

นนท์ นนท์พยอม. 2545. *การศึกษาความขัดแย้งเกี่ยวกับการกระจายอำนาจด้านการศึกษา* สื่องค์การบริหารส่วนตำบล (ศึกษารณณ์ : กิ่งอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น). รายงานการศึกษาศิระปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. [ISBN 974-367-423-3]

คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาศิระ : รศ.ประสิทธิ์ คุญรัตน์, ผศ.วีระศักดิ์ จารุชัยนวัฒน์

บทคัดย่อ

การศึกษาศิระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะของความขัดแย้ง (2) ปัจจัยของความขัดแย้ง (3) สาเหตุของความขัดแย้ง (4) แนวคิดต่อกลยุทธ์ในการบริหารความขัดแย้ง (5) ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ปัญหาความขัดแย้ง เกี่ยวกับการกระจายอำนาจด้านการศึกษา สื่องค์การบริหารส่วนตำบลในกิ่งอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กิ่งอำเภอโคกโพธิ์ไชย ประธานบริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตกิ่งอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น จำนวน 280 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS / for Windows เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะของความขัดแย้ง

1.1 การบริหารด้านนโยบาย สิ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุดคือ การไม่เข้าใจในหลักการแนวปฏิบัติของนโยบายอย่างชัดเจน

1.2 การบริหารด้านการประสานงาน สิ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุดคือ การขาดการประสานงานที่ติดต่อกันของทั้งสององค์กร

2. ปัจจัยของความขัดแย้ง

2.1 ด้านความพร้อมของสังคมและบุคคล สิ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุดคือ ความไม่พร้อมในด้านจำนวนของบุคลากรประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 ด้านการยอมรับของสังคมและบุคคล สิ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุดคือ คุณวุฒิ และฐานะความเป็นอยู่ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 ปัจจัยจากข้อมูล ข่าวสาร สิ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุดคือ การไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง

2.4 ปัจจัยจากผลประโยชน์ สิ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุดคือ การแบ่งงานที่ไม่ชัดเจน

3. สาเหตุของความขัดแย้ง สิ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุดคือ ความไม่พร้อมในด้านทีมงาน และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. แนวคิดต่อกลยุทธ์ในการบริหารความขัดแย้ง

แนวคิดต่อกลยุทธ์ในการบริหารความขัดแย้ง ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ แนวคิดต่อกลยุทธ์ในการบริหารความขัดแย้งแบบชนะ - ชนะ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.88 รองลงมาคือแนวคิดต่อกลยุทธ์ในการบริหารความขัดแย้งแบบแพ้ - แพ้ มีค่าเฉลี่ย 3.99 และแนวคิดต่อกลยุทธ์ในการบริหารความขัดแย้งแบบแพ้ - ชนะ มีค่าเฉลี่ย 3.17

5. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
- 5.1 การบริหารด้านนโยบาย เห็นควรมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การลดความขัดแย้ง
- 5.2 การบริหารด้านการประสานงาน เห็นควรมีการกำหนดหลักการ ตลอดทั้งวิธีการประสานงานร่วมกัน
- 5.3 ด้านความพร้อมของสังคมและบุคคล เห็นควรกำหนดความพร้อมด้านคุณวุฒิของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล ให้สูงขึ้น
- 5.4 ด้านการยอมรับของสังคมและบุคคล เห็นควรกำหนดบทบาท หน้าที่ ของทั้งสองหน่วยงานให้ชัดเจน
- 5.5 ด้านข้อมูล ข่าวสาร เห็นควรจัดระบบข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 5.6 ด้านผลประโยชน์ เห็นควรมีการแบ่งอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ไม่คลุมเครือ
- 5.7 ด้านแนวคิดต่อกลยุทธ์ในการบริหารความขัดแย้งแบบแพ้ - ชนะ เห็นว่า ควรมีการพิจารณาพิจารณาว่าใครได้อะไรจากการถ่ายโอนอำนาจในครั้งนี้
- 5.8 ด้านแนวคิดต่อกลยุทธ์ในการบริหารความขัดแย้งแบบแพ้ - แพ้ เห็นว่า งานในหน้าที่ และอำนาจในหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้คงไว้ไม่ยุ่งเกี่ยวกับ
- 5.9 ด้านแนวคิดต่อกลยุทธ์ในการบริหารความขัดแย้งแบบชนะ - ชนะ เห็นว่า ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตร่วมกันของทั้งสององค์กร

Non Nonpayorn. 2002. *A Study of Conflict Concerning Education Decentralization to Tambon Administration Organization : A Case Study in Khokphochai Sub – District, Khon Kaen Province*. An Independent Study Report for the Master of Arts in Development Administration, Graduate School, Khon Kaen University. [ISBN 974-367-423-3]

Independent Study Advisory Committee : Assoc. Prof. Prasit Kunurat,
Assoc. Prof. Weerasak Jaruchainiwat

Abstract

The objectives of this research were to study 1) types of conflict; 2) factors of conflict; 3) causes of conflict; 4) concepts toward strategy in administering conflict; and 5) suggestions and guidelines for solving conflict concerning education decentralization to Tambon Administration Organization (TAO) in Khokphochai sub – district, Khon Kaen province.

The sample group for this study consisted of 280 school administrators, teachers under Primary Education Office, administrative chiefs and TAO members in Khokphochai sub – district, Khon Kaen province. Questionnaires were used for collecting data, which were analyzed by the SPSS/PC for Windows program for percentage, mean and standard deviation.

The results of the study

1. Types of conflict :

1.1 Policy administration – what caused the most conflict was no understanding of clear policy practice.

1.2 Coordination administration – what caused the most conflict was a lack of good coordination between two sectors.

2. Factors of conflict :

2.1 Social readiness and personnel – what caused the most conflict was no readiness in the number of personnel at Tambon Administration Organization.

2.2 Social acceptance and personnel – what caused the most conflict was qualifications and social status of TAO members.

2.3 Factors from information – what caused the most conflict was no receiving of information continuously.

2.4 Factors from benefit – what caused the most conflict was no clear work distribution.

3. Causes of conflict : what caused the most conflict was no readiness o teamwork and TAO work administration.

4. Concepts toward strategy in administering conflict :

Concerning this issue, what the questionnaire respondents gave the most importance to was those of win-win with a mean of 4.88, followed by those of lose -- lose with a mean of 3.99 and those of lose -- win with a mean of 3.17.

5. Suggestions and guidelines for solving conflict :

5.1 Policy administration -- the learning process should be created to reduce conflict.

5.2 Coordination administration -- principles as well as coordinating methods should be designed.

5.3 Social readiness and personnel -- qualifications of TAO leaders should be more highly designed.

5.4 Social acceptance and personnel -- roles and duties of two sectors should be designed.

5.5 Information -- database and information should be organized to facilitate joint -- performances.

5.6 Benefit -- decentralization of responsibilities should be clearly carried out.

5.7 Concepts toward strategy in administering conflict of lose -- win type -- public bearings should be held to find out who will gain what from such power transfer.

5.8 Concepts toward strategy in administering conflict of lose -- lose type -- work and authority in each sector should not interfere with one another.

5.9 Concepts toward strategy in administering conflict of win -- win type -- reinforcement of life quality between the two sectors should be jointly done.