

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

สำเนา

ที่ ศร 6621.8/ว598

ศูนย์วัดกรรมการบริหาร

และผู้นำทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

29 มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยจำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวปิยะรัตน์ โสกา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรีในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ ธรรม เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยจะขอเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)

ผู้อำนวยการศูนย์วัดกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์วัดกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486, โทรสาร 0-3874-5811

สำเนา

ที่ ศธ 6621.8/ว553

ศูนย์วัดกรรมการบริหาร

และผู้นำทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

22 มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยจำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวปิยะรัตน์ โสภานิธิระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและ
เมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรีในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิญญู สมพงษ์
ธรรม เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ในการนี้ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการตอบ
แบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมของ
มหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม)

ผู้อำนวยการศูนย์วัดกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์วัดกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3839-3486, โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งและสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและ
เมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เพื่อวัดความรู้สึกรู้สึกของท่านและนำไปวิเคราะห์หาข้อสรุปที่เป็นจริง
เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งและสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัด
เทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับการบริหาร
ความขัดแย้งเพื่อให้สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี
ให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
เทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา
ในจังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานและ
สถานะภาพของท่านแต่อย่างใด และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพจริง
และขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามแบบตรงไปตรงมา ณ
โอกาสนี้

นางสาวปิยะรัตน์ โสภ

นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้สอบถามความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน โดยการขีดเครื่องหมาย / ลงในท้ายข้อความที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์วัด 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|-----------|---------------------------|
| 5 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติมาก |
| 3 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติน้อย |
| 1 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด |

ข้อ	การบริหารความขัดแย้ง	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	การเอาชนะ					
1	ผู้บริหารยืนยันที่จะบรรลุเป้าหมาย.....					
2	ผู้บริหารพยายามที่จะเป็นผู้ชนะ.....					
3	ผู้บริหารพยายามทำให้ได้ตามวิถีทางของตน.....					
4	ผู้บริหารพยายามผลักดันให้คนอื่นยอมรับ ความคิดเห็นของตน.....					
5	ผู้บริหารพยายามแสดงให้คนอื่นเห็นว่าวิธีการ ของตนนั้นมีเหตุผลและมีประโยชน์.....					
6	ผู้บริหารพยายามที่จะชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการ ของตนเป็นสิ่งที่ดีผู้บริหารพยายามพิทักษ์สิทธิ์ ในการแสดงความคิดเห็นของตน.....					
	การร่วมมือ					
8	ผู้บริหารพยายามประสานความสนใจทุกอย่าง ของคนอื่นและของตนเองเข้าด้วยกัน.....					
9	ผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือจากคนอื่นอยู่เสมอ ในการแก้ปัญหา.....					

ข้อ	การบริหารความขัดแย้ง	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารพยายามรับฟังความคิดเห็นทั้งหลายและ ประเด็นปัญหาอย่างเปิดเผย.....					
11	ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นของตนให้คนอื่นทราบ และจะถามความคิดเห็นของคนอื่นประกอบ.....					
12	ผู้บริหารพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดย ตระหนักถึงการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน.....					
13	ผู้บริหารเอนเอียงไปทางที่จะอภิปรายปัญหา อย่างตรงไปตรงมา.....					
14	ผู้บริหารพยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจและ สมประสงค์เกือบทุกครั้ง.....					
15	ผู้บริหารพยายามให้คนอื่น ๆ มีส่วนรับรู้ในปัญหา ขัดแย้งเพื่อที่จะได้ร่วมมือกันและช่วยเหลือกันใน การแก้ปัญหา....					
	การประนีประนอม					
16	ผู้บริหารพยายามที่จะหาทางแก้ปัญหาด้วย การประนีประนอม.....					
17	ผู้บริหารยอมแพ้อ้างประเด็นเพื่อที่จะเอาชนะ บางประเด็น....					
18	ผู้บริหารยอมตามในสิ่งที่บุคคลอื่นต้องการ ถ้าหาก บุคคลอื่นยอมให้ในสิ่งที่ตนต้องการ.....					
19	ผู้บริหารพยายามเสนอทางสายกลางในการแก้ปัญหา					
20	ผู้บริหารพยายามจะหาวิธีทำให้การได้เปรียบ เสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม.....					
21	ผู้บริหารหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็น ของตนเข้ากับความคิดเห็นของคนอื่น.....					
22	ผู้บริหารพยายามให้คนอื่น ๆ มาตกลงกัน เพื่อการประนีประนอม.....					

ข้อ	การบริหารความขัดแย้ง	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	การหลีกเลี่ยง					
23	บ่อยครั้งที่ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทนตนในการแก้ปัญหา.....					
24	ผู้บริหารพยายามเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดทุกด้าน.....					
25	ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการทำให้สิ่งที่ไม่พึงปรารถนา....					
26	ผู้บริหารพยายามที่จะประวิงปัญหามากกว่าตนจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบ.....					
27	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงที่จะแก้ไขความขัดแย้งทุกเรื่องที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน.....					
28	ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้งกันได้.....					
	การยอมให้					
29	ผู้บริหารเน้นที่จะเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกันมากกว่าที่จะมุ่งเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายมีความเห็นแตกต่างกัน.....					
30	ผู้บริหารพยายามถนอมน้ำใจคนอื่นและพยายามรักษาสัมพันธภาพเอาไว้.....					
31	ในบางครั้งผู้บริหารยอมเสียสละในสิ่งที่อยากได้เพื่อที่จะให้ผู้อื่นสมปรารถนา.....					
32	ผู้บริหารพยายามที่จะไม่ทำร้ายจิตใจหรือความรู้สึกของคนอื่น ๆ.....					
33	ถ้าสามารถทำให้คนอื่นเป็นสุขได้ผู้บริหารจะยอมให้เขาทำตามความคิดของเขา.....					
34	ในการเจรจาต่อรองกัน ผู้บริหารพยายามที่จะนึกถึงความประสงค์หรือความพอใจของผู้อื่น.....					

ข้อ	การบริหารความขัดแย้ง	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35	ถ้าความคิดเห็นของผู้อื่นดูจะมีความสำคัญมาก สำหรับเขา ผู้บริหารจะพยายามทำตามใจเขา.....					

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาใน
จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพ
องค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ตามความเป็นจริง โดยใช้
เกณฑ์วัด 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าสภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและ
เมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี ทรุดโทรมมาก
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าสภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและ
เมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี ทรุดโทรม
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าสภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและ
เมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับค่อนข้างดี
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าสภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและ
เมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดี
- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าสภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและ
เมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดีมาก

ข้อ	สภาพองค์การ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายเป็นลายลักษณ์ อักษรอย่างชัดเจน.....					
2	เป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดขึ้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ และไม่สูงเกินความจริง.....					
3	เป้าหมายของโรงเรียนถูกกำหนดจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง.....					

ข้อ	สุขภาพองค์การ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกครั้งหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงาน.....					
5	โรงเรียนใช้เป้าหมายเป็นเครื่องมือในการประเมินผลความสำเร็จของภารกิจที่มอบหมายให้กับบุคลากร.....					
6	เป้าหมายของโรงเรียนได้รับการยอมรับและเห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง.....					
7	เป้าหมายของโรงเรียนมีความท้าทายที่ทำให้ผู้ปฏิบัติได้รับโอกาสได้รับความดีความชอบ.....					
8	การกำหนดเป้าหมายเหมาะสมกับทรัพยากรของโรงเรียน.....					
9	เป้าหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ....					
10	เป้าหมายของโรงเรียนสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณอย่างชัดเจน...					
การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ						
11	ใช้การติดต่อสื่อสาร 2 แบบ (คือ จากผู้บริหารสู่บุคลากรและจากบุคลากรสู่ผู้บริหาร).....					
12	มีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน.....					
13	มีสื่อใช้สำหรับการติดต่อสื่อสารอย่างพอเพียงและทันสมัย....					
14	บุคลากรไม่จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการสื่อสารกันเอง.....					
15	มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างหน่วยงาน...					

ข้อ	สภาพองค์การ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	การใช้อำนาจที่เป็นธรรม ผู้บริหารใช้วิธีการโน้มน้าวชักจูงให้เกิด การยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ มากกว่าการบังคับด้วยอำนาจ.....					
17	ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม.....					
18	ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจที่มีเพื่อเสนอ ขอผลประโยชน์ตอบแทนต่อผู้ปฏิบัติงาน.....					
19	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการควบคุมงานให้ มีความรับผิดชอบทั่วถึง.....					
20	มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและ มอบอำนาจควบคู่ไปด้วยเสมอ.....					
21	มีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรมอบหมาย หน้าที่แก่บุคลากร.....					
22	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุก ระดับ.....					
23	บุคลากรในหน่วยงานมีการยอมรับในอำนาจ หน้าที่ซึ่งกันและกัน.....					
24	การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ บุคลากรได้รับมอบหมายภารกิจในปริมาณที่มี ความหนักเบาพอ ๆ กัน.....					
25	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดมอบหมาย.....					
26	วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี ความเพียงพอ.....					
27	จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับภารกิจที่ ได้รับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆมาใช้ในการ หน่วยงานอยู่เสมอ.....					

ข้อ	คุณภาพองค์การ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรตามความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม..... ความสามัคคีในหน่วยงาน					
29	บุคลากรมีค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรมคล้ายคลึงกัน.....					
30	บุคลากรมีการยกย่องหมั่นคณะ ชื่นชมซึ่งกันและกัน.....					
31	บุคลากรมีความร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน.....					
32	บุคลากรมีความพอใจและมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกัน.....					
33	บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์นอกเวลาปฏิบัติงาน..... มีขวัญและกำลังใจดี					
34	บุคลากรมีความเชื่อมั่นและพร้อมจะเผชิญเหตุการณ์ทุกอย่าง.....					
35	บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน.....					
36	บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ.....					
37	บุคลากรให้การยอมรับ เชื่อฟังผู้บริหาร.....					
38	บุคลากรมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร.....					
39	บุคลากรมีความรู้สึกพอใจ ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานนี้.....					
40	บุคลากรมีความไว้วางใจ เชื่อถือซึ่งกันและกัน.....					

ข้อ	คุณภาพองค์การ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ					
41	มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประกอบ การบริหารงาน.....					
42	มีการนำระบบบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่มาใช้ ในการบริหารงาน.....					
43	มีการลดขั้นตอน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อความเร็วในการปฏิบัติงาน.....					
44	มีการวางแผนและดำเนินการนิเทศภายในอย่าง เป็นระบบ.....					
45	ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณในการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ.....					
46	มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อความรู้ และให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน.....					
47	มีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานที่มีการบริหาร จัดการที่ดี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน ของตน.....					
	มีความเป็นอิสระ					
48	บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของ ตนเองได้โดยไม่กระทบต่อเป้าหมาย การดำเนินงาน.....					
49	บุคลากรมีอิสระในการแก้ปัญหาที่เกิดจาก การปฏิบัติงานของตนเอง.....					
50	บุคลากรมีความเป็นอิสระในการเสนอ ความคิดเห็นต่อผู้บริหาร.....					
51	บุคลากรทุกคนมีความเป็นอิสระใน การปฏิบัติงาน.....					

ข้อ	สุขภาพองค์การ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาใน จังหวัดชลบุรี	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	มีการปรับตัว					
52	มีการปรับเปลี่ยนวิธีการ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการปฏิรูป ระบบราชการของกระทรวงศึกษาธิการ.....					
53	ได้รับการนิเทศช่วยเหลือให้สามารถปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการของ กระทรวงศึกษาธิการ.....					
54	บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับตัวเข้าหากันและ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข.....					
55	บุคลากรไม่มีความกดดันอันเกิดจากการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของ หน่วยงาน.....					
	ความสามารถในการแก้ปัญหา					
56	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหของบุคลากร ในหน่วยงาน.....					
57	บุคลากรมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นในกลุ่มได้.....					
58	มีการระบุนความถูกต้องของปัญหาก่อน ดำเนินการแก้ไข.....					
59	มุ่งแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาและ เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน.....					

ภาคผนวก ค

การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 25 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร			
1	.56	19	.67
2	.24	20	.64
3	.32	21	.64
4	.41	22	.63
5	.57	23	.30
6	.44	24	.58
7	.28	25	.70
8	.42	26	.65
9	.49	27	.24
10	.65	28	.47
11	.74	29	.65
12	.65	30	.49
13	.54	31	.54
14	.72	32	.64
15	.67	33	.63
16	.55	34	.58
17	.61	35	.43
18	.41		

ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .86

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาล
และเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
สุขภาพองค์การ			
1	.66	23	.77
2	.66	24	.84
3	.68	25	.83
4	.68	26	.79
5	.62	27	.76
6	.72	28	.83
7	.70	29	.84
8	.70	30	.64
9	.73	31	.72
10	.78	32	.60
11	.78	33	.71
12	.56	34	.46
13	.71	35	.66
14	.24	36	.45
15	.59	37	.67
16	.71	38	.55
17	.67	39	.55
18	.67	40	.78
19	.64	41	.72
20	.64	42	.72
21	.41	43	.83
22	.48	44	.81

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
สุขภาพองค์การ			
44	.87	53	.78
45	.78	54	.83
46	.71	55	.70
47	.77	56	.62
48	.73	57	.77
49	.68	58	.71
50	.68	59	.79
51	.68	60	.74
52	.87		

ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .96