



แนวทางในการจัดการความขัดแย้งเป็นวิธีการแรกที่ใช้จัดการความขัดแย้ง ส่วนวิธีการหลีกเลี่ยงมีความคิดเห็นว่าการหลีกเลี่ยงที่จะขัดแย้งกับผู้อื่นเสมอ เป็นวิธีการแรกที่ใช้จัดการความขัดแย้ง และวิธีการเอาชนะมีความคิดเห็นว่าการใช้สิทธิของตนในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นวิธีการแรกที่ใช้จัดการความขัดแย้ง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**Independent Study Title** Employee Conflict Management of Actone  
Limited Partnership (1994), Nakhon Pathom Province

**Author** Mrs. Natnatthar Khamwiset

**Degree** Master of Business Administration

**Independent Study Advisor** Associate Professor Orapin Santidhirakul

### **ABSTRACT**

The objective of this independent study was study the conflict causes and conflict management of the Employee at Actone Limited Partnership(1994), Nakhorn Pathom Province. The population was 266 operational employees at Actone Limited Partnership(1994). The data was collected by questionnaire and was analyzed by descriptive statistics using frequency, percentage and mean.

It was found from this study that the Employee at Actone Limited Partnership (1994), Nakhorn Pathom Province had causes of conflict in the following ratings : individual factors, organizational conditions and interactional issues were at the medium level. The Employee at Actone Limited Partnership(1994), Nakhorn Pathom Province has conflict management styles from high to low in order of accommodation, compromising, collaboration, avoiding respectively and competition .