

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย

FACTORS RELATED TO CONFLICTS IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, LOEI PROVINCE

จำลองเอกพิศาล จันทะสงเคราะห์¹

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Sergeant Major First Class Pisarn Jandhasongkoa¹

Royal Thai Police

Corresponding Author E-mail: pisarn_jandha@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ประกอบด้วยนายก และปลัด จำนวน 160 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการใช้ตาราง Krejcie and Morgan ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 101 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง 80 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเพื่อการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ ไค-สแควร์ (Chi-square)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ ด้านด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ (2) ความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ที่มี ตำแหน่ง และระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรโดยรวมทั้ง 4 ด้าน แต่ที่มีอายุต่างกัน มีความสัมพันธ์กันกับความขัดแย้งในองค์กร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความขัดแย้ง; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น;

Abstract

The objectives of the research were (1) to study factors related to conflicts in local administrative organizations (LAOs), Loei province, (2) to study the relationship between conflicts in LAOs, Loei province. The samples were local administrators of LAOs, Loei province, accounting for 160 presidents and chief administrators of sub-district administrative

organizations (SAOs), calculated by Krejcie & Morgan's sampling size table; the sampling size of eighty SAOs was calculated from 101 SAOs. The instrument used for data collection was the rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation, and Chi-square.

The research findings were as follows: (1) Factors related to conflicts in LAOs, Loei province, were found to be overall at a high level ($\bar{X} = 4.10$). Separately considered in the descending order, the benefit ($\bar{X} = 4.47$) and the information ($\bar{X} = 4.47$) were found to be at the highest level but the relation ($\bar{X} = 3.89$) was found to be at the lowest level. (2) The conflicts in LAOs, Loei province, from view-points of SAO presidents and chief administrators with different positions and educational levels, were found not to be related to the organizational conflicts of four aspects, but the conflicts from view-points of SAO presidents and chief administrators with different age were found to be related to the whole organizational conflicts of four aspects at a statistically significant level of 0.05.

Keywords: Conflict; Local Administrative Organization;

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนามักจะเกิดขึ้น เมื่อองค์กร หรือบุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายขัดกัน หรือแยกจากกันโดยสิ้นเชิง トラบใดที่มนุษย์เรายังรวมกันอยู่และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงไปได้ ทั้งนี้เพราะความขัดแย้งไม่ได้ทำให้เกิดผลเสียแต่เพียงอย่างเดียว ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ แต่ความขัดแย้งที่มุ่งจะเอาชนะกันจะเป็นด้วยเหตุผล หรือด้วยอารมณ์ก็ตาม จนถึงขั้นตกลงกันไม่ได้ ก็จะก่อให้เกิดความเสียหายตามมาอย่างไม่คาดคิด ความขัดแย้งจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความเครียดในการทำงาน สำหรับความเครียดในการทำงานเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับความขัดแย้งก็สามารถจะลดความเครียดในชีวิตลงไปได้เช่นกัน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำนวน 101 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 23 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 75 แห่ง มีส่วนราชการที่นำนโยบายของฝ่ายบริหารไปปฏิบัติเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน หรือการนำบริการต่าง ๆ ไปสู่ประชาชน ซึ่งในองค์กรมีบุคคลหลายคนมาอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลทั้งหลายต่างคนต่างมาต่างที่ต่างสังคม ต่างสถาบันการศึกษา สิ่งแวดล้อม และพื้นฐานครอบครัวซึ่งแตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านั้นเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง เนื่องจากความแตกต่างกันในการรับรู้ข้อมูลทำให้เข้าใจไปคนละด้าน เป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการของคนในองค์กรแตกต่างกันไป รวมถึงโครงสร้างขององค์กรเป็นปัญหาในด้านกฎระเบียบ บทบาท หน้าที่ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ด้านผลประโยชน์ซึ่งเกิดจากการไม่ได้รับความยุติธรรม โดยรวมถึงด้านความสัมพันธ์ที่เกิดจากปัญหาด้านบุคลิกภาพ พฤติกรรมต่าง ๆ ในอดีตที่เกิดจากค่านิยม คือความเชื่อที่มีมาตั้งแต่ดั้งเดิม ยากที่จะปรับเปลี่ยน ซึ่งความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งเกิดจาก

โครงสร้างอาชีพ และความแตกต่างของคน อันเป็นผลที่เกิดจากการแข่งขัน เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ตลอดจนความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกแห่งทุกที่ ทุกเวลา

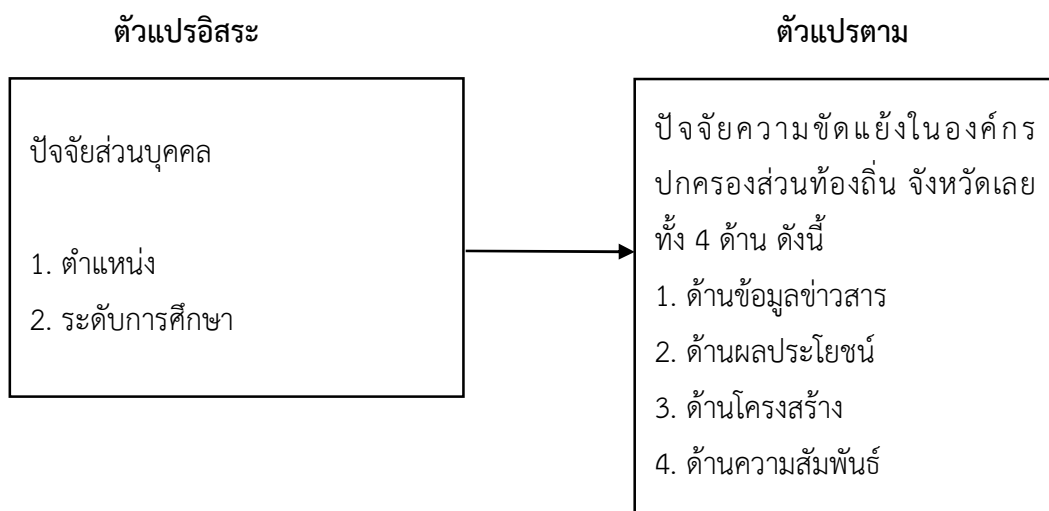
ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกองค์กรมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามมุมมอง ความคิดเห็นและประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ว่าบุคลากรในสังกัดมีความขัดแย้งกันในเรื่องใดบ้าง มากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อหาวิธีลดความขัดแย้งเพื่อให้พนักงานเกิดความรัก ความสามัคคี ร่วมกันทำงานเป็นทีมมากขึ้น และผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือตามนโยบายที่กำหนด เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์เพื่อการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” นี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาได้ดำเนินงานตามประเด็น ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 101 แห่ง โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 80 แห่ง และทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลาก (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด (Close-ended Question) ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านข้อมูลข่าวสารจำนวน 10 ข้อ ด้านผลประโยชน์ จำนวน 10 ข้อ ด้านโครงสร้าง จำนวน 10 ข้อ และด้านความสัมพันธ์ จำนวน 10 ข้อ โดยในการแปลผลข้อมูลผู้วิจัยได้นำมาตรวจวัดแบบ Rating Scale ซึ่งมีเกณฑ์การวัด 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับวัดค่าตัวแปรทั้งหมดได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่สร้างขึ้นจำนวน 40 ข้อโดยกำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นได้นำผลการวัดค่าตัวแปรทั้งหมด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นนำมาแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบส์ท์ ใช้ค่าเฉลี่ยที่มีค่าตั้งแต่ 1.00 – 5.00 โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

$$\frac{\text{Maximum} - \text{Minimum}}{\text{Interval}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

3.68 – 5.00 หมายถึงระดับความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับมาก

2.34 – 3.67 หมายถึงระดับความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำนวน 4 ข้อ

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

ด้านที่	ความขัดแย้งในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านข้อมูลข่าวสาร	4.14	0.41	มาก
2	ด้านผลประโยชน์	4.47	0.30	มาก
3	ด้านโครงสร้าง	3.92	0.30	มาก
4	ด้านความสัมพันธ์	3.89	0.34	มาก
	รวม	4.10	0.21	มาก

จากตาราง พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านผลประโยชน์ รองลงมาคือ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่ง กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

ตำแหน่ง	จำนวนและ ร้อยละ	ระดับความสัมพันธ์			χ^2	Sig.
		น้อย	ปานกลาง	มาก		
นายก	55 (39.57)	0 (0.00)	5 (9.09)	50 (90.91)	3.129	0.077
ปลัด	84 (60.43)	0 (0.00)	2 (2.38)	82 (97.62)		
รวม	139 (100.00)	0 (0.00)	7 (5.04)	132 (94.96)		

จากตาราง พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยสถิติทดสอบ χ^2 พบว่า ตำแหน่งกับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

อายุ	จำนวนและ ร้อยละ	ระดับความสัมพันธ์			χ^2	Sig.
		น้อย	ปานกลาง	มาก		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9 (6.47)	0 (0.00)	1 (11.11)	8 (88.89)	1.987	0.370
ปริญญาตรี	107 (76.98)	0 (0.00)	6 (5.61)	101 (94.39)		
สูงกว่าปริญญาตรี	23 (16.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	23 (100.00)		
รวม	139 (100.00)	0 (0.00)	33 (23.74)	106 (76.26)		

จากตาราง พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยสถิติทดสอบ χ^2 พบว่า ระดับการศึกษากับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานมีความขัดแย้งเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่ม หรือระหว่างกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งด้านข้อมูล เป็นปัญหาของความขัดแย้ง อาจจะมีข้อมูลน้อยไป ข้อมูลมากไป ความแตกต่างในการรับรู้ข้อมูล ด้านผลประโยชน์ที่ทุกคนหวังครอบครอง แต่บางครั้งอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการ ด้านโครงสร้างซึ่งเป็นเรื่องของอำนาจ การแย่งชิงอำนาจ การใช้อำนาจต่าง ๆ และด้านความสัมพันธ์เป็นปัญหาบุคลิกภาพ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความขัดแย้งเป็นปัญหาที่บั่นทอนประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนและการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าขององค์กรของท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐพร กลสิบุตร (2552) ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความขัดแย้งในองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชองฐานิสรา เดชเทวีญ์ดำรง (2551) ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความขัดแย้งในองค์กร : กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด ปิยะสตรี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมทัศนคติของพนักงาน ที่มีความขัดแย้งในองค์กรของห้างหุ้นส่วนจำกัด ปิยะสตรี อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาจะแตกต่างกัน บางคนจบปริญญาตรี บางคนจบต่ำกว่าหรือสูงกว่าปริญญาตรี แต่ทุกคนมีความคิดเห็นในเรื่องของข้อมูลข่าวสาร ผลประโยชน์ต่าง ๆ โครงสร้างการแบ่งงาน การใช้อำนาจหน้าที่ต่าง ๆ กิจกรรมสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันในองค์กร หากเกิดความไม่เข้าใจสงสัยในขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ เกิดความเข้าใจผิด ย่อมเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในระดับมากทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยิ่งยศ จิตรประวัติ ศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี" การศึกษาพบว่า วุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิสรา เดชเทวีญ์ดำรง (2551) ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความขัดแย้งในองค์กร : กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด ปิยะสตรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับทัศนคติต่อความขัดแย้งในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐพร กลสิบุตร (2552) ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มี ระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความขัดแย้งในองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลยควรปรับปรุงและพัฒนาให้ถึงระดับน้อยที่สุด โดยผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ทุกคน ต้องร่วมมือ ร่วมใจกัน ประสานงานด้วยความรอบคอบ งานด้านข้อมูลข่าวสารควรบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นระบบ รวบรวม จัดเก็บ และสามารถสืบค้นข้อมูลต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในเรื่องการรับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างชัดเจน และมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เช่น โทรศัพท์ โทรสาร อย่างเพียงพอ เพื่อช่วยให้ความขัดแย้งในองค์กรลดน้อยลง หรือไม่ให้มีเลย เพื่อความสงบสุข และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าต่อไป

1.2 ด้านผลประโยชน์ พบว่า ความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย อยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลยควรปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้ถึงระดับน้อยที่สุด โดยผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ทุกคน ต้องแบ่งสรรผลประโยชน์ต่าง ๆ อย่างถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจน ความเข้าใจผิด ความขัดแย้งต่าง ๆ จะได้ไม่เกิดขึ้นในองค์กร โดยควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ด้วยความเป็นธรรม ไม่ใช้จ่ายงบประมาณของราชการเพื่อประโยชน์ของส่วนตัวและพวกพ้อง สนับสนุนสวัสดิการอื่น ๆ ในรูปของการจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นเช่น ค่าน้ำมัน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก เป็นต้น ให้เพียงพอ และควรมีการส่งเสริมบุคลากรในด้านการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เพื่อลดความขัดแย้ง และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

1.3 ด้านโครงสร้าง พบว่า ความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ควรปรับปรุงและพัฒนาให้ถึงระดับน้อยที่สุด โดยผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง ต่าง ๆ ของทางราชการให้ถูกต้อง ซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาโครงสร้างการบริหารจัดการต่าง ๆ อย่างรอบคอบ โดยยึดกฎ ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ของทางราชการเป็นหลัก มีการจัดสภาพแวดล้อม โครงสร้างหน้าที่ ให้อำนวยต่อการทำงาน ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและรวดเร็ว ควรมอบหมายงานให้บุคลากรตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ และควรมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ให้ถูกต้องชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ความขัดแย้งก็จะลดน้อยลง

1.4 ด้านความสัมพันธ์ พบว่า ความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลยควรปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้ถึงระดับน้อยที่สุด โดยผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ทุกคน ต้องร่วมแรง

ร่วมใจ สร้างความรักความสามัคคี ให้เกิดขึ้นในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน คอยให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การทำงานจะได้ราบรื่น ไม่มีอุปสรรค ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น โดยผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์บุคลากรทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทุกคนในองค์กรไม่ ก้าวถอยบอบาต อำนาจหน้าที่ของกันและกัน ปรับเปลี่ยนทัศนคติเข้าหากันเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และควรมีการประชุมปรึกษาเรื่องการทำงาน เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อรับทราบอุปสรรค และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อจะได้ช่วยกันแก้ไขได้ทันที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย

องค์ความรู้ที่ได้

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านผลประโยชน์ รองลงมาคือ ด้านด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านด้านความสัมพันธ์ ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่ง และระดับการศึกษากับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยสถิติทดสอบ χ^2 พบว่า ระดับการศึกษากับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เอกสารอ้างอิง

- ชาชีวัฒน์ ศรีแก้ว และคณะ. (2542). *รวมพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- ชาฤทธิ์ ชัยพิสุทธิสกุล. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- ฐานิสรา เดชเทวีธุดำรง. (2551). *ทัศนะของพนักงานที่มีต่อความขัดแย้งในองค์กร : กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด ปิยะสตรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- นัฐพร กสิบุตร. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์. (2551). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัย*, ม.ป.ป.