

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการบริหารความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 2 แนวทางบริหารความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 ศึกษาสาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

ในการศึกษาสาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. สาเหตุปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ การดำรงตำแหน่ง

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	85	43.37
หญิง	111	56.63
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
31 – 40 ปี	91	46.43
41 – 50 ปี	86	43.88
51 - 60 ปี	17	8.67
มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	2	1.02
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	68	34.69
มัธยมศึกษาตอนต้น	24	12.24
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	26	13.27
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-	-
ปริญญาตรี	77	39.29
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.51
4. ตำแหน่ง		
คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	16	8.16
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	85	43.37
ข้าราชการและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบล	95	48.47
รวม	196	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 196 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 56.63 และเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 43.37

มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 46.43 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.88 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.67 และอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาคือปริญญาตรีมีมากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 รองลงมาคือ ประถมศึกษา จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.69 การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.51 ตามลำดับ

ทั้งนี้ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหาร ส่วนตำบล จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.47 รองลงมาคือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 43.37 และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16

2. สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัด กำแพงเพชร

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ปรากฏในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ด้านที่	สาเหตุปัญหาความขัดแย้ง (ภาพรวม)	\bar{X}	S.D.	ระดับสาเหตุปัญหา ความขัดแย้ง
1	ด้านบุคลากร	3.45	0.08	ปานกลาง
2	ด้านการเงิน	3.56	0.10	มาก
3	ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.00	0.02	ปานกลาง
4	ด้านการจัดการ	3.66	0.05	มาก
	รวม	3.41	0.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร เมื่อพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับของสาเหตุปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุด คือ ด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือ ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกรายด้าน ปรากฏในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบุคลากร

ข้อ ที่	สาเหตุปัญหาความขัดแย้ง ด้านบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับสาเหตุ ปัญหาความ ขัดแย้ง
1	การสรรหาบุคลากรด้วยระบบคุณธรรม	2.98	0.16	ปานกลาง
2	การสรรหาบุคลากรด้วยระบบอุปถัมภ์	3.01	0.14	ปานกลาง
3	การบรรจุแต่งตั้งโดยการคัดเลือกบุคลากรจากภายในองค์กร	2.01	0.10	น้อย
4	การบรรจุแต่งตั้งโดยการคัดเลือกบุคลากรจากภายนอกองค์กร	3.98	0.23	มาก
5	การส่งบุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.98	0.23	มาก
6	การส่งบุคลากรฝึกอบรมหรือสัมมนา	2.99	0.07	ปานกลาง
7	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.00	0.00	ปานกลาง
8	การโยกย้าย สับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน	3.01	0.07	ปานกลาง
9	การเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.00	0.00	ปานกลาง
10	การเลื่อนตำแหน่ง	4.97	0.26	มากที่สุด
11	การให้เงินตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส)	4.97	0.26	มากที่สุด
12	การลงโทษทางวินัย	3.98	0.23	มาก
13	บุคลิกลักษณะและนิสัยส่วนบุคคล	3.01	0.07	ปานกลาง
รวม		3.45	0.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบุคลากร เมื่อพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การเลื่อนตำแหน่งและการให้เงินตอบแทนพิเศษ (เงิน โบนัส) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) รองลงมา คือการบรรจุแต่งตั้งโดยการคัดเลือกบุคลากรจากภายนอกองค์การส่งบุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการลงโทษทางวินัย มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย คือ การบรรจุแต่งตั้งโดยการคัดเลือกบุคลากรจากภายในองค์กร ($\bar{X} = 2.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการเงิน

ข้อที่	สาเหตุปัญหาความขัดแย้งด้านการเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับสาเหตุปัญหาความขัดแย้ง
1	ความไม่โปร่งใสในการรับเงิน และการปิดบัญชีประจำวัน	2.99	0.07	ปานกลาง
2	ความไม่โปร่งใสในการเก็บรักษาเงิน	2.99	0.10	ปานกลาง
3	ความยุ่งยากในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	3.98	0.16	มาก
4	การรายงานสถานะเงินประจำวันไม่สม่ำเสมอ	3.99	0.14	มาก
5	ความยุ่งยากในการเบิกเงินยืมการส่งคืนเงินยืม	3.99	0.14	มาก
6	ความยุ่งยากในการใช้จ่ายเงินสะสม	3.99	0.10	มาก
7	การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	3.00	0.00	ปานกลาง
รวม		3.56	0.10	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการเงิน เมื่อพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การรายงานสถานะเงินประจำวันไม่สม่ำเสมอ ความยุ่งยากในการเบิกเงินยืมการ

ส่งคืนเงินยืม และความยุ่งยากในการใช้จ่ายเงินสะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$)
 รองลงมา คือ ความยุ่งยากในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$)
 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความไม่โปร่งใสในการรับเงิน
 และการ ปิดบัญชีประจำวัน และความไม่โปร่งใสในการเก็บรักษาเงิน ($\bar{X} = 2.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
 ในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ด้านวัสดุอุปกรณ์

ข้อ ที่	สาเหตุปัญหาความขัดแย้ง ด้านวัสดุอุปกรณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับสาเหตุ ปัญหาความ ขัดแย้ง
1	ความไม่โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีการตกลง ราคา	3.00	0.00	ปานกลาง
2	ความไม่โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีการสอบราคา	3.00	0.00	ปานกลาง
3	ความไม่โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีการประกวด ราคา	3.01	0.07	ปานกลาง
4	การส่งมอบพัสดุโดยวิธีการจัดซื้อไม่เป็นไปตามระเบียบ พัสดุ	2.01	0.10	น้อย
5	การส่งมอบพัสดุโดยวิธีการจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ พัสดุ	2.01	0.10	น้อย
6	การเบิกจ่ายพัสดุไม่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	3.99	0.10	มาก
7	การเก็บรักษาพัสดุไม่ถูกต้อง	2.01	0.10	ปานกลาง
8	การขี้มพัสดุโดยไม่ได้ทำบัญชีควบคุม	3.99	0.07	มาก
9	การตรวจสอบพัสดุประจำปีไม่เป็นปัจจุบัน	3.99	0.07	มาก
10	การจำหน่ายพัสดุไม่เป็นปัจจุบัน	3.00	0.00	ปานกลาง
	รวม	3.00	0.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ด้านวัสดุอุปกรณ์ เมื่อพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่สาเหตุปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การเบิกจ่ายพัสดุไม่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน การยืมพัสดุโดยไม่ได้ทำบัญชีควบคุม และการตรวจสอบพัสดุประจำปีไม่เป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ความไม่โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีการประกวดราคา มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง คือ การส่งมอบพัสดุโดยวิธีการจัดซื้อไม่เป็นไปตามระเบียบพัสดุ การส่งมอบพัสดุโดยวิธีการจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบพัสดุ และการเก็บรักษาพัสดุไม่ถูกต้อง ($\bar{X} = 2.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการจัดการ

ข้อ ที่	สาเหตุปัญหาความขัดแย้ง ด้านการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับสาเหตุ ปัญหาความ ขัดแย้ง
1	ภาวะผู้นำองค์กรแบบเผด็จการ	4.00	0.10	มาก
2	ภาวะผู้นำองค์กรแบบไม่กล้าตัดสินใจ	3.00	0.00	ปานกลาง
3	การสร้างกลยุทธ์ การวางแผนกำหนดเป้าหมายขององค์กร	3.01	0.07	ปานกลาง
4	การแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้าง องค์กร	3.99	0.10	มาก
5	การประสานงาน ติดต่อสื่อสาร	3.00	0.00	ปานกลาง
6	การพิจารณา วินิจฉัย สั่งการที่ผิดพลาด	3.99	0.10	มาก
7	ระดับการมีส่วนร่วมกันในการทำงาน	3.99	0.70	มาก
8	การควบคุมการติดตามประเมินผลการทำงานให้เป็นไปตาม เป้าหมายมากจนเกินไป	3.99	0.10	มาก
9	การควบคุมการติดตามประเมินผลการทำงานให้เป็นไปตาม เป้าหมายหย่อนจนเกินไป	3.99	0.70	มาก
	รวม	3.66	0.05	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการจัดการ เมื่อพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่สาเหตุปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ภาวะผู้นำองค์กรแบบเผด็จการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ การแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กร การพิจารณา วินิจฉัยสั่งการที่ผิดพลาด ระดับการมีส่วนร่วมกันในการทำงาน การควบคุมการติดตามประเมินผลการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายมากเกินไป และการควบคุมการติดตามประเมินผลการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายอ่อนจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำองค์กรแบบไม่กล้าตัดสินใจ และการประสานงาน ติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แนวทางบริหารสาเหตุความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล สรุปได้ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แนวทางบริหารความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

ที่	ข้อความ	ความถี่
1	แนวทางบริหารความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านบุคลากร	
1.1	จัดให้คณะผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ มีการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ตลอดจนเป็นการลดช่องว่างเรื่องการศึกษาระหว่างข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง	17
1.2	การสรรหาบุคลากรต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถมีคุณสมบัติ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	12

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	ความถี่
1.3	มีการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน เพื่อสร้างความรัก ความภักดีต่อองค์กร เช่น การให้เงินตอบแทนพิเศษ เลื่อนขั้น หรือให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่ทั้งนี้ตั้งอยู่บนหลักความสามารถและหลักความยุติธรรม	10
1.4	ข้าราชการประจำไม่ควรฝักใฝ่ทางการเมือง ควรวางตัวเป็นกลาง	9
1.5	การลงโทษพนักงานเจ้าหน้าที่เมื่อมีการกระทำผิด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน ไม่เป็นไปตามใจ ความอคติ ความลำเอียง	9
1.6	บุคลากรต้องรู้จักควบคุมตนเองในทุกสถานการณ์ ควบคุมอารมณ์ จิตใจ ควบคุมการแสดงออก ให้เหมาะสม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันแบบถาวร	8
2	แนวทางบริหารความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการเงิน	
2.1	จัดให้มีผู้รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงินให้เป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนด กรณีที่จำเป็นอาจกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะสำหรับให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน	17
2.2	จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการเงิน	16
2.3	จัดให้มีการตรวจสอบเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีการกำหนดจริยธรรม จรรยาบรรณ ของหน่วยงานให้ทุกฝ่ายถือปฏิบัติ	12
2.4	ต้องมีการสั่งการ พนักงานเจ้าหน้าที่ เรื่องการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอน ระยะเวลาที่กำหนด และระเบียบ กฎหมาย ตลอดจนหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัด	10
2.5	ผู้บังคับบัญชาต้องมีการตรวจสอบ กำกับดูแล การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับหากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อหาทางแก้ไขร่วมกัน	9

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	ความถี่
3	แนวทางบริหารความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านวัสดุอุปกรณ์	
3.1	จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินตามความเหมาะสมและจัดให้มีการอบรมการใช้งานให้กับผู้เกี่ยวข้อง	17
3.2	ควรกำหนดให้หน่วยงานมีแผนการใช้พัสดุล่วงหน้า	15
3.3	มีการจัดทำแผนการจัดซื้อ/จัดจ้าง และพิจารณากำหนดลำดับ ความสำคัญในการจัดหาพัสดุ	12
3.4	จัดสถานที่ติดตั้งและจัดเก็บทรัพย์สินให้เหมาะสมกับประเภทของทรัพย์สิน	10
3.5	ควรมีการนำระบบสารสนเทศด้านการบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมและการจัดการด้านพัสดุ	9
3.6	ต้องมีการควบคุม ตรวจสอบวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพย์สินของท้องถิ่นให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	9
3.7	พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความสัตย์สุจริต มีจรรยาบรรณ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน พกพ้อง และไม่เรียกรับผลประโยชน์อื่นที่มิควรได้	8
4	แนวทางบริหารความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการจัดการ	
4.1	ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและสามารถสร้างความเข้าใจอันดีต่อองค์กรและระหว่างผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ได้	16
4.2	ควรมีการแบ่งงานให้สอดคล้องกับตำแหน่ง ความรับผิดชอบและมีมาตรฐานในการทำงานเหมือนกัน	14
4.3	ควรมีการสร้างบรรยากาศที่ทำงานให้ดี โดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน	10
4.4	ควรทำงานตามลำดับชั้นและสายการบังคับบัญชา	9
4.5	ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและสื่อสารกันในองค์กรให้ชัดเจน และทำถึงเพื่อการเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกัน	8
4.6	ยึดหลักการทำงานด้วยระเบียบกฎหมาย แต่ทั้งนี้สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	8
4.7	สนับสนุน การทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมกันในการทำงาน	7

จากตารางที่ 11 พบว่าแนวทางบริหารความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ทั้งหมด 4 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านบุคลากร มีแนวทางบริหารความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สำคัญ คือ

1. จัดให้คณะผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ มีการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ตลอดจนเป็นการลดช่องว่างเรื่องการศึกษาระหว่างข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง (17)

2. การสรรหาบุคลากรต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (12) 3) มีการสร้างขวัญกำลังใจ ให้พนักงาน เพื่อสร้างความรัก ความภักดีต่อองค์กร เช่น การให้เงินตอบแทนพิเศษ เลื่อนขั้น หรือให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่ทั้งนี้ตั้งอยู่บนหลักความเสมอภาคและหลักความยุติธรรม (10)

ด้านการเงิน มีแนวทางบริหารความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สำคัญ คือ

1. จัดให้มีผู้รับผิดชอบ กำกับดูแล การปฏิบัติงานด้านการเงินให้เป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนด กรณีที่จำเป็นอาจกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติโดยเฉพาะสำหรับให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน (17)

2. จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้และจัดหาคู่มือการปฏิบัติงานด้านการเงิน (16)

3. จัดให้มีการตรวจสอบเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีการกำหนดจริยธรรม จรรยาบรรณ ของหน่วยงานให้ทุกฝ่ายถือปฏิบัติ (12)

ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีแนวทางบริหารความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สำคัญคือ

1. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินตามความเหมาะสมและจัดให้มีการอบรม การใช้งานให้กับผู้เกี่ยวข้อง (17)

2. ควรกำหนดให้หน่วยงานมีแผนการใช้พัสดุล่วงหน้า (15) 3) มีการจัดทำแผน

การจัดซื้อ/จัดจ้าง และพิจารณากำหนดลำดับ ความสำคัญในการจัดหาพัสดุ (12)

ด้านการจัดการ มีแนวทางบริหารความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สำคัญ คือ

1. ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและสามารถสร้างความเข้าใจอันดีต่อองค์กรและระหว่างผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ ได้ (16)

2. ควรมีการแบ่งงานให้สอดคล้องกับตำแหน่ง ความรับผิดชอบและมีมาตรฐานในการทำงานแนวเดียวกัน (14)

3. ควรมีการสร้างบรรยากาศที่ทำงานให้ดี โดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน (10)