

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอนาดัว จังหวัดเลย

FACTORS RELATED TO CONFLICT IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, NA DUANG DISTRICT, LOEI PROVINCE

ทัศนีวรรณ แก้วพรหม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

Thatsaneewan Kaewphrom

Department of Local Administration

Corresponding Author E-mail: thatsaneewan.kaew@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย และ (3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย จำนวน 139 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการใช้สูตรของ Taro Yamane ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 2 ประเภท ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเพื่อการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคือ ไค-สแควร์ (Chi-square)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว 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 อำเภอนาดวง จังหวัดเลย ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรโดยรวม ทั้ง 4 ด้าน แต่ที่มีอายุต่างกัน มีความสัมพันธ์กันกับความขัดแย้งในองค์กร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดวง จังหวัดเลย สามารถแยกเป็นด้าน มีรายละเอียดดังนี้ (1) ด้านข้อมูลข่าวสาร คือ ควรบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นระบบ รวบรวม จัดเก็บ และสามารถสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ด้านผลประโยชน์ คือ ควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม (3) ด้านโครงสร้าง คือ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อม โครงสร้างหน้าที่ ให้อำนวยต่อการทำงาน ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและรวดเร็ว(4) ด้านความสัมพันธ์ คือ ควรมีกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์บุคลากรทั้งภายนอกและภายในองค์กร

คำสำคัญ: ปัจจัยที่สัมพันธ์; ความขัดแย้งในองค์กร; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น;

Abstract

The objectives of the research article were (1) to study factors related to any conflict within local administrative organizations, Na Duang District, Loei Province, (2) to study relationship between conflicts in local administrative organizations, Na Duang District, Loei Province, and (3) to study recommendations on factors related to conflicts in local administrative organizations, Na Duang District, Loei Province. The samples of the research were 139 officials and employees local administrative organizations, Na Duang District, Loei Province, selected through Taro Yamane's stratified random sampling formula. The instrument of the research was the five-choice rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis comprised of percentage, mean, standard deviation, and Chi-square.

The findings of the research were as follows:

1) Factors related to conflicts in local administrative organizations, Na Duang District, Loei Province, were found to be overall at a high level ($\bar{X} = 4.10$). Separately considered in the descending order, the aspect with the highest level of mean scores was the benefit ($\bar{X} = 4.47$), followed by the information ($\bar{X} = 4.47$), and the aspect with the lowest mean scores was relationship ($\bar{X} = 3.89$).

2) The conflict in local administrative organizations, Na Duang District, Loei Province, classified by officials' and employees' gender, educational level and income, was found not to be different, but the conflict in local administrative organizations, Na Duang District, Loei Province, classified by those with different age, was found to be different at a statistically significant level of 0.05

3) The recommendations on factors related to conflicts in local administrative organizations, Na Duang District, Loei Province, were as follows: (1) In terms of information, the information should be systematically administrated, collected, stored in order to be effectively retrieved. (2) In terms of benefits, position promotion should fairly considered. (3) In terms of the structure, the internal environment of the organizations, including functional structures, should be managed to support easy-and-quick operational performance. (4) In terms of relationship, activities for coordination of internal and external personnel should be provided.

Keywords: Factor; Conflict; Sub-district Administrative Organization;

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นในระยะที่ผ่านมามีปัญหาและข้อจำกัดหลายประการเป็นอุปสรรคทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัญหาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทและหน้าที่จำกัด และซ้ำซ้อนกับอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนกลางและภูมิภาค ปัญหาการขาดทรัพยากรและรายได้มีจำกัด ปัญหาขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานในท้องถิ่น ปัญหาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมใน

การปกครองตนเองและตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาดังกล่าวนำไปสู่การบริหารงานและจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนจึงไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความเบื่อหน่ายที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติเกี่ยวกับหลักการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาการกระจายอำนาจเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสามารถแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ชาชีวะวัฒน์ ศรีแก้ว และคณะ, 2542: 7 - 8)

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนามักจะเกิดขึ้น เมื่อองค์กร หรือบุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายขัดกัน หรือแยกจากกันโดยสิ้นเชิง ตราบใดที่มนุษย์เรายังรวมกันอยู่และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงไปได้ ทั้งนี้เพราะความขัดแย้งไม่ได้ทำให้เกิดผลเสียแต่เพียงอย่างเดียว ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ แต่ความขัดแย้งที่มุ่งจะเอาชนะกันจะเป็นด้วยเหตุผล หรือด้วยอารมณ์ก็ตามจนถึงขั้นตกลงกันไม่ได้ ก็จะก่อให้เกิดความเสียหายตามมาอย่างไม่คาดคิด ความขัดแย้งจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความเครียดในการทำงาน สำหรับความเครียดในการทำงาน เมื่อบุคคลมีการเรียนรู้วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับความขัดแย้งก็สามารถจะลดความเครียดในชีวิตลงไปได้เช่นกัน (พรนพ พุกกะพันธ์, 2542: 127)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 2 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 3 แห่ง รวม 5 แห่ง มีส่วนราชการที่นำนโยบายของฝ่ายบริหารไปปฏิบัติ จำนวน 212 คน (เทศบาลตำบลนาด่าง, 2555: 3 - 7) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน หรือการนำบริการต่าง ๆ ไปสู่ประชาชน ซึ่งในองค์กรมีบุคคลหลายคนมาอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลทั้งหลายต่างคนต่างมา ต่างที่ต่างสังคม ต่างสถาบันการศึกษา สิ่งแวดล้อม และพื้นฐานครอบครัวซึ่งแตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านั้นเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง เนื่องจากความแตกต่างกันในการรับรู้ข้อมูลทำให้เข้าใจไปคนละด้าน เป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการของคนในองค์กรแตกต่างกันไป รวมถึงโครงสร้างขององค์กรเป็นปัญหาในด้านกฎระเบียบ บทบาท หน้าที่ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ด้านผลประโยชน์ซึ่งเกิดจากการไม่ได้รับความยุติธรรม โดยรวมถึงด้านความสัมพันธ์ที่เกิดจากปัญหาด้านบุคลิกภาพ พฤติกรรมต่าง ๆ

ในอดีตที่เกิดจากค่านิยม คือความเชื่อที่มีมาตั้งแต่ดั้งเดิม ยากที่จะปรับเปลี่ยน ซึ่งความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งเกิดจากโครงสร้างอาชีพ และความแตกต่างของคน อัน เป็นผลที่เกิดจากการแข่งขัน เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ตลอดจนความขัดแย้ง เป็นเรื่องปกติที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกแห่งทุกที่ ทุกเวลา

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าการ ดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกองค์กรมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามมุมมอง ความคิดเห็นและประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงสนใจทำการ วิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัด เลย ว่าบุคลากรในสังกัดมีความขัดแย้งกันในเรื่องใดบ้าง มากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อหาวิธีลดความขัดแย้งเพื่อให้พนักงานเกิดความรัก ความสามัคคี ร่วมกันทำงานเป็นทีมมาก ขึ้น และผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือตาม นโยบายที่กำหนด เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ นาดัว จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความขัดแย้งในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย

สมมติฐานการวิจัย

1. เพศมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ นาดัว จังหวัดเลย
2. อายุมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ นาดัว จังหวัดเลย

3. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย

4. รายได้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้เป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย ทั้ง 5 แห่ง จำนวน 212 คน

2. ด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านข้อมูลข่าวสาร 2. ด้านผลประโยชน์ 3. ด้านโครงสร้าง 4. ด้านความสัมพันธ์

3. ด้านพื้นที่

ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย จำนวน 5 แห่ง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย จำนวน 212 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ เป็นพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย จำนวน 139 คนโดยวิธีการใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ คัดเลือกกลุ่ม

ตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการเจาะจงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนาดัว จังหวัดเลย

รายชื่อ	ประชากร (คน)	วิธีหาสัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เทศบาลตำบลนาดัว	98	$98 \times 139 \div 212$	64
เทศบาลนาดอกคำ	66	$66 \times 139 \div 212$	43
องค์การบริหารส่วนตำบลนาดัว	15	$15 \times 139 \div 212$	10
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด	16	$16 \times 139 \div 212$	11
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสวรรค์	17	$17 \times 139 \div 212$	11
รวม	212		139

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ จำนวน 4 ข้อ

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

คะแนน 5 หมายถึง มีความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับ มาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับ น้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สำหรับวัดค่าตัวแปรทั้งหมดได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่สร้างขึ้นจำนวน 40 ข้อโดยกำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นได้นำผลการวัดค่าตัวแปรทั้งหมด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นนำมาแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ ใช้ค่าเฉลี่ยที่มีค่าตั้งแต่ 1.00 – 5.00 โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึงความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึงความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึงความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

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

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัวง จังหวัดเลย ทั้ง 4 ด้าน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านผลประโยชน์ ด้านโครงสร้าง และด้านความสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และไค-สแควร์ (Chi-square)

3.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัวง จังหวัดเลย จากผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนาดัวง จังหวัดเลย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัวง จังหวัดเลย

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

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนาดัวง จังหวัดเลย โดยภาพรวม

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
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	4.14	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดวง จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ รองลงมาคือ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดวง จังหวัดเลย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดวง จังหวัดเลย ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านผลประโยชน์ ด้านโครงสร้าง และด้านความสัมพันธ์ แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างกับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดวง จังหวัดเลย จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม และรายด้าน

เพศ	จำนวนและร้อยละ	ระดับความสัมพันธ์			χ^2	Sig.
		น้อย	ปานกลาง	มาก		
ชาย	55 (39.57)	0 (0.00)	6 (10.91)	49 (89.09)	0.260	0.610
หญิง	84 (60.43)	0 (0.00)	13 (9.35)	126 (90.65)		
รวม	139 (100.00)	0 (0.00)	13 (9.35)	126 (90.65)		

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดวง จังหวัดเลย

ด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยสถิติทดสอบ χ^2 พบว่าเพศกับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดวง จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

อายุ	จำนวนและร้อยละ	ระดับความสัมพันธ์			χ^2	Sig.
		น้อย	ปานกลาง	มาก		
18 – 25 ปี	22 (15.83)	0 (0.00)	0 (0.00)	22 (100.00)	11.355	0.010*
26 – 35 ปี	59 (42.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	59 (100.00)		
36 – 45 ปี	47 (33.81)	0 (0.00)	5 (10.64)	42 (89.36)		
46 ปีขึ้นไป	11 (7.91)	0 (0.00)	2 (18.18)	9 (81.82)		
รวม	139 (100.00)	0 (0.00)	7 (5.04)	132 (94.96)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดวง จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยสถิติทดสอบ χ^2 พบว่า อายุกับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างกับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัง 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)		

จากตารางที่ 5 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัง จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยสถิติทดสอบ χ^2 พบว่า ระดับการศึกษากับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัง จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

รายได้	จำนวนและ ร้อยละ	ระดับความสัมพันธ์			χ^2	Sig.
		น้อย	ปานกลาง	มาก		
ต่ำกว่า 11,700 บาท	29 (20.86)	0 (0.00)	1 (3.45)	28 (96.55)	2.500	0.475

รายได้	จำนวนและ ร้อยละ	ระดับความสัมพันธ์			χ^2	Sig.
		น้อย	ปานกลาง	มาก		
11,700 – 15,000 บาท	66 (47.48)	0 (0.00)	5 (7.58)	61 (92.42)		
15,001 – 20,000 บาท	27 (19.43)	0 (0.00)	0 (0.00)	27 (100.00)		
20,001 บาทขึ้นไป	17 (12.23)	0 (0.00)	1 (5.88)	16 (94.12)		
รวม	139 (100.00)	0 (0.00)	7 (5.04)	132 (94.96)		

จากตารางที่ 6 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยสถิติทดสอบ χ^2 พบว่า รายได้กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ends Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย ใช้การวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย ด้านข้อมูลข่าวสาร

ลำดับที่	ด้านข้อมูลข่าวสาร	ความถี่
1	ควรมีผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในเรื่องการรับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างชัดเจน	54
2	ควรมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เช่น โทรศัพท์ โทรสาร อย่างเพียงพอ	49
3	ควรบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นระบบ รวบรวม จัดเก็บ และสามารถสืบค้นข้อมูลต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	61

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านข้อมูลข่าวสาร ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ ควรบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นระบบ รวบรวม จัดเก็บ และสามารถสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ควรมีผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในเรื่องการรับ - ส่ง ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างชัดเจน และน้อยที่สุดคือ ควรมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เช่น โทรศัพท์ โทรสาร อย่างเพียงพอ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย

ผลการศึกษา “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย” โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย มีความขัดแย้งเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่ม หรือระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีต้นตอมาจากหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งด้านข้อมูล เป็นปัญหาของความ

ขัดแย้ง อาจจะข้อมูลน้อยไป ข้อมูลมากไป ความแตกต่างในการรับรู้ข้อมูล ด้านผลประโยชน์ที่ทุกคนหวังครอบครอง แต่บางครั้งอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการ ด้านโครงสร้างซึ่งเป็นเรื่องของอำนาจ การแย่งชิงอำนาจ การใช้อำนาจต่าง ๆ และด้านความสัมพันธ์เป็นปัญหาบุคลิกภาพ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความขัดแย้งเป็นปัญหาที่บั่นทอนประสิทธิภาพการให้บริการ ประชาชนและการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ของท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร กสิบุตร (2552) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กรการบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความขัดแย้งในองค์กรการบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย จำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

2.1 จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เพศกับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งเพศหญิง เพศชาย ต่างมีความคิดเห็นที่เหมือนกันหากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมีความคลาดเคลื่อน ไม่ถูกต้อง ผลประโยชน์แบ่งปันไม่ลงตัว โครงสร้างการแบ่งงานกันทำไม่มีความถูกต้องชัดเจน หรือคนในองค์กรไม่มีกิจกรรมสานสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร หากไม่เร่งรีบแก้ไขให้ความขัดแย้งเบาบางลง หรืออาจหายไปในที่สุดย่อมก่อให้เกิดความเสียหายรุนแรงตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ รุณิสรา เดชเทวัญดำรง (2551) ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความขัดแย้งในองค์กร : กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด ปิยะสตรี” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่เพศต่างกัน มีระดับทัศนคติต่อความขัดแย้งในองค์กร ไม่แตกต่าง

2.2 จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน บางคนอายุมากกว่าหรือน้อยกว่า ความคิดเห็น หรือมุมมองต่าง ๆ ทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร ผลประโยชน์ต่าง ๆ โครงสร้างการแบ่งงาน หรือการใช้อำนาจหน้าที่ต่าง ๆ กิจกรรมสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันในองค์กร ต่างมองปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งแตกต่างกันไป บางคนอายุมากกว่าหรือน้อยกว่าอาจมองว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ในขณะที่บางคนอาจมองว่าเป็นเรื่องใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร กลีบบุตร (2552) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐาน

2.3 จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะแตกต่างกัน บางคนจบปริญญาตรี บางคนจบต่ำกว่าหรือสูงกว่าปริญญาตรี แต่ทุกคนมีความคิดเห็นในเรื่องของข้อมูลข่าวสาร ผลประโยชน์ต่าง ๆ โครงสร้างการแบ่งงาน การใช้อำนาจหน้าที่ต่าง ๆ กิจกรรมสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันในองค์กร หากเกิดความไม่เข้าใจ สงสัยในขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ เกิดความเข้าใจผิด ย่อมเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในระดับมากทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร กลีบบุตร ศึกษาเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐาน

2.4 จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างถึงแม้ว่ารายได้ที่ได้รับจะแตกต่างกัน บางคนมีรายได้มาก บางคนมีรายได้น้อย ค่าใช้จ่ายมาก ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ แต่ทุกคนต่างมีความคิดเห็น มีมุมมองที่เหมือนกันคือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรทั้งจากด้านข้อมูลข่าวสาร ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ไม่ลงตัว โครงสร้างการแบ่งงาน การใช้อำนาจหน้าที่ต่าง ๆ กิจกรรมสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันในองค์กร หากเกิดความเข้าใจผิด ไม่มีความรักความสามัคคี ไม่มีความยุติธรรมเกิดขึ้นในองค์กร ย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งในระดับมากทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิสรา เดชเทวัญดำรง (2551) ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความขัดแย้งในองค์กร : กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด ปิยะสตรี” ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับทัศนคติต่อความขัดแย้งในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลยควรปรับปรุงและพัฒนาให้ถึงระดับน้อยที่สุด โดยผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย ทุกคน ต้องร่วมมือ ร่วมใจกัน ประสานงานด้วยความรอบคอบ งานด้านข้อมูลข่าวสารควรบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นระบบ รวบรวม จัดเก็บ และสามารถสืบค้นข้อมูลต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในเรื่องการรับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างชัดเจน และมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เช่น โทรศัพท์ โทรสาร อย่าง

เพียงพอ เพื่อช่วยให้ความขัดแย้งในองค์กรลดน้อยลง หรือไม่ให้มีเลย เพื่อความสงบสุข และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าต่อไป

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

1.3 ด้านโครงสร้าง พบว่า ความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัวง จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัวง จังหวัดเลยควรปรับปรุงและพัฒนาให้ถึงระดับน้อยที่สุด โดยผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัวง จังหวัดเลย ทุกคนต้องปฏิบัติตาม กฎระเบียบ คำสั่ง ต่าง ๆ ของทางราชการให้ถูกต้อง ซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาโครงสร้างการบริหารจัดการต่าง ๆ อย่างรอบคอบ โดยยึดกฎ ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ของทางราชการเป็นหลัก มีการจัดสภาพแวดล้อม โครงสร้างหน้าที่ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและรวดเร็ว ควรมอบหมายงานให้บุคลากรตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ และควรมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ให้ถูกต้องชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ความขัดแย้งก็จะลดน้อยลง

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

แรง ร่วมใจ สร้างความรักความสามัคคี ให้เกิดขึ้นในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงาน คอยให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การทำงานจะได้ราบรื่น ไม่มีอุปสรรค ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น โดยผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ บุคลากรทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทุกคนในองค์กรไม่ก้าวก่ายบทบาท อำนาจหน้าที่ของกันและกัน ปรับเปลี่ยนทัศนคติเข้าหากันเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และควรมีการประชุมปรึกษาเรื่องการทำงาน เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อรับทราบอุปสรรค และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อจะได้ช่วยกันแก้ไขได้ทันท่วงที

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบที่ได้รับจากความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย

องค์ความรู้ที่ได้

จากการศึกษาผู้วิจัยได้องค์ความรู้เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาดัว จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านผลประโยชน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในองค์กร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และได้ข้อเสนอแนะมีรายละเอียดดังนี้ (1) ด้านข้อมูลข่าวสาร คือ ควรบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นระบบ รวบรวม จัดเก็บ และสามารถสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ด้านผลประโยชน์ คือ ควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม (3) ด้านโครงสร้าง คือ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อม โครงสร้างหน้าที่ ให้อำนวยต่อการปฏิบัติงาน ช่วยให้

ทำงานได้สะดวกและรวดเร็ว (4) ด้านความสัมพันธ์ คือ ควรมีกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์บุคลากรทั้งภายนอกและภายในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ชาชีวิวัฒน์ ศรีแก้ว และคณะ. (2542). *รวมพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น*.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

ฐานิสรา เดชเทวีญ์ดำรง. (2551). *ทักษะของพนักงานที่มีต่อความขัดแย้งในองค์กร : กรณีศึกษา*

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ปิยะสตรี. ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

นัฐพร กสิบุตร. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล*

จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

พรนพ พุกกะพันธ์. (2542). *การบริหารความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ : ว.เพ็ชรสกุล.

เทศบาลตำบลนาด้วง. (2555). *แผนพัฒนาตำบลสามปี (พ.ศ. 2555-2557)*. เลข: เทศบาล

ตำบลนาด้วง.