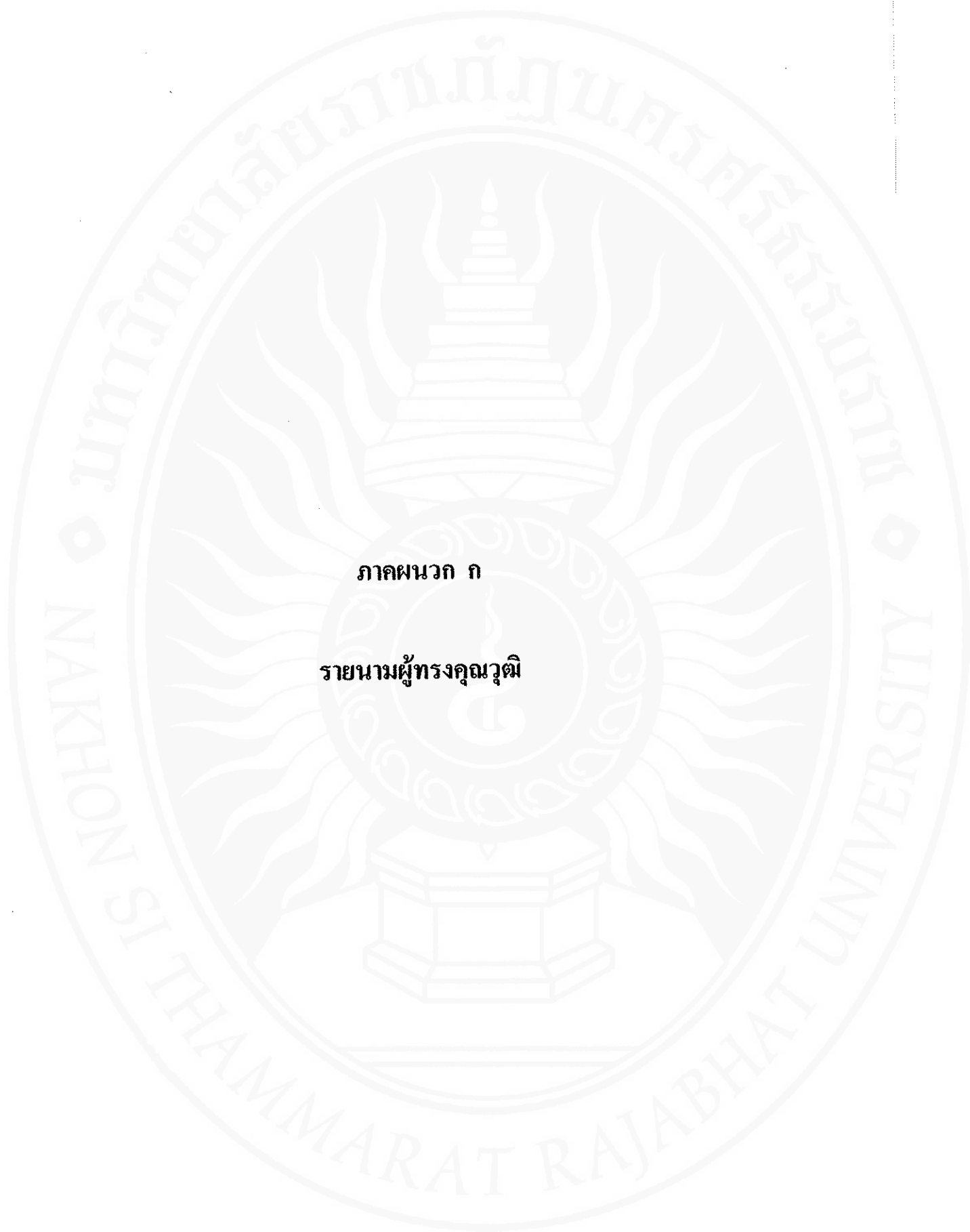




ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์ประดิษฐ์ ทองคำปลิว  
หัวหน้าศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
2. อาจารย์ศุภโชค เสือทอง  
ครูใหญ่โรงเรียนจรัสพิชากร
3. อาจารย์ณัฐวุฒิ ภารพบ  
ครูใหญ่โรงเรียนอามาศย์พิทยานุสรณ์



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



ที่ ศธ 0557.02/ว 344

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

6 พฤศจิกายน 2549

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน

ด้วยนายพิเชษฐ์ ดารากัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุความขัดแย้งกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ดร.วิวรรธน์ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชิต ปุริโสดม และ ดร.อารี สาริปา เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับผู้บริหาร และผู้ช่วยโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ดังนั้นจึงใคร่ขออนุญาตให้นายพิเชษฐ์ ดารากัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบพระคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอารี สาริปา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุความขัดแย้งกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร  
สถานศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผู้วิจัย

นายพิเชษฐ์ คารากัย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ปีการศึกษา 2549

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

**สาเหตุความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน  
เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1**

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุความขัดแย้งกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

โดยมีวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลที่เป็นจริง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัย

2. แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาเอกชน จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำนวน 35 ข้อ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้ออย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง เพื่อเป็นข้อมูลที่ครอบคลุมสมบูรณ์ทุกประเด็นที่สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อประการใดต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

พิเชษฐ์ ดารากัย

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช



## ตอนที่ 1

## ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

## คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน [ ] หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับ

## ตัวท่าน

## 1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

## 2. อายุ

[ ] 30 ปีลงมา

[ ] 31-40 ปี

[ ] 41-50 ปี

[ ] 51 ปีขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[ ] ปริญญาตรี

[ ] สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ตำแหน่งในสถานศึกษา

[ ] ผู้ช่วยผู้บริหาร

[ ] ผู้บริหาร

## ตอนที่ 2

## แบบสอบถามสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาเอกชน

## คำชี้แจง

แบบสอบถามตอนที่ 2 มี 18 ข้อ โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด ในสถานศึกษา ซึ่งมีคนทำงานร่วมกันเป็นจำนวนมาก ในโรงเรียนของท่านความขัดแย้งมักเกิดจากเหตุดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือของคำถามในแต่ละข้อเพียงข้อเดียวตามที่เป็นจริง

- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับของสาเหตุของความขัดแย้งน้อยที่สุด  
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับของสาเหตุของความขัดแย้งน้อย  
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับของสาเหตุของความขัดแย้งปานกลาง  
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับของสาเหตุของความขัดแย้งมาก  
 ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับของสาเหตุของความขัดแย้งมากที่สุด

## ตัวอย่าง

ข้อที่	สาเหตุของความขัดแย้ง	ระดับของสาเหตุ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
(0)	กฎระเบียบที่เข้มงวด.....	.....	...../.....	.....	.....	.....

จากตัวอย่างในข้อ (0) แสดงว่า ความขัดแย้งที่เกิดในสถานศึกษาจากกฎระเบียบที่เข้มงวดของสถานศึกษาเป็นสาเหตุที่พบในระดับที่น้อย

จงพิจารณาว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาของท่านมาจากสาเหตุต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อ ที่	สาเหตุของความขัดแย้ง	ระดับของสาเหตุ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
		1	2	3	4	5
<b>ด้านการสื่อสาร</b>						
1.	ผู้สื่อสารและผู้รับสาร ไม่เข้าใจในความหมายของข้อมูลที่สื่อสาร.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ผู้สื่อสารและผู้รับสาร ไม่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	ผู้สื่อสารและผู้รับสาร ได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	ผู้สื่อสารและผู้รับสาร มีความจำกัดในการติดต่อสื่อสาร.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ผู้สื่อสารและผู้รับสารขาดเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านโครงสร้างหน่วยงาน</b>						
6.	เกิดจากความแตกต่างในอำนาจหน้าที่.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	เกิดจากสายการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	จากการที่ภาระงานไม่เท่ากัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	จากการที่มีวัตถุประสงค์ขัดแย้งกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
10.	จากการให้รางวัลและการลงโทษไม่เท่าเทียมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
11.	เกิดจากการที่มีบทบาทขัดแย้งกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
12.	เกิดจากการแข่งขันทรัพยากรกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านตัวแปรส่วนบุคคล</b>						
13.	จากพฤติกรรมการชอบวางอำนาจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
14.	การที่ไม่ยอมรับฟังใคร.....	.....	.....	.....	.....	.....
15.	การที่เห็นว่าตัวเองมีศักดิ์ศรีต่ำ.....	.....	.....	.....	.....	.....
16.	การเข้าร่วมกับคนอื่น ไม่ได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
17.	การที่ไม่พึงพอใจในบทบาทของตน.....	.....	.....	.....	.....	.....
18.	การที่มีวัตถุประสงค์ส่วนตัวไม่สอดคล้องกับองค์การ.....	.....	.....	.....	.....	.....

## ตอนที่ 3

แบบสอบถามการเลือกใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร  
สถานศึกษาเอกชน

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 35 ข้อ เพื่อต้องการทราบวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง  
2. ถ้าท่านพบปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งคุณกรณีเป็นบุคลากรในโรงเรียน และ  
ความขัดแย้งอาจเกิดระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มด้วยกัน ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำ  
เป็นจะต้องจัดการกับความขัดแย้ง ขอให้ท่านพิจารณาวิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่เสนอไว้ ใน  
สถานการณ์ที่เป็นจริง ระดับการเลือกใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งของท่านอยู่ในระดับใด โดยทำ  
เครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือของคำถามในแต่ละข้อเพียงข้อเดียวตามที่เป็นจริง

ระดับคะแนน 1 หมายถึง เลือกใช้น้อยที่สุด

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เลือกใช้น้อย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เลือกใช้ปานกลาง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เลือกใช้มาก

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เลือกใช้มากที่สุด

## ตัวอย่าง

ข้อที่	วิธีการจัดการกับ ความขัดแย้ง	ระดับการเลือกใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง				
		เลือกใช้น้อยที่สุด	เลือกใช้น้อย	เลือกใช้ปานกลาง	เลือกใช้มาก	เลือกใช้มากที่สุด
		1	2	3	4	5
(0)	พยายามที่จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับ ด้วย.....	...../.....	.....	.....	.....	.....

จากตัวอย่างในข้อ (0) แสดงว่า เมื่อผู้บริหารพบความขัดแย้งเกิดขึ้นผู้บริหารพยายามที่จะไม่  
เข้าไปเกี่ยวข้องกับด้วย พฤติกรรมนี้ ผู้บริหารเลือกใช้น้อยที่สุด

ท่านใช้วิธีต่อไปนี้มากน้อยเพียงใดในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ข้อ ที่	วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง	ระดับการเลือกใช้วิธีจัดการกับความขัดแย้ง				
		เลือกใช้ น้อยที่สุด	เลือกใช้ น้อย	เลือกใช้ ปานกลาง	เลือกใช้ มาก	เลือกใช้ มากที่สุด
		1	2	3	4	5
1.	ข้าพเจ้ามอบหมายให้คนอื่นรับผิดชอบแทนในการแก้ปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ข้าพเจ้านั้นที่จะเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	ข้าพเจ้าหาทางแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	ประสานความสนใจทุกอย่างของผู้อื่นและข้าพเจ้าเข้าด้วยกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ยืนยันในการที่จะบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าให้ได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	ข้าพเจ้าถนอมน้ำใจของคนอื่น รักษาสัมพันธภาพของเราเอาไว้.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	ข้าพเจ้ายอมเสียสละสิ่งที่ข้าพเจ้าอยากได้ เพื่อที่จะให้ผู้อื่นสมปรารถนา.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ข้าพเจ้าหาความช่วยเหลือจากคนอื่นในการที่จะแก้ปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่จำเป็นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
10.	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการทำสิ่งที่ข้าพเจ้าไม่สบายอารมณ์.....	.....	.....	.....	.....	.....
11.	ข้าพเจ้าต้องการเป็นผู้ชนะ.....	.....	.....	.....	.....	.....
12.	ประวิงปัญหาจนกว่าข้าพเจ้าจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....
13.	ข้าพเจ้ายอมแพ้ในบางเรื่องเพื่อที่จะชนะในบางเรื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ ที่	วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง	ระดับการเลือกใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง				
		เลือกใช้ น้อยที่สุด	เลือกใช้ น้อย	เลือกใช้ ปานกลาง	เลือกใช้ มาก	เลือกใช้ มากที่สุด
		1	2	3	4	5
14.	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นทั้งหลาย และประเด็นปัญหาอย่างเปิด เผย.....	.....	.....	.....	.....	.....
15.	ข้าพเจ้าคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะไปวิตก กังวลกับความขัดแย้งทุก เรื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
16.	ทำให้ได้ตามวิถีทางของข้าพเจ้า.....	.....	.....	.....	.....	.....
17.	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการแสดงความคิด เห็นที่จะนำไปสู่การโต้แย้ง.....	.....	.....	.....	.....	.....
18.	ยอมให้เขาได้ในสิ่งที่เขาต้องการ บ้าง หากเขายอมให้ข้าพเจ้าได้ในสิ่ง ที่ข้าพเจ้าต้องการบ้าง.....	.....	.....	.....	.....	.....
19.	ข้าพเจ้านำเสนอทางสายกลางใน การแก้ปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....
20.	ผลักดันให้คนอื่นยอมรับความคิดเห็น เห็นของข้าพเจ้า.....	.....	.....	.....	.....	.....
21.	เปิดเผยความคิดเห็นของข้าพเจ้าให้ คนอื่นทราบ และถามความคิดเห็น ของคนอื่น ๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....
22.	แสดงให้คนอื่นเห็นว่าวิธีการของ ข้าพเจ้านั้น มีเหตุผล และมี ประโยชน์.....	.....	.....	.....	.....	.....
23.	ข้าพเจ้าไม่ทำร้ายจิตใจหรือความรู้ สึกของคนอื่น.....	.....	.....	.....	.....	.....
24.	ชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการของ ข้าพเจ้าเป็นสิ่งดี.....	.....	.....	.....	.....	.....
25.	ถ้าทำให้คนอื่นมีความสุขได้ ข้าพเจ้ายอมให้เขาทำตามความคิด เห็นของเขา.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ ที่	วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง	ระดับการเลือกใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง				
		เลือกใช้ น้อยที่สุด	เลือกใช้ น้อย	เลือกใช้ ปานกลาง	เลือกใช้ มาก	เลือกใช้ มากที่สุด
		1	2	3	4	5
26.	ข้าพเจ้าทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
27.	ข้าพเจ้าหาวิธีการที่จะทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
28.	ในการเจรจาต่อรอง ข้าพเจ้านึกถึงความต้องการหรือความพอใจของคนอื่น.....	.....	.....	.....	.....	.....
29.	ข้าพเจ้าเอนเอียงไปในทางที่จะอภิปรายปัญหาอย่างตรงไปตรงมา.....	.....	.....	.....	.....	.....
30.	หาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของข้าพเจ้ากับความคิดเห็นของคนอื่น ๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....
31.	พิทักษ์สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของข้าพเจ้า.....	.....	.....	.....	.....	.....
32.	ข้าพเจ้าทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจและสมหวังเกือบจะทุกครั้ง.....	.....	.....	.....	.....	.....
33.	ถ้าความคิดเห็นของคนอื่นมีความสำคัญมากสำหรับเขา ข้าพเจ้าทำตามใจเขา.....	.....	.....	.....	.....	.....
34.	ข้าพเจ้าให้คนอื่น ๆ มาตกลงกันเพื่อการประนีประนอม.....	.....	.....	.....	.....	.....
35.	ข้าพเจ้าให้คนอื่น ๆ มีส่วนรับรู้ในปัญหาขัดแย้ง เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันและช่วยเหลือในการแก้ปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....