	ก					49	ข
12					50	ข	29	ก		
13	30	ข			49	ก				
14							40	ข	39	ก
15							54	ข	25	ก
16	34	ข							45	ก
17	25	ก					54	ข		
18					54	ข			25	ก
19			34	ก			45	ข		
20			12	ก	67	ข				
21			24	ข					55	ก
22	34	ข			45	ก				
23			35	ก			44	ข		
24					59	ข			20	ก
25	22	ก							50	ข
26			27	ข	50	ก				
27							55	ก	24	ข
28	42	ก	37	ข						
29					59	ก	20	ข		
30			30	ข					49	ก

## จำนวนร้อยละของผู้ตอบแต่ละข้อ

ข้อที่	%การเอาชนะ	%การร่วมมือ	%การประนีประนอม	%การหลีกเลี่ยง	%การยอมให้
1				56.95 ก	43.05 ข
2		39.24 ข	60.76 ก		
3	37.97 ก				62.03 ข
4			83.54 ก		16.46 ข
5		34.18 ก		65.82 ข	
6	37.97 ข			62.03 ก	
7			69.62 ข	30.38 ก	
8	68.35 ก	31.65 ข			
9	58.23 ข			41.77 ก	
10	37.97 ก		62.03 ข		
11		37.97 ก			62.03 ข
12			63.29 ข	36.71 ก	
13	37.97 ข		62.03 ก		
14				50.63 ข	49.37 ก
15				68.35 ข	31.65 ก
16	43.04 ข				56.96 ก
17	31.65 ก			68.35 ข	
18			68.35 ข		31.65 ก
19		43.04 ก		56.96 ข	
20		15.19 ก	84.81 ข		
21		30.38 ข			69.62 ก
22	43.04 ข		56.96 ก		
23		44.3 ก		55.7 ข	
24			74.68 ข		25.32 ก
25	27.85 ก				63.29 ข
26		34.18 ข	63.29 ก		
27				69.62 ก	30.38 ข
28	53.16 ก	46.84 ข			
29			74.68 ก	25.32 ข	
30		39.97 ข			62.03 ก

## ประวัติผู้เขียน



ชื่อ – สกุล

นางโชษิตา สุกันทา

วัน เดือน ปี เกิด

17 กุมภาพันธ์ 2513

ประวัติการศึกษา

- 2525 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนทองสวัสดิ์วิทยาคาร  
อำเภอ แม่สะเรียง จังหวัด แม่ฮ่องสอน
- 2528 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบริพัตรศึกษา  
อำเภอ แม่สะเรียง จังหวัด แม่ฮ่องสอน
- 2531 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม  
จังหวัด เชียงใหม่
- 2535 คุรุศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยครูเชียงใหม่

ประวัติการทำงาน

- 2536 อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน  
จังหวัด แม่ฮ่องสอน
- 2542 อาจารย์ 1 ระดับ 4 โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน
- 2548 ครู อันดับ คศ.2 โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน
- 2549 ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน
- 2553 ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาลวัดดอนเปา  
เทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

