



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

ก่อ สวัสดิพิธานิชย์. ไทยรัฐ. (26 กันยายน 2534): 8

กิติ ตย์คานนท์. นักบริหารทันสมัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บัณฑิต-  
พลาย, 2536.

กิติมา บริดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ธารณาการพิมพ์, 2532.

กองแผนงาน, กรมสามัญศึกษา. สถิติการศึกษาลับย่อ 2535. กระทรวงศึกษาธิการ, 2535  
อัคราณา

• ชนิดา รักรัษพลเมือง. สังคมวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2535.

ชัยพร วิชชาวุธ. การวิจัยเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : บริษัทสารมวลชนจำกัด, 2519.

นทีทิพย์ สมเกียรติกุลและสมโรจน์ นพคุณ. การบริหารคน"กลยุทธ์ขจัดความขัดแย้ง".  
วารสารข้าราชการ ปีที่ 38(กรกฎาคม-สิงหาคม 2536) : 28-35 p.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2534.

ประชุม โปธิกุล. การจัดการความขัดแย้งเพื่อปรับปรุงระบบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน  
มัธยมศึกษาในภูมิภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย-  
ศิลปากร, 2529.

พรรณราย ทร์พะยะประภา. จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :  
บริษัท ปิสซิเนส คอมพิวเตอร์เซอร์วิส จำกัด, 2534.

ลัดดา วิเศษฐานนท์. แบบพฤติกรรมในการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์การธุรกิจ  
ตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์-  
มหาวิทยาลัย, 2533.

วิชัย โดสุวรรณจินดา. หัวหน้างานยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2536.

วิทยากร เชียงกุล. ศัพท์บริหารการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เป็ยฟ้า, 2536.

- ประพงษ์ แสงโกชน. การศึกษาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแบบโรมัส - คิลแมนของ  
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตร มหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- สุพรพงษ์ (นามปากกา). ขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ธรรมพิบูลิ เลชั่น,  
2534.
- สิทธิพงษ์ สิทธิขจร. การบริหารความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2535.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อความสำเร็จ. กรุงเทพฯ :  
สำนักพิมพ์ตะเกียง, 2534.
- อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมในระบบราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. เอกสารการศึกษา วิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.  
กรุงเทพฯ : 2533 .
- . หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,  
2527.
- . พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไรเดียน สตร์, 2526.
- จุฑัย นีร์ฤต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไรเดียนสตร์, 2531.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร :  
ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, 2533.

#### ภาษาอังกฤษ

Brown L.David. Managing Conflict at Organizational Interfaces.  
Reading, Massachusetts Addison-Wesley, 1983.

Blake, Robert R, Herbert A. Shepard. and Jane S Mouton. Managing  
Intergroup Conflict in Industry. Houston: Gulf Publishing  
Company, 1964.

Chung kae H. and C Megginson. "Organizational Behavior: Develop  
Managerial skills. New York : Harper and Row, 1981.

- Deutsch, Morton. "The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Process. New Haven Connecticut : Yale University Press, 1973.
- Filley, Alan C. Interpersonal Conflict Resolution. Glenview, Illinois : Scott, Foresman and Company, 1975.
- Hersey Paul, Blanchard Kenneth H. "Management of Organizational Behavior : Utilizing Resources." (Englewood Cliffs, New Tersey : Prentice-Hall, 1982.
- Huczynski, Andrzej A. and Buchanan, David A., "Organizational Behavior. (Englewood Cliffs, New, Jersey : Prentice-Hall, 1991.
- James G. March and Herbert A. Simon, The Psychology of Adjustment (Boston : Houghton Mifflin, 1965.)
- Johnson, David W. and Johnson, Frank. P. "Joining Together : Group theory and Group Skills, "Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice-Hall, 1987.
- Krejice, Robert V., Morgan, Daryle W. Determining Sample Size for Research Activities, Journal of Educational and Psychological Measurement. 30 (Autum 1970.)
- Lawless, David J. Organizational Behavior : The Psychology of Effective Management. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1979.
- Robbins, Stephen P. "Organizational Behavior : Concepts Controversies and Applications". Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1983.
- . "Organization theory : Structure, Design and Applications. 2nd ed. Prentice-Hall, 1987.



- Robbin, Stephen P. "Managing Organizational Conflict : A Non-Traditional Approach". Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1974.
- Vecchio, Robert P. "Organizational Behavior". The Dryden Press International Edition, 1991.



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ ๐๘๐๖/๐๗๕๔



กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

15 กุมภาพันธ์ 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือในการท่ววิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ/อาจารย์ใหญ่/ครูใหญ่ โรงเรียน.....

ด้วย นายชูเกียรติ แดงมัทธา นิสิต ปริญญาโทบัณฑิต ภาคบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมการแก้ไข  
ความขัดแย้งของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11" ในกรณี นิสิต มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลโดยการ  
แจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ของโรงเรียนนี้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบ  
การท่ววิจัย

กองการมัธยมศึกษาพิจารณาแล้ว เห็นว่าการท่ววิจัยดังกล่าวจะเป็นข้อมูลประกอบ  
การพิจารณาของผู้บริหารในการปรับปรุงพฤติกรรม การแก้ไขความขัดแย้งและใช้เป็นข้อมูลประกอบ  
การพิจารณาในการจัดท่วโครงการอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหาร  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สมควรให้การสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญรอด วัฒนชัย)

ศึกษานิเทศก์ 8 ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา

ฝ่ายส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2828466

โทรสาร 2824096

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

23 กุมภาพันธ์ 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้บริหารโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ  
เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายชูเกียรติ แถวบัณฑิต ตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย 2 ห้วยคล้า อำเภอเมืองฯ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นนิสิตภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ข้าพเจ้าขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้ และขอความอนุเคราะห์จัดส่งคืนข้าพเจ้า นายชูเกียรติ แถวบัณฑิต โรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย 2 ห้วยคล้า (ได้แนบของพร้อมติดแสตมป์มาให้ท่านเรียบร้อยแล้ว) โดยเร็วที่สุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายชูเกียรติ แถวบัณฑิต)



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

ผู้วิจัย นายชูเกียรติ แถวบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุพันธ์

- วัตถุประสงค์ในการวิจัย
1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11
  2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารและครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

### คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และครูอาจารย์
  - 1.1 แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ
    - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการแสดงออกถึงพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีพฤติกรรมในระดับต่าง ๆ
  2. เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลที่เชื่อถือได้ และมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ปรับพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหาร กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ



ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงาน ( ) ำตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) 21-25 ปี ( ) 26-30 ปี

( ) 31-35 ปี ( ) 36-40 ปี

( ) 41-45 ปี ( ) 46-50 ปี

( ) มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิกการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

( ) ผู้อำนวยการโรงเรียน

( ) ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน

( ) ครูอาจารย์

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้

( ) 1 - 5 ปี

( ) 6 - 10 ปี

( ) 11 - 15 ปี

( ) 16 - 20 ปี

( ) มากกว่า 20 ปี

## ตอนที่ 2

พฤติกรรมที่แก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมศึกษาคำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นข้อความที่แสดงถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในโรงเรียน หากผู้บริหารได้แสดงออกถึงพฤติกรรมในแต่ละข้อคำถามมากหรือน้อย ก็ขอให้ท่านประเมินรอยยี่คำตัวเลขดังต่อไปนี้แทน โดยการทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับพฤติกรรม

- 5 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติสม่ำเสมอ
- 4 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่บ่อยครั้ง
- 3 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารไม่เคยปฏิบัติเลย

ตัวอย่าง

| ข้อ | พฤติกรรมที่แสดงออก   | ระดับพฤติกรรม |   |   |   |   |
|-----|--|---------------|---|---|---|---|
|     |  | 5             | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1.  | เพื่อให้การแก้ไขความขัดแย้งยุติผู้บริหารจะยืนยันในเป้าหมายหรือความต้องการของตน | ✓             |   |   |   |   |

ความหมาย ผู้ประเมินเห็นว่าการแก้ไขความขัดแย้งไม่ว่าจะเกิดจากสาเหตุใดก็ตาม ผู้บริหารมักจะเป็นยืนยันในเป้าหมายหรือความต้องการของตนซึ่งมักจะแสดงออกให้เห็นเสมอ

| ข้อ | พฤติกรรมที่แสดงออก  | ระดับพฤติกรรม |   |   |   |   |
|-----|---|---------------|---|---|---|---|
|     |   | 5             | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1.  | ผู้บริหารใช้ความอดกลั้น ไม่ได้โต้แย้ง เพื่อหลีกเลี่ยงจากความขัดแย้ง.....  |               |   |   |   |   |
| 2.  | ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารให้คนอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นของตน แม้ว่าเขาจะคิดแตกต่างไปจากตนก็ตาม.....      |               |   |   |   |   |
| 3.  | ในการแก้ไขความขัดแย้ง ผู้บริหารใช้คำพูดที่นุ่มนวล เพื่อยุติปัญหาที่เกิดขึ้น.....                                  |               |   |   |   |   |
| 4.  | เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารมีการผ่อนปรนตามความต้องการของผู้อื่น เพื่อให้เขายอมทำตามความต้องการของตน..... |               |   |   |   |   |
| 5.  | เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารใช้วิธีการพบปะพูดคุย การหาเหตุผลร่วมกันกับทุกฝ่าย.....                        |               |   |   |   |   |
| 6.  | เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารจะใช้ความเงี้ยวหรือไม่แสดงปฏิกิริยาโต้ตอบกับผู้ที่ไม่เห็นด้วย.....            |               |   |   |   |   |
| 7.  | เพื่อให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นยุติลง ผู้บริหารได้ใช้อำนาจของตนเพื่อแก้ไขปัญหานั้นให้ลุ่สว่างไป.....               |               |   |   |   |   |
| 8.  | ผู้บริหารใช้วาจา ท่าทีที่สุภาพ เพื่อทำให้การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งลุ่สว่างไปด้วยดี.....                           |               |   |   |   |   |
| 9.  | ผู้บริหารเชื่อว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งถึงแม้จะได้ตามที่ต้องการบางส่วน ก็ยังดีกว่าไม่สามารถแก้ปัญหาได้เลย.....   |               |   |   |   |   |
| 10. | ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยคำนึงถึงเหตุผลความเป็นจริง มากกว่าการลงมติหรืออ้างเสียงส่วนใหญ่.....               |               |   |   |   |   |



| ข้อ | พฤติกรรมที่แสดงออก  | ระดับพฤติกรรม |   |   |   |   |
|-----|---|---------------|---|---|---|---|
|     |   | 5             | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. | ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ผู้บริหาร<br>เชื่อว่าโอกาสสำหรับการแก้ไขในวันข้างหน้ายังมี.....   |               |   |   |   |   |
| 12. | ผู้บริหารมักจะหาทุกวิธีการเพื่อให้ได้ชัยชนะหรือ<br>กำจัดคู่กรณีของตนให้ทันใจ.....   |               |   |   |   |   |
| 13. | ผู้บริหารใช้ความสัมพันธ์ ความเข้าใจดีต่อกัน ใน<br>การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง.....   |               |   |   |   |   |
| 14. | ผู้บริหารใช้การแลกเปลี่ยนในสิ่งที่แต่ละฝ่ายต้องการ<br>อย่างเป็นธรรม เพื่อทำให้แต่ละฝ่ายไม่มีความขัดแย้ง<br>ต่อกัน.....  |               |   |   |   |   |
| 15. | ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารทำให้ทุกคนมี<br>ส่วนร่วมในการเสนอข้อมูล ความคิดเห็น เพื่อใช้เป็น<br>แนวทางในการแก้ปัญหา มากกว่าการรับฟังจากคนใด<br>คนหนึ่ง..... |               |   |   |   |   |
| 16. | เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับ<br>คนที่คัดค้านหรือไม่เห็นด้วยกับตน.....   |               |   |   |   |   |
| 17. | การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร ผู้บริหารมักมี<br>ความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นฝ่ายถูกและต้องเป็นฝ่ายชนะ<br>เสมอ.....  |               |   |   |   |   |
| 18. | การใช้ความสุภาพนุ่มนวลในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง<br>เป็นวิธีการที่ผู้บริหารชอบใช้และมักเกิดผลดีกว่าวิธีอื่น.....  |               |   |   |   |   |
| 19. | เพื่อความยุติธรรม ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง<br>ผู้บริหารจะให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ได้รับเท่ากับที่เขาสูญเสียไป.....   |               |   |   |   |   |

| ข้อ | พฤติกรรมที่แสดงออก  | ระดับพฤติกรรม |   |   |   |   |
|-----|---|---------------|---|---|---|---|
|     |   | 5             | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. | ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นเห็นข้อมูลและเหตุผลของคนอื่น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมากที่สุด.....                        |               |   |   |   |   |
| 21. | เพื่อความสบายใจ ผู้บริหารจะหลีกเลี่ยงจากเหตุการณ์ที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งกับผู้อื่น.....   |               |   |   |   |   |
| 22. | ผู้บริหารดำเนินความคิดเห็นของตนเอง เป็นแนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้ง.....  |               |   |   |   |   |
| 23. | ผู้บริหารดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมา.....   |               |   |   |   |   |
| 24. | ผู้บริหารได้ยอมทำตามความต้องการของคนอื่นบ้าง เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมา.....  |               |   |   |   |   |
| 25. | เพื่อให้ได้แนวทางข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งมากที่สุด ผู้บริหารใช้การจับเข้าพูดคุยกัน โดยตรงกับคู่กรณีทั้งสองฝ่าย..... |               |   |   |   |   |
| 26. | ผู้บริหารใช้การหลีกเลี่ยงออกจากสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง โดยถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุด.....   |               |   |   |   |   |
| 27. | ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจะยินยอมให้คนอื่นยอมรับวิธีการแก้ปัญหของตนที่ดีที่สุด.....                                       |               |   |   |   |   |
| 28. | ผู้บริหารใช้ความสุภาพ อ่อนโยนในการเอาชนะความขัดแย้งที่เกิดขึ้น.....   |               |   |   |   |   |
| 29. | เพื่อเป็นการยุติปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่ให้ลุกลามต่อไป ผู้บริหารจะให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์กันคนละครึ่ง.....                            |               |   |   |   |   |

| ข้อ | พฤติกรรมที่แสดงออก  | ระดับพฤติกรรม |   |   |   |   |
|-----|---|---------------|---|---|---|---|
|     |   | 5             | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30. | ผู้บริหารฯ ให้ความสำคัญ ความซื่อสัตย์และความศรัทธาที่ผู้อื่นมีต่อตน ในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น.....                       |               |   |   |   |   |
| 31. | ผู้บริหารฯ ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มุ่งต้องการเอาชนะคนอื่น ในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง เพราะคิดว่าเป็นสิ่งจำเป็น.....             |               |   |   |   |   |
| 32. | การแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะมีผลทำให้เกิดผู้แพ้และผู้ชนะ ซึ่งผู้บริหารคิดว่าเป็นเรื่องปกติ.....                         |               |   |   |   |   |
| 33. | ผู้บริหารฯ ใช่วิธีการที่มุ่งเน้นการแก้ไขความขัดแย้ง แทนการตอบโต้กลับด้วยอำนาจหรือความรุนแรง.....                                |               |   |   |   |   |
| 34. | เพื่อให้การแก้ปัญหาคความขัดแย้งเป็นไปอย่างยุติธรรม และเกิดความสำเร็จ ผู้บริหารจะให้ทุกฝ่ายได้ตามที่ต้องการ เพียงครั้งหนึ่ง..... |               |   |   |   |   |
| 35. | ผู้บริหารฯ ีการหันหน้าเข้าหากัน หรือการจับเข่าคุยกันในการแก้ปัญหาค เพื่อจะให้ได้มาซึ่งความจริงในที่สุด.....                     |               |   |   |   |   |

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบคำถามครบทุกข้อ





### ประวัติผู้เขียน

นายชูเกียรติ แถวบัณฑิต เกิดวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2497 เข้ารับการศึกษาครั้งแรกที่โรงเรียนวัดพระโต ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ สำเร็จปริญญาการศึกษบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม เมื่อปีการศึกษา 2523 เริ่มรับราชการครั้งแรกที่โรงเรียนบ้านทุ่งมั่ง ตำบลอิบาด อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2518 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย 2 ้วยคล้า ตำบลหมากเจียบ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย