

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นต่อสาเหตุของความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลวิธีการจัดการความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	219	82.33
หญิง	47	17.67
รวม	266	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 82.33 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.67

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 24	39	14.66
25-35	152	57.14
36-45	58	21.80
มากกว่า 45	17	6.39
รวม	266	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 มีอายุต่ำกว่า 24 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.66 และมีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมต้นหรือต่ำกว่า	158	59.40
มัธยมปลาย/ปวช	51	19.17
อนุปริญญา/ปวส	20	7.52
ปริญญาตรี	33	12.41
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.50
<b>รวม</b>	<b>266</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.17 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.41 มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.52 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะการทำงาน

ลักษณะการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายวัน	45	16.92
ช่างเหมา	161	60.53
รายเดือน	60	22.56
<b>รวม</b>	<b>266</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะงานแบบช่างเหมา จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 60.53 รองลงมาคือ แบบรายเดือน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.56 และแบบรายวัน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงาน	250	93.98
ผู้บริหารระดับล่าง	7	2.63
ผู้บริหารระดับกลาง	4	1.50
ผู้บริหารระดับสูง	5	1.88
<b>รวม</b>	<b>266</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงาน จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 93.98 รองลงมาทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับล่าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63 ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.88 และทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000	189	71.05
10,001-20,000	65	24.44
20,001-30,000	8	3.01
30,001 ขึ้นไป	4	1.50
<b>รวม</b>	<b>266</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 71.05 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 8

คน คิดเป็นร้อยละ 3.01 และมีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	127	47.74
สมรส	120	45.11
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	15	5.64
หม้าย	4	1.50
<b>รวม</b>	<b>266</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 47.74 รองลงมาคือสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 45.11 หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.64 และหม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	103	38.72
มากกว่า 2 ปี ถึง 4 ปี	102	38.35
มากกว่า 4 ถึง 6 ปี	28	10.53
มากกว่า 6 ถึง 10 ปี	27	10.15
มากกว่า 10 ปี	6	2.26
<b>รวม</b>	<b>266</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 38.72 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 2 ปี ถึง 4 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.35 มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 4 ถึง 6 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 6 ปี ถึง 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.15 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.26 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นต่อสาเหตุของความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร  
(1994) จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 10 แสดงระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด  
เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม (N=266)

สาเหตุของความขัดแย้ง	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
องค์ประกอบส่วนบุคคล	3.25	ปานกลาง
สภาพขององค์การ	3.18	ปานกลาง
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	2.96	ปานกลาง
โดยรวม	3.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.15) โดยทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยสาเหตุของความขัดแย้งระดับปานกลาง คือ องค์ประกอบส่วนบุคคล (3.25) รองลงมาคือ สภาพองค์การ (3.18) และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน (2.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด  
เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล

สาเหตุของความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีบุคลิกลักษณะที่แตกต่าง กัน	22 (8.27)	80 (30.08)	98 (36.84)	35 (13.16)	31 (11.65)	266 (100.00)	3.10 ปานกลาง
วุฒิภาวะทางอารมณ์ (หงุดหงิด ง่าย ซึมโหม) ที่แตกต่างกัน	18 (6.77)	94 (35.34)	120 (45.11)	28 (10.53)	6 (2.26)	266 (100.00)	3.34 ปานกลาง
ระดับความรู้และการศึกษา ที่แตกต่างกัน	17 (6.39)	75 (28.20)	126 (47.37)	38 (14.29)	10 (3.76)	266 (100.00)	3.19 ปานกลาง
สิ่งที่ปฏิบัติในสังคมที่แตกต่าง กัน	20 (7.52)	62 (23.31)	122 (45.86)	55 (20.68)	7 (2.63)	266 (100.00)	3.12 ปานกลาง
การรับรู้ข้อมูลและข่าวสาร ที่แตกต่างกัน	25 (9.40)	75 (28.20)	109 (40.98)	51 (19.17)	6 (2.26)	266 (100.00)	3.23 ปานกลาง
อายุที่แตกต่างกัน	24 (9.02)	71 (26.69)	116 (43.61)	47 (17.67)	8 (3.01)	266 (100.00)	3.21 ปานกลาง
วิธีคิดที่แตกต่างกัน	37 (13.91)	85 (31.95)	87 (32.71)	53 (19.92)	4 (1.50)	266 (100.00)	3.37 ปานกลาง
วิธีการทำงานที่แตกต่างกัน	22 (8.27)	83 (31.20)	118 (44.36)	37 (13.91)	6 (2.26)	266 (100.00)	3.29 ปานกลาง
วิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน	28 (10.53)	70 (26.32)	118 (44.36)	45 (16.92)	5 (1.88)	266 (100.00)	3.27 ปานกลาง
ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน	30 (11.28)	92 (34.59)	99 (37.22)	42 (15.79)	3 (1.13)	266 (100.00)	3.39 ปานกลาง

ตารางที่ 11 แสดงระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด  
เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล (ต่อ)

สาเหตุของความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน	28 (10.53)	83 (31.20)	104 (39.10)	44 (16.54)	7 (2.63)	266 (100.00)	3.30 ปานกลาง
ลักษณะการทำงานที่แตกต่าง กัน	19 (7.14)	73 (27.44)	116 (43.61)	49 (18.42)	9 (3.38)	266 (100.00)	3.17 ปานกลาง
โดยรวม	3.25 ปานกลาง						

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นว่าระดับสาเหตุของความขัดแย้ง ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.25) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีสาเหตุของความขัดแย้ง ระดับปานกลาง คือ ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน (3.39) รองลงมาคือ วิธีคิดที่แตกต่างกัน (3.37) ตามด้วย วุฒิภาวะทางอารมณ์ (หงุดหงิดง่าย จี้โมโห) ที่แตกต่างกัน (3.34) ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน (3.30) วิธีการทำงานที่แตกต่างกัน (3.29) วิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน (3.29) การรับรู้ข้อมูลและข่าวสารที่แตกต่างกัน (3.23) อายุที่แตกต่างกัน (3.21) ระดับความรู้และการศึกษาที่แตกต่างกัน (3.19) ลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน (3.17) สิ่งที่ปฏิบัติในสังคมที่แตกต่างกัน และการมีบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกัน (3.10) ตามลำดับ



ตารางที่ 12 แสดงระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด  
เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพองค์กร

สาเหตุของความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน	20 (7.52)	71 (26.69)	99 (37.22)	52 (19.55)	24 (9.02)	266 (100.00)	3.04 ปานกลาง
การมีมาตรฐานการทำงาน ที่แตกต่างกัน	18 (6.77)	79 (29.70)	100 (37.59)	59 (22.18)	10 (3.76)	266 (100.00)	3.14 ปานกลาง
การกำหนดบทบาทหน้าที่ ของบุคลากรไม่ชัดเจน	23 (8.65)	75 (28.20)	97 (36.47)	52 (19.55)	19 (7.14)	266 (100.00)	3.12 ปานกลาง
การกำหนดโครงสร้างการบริหาร ไม่ชัดเจน	22 (8.27)	80 (30.08)	90 (33.83)	59 (22.18)	15 (5.64)	266 (100.00)	3.13 ปานกลาง
การไม่ได้รับข้อมูลข่าวสาร จากหัวหน้าของตน	17 (6.39)	69 (25.94)	108 (40.60)	54 (20.30)	18 (6.77)	266 (100.00)	3.05 ปานกลาง
ข่าวสารที่ได้รับไม่เพียงพอ ในการทำงาน	18 (6.77)	71 (26.69)	109 (40.98)	58 (21.80)	10 (3.76)	266 (100.00)	3.11 ปานกลาง
ข่าวสารที่ได้รับไม่ชัดเจนทำให้ เข้าใจความหมายไม่ตรงกัน	24 (9.02)	79 (29.70)	108 (40.60)	46 (17.29)	9 (3.38)	266 (100.00)	3.24 ปานกลาง
การใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ไพเราะ ระหว่างกัน	23 (8.65)	88 (33.08)	109 (40.98)	30 (11.28)	16 (6.02)	266 (100.00)	3.27 ปานกลาง
การสื่อสารหลายขั้นตอนทำให้ได้รับข้อมูล ล่าช้า	26 (9.77)	65 (24.44)	133 (50.00)	30 (11.28)	12 (4.51)	266 (100.00)	3.24 ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ทำซ้ำซ้อนกัน เช่นออกคำสั่ง ให้หลายคนปฏิบัติงานเรื่องเดียวกัน	44 (16.54)	75 (28.20)	117 (43.98)	25 (9.40)	5 (1.88)	266 (100.00)	3.48 ปานกลาง
การมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติที่เข้มงวด เกินไป	16 (6.02)	72 (27.07)	129 (48.50)	36 (13.53)	13 (4.89)	266 (100.00)	3.16 ปานกลาง
การให้ความสำคัญของแต่ละงานไม่เท่าเทียม กัน	20 (7.52)	78 (29.32)	126 (47.37)	33 (12.41)	9 (3.38)	266 (100.00)	3.25 ปานกลาง
มีการแข่งขันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้ ได้มาซึ่งตำแหน่งหรือการปรับเงินเดือน	15 (5.64)	62 (23.31)	115 (43.23)	56 (21.05)	18 (6.77)	266 (100.00)	3.00 ปานกลาง
การให้ข้อยกเว้นหรือให้สิทธิพิเศษต่างๆ เฉพาะบุคคลหรือกลุ่ม	26 (9.77)	89 (33.46)	104 (39.10)	33 (12.41)	14 (5.26)	266 (100.00)	3.30 ปานกลาง

ตารางที่ 12 แสดงระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด  
เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพองค์การ(ต่อ)

สาเหตุของความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ขาดการประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารและ ฝ่ายปฏิบัติงาน	25 (9.40)	73 (27.44)	119 (44.74)	34 (12.78)	15 (5.64)	266 (100.00)	3.22 ปานกลาง
โดยรวม	3.18 ปานกลาง						

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อสาเหตุของความขัดแย้ง ด้านสภาพองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.18)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีสาเหตุของความขัดแย้ง ระดับ ปานกลาง คือ ลักษณะของงานที่ทำซ้ำซ้อนกัน เช่นออกคำสั่งให้หลายคนปฏิบัติงานเรื่องเดียวกัน (3.48) รองลงมาคือ การให้ข้อยกเว้นหรือให้สิทธิพิเศษต่างๆ เฉพาะบุคคลหรือกลุ่ม (3.30) การใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ไพเราะระหว่างกัน (3.27) การให้ความสำคัญของแต่ละงานไม่เท่าเทียมกัน (3.25) การสื่อสารหลายขั้นตอนทำให้ได้รับข้อมูลล่าช้า (3.24) ข่าวสารที่ได้รับไม่ชัดเจนทำให้เข้าใจความหมายไม่ตรงกัน (3.24) ขาดการประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงาน (3.22) การมีกฎระเบียบข้อบังคับ ข้อปฏิบัติที่เข้มงวดเกินไป (3.16) การมีมาตรฐานการทำงานที่แตกต่างกัน (3.14) การกำหนดโครงสร้างการบริหารไม่ชัดเจน (3.13) การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไม่ชัดเจน (3.12) ข่าวสารที่ได้รับไม่เพียงพอในการทำงาน (3.11) การไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากหัวหน้าของตน (3.05) การมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (3.04) มีการแข่งขันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่ง (3.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด  
เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ด้านปฏิสัมพันธ์ในงาน

สาเหตุของความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ขาดการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	19 (7.14)	66 (24.81)	120 (45.11)	52 (19.55)	9 (3.38)	266 (100.00)	3.13 ปานกลาง
บุคลากรขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน	15 (5.64)	71 (26.69)	110 (41.35)	60 (22.56)	10 (3.76)	266 (100.00)	3.08 ปานกลาง
ขาดความร่วมมือในการทำงาน	14 (5.26)	62 (23.31)	115 (43.23)	60 (22.56)	15 (5.64)	266 (100.00)	3.00 ปานกลาง
ผู้รับข่าวสารข้อมูลอยู่ในสภาวะอารมณ์ที่ไม่พร้อมรับข่าวสารข้อมูลนั้น	13 (4.89)	44 (16.54)	123 (46.24)	60 (22.56)	26 (9.77)	266 (100.00)	2.84 ปานกลาง
การไม่สามารถแยกกันระหว่างความขัดแย้งเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากกัน	24 (9.02)	68 (25.56)	119 (44.74)	45 (16.92)	10 (3.76)	266 (100.00)	3.19 ปานกลาง
การบิดเบือนข้อมูลข่าวสารทำให้ข้อมูลที่ได้รับไม่ตรงตามความเป็นจริง	21 (7.89)	51 (19.17)	112 (42.11)	45 (16.92)	37 (13.91)	266 (100.00)	2.90 ปานกลาง
การแบ่งพรรคแบ่งพวก	22 (8.27)	60 (22.56)	75 (28.20)	62 (23.31)	47 (17.67)	266 (100.00)	2.80 ปานกลาง
การไม่ให้เกียรติต่อกันตามระบบอาวุโส	14 (5.26)	53 (19.92)	107 (40.23)	65 (24.44)	27 (10.15)	266 (100.00)	2.86 ปานกลาง
การไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	10 (3.76)	51 (19.17)	107 (40.23)	72 (27.07)	26 (9.77)	266 (100.00)	2.80 ปานกลาง
โดยรวม	2.96						ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อสาเหตุของความขัดแย้ง ด้านปฏิสัมพันธ์ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.96)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นต่อสาเหตุของความขัดแย้ง ระดับปานกลาง คือ การไม่สามารถแยกกันระหว่างความขัดแย้งเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากกัน (3.19) ขาดการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (3.13) บุคลากรขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน (3.08) ขาดความร่วมมือในการทำงาน (3.00) การบิดเบือนข้อมูลข่าวสารทำให้ข้อมูลที่ได้รับไม่ตรงตามความเป็นจริง (2.90) การไม่ให้เกิดรติต่อกันตามระบบอาวุโส (2.86) ผู้รับข่าวสารข้อมูลอยู่ในสภาวะอารมณ์ที่ไม่พร้อมรับข่าวสารข้อมูลนั้น (2.84) การแบ่งพรรคแบ่งพวก (2.80) การไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.80) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด

เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม

### ตารางที่ 14 แสดงระดับความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด

เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม

(N=266)

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น แปลผล
การเอาชนะ	2.82	ปานกลาง
การร่วมมือกัน	3.34	ปานกลาง
การประนีประนอม	3.38	ปานกลาง
การหลีกเลี่ยง	3.29	ปานกลาง
การยอมให้	3.54	มาก
โดยรวม	3.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.25) โดยวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ระดับมาก ได้แก่ การยอมให้ (3.54) ส่วนระดับปานกลาง ได้แก่ การประนีประนอม (3.38) การร่วมมือกัน (3.34) การหลีกเลี่ยง (3.29) และการเอาชนะ (2.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงระดับความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วน  
จำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ด้านการเอาชนะ

(N=266)

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร	ระดับการปฏิบัติ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ใช้สิทธิของตนในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	14 (5.26)	79 (29.70)	110 (41.35)	51 (19.17)	12 (4.51)	266 (100.00)	3.12 ปานกลาง
เสนอให้ผู้อื่นยอมรับวิธีการแก้ไขปัญหของท่านเท่านั้น	4 (1.50)	43 (16.17)	129 (48.50)	59 (22.18)	31 (11.65)	266 (100.00)	2.74 ปานกลาง
เชื่อว่าความคิดเห็นของท่านถูกเสมอ	6 (2.26)	45 (16.92)	113 (42.48)	65 (24.44)	37 (13.91)	266 (100.00)	2.69 ปานกลาง
พยายามสั่งการด้วยการออกคำสั่งเสมอ	9 (3.38)	43 (16.17)	90 (33.83)	77 (28.95)	47 (17.67)	266 (100.00)	2.59 ปานกลาง
พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้ผลตามวิถีทางของ	8 (3.01)	47 (17.67)	117 (43.98)	63 (23.68)	31 (11.65)	266 (100.00)	2.77 ปานกลาง
ชี้ให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายมากกว่าความแตกต่างในวิธีการ	17 (6.39)	46 (17.29)	139 (52.26)	52 (19.55)	12 (4.51)	266 (100.00)	3.02 ปานกลาง
คิดว่าความต้องการของผู้ร่วมงานไม่มี ความสำคัญต่อการจัดการกับความขัดแย้ง	8 (3.01)	32 (12.03)	128 (48.12)	73 (27.44)	25 (9.40)	266 (100.00)	2.72 ปานกลาง
ยืนยันให้ดำเนินการตามระเบียบ คำสั่ง เท่านั้น	9 (3.38)	44 (16.54)	140 (52.63)	60 (22.56)	13 (4.89)	266 (100.00)	2.91 ปานกลาง
มักใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการจัดการกับความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยเด็ดขาด	13 (4.89)	43 (16.17)	115 (43.23)	69 (25.94)	26 (9.77)	266 (100.00)	2.80 ปานกลาง
โดยรวม				2.82			ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม มี  
ความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ด้านการเอาชนะ ในระดับ ปานกลาง (2.82)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อวิธีจัดการกับความขัดแย้งด้านการเอาชนะที่มี  
ระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ใช้สิทธิของตนในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

(3.12) รองลงมาคือ เสนอให้ผู้อื่นยอมรับวิธีการแก้ไขปัญหของท่านเท่านั้น (2.74) เชื่อว่าความคิดเห็นของท่านถูกเสมอ (2.69) พยายามสั่งการด้วยการออกคำสั่งเสมอ 2.59 พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้ผลตามวิถีทางของท่าน (2.77) ซึ่งให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายมากกว่าความแตกต่างในวิธีการ (3.02) คิดว่าความต้องการของผู้ร่วมงาน ไม่มีความสำคัญต่อการจัดการกับความขัดแย้ง (2.72) ยืนยันให้ดำเนินการตามระเบียบ คำสั่ง เท่านั้น (2.91) และมักใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยเด็ดขาด (2.80) ตามลำดับ

**ตารางที่ 16 แสดงระดับความคิดเห็นต่อการจัดการกับความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ด้านการร่วมมือกัน**

(N=266)

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร	ระดับการปฏิบัติ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
แสวงหาความช่วยเหลือจากคนอื่นในการแก้ไข ปัญหา	10 (3.76)	68 (25.56)	119 (44.74)	57 (21.43)	12 (4.51)	266 (100.00)	3.03 ปานกลาง
มักร่วมพิจารณาแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น	18 (6.77)	92 (34.59)	107 (40.23)	39 (14.66)	10 (3.76)	266 (100.00)	3.26 ปานกลาง
ให้ผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหา	14 (5.26)	66 (24.81)	128 (48.12)	47 (17.67)	11 (4.14)	266 (100.00)	3.09 ปานกลาง
ส่งเสริมให้คู่กรณีหาทางออกร่วมกัน	31 (11.65)	96 (36.09)	99 (37.22)	33 (12.41)	7 (2.63)	266 (100.00)	3.42 ปานกลาง
พยายามที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นเพื่อหาทางทำ ให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายพึงพอใจ	32 (12.03)	102 (38.35)	88 (33.08)	37 (13.91)	7 (2.63)	266 (100.00)	3.43 ปานกลาง
รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายเพื่อใช้เป็น แนวทางในการจัดการความขัดแย้ง	51 (19.17)	99 (37.22)	83 (31.20)	27 (10.15)	6 (2.26)	266 (100.00)	3.61 มาก
สนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันในการ แก้ไขปัญหา	51 (19.17)	92 (34.59)	84 (31.58)	34 (12.78)	5 (1.88)	266 (100.00)	3.56 มาก
โดยรวม	3.34 ปานกลาง						



จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ด้านการร่วมมือกัน ในระดับ ปานกลาง (3.34)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการร่วมมือกันที่มีระดับการปฏิบัติระดับมาก คือ รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการความขัดแย้ง (3.61) รองลงมาคือ สนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหา (3.56) ระดับปานกลาง ได้แก่ พยายามที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นเพื่อหาทางทำให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายพึงพอใจ (3.43) ส่งเสริมให้คู่กรณีหาทางออกร่วมกัน (3.42) ร่วมพิจารณาแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น (3.26) ให้ผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (3.09) และแสวงหาความช่วยเหลือจากคนอื่นในการแก้ไขปัญหา (3.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงระดับความคิดเห็นต่อการจัดการกับความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ด้านการประนีประนอม

(N=266)

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร	ระดับการปฏิบัติ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเสมอ	20 (7.52)	70 (26.32)	122 (45.86)	37 (13.91)	17 (6.39)	266 (100.00)	3.15 ปานกลาง
พยายามถนอมน้ำใจผู้อื่นเพื่อรักษาสัมพันธภาพไว้	38 (14.29)	89 (33.46)	107 (40.23)	21 (7.89)	11 (4.14)	266 (100.00)	3.46 ปานกลาง
ให้คู่กรณียอมซึ่งกันและกัน	29 (10.90)	96 (36.09)	111 (41.73)	21 (7.89)	9 (3.38)	266 (100.00)	3.43 ปานกลาง
ทำให้คู่กรณีเกิดความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหา	37 (13.91)	88 (33.08)	100 (37.59)	30 (11.28)	11 (4.14)	266 (100.00)	3.41 ปานกลาง
พยายามประสานความสนใจทุกอย่างของผู้อื่นและของเข้าด้วยกัน	25 (9.4)	91 (34.2)	109 (41.0)	32 (12.0)	9 (3.4)	266 (100.0)	3.34 ปานกลาง
คำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นในการเจรจาแก้ปัญหา	20 (7.5)	108 (40.6)	103 (38.7)	27 (10.2)	8 (3.0)	266 (100.0)	3.39 ปานกลาง
ยอมเสียสละบางอย่างเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม	23 (8.6)	113 (42.5)	93 (35.0)	33 (12.4)	4 (1.5)	266 (100.0)	3.44 ปานกลาง
โดยรวม	3.38 ปานกลาง						

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ด้านการประนีประนอม ในระดับ ปานกลาง (3.38)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการประนีประนอมที่มีการปฏิบัติระดับ ปานกลาง คือ พยายามถนอมน้ำใจผู้อื่นเพื่อรักษาสัมพันธภาพไว้ (3.46) รองลงมาคือ ยอมเสียสละบางอย่างเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม (3.44) ให้คู่กรณียอมซึ่งกันและกัน (3.43) ทำให้คู่กรณีเกิดความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหา (3.41) คำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นในการเจรจาแก้ปัญหา (3.39) พยายามประสานความสนใจทุกอย่างของผู้อื่นและของท่านเข้าด้วยกัน (3.34) และ ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเสมอ (3.15) ตามลำดับ



ตารางที่ 18 แสดงระดับความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วน  
จำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ด้านการหลีกเลี่ยง

(N=266)

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร	ระดับการปฏิบัติ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
หลีกเลี่ยงที่จะขัดแย้งกับผู้อื่นเสมอ	65 (24.4)	91 (34.2)	74 (27.8)	30 (11.3)	6 (2.3)	266 (100.0)	3.67 มาก
มักจะเป็นฝ่ายเงียบเฉยเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความคิดของ	32 (12.0)	72 (27.1)	117 (44.0)	34 (12.8)	11 (4.1)	266 (100.0)	3.30 ปานกลาง
โต้เถียงเฉพาะเรื่องที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	35 (13.2)	98 (36.8)	85 (32.0)	39 (14.7)	9 (3.4)	266 (100.0)	3.42 ปานกลาง
เห็นว่าเป็นเรื่องเสียเวลาที่จะไปวิตกกังวลกับความขัดแย้งในองค์กร	18 (6.8)	75 (28.2)	114 (42.9)	42 (15.8)	17 (6.4)	266 (100.0)	3.13 ปานกลาง
เมื่อมีปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรจะหลีกเลี่ยงโดยไม่ข้องเกี่ยวกับการแก้ปัญหา	16 (6.0)	67 (25.2)	130 (48.9)	35 (13.2)	18 (6.8)	266 (100.0)	3.11 ปานกลาง
เมื่อไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน จะหลีกเลี่ยงการติดต่อกับเขาอีกโดยไม่จำเป็น	19 (7.1)	53 (19.9)	145 (54.5)	37 (13.9)	12 (4.5)	266 (100.0)	3.11 ปานกลาง
พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้งกันได้	40 (15.0)	83 (31.2)	97 (36.5)	37 (13.9)	9 (3.4)	266 (100.0)	3.41 ปานกลาง
รู้สึกว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะไปวิตกกังวลกับความขัดแย้งทุกเรื่อง	28 (10.5)	65 (24.4)	123 (46.2)	35 (13.2)	15 (5.6)	266 (100.0)	3.21 ปานกลาง
โดยรวม	3.29 ปานกลาง						

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ด้านการหลีกเลี่ยง ในระดับ ปานกลาง (3.29)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการกับความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง มีการปฏิบัติระดับ มาก คือ หลีกเลี่ยงที่จะขัดแย้งกับผู้อื่นเสมอ (3.67) รองลงมาคือ ระดับปานกลาง โต้เถียงเฉพาะเรื่องที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน (3.42) พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้งกันได้ (3.41) เป็นฝ่ายเงียบเฉยเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่เห็นด้วยกับ

ความคิดของท่าน (3.30) รู้สึกว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะไปติดกั้วลกับความขัดแย้งทุกเรื่อง (3.21) เห็นว่าเป็นเรื่องเสียเวลาที่จะไปติดกั้วลกับความขัดแย้งในองค์กร (3.13) เมื่อท่านไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ท่านจะหลีกเลี่ยงการติดต่อกับเขาอีกโดยไม่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ เมื่อมีปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรท่านจะหลีกเลี่ยงโดยไม่ขอยุ่งเกี่ยวกับการแก้ปัญหานั้น (3.11) ตามลำดับ

**ตารางที่ 19 แสดงระดับความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของพนักงานห้างหุ้นส่วน จำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ด้านการยอมให้**

(N=266)

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร	ระดับการปฏิบัติ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ถ้าเพื่อนร่วมงานชอบทำงานในลักษณะใด ก็จะสามารถสนับสนุนให้เขาทำตามนั้น	36 (13.5)	85 (32.0)	111 (41.7)	27 (10.2)	7 (2.6)	266 (100.0)	3.44 ปานกลาง
ยอมทำตามความต้องการของเพื่อนร่วมงานเพื่อป้องกันการเกิดความขัดแย้ง	32 (12.0)	92 (34.6)	98 (36.8)	33 (12.4)	11 (4.1)	266 (100.0)	3.38 ปานกลาง
เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่มาทำงาน ยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่แทน	36 (13.5)	114 (42.9)	72 (27.1)	32 (12.0)	12 (4.5)	266 (100.0)	3.49 ปานกลาง
เมื่อมีกรณีขัดแย้งกันของเพื่อนร่วมงาน จะรับฟังคู่กรณีด้วยความยุติธรรม	52 (19.5)	117 (44.0)	72 (27.1)	20 (7.5)	5 (1.9)	266 (100.0)	3.72 มาก
ยอมให้เพื่อนร่วมงานทำตามความเห็นของเขาได้ ถ้าทำให้เขาเหล่านั้นมีความสุข	42 (15.8)	97 (36.5)	99 (37.2)	21 (7.9)	7 (2.6)	266 (100.0)	3.55 มาก
ยอมให้ผู้อื่นทำหน้าที่แก้ปัญหาก็	30 (11.3)	94 (35.3)	107 (40.2)	22 (8.3)	13 (4.9)	266 (100.0)	3.40 ปานกลาง
ยินยอมให้ทุกคนในองค์กรสมความปรารถนา	71 (26.7)	105 (39.5)	67 (25.2)	16 (6.0)	7 (2.6)	266 (100.0)	3.82 มาก
โดยรวม				3.54 มาก			

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ด้านการยอมให้ ในระดับ มาก (3.54)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ความคิดเห็นต่อวิธีการกับความขัดแย้งด้านการยอมให้ มีการปฏิบัติระดับมาก คือ ยินยอมให้ทุกคนในองค์กรสมความปรารถนา (3.82) รองลงมาคือ เมื่อมีกรณีขัดแย้งกันของเพื่อนร่วมงาน ท่านจะรับฟังคู่กรณีด้วยความยุติธรรม (3.72) ยอมให้เพื่อนร่วมงานทำตามความเห็นของเขาได้ ถ้าทำให้เขาเหล่านั้นมีความสุข (3.55) ระดับปานกลาง ได้แก่ เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่มาทำงาน ท่านยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่แทน (3.49) ถ้าเพื่อนร่วมงานชอบทำงานในลักษณะใด ท่านก็จะสนับสนุนให้เขาทำตามนั้น (3.44) ยอมให้ผู้อื่นทำหน้าที่แก้ปัญหาก็ (3.40) ยอมทำตามความต้องการของเพื่อนร่วมงานเพื่อป้องกันการเกิดความขัดแย้ง(3.38) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved