

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาออกเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย
4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย
5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย
6. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย
7. ผลการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>3. ตำแหน่ง</b>		
- นายกเทศมนตรี	17	7.30
- รองนายกเทศมนตรี	34	14.70
- ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	17	7.30
- เลขานุการนายกเทศมนตรี	17	7.30
- ปลัดเทศบาล	17	7.30
- หัวหน้ากอง	72	31.10
- หัวหน้าฝ่าย	58	25.00
รวม	232	100.00
<b>4 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง (ปี)</b>		
- 1-4 ปี	159	68.50
- 5-8 ปี	38	16.40
- 9 ปี ขึ้นไป	35	15.10
รวม	232	100.00
<b>5. วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	27.20
- ปริญญาตรี	154	66.40
- ปริญญาโท	15	6.50
รวม	232	100.00
<b>6. ขนาดของเทศบาล</b>		
- ขนาดเล็ก	136	58.60
- ขนาดกลาง	79	34.10
- ขนาดใหญ่	17	7.30
รวม	232	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกออกได้ดังนี้ เพศ ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.60 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.20 ตำแหน่ง ส่วนใหญ่คือ ตำแหน่งหัวหน้ากอง คิดเป็นร้อยละ 31.10 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่ 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.50 การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.40 ขนาดของเทศบาลพบว่า เป็นเทศบาลขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 58.60

### 3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย โดยใช้ร้อยละ และค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบกับเกณฑ์ต่อไปนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	ปัจจัยนี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุด
3.41 - 4.20	ปัจจัยนี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งมาก
2.61 - 3.40	ปัจจัยนี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งปานกลาง
1.81 - 2.60	ปัจจัยนี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งน้อย
1.00 - 1.80	ปัจจัยนี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 3  
 ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิด  
 ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาล รายด้าน	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ปัจจัยที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ	3.61	0.77	มาก	1
2. ปัจจัยที่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกัน	3.46	1.19	มาก	2
3. ปัจจัยที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง	3.45	1.13	มาก	3

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง  
 ระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย แยกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่ม  
 ตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยที่เกิดจาก  
 ความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ มีค่าเฉลี่ย 3.61 ปัจจัยที่เกิดจาก  
 ผลประโยชน์ขัดกัน มีค่าเฉลี่ย 3.46 และปัจจัยที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง มีค่าเฉลี่ย 3.45

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน แสดงในตารางที่ 4  
 ตารางที่ 4 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้  
 เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายข้อ  
 1. ปัจจัยที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการ การเมืองกับพนักงานเทศบาล รายข้อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
1. ปัจจัยที่เกิดจากความแตกต่างด้าน เป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ	29.30	33.22	24.54	8.37	4.56	3.61	0.77
1.1 การมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน เช่น นักการเมืองมีเป้าหมายเพื่อ ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนโดยไม่คำนึงถึงข้อ กฎหมาย ส่วนพนักงานฯ มีเป้าหมาย ต้องปฏิบัติงานตามกรอบที่กฎหมาย กำหนด เป็นต้น	43.10	34.10	15.90	5.20	1.70	4.11	0.97
1.2 การมีทัศนคติที่แตกต่างกัน เช่น นักการเมือง ต้องการความ รวดเร็วในการปฏิบัติงาน ส่วน พนักงานฯ ต้องการ ความรัดกุมเพื่อ ป้องกันความผิดพลาด เป็นต้น	37.50	38.40	15.90	6.00	2.20	4.03	0.99
1.3 การก้าวข้ามบทบาทอำนาจ หน้าที่ของกันและกัน	26.70	30.20	33.60	3.90	5.60	3.71	1.12

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการ การเมืองกับพนักงานเทศบาล รายข้อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
1.4 การกระทำของฝ่ายหนึ่งไป ขัดขวาง เป้าหมาย หรือสกัดกั้นการ กระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง	18.50	33.20	26.70	15.53	6.00	3.43	1.14
1.5 การไม่ให้เกียรติกัน การ ระแวงไม่ไว้ใจไม่เคารพซึ่งกัน และกัน	20.70	30.20	30.60	11.20	7.30	3.46	1.15

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่าง  
ข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายข้อ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าในด้าน 1. ปัจจัยที่เกิดจากความแตกต่างด้าน  
เป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยเรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน เช่นนักการเมืองมีเป้าหมายเพื่อ  
ตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่คำนึงถึงข้อกฎหมาย ส่วนพนักงานฯ มีเป้าหมาย  
ต้องปฏิบัติงานตามกรอบที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.11 การมีทัศนคติที่แตกต่างกัน  
เช่น นักการเมือง ต้องการความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ส่วนพนักงานฯ ต้องการ ความรัดกุม  
เพื่อป้องกันความผิดพลาด เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.03 การก้าวทาบบทบาทอำนาจหน้าที่ของกันและ  
กัน มีค่าเฉลี่ย 3.71 การไม่ให้ เกียรติกัน การระแวงไม่ไว้ใจไม่เคารพซึ่งและกัน มีค่าเฉลี่ย  
3.46 และการกระทำของฝ่ายหนึ่งไปขัดขวางเป้าหมาย หรือสกัดกั้นการกระทำของ อีกฝ่ายหนึ่ง  
มีค่าเฉลี่ย 3.43

ตารางที่ 5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายข้อ

2. ปัจจัยที่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาล รายข้อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
2. ปัจจัยที่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกัน	22.34	27.48	26.04	17.42	6.72	3.46	1.19
2.1 การจัดสรรผลประโยชน์ที่ไม่เท่าเทียมกัน เช่น ฝ่ายหนึ่งได้รับผลประโยชน์ มากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้น	19.80	29.70	29.70	13.40	7.30	3.41	1.16
2.2 การขัดขวางผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เช่น การไม่อนุมัติงบประมาณ หรือการไม่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น	14.70	30.60	33.20	13.80	7.80	3.31	1.11
2.3 การกำหนดนโยบายที่มีลักษณะฝ่าฝืน กฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติ อาจนำมาซึ่งการขัดผลประโยชน์กัน	16.40	25.00	31.50	19.80	7.30	3.23	1.16
2.4 การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง	31.10	28.40	15.10	20.70	4.70	3.60	1.25
2.5 การใช้จ่ายงบประมาณราชการแอบแฝง ซ่อนเร้นเพื่อผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง	29.70	23.70	20.70	19.40	6.50	3.51	1.28

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายข้อ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าในด้าน 2. ปัจจัยที่เกิดจากผลประโยชน์ ขัดกันกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง มีค่าเฉลี่ย 3.60 การใช้จ่ายงบประมาณราชการแอบแฝง ซ่อนเร้น เพื่อผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง มีค่าเฉลี่ย 3.51 และการจัดสรรผลประโยชน์ที่ไม่เท่าเทียมกัน เช่น ฝ่ายหนึ่งได้รับผลประโยชน์มากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.41 กลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือการจัดขวงผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เช่น การไม่อนุมัติงบประมาณ หรือการไม่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.31 และการกำหนดนโยบายที่มีลักษณะฝ่าฝืน กฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติ อาจนำมาซึ่งการขัดผลประโยชน์กัน มีค่าเฉลี่ย 3.23

ตารางที่ 6 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายข้อ 3. ปัจจัยที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาล รายข้อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
3. ปัจจัยที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง	22.42	28.70	22.42	18.62	7.86	3.45	1.13
3.1 การใช้อำนาจบีบบังคับพนักงานฯ ให้ปฏิบัติตามเพื่อผลประโยชน์ทางการเมือง	26.70	25.90	22.00	15.90	9.50	3.44	1.29



ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการ การเมืองกับพนักงานเทศบาล รายข้อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
3.2 การใช้อำนาจสั่งการให้ พนักงานฯ ปฏิบัติโดยไม่มีกฎหมาย ระเบียบรองรับหรือนอกเหนือ ประเพณีปฏิบัติ	16.80	29.70	23.30	21.60	8.60	3.25	1.21
3.3 การใช้อำนาจหน้าที่เอื้อ ประโยชน์ให้ ตนเองและพวกพ้อง	22.00	28.40	20.70	23.70	5.20	3.38	1.21
3.4 การใช้อำนาจหน้าที่ก้าวก่าย อำนาจหน้าที่ ซึ่งกันและกัน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	26.30	30.20	17.20	18.50	7.80	3.49	1.27
3.5 การใช้อำนาจขู่บังคับ พนักงานฯ เช่น ข่มขู่ว่าจะย้ายหรือ ลงโทษทางวินัย เป็นต้น	20.30	29.30	28.90	13.40	8.20	3.40	1.19

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง  
ระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายข้อ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าในด้าน 3. ปัจจัยที่เกิดจากการใช้อำนาจทาง  
การเมือง กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป  
หาน้อย คือ การใช้อำนาจหน้าที่ก้าวก่ายอำนาจหน้าที่ซึ่งกันและกัน เช่นการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น  
มีค่าเฉลี่ย 3.49 การใช้อำนาจขู่บังคับพนักงานฯ ให้ปฏิบัติตามเพื่อผลประโยชน์ทางการเมือง  
มีค่าเฉลี่ย 3.44 กลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นด้วยในระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป  
หาน้อยคือการใช้อำนาจขู่บังคับพนักงานฯ เช่น ข่มขู่ว่าจะย้ายหรือลงโทษทางวินัย เป็นต้น

มีค่าเฉลี่ย 3.40 การใช้อำนาจหน้าที่เอื้อประโยชน์ให้ ตนเองและพวกพ้อง มีค่าเฉลี่ย 3.38 และ การใช้อำนาจสั่งการให้พนักงานฯ ปฏิบัติโดยไม่มีกฎหมายระเบียบรองรับหรือนอกเหนือประเพณีปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.25

#### 4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 7 ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 7 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ผลกระทบที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ	3.73	1.07	มาก	2
2. ผลกระทบที่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกัน	3.69	0.93	มาก	3
3. ผลกระทบที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง	3.82	0.89	มาก	1

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย แยกเป็นรายด้าน กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผลกระทบที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง มีค่าเฉลี่ย 3.82 ผลกระทบที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ มีค่าเฉลี่ย 3.73 และผลกระทบที่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกัน มีค่าเฉลี่ย 3.69

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน แสดงในตารางที่ 8  
 ตารางที่ 8 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่  
 ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายข้อ  
 1. ผลกระทบที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของ ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการ การเมืองกับพนักงานเทศบาลใน จังหวัดหนองคาย รายข้อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
1. ผลกระทบที่เกิดจากความแตกต่าง ด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ	22.92	41.20	21.20	10.78	3.86	3.73	1.07
1.1 การมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุผลตาม เป้าหมาย	18.50	44.40	22.00	13.80	1.30	3.65	0.98
1.2 การมีทัศนคติที่แตกต่างกันทำ ให้เกิดความตึงเครียดระหว่าง ข้าราชการการเมืองกับพนักงาน เทศบาล เพราะทั้งสองฝ่ายมีความ คาดหวังในลักษณะที่สวนทางกัน	23.70	38.80	26.30	6.90	4.30	3.71	1.04
1.3 การก้าวก้าวบทบาทอำนาจ หน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความ อึดอัดใจเมื่อเกิดความผิดพลาดบุคคล จะโยนความรับผิดชอบ	26.30	40.90	19.40	9.10	4.30	3.79	1.07

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของ ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการ การเมืองกับพนักงานเทศบาลใน จังหวัดหนองคาย รายข้อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
1.4 การขัดขวางเป้าหมายกันทำให้เป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ไม่บรรลุผลทำให้เกิดความเครียด สุขภาพจิตเสีย	20.70	43.10	19.80	11.60	4.70	3.63	1.08
1.5 การไม่ให้เกียรติกัน การระแวงไม่ไว้ใจกัน และไม่เคารพ ซึ่งกันและกัน	25.40	38.80	18.50	12.50	4.70	3.68	1.13

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายข้อ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าในด้าน 1. ผลกระทบที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การก้าวข้ามบทบาทอำนาจหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความอึดอัดใจเมื่อเกิดความผิดพลาดบุคคลจะโยนความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.79 การมีทัศนคติที่แตกต่างกันทำให้เกิดความตึงเครียดระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาล เพราะทั้งสองฝ่ายมีความคาดหวังในลักษณะที่สวนทางกัน มีค่าเฉลี่ย 3.71 การไม่ให้เกียรติกัน การระแวงไม่ไว้ใจกันและไม่เคารพซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 3.68 การมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.65 และการขัดขวางเป้าหมายกัน ทำให้เป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ไม่บรรลุผลทำให้เกิดความเครียด สุขภาพจิตเสีย มีค่าเฉลี่ย 3.63

ตารางที่ 9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายข้อ

2. ผลกระทบที่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของ ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการ การเมืองกับพนักงานเทศบาลใน จังหวัดหนองคาย รายข้อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
2. ผลกระทบที่เกิดจากผลประโยชน์ ขัดกัน	24.94	38.90	20.60	9.84	4.90	3.96	0.93
2.1 การจัดสรรผลประโยชน์ไม่ เท่าเทียมกันทำให้เกิดการแบ่งพรรค แบ่งพวกต่างฝ่ายจะคำนึงประโยชน์ เฉพาะส่วนตนทำลายความสามัคคี ของกลุ่ม	20.30	42.70	26.30	5.20	5.60	3.67	1.03
2.2 การขัดขวางผลประโยชน์กัน ทำให้ขวัญ และกำลังใจลดลงส่งผล กระทบต่อประสิทธิภาพของงาน	23.30	42.20	22.40	8.60	3.40	3.72	1.02
2.3 การกำหนดนโยบายที่มี ลักษณะฝ่าฝืนกฎหมายและระเบียบ ปฏิบัติทำให้พนักงานไม่สนอง นโยบาย	24.10	35.80	20.70	13.40	6.00	3.59	1.17
2.4 การใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิ ชอบทำให้น่าไปสู่การทุจริต คอร์รัปชันประชาชนมองการเมือง ท้องถิ่นในเชิงลบ	28.40	34.50	20.70	10.80	5.60	3.69	1.16
2.5 การใช้จ่ายงบประมาณ โดยมิชอบ ทำให้น่าไปสู่การ ตรวจสอบของกลุ่มขัดแย้ง	27.60	39.20	18.10	11.20	3.90	3.75	1.10

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายชื่อ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายชื่อพบว่าในด้านที่ 2. ผลกระทบที่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกัน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การใช้จ่ายงบประมาณโดยมิชอบ ทำให้นำไปสู่การตรวจสอบของคู่ขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ย 3.75 การขัดขวางผลประโยชน์กันทำให้ขวัญ และกำลังใจลดลงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานมีค่าเฉลี่ย 3.72 การใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบทำให้นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันประชาชนมองการเมืองท้องถิ่นในเชิงลบ มีค่าเฉลี่ย 3.69 การจัดสรรผลประโยชน์ไม่เท่าเทียมกันทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกต่างฝ่ายจะคำนึงประโยชน์เฉพาะส่วนตนทำลายความสามัคคีของกลุ่ม มีค่าเฉลี่ย 3.67 และข้อ 2.3 การกำหนดนโยบายที่มีลักษณะฝ่าฝืน กฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติ ทำให้พนักงานฯ ไม่สนองนโยบาย มีค่าเฉลี่ย 3.59

ตารางที่ 10 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายชื่อ

### 3. ผลกระทบที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายชื่อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
3. ผลกระทบที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง	27.34	44.38	15.68	8.54	4.04	3.82	0.89
3.1 การบีบบังคับควบคุมที่เข้มงวดยอมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการระมัดระวังตนเองมากขึ้นเพื่อป้องกันความผิดพลาด	29.30	42.70	15.50	8.60	3.90	3.85	1.06

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของ ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการ การเมืองกับพนักงานเทศบาลใน จังหวัดหนองคาย รายชื่อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
3.2 การใช้อำนาจอย่างไม่เป็น ธรรมทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือจาก ผู้ปฏิบัติ	24.60	49.10	13.80	7.80	4.70	3.81	1.04
3.3 การใช้อำนาจโดยมิชอบ ทำ ให้ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้มีอำนาจ น้อยกว่าขาดความคิดริเริ่มคู่ขัดแย้ง ต่างก็ไม่ให้ความร่วมมือในการ ทำงาน	25.00	41.80	18.10	11.20	3.90	3.73	1.08
3.4 การก้าวถ่างหน้าที่กันทำให้ เกิดการเกี่ยงงานกันพนักงานฯ จะ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ มอบหมาย	24.60	49.10	15.10	6.90	4.30	3.83	1.02
3.5 การใช้อำนาจขู่บังคับทำให้มี ความรู้สึกคับข้องใจที่อาจนำไปสู่ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	33.20	39.20	15.90	8.20	3.40	3.91	1.06

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่าง  
ข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายชื่อ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายชื่อพบว่าในด้าน 3. ผลกระทบที่เกิดจากการใช้  
อำนาจทางการเมือง กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา  
น้อยคือ การใช้อำนาจขู่บังคับทำให้มีความรู้สึกคับข้องใจที่อาจนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ลดลง มีค่าเฉลี่ย 3.91 การบีบบังคับควบคุมที่เข้มงวดยอมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการระมัดระวังตนเองมากขึ้นเพื่อป้องกันความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ย 3.85 การก้าวร้าวหน้าที่กันทำให้เกิดการเกี่ยงงานกันพนักงานฯ จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.83 การใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรมทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.81 และการใช้อำนาจโดยมิชอบ ทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้มีอำนาจน้อยกว่าขาดความคิดริเริ่ม คู่ขัดแย้งต่างก็ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.73

## 5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย

5.1 การเปรียบเทียบด้านปัจจัยที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ

ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย ด้านปัจจัยที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	t	df	sig
1. ข้าราชการการเมือง	3.45	0.72	2.41	230	0.01*
2. พนักงานเทศบาล	3.70	0.78			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย ด้านปัจจัยที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ พบว่าข้าราชการการเมืองและพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย



กลุ่มพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมากกว่ากลุ่มข้าราชการการเมือง

#### 5.2 การเปรียบเทียบด้านปัจจัยที่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกัน

ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย ด้านปัจจัยที่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกัน

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	t	df	sig
1. ข้าราชการการเมือง	3.20	0.98	2.38	230	.02*
2. พนักงานเทศบาล	3.59	1.29			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย ด้านปัจจัยที่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกันพบว่าข้าราชการการเมืองและพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยกว่าปัจจัยที่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกัน ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมากกว่ากลุ่มข้าราชการการเมือง

5.3 การเปรียบเทียบด้านปัจจัยที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง  
ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย การเปรียบเทียบด้านปัจจัยที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	t	df	sig
1. ข้าราชการการเมือง	3.23	1.21	2.2	230	.03
2. พนักงานเทศบาล	3.57	1.07			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย ด้านปัจจัยที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมืองพบว่าข้าราชการการเมืองและพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมากกว่ากลุ่มข้าราชการการเมือง

6. การเปรียบเทียบด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่าง  
ข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย

6.1 การเปรียบเทียบด้านผลกระทบที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่  
ทัศนคติ

ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย การเปรียบเทียบที่เกิดจากด้านผลกระทบความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทักษะ

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	t	df	sig
1. ข้าราชการการเมือง	3.54	.91	2.09	230	.04 *
2. พนักงานเทศบาล	3.85	1.13			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทักษะ ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย ด้านผลกระทบที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทักษะ พบว่าข้าราชการการเมืองและพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นว่าผลกระทบที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทักษะก่อให้เกิดผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมากกว่ากลุ่มข้าราชการการเมือง

#### 6.2 การเปรียบเทียบด้านผลกระทบที่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกัน

ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย การเปรียบเทียบด้านผลประโยชน์ขัดกัน

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	t	df	sig
1. ข้าราชการการเมือง	3.51	.87	2.25	230	.03 *
2. พนักงานเทศบาล	3.79	.95			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากผลประโยชน์ขัดกัน ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย ด้านผลประโยชน์ขัดกัน พบว่าข้าราชการการเมืองและพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นว่าผลประโยชน์ ก่อให้เกิดผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมากกว่ากลุ่มข้าราชการการเมือง

### 6.3 การเปรียบเทียบด้านผลกระทบที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย การเปรียบเทียบด้านผลกระทบที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	t	df	sig
1. ข้าราชการการเมือง	3.60	.93	3.05	230	.00 *
2. พนักงานเทศบาล	3.96	.83			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย ด้านผลกระทบที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง พบว่าข้าราชการการเมืองและพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นว่าการใช้อำนาจทางการเมือง ก่อให้เกิด

ผลกระทบของขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมากกว่ากลุ่มข้าราชการการเมือง

## 7. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายด้าน

ความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาล รายด้าน	$(\bar{X})$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. แนวทางแก้ไขความขัดแย้งเนื่องจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทักษะคติ	4.48	0.63	มากที่สุด	2
2. แนวทางแก้ไขความขัดแย้งเนื่องจากผลประโยชน์ขัดกัน	4.22	0.65	มากที่สุด	3
3. แนวทางแก้ไขความขัดแย้งเนื่องจากการใช้อำนาจทางการเมือง	4.61	0.61	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายด้าน พบว่าแนวทางแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดจากกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับแนวทางการแก้ไขปัญหความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน แสดงในตารางที่ 18  
 ตารางที่ 18 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไข  
 ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายข้อ  
 1. แนวทางของการแก้ไขความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่  
 ทัศนคติ

ความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขความ ขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมือง กับพนักงานเทศบาล รายข้อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
1. แนวทางของการแก้ไขความ ขัดแย้งอันเนื่องมาจากความแตกต่าง ด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทัศนคติ	55.30	30.10	2.48	11.60	1.32	4.48	0.63
1.1 การมีเป้าหมายร่วมกันคือ เอาประชาชนเป็น ศูนย์กลางและ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่ กฎหมายกำหนดไว้	59.90	27.60	8.60	2.60	1.30	4.42	0.85
1.2 การปรับเปลี่ยนทัศนคติเข้า หากันเพื่อประโยชน์เพื่อส่วนรวม	57.80	37.90	3.00	0.40	0.90	4.51	0.66
1.3 การไม่ก้าวก่ายบทบาท อำนาจหน้าที่ของกันและกัน	59.90	32.80	5.60	0.90	0.90	4.50	0.72
1.4 การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	64.20	27.60	3.90	3.00	1.30	4.50	0.81
1.5 การเคารพให้เกียรติซึ่งกัน และกันและรับฟัง แนวคิดที่แตกต่าง จากแนวคิดของตนเอง	64.70	24.60	3.90	4.70	2.20	4.44	0.93

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายชื่อ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายชื่อพบว่าในด้าน 1. แนวทางของการแก้ไขความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทักษะคติ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติเข้าหากันเพื่อประโยชน์เพื่อส่วนรวม

มีค่าเฉลี่ย 4.51 การไม่ก้าวก่ายบทบาท อำนาจหน้าที่ของกันและกันค่าเฉลี่ย 4.50 การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.50 การเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันและรับฟัง แนวคิดที่แตกต่างจากแนวคิดของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.44 และการมีเป้าหมายร่วมกันคือ เอาประชาชนเป็น ศูนย์กลางและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.42

ตารางที่ 19 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายชื่อ

2. การแก้ไขความขัดแย้งอันเนื่องมาจากผล ประโยชน์ขัดกัน

ความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาล รายชื่อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
2. การแก้ไขความขัดแย้งอันเนื่องมาจากผล ประโยชน์ขัดกัน	49.08	32.22	12.06	2.44	4.12	4.22	0.65
2.1 มีการประสานผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	36.60	34.10	23.70	2.20	3.40	3.90	1.00
2.2 มีการจัดสรรผลประโยชน์ในรูปคณะกรรมการหรือการใช้เสียงข้างมากจัดสรรทรัพยากร	37.50	39.70	18.10	1.30	3.40	4.06	0.95

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขความ ขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับ พนักงานเทศบาล รายข้อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
2.3 มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	51.30	39.70	6.00	0.90	2.20	4.37	0.81
2.4 ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่เพื่อหา ผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวก พ้อง	64.00	26.30	3.40	2.60	3.40	4.45	0.94
2.5 ไม่ใช่จ่ายงบประมาณของราชการ เพื่อผลประโยชน์ของส่วนตน	56.00	21.60	9.10	5.20	8.20	4.12	1.25

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่าง  
ข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายข้อ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าในด้าน 2. การแก้ไขความขัดแย้งอัน  
เนื่องมาจากผลประโยชน์ขัดกัน กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดย  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาผลประโยชน์ต่อตนเองและ  
พวกพ้อง ค่าเฉลี่ย 4.45 มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ย  
4.37 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา  
น้อย คือไม่ใช่จ่ายงบประมาณของราชการเพื่อผลประโยชน์ของส่วนตน มีค่าเฉลี่ย 4.12 มีการ  
จัดสรรผลประโยชน์ในรูปแบบคณะกรรมการหรือการใช้เสียงข้างมากจัดสรรทรัพยากร มีค่าเฉลี่ย 4.06  
และมีการประสานผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 3.90



ตารางที่ 20 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายข้อ

3. การแก้ไขความขัดแย้งอันเนื่องมาจากการใช้อำนาจทางการเมือง

ความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาล รายข้อ	(5) เห็นด้วยมากที่สุด	(4) เห็นด้วยมาก	(3) เห็นด้วยปานกลาง	(2) เห็นด้วยน้อย	(1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.
3. การแก้ไขความขัดแย้งอันเนื่องมาจากการใช้อำนาจทางการเมือง	68.00	21.80	6.06	1.30	2.52	4.61	0.61
3.1 ใช้แนวทางบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	69.00	22.40	6.50	0.90	1.30	4.56	0.76
3.2 ไม่ใช้อำนาจสั่งการโดยไม่มีกฎหมายระเบียบรองรับ	68.50	24.10	6.00	0.40	0.90	4.59	0.70
3.3 ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เอื้อประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง	71.10	22.40	4.30	0.00	0.90	4.64	0.66
3.4 มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์กรให้ชัดเจน	75.40	19.10	4.30	5.20	1.30	4.67	0.68
3.5 ไม่ใช้อำนาจที่มีลักษณะข่มขู่หรือใช้ความรุนแรงกับพนักงานฯ	56.00	21.00	9.20	0.00	8.20	4.12	1.25

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย รายข้อ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าในด้าน 3. การแก้ไขความขัดแย้งอันเนื่องมาจากการใช้อำนาจทางการเมือง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์กรให้

ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.67 ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เอื้อประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง มีค่าเฉลี่ย 4.64 ไม่ใช้อำนาจสั่งการโดยไม่มีกฎหมายระเบียบรองรับ มีค่าเฉลี่ย 4.59 และใช้แนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีค่าเฉลี่ย 4.56 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ไม่ใช้อำนาจที่มีลักษณะ ข่มขู่หรือใช้ความรุนแรงกับพนักงานฯ มีค่าเฉลี่ย 4.12



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY