

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 180 คน

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จในการทำงานของประชากร 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.44 รองลงมา 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.77 และ ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.77 ระดับการศึกษาของ

ประชากรส่วนใหญ่ ประเมินค่าขึ้น ไป คิดเป็นร้อยละ 35.56 รองลงมามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 20.56 มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 17.78 อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 13.33 และระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 12.77 ส่วนใหญ่ตำแหน่งของประชากร คือนักการเมืองท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 63.89 รองลงมาคือพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ 36.11

2. ข้อมูลปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาในการบริหารงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกเป็นรายชื่อในแต่ละด้านพบว่า

2.1 ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ คือ การบริหารงานไม่ยึดหลักคุณธรรม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ นโยบายในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ส่วนระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย มี 3 ข้อ คือ ขาดการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ระบบการจัดทำเอกสารและการจัดเก็บเอกสาร และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ คือ การเรียกเก็บเงินเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย บุคลากรขาดการอบรมและ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน และ บุคลากรขาดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยมี 1 ข้อ คือ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ พบว่า โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าระดับปัญหาอยู่ในระดับมากมี 2 ข้อ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงานและมีการทุจริตและแสวงหาประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้าง ส่วนระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ข้อ คือ การจัดสรรงบประมาณไม่สมดุลกับภารกิจ และการจัดทำบัญชี แบบรายงานและเอกสารเกี่ยวกับการรับเงินและจ่ายเงินไม่เป็นปัจจุบัน ส่วนระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยมี 4 ข้อ คือ การจัดเก็บรายได้และการปฏิบัติตามแผนการจัดเก็บรายได้ มีการจัดซื้อครุภัณฑ์

เกินความจำเป็น การจัดทำเอกสารการขอเบิกเงินและการจ่ายเงิน และการจ่ายเงินไม่ถูกต้อง ตามระเบียบของทางราชการ

2.4 ด้านการบริหารงานช่าง พบว่า มีปัญหาการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ข้อ คือ การควบคุมงานก่อสร้าง การตรวจรับงานช่าง ไม่เป็นไปตามแบบแปลนที่ อบต.กำหนดและวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ ส่วนระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย มี 2 ข้อ คือ เจ้าหน้าที่ด้านช่างมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

3. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนตำบล มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน

3.1.1 ด้านการบริหารทั่วไป ในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. ควรจัดให้มีการอบรมในการจัดทำแผนเพื่อให้ประชาชนเข้าใจและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้ชัดเจน แผนงานหรือ โครงการที่อยู่ในแผนพัฒนามีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่มีทำให้อบต. ไม่สามารถสนองตอบปัญหาความต้องการของประชาชนได้ทั้งหมด

3.1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรขาดการอบรมและ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน อบต. และขาดการพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ของบุคลากรใน อบต. มีการเรียกรับเงินในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและการสรรหาพนักงานจ้างส่วนใหญ่เป็นแบบพรรคพวก

3.1.3 ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงานเนื่องจาก อบต. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลน้อยเกินไป ทำให้ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการที่จะนำไปพัฒนาท้องถิ่นเกิดปัญหาความขัดแย้งในการจัดสรรงบประมาณเพื่อไปจัดทำโครงการตามแผนพัฒนาตำบลที่วางไว้เช่น ในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี รายรับจริงของ อบต. ต่ำกว่าประมาณการที่ตั้งไว้ โครงการหรือแผนงานต่าง ๆ ที่อยู่ในข้อบัญญัติงบประมาณไม่สามารถนำมาจัดทำได้ทั้งหมด บางครั้งเกิดปัญหาความขัดแย้งในการจัดสรรงบประมาณลงหมู่บ้านระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. มีการทุจริตและแสวงหาประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้าง มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างในส่วนที่ อบต.ดำเนินการ อบต.ได้รับจัดสรรงบประมาณเป็นจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ อบต.

3.1.4 ด้านการบริหารงานช่าง การควบคุมงานก่อสร้าง การตรวจรับงานจ้างไม่เป็นไปตามแบบแปลนที่ อนุมัติกำหนด ให้การออกแบบ เขียนแบบ ประมาณการค่าใช้จ่าย และควบคุมการก่อสร้างไม่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้ การขาดแคลนวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านช่าง

3.2 ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน

จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

3.2.1 ด้านการบริหารทั่วไป ควรจัดให้มีการอบรมในการจัดทำแผนเพื่อให้ประชาชนเข้าใจและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้ชัดเจน การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาหมู่บ้านควรคำนึงถึงลำดับความจำเป็นก่อนหลังควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็นและเร่งด่วนก่อน ผู้บริหารควรยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมและมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ชัดเจนและผู้บริหารควรลงพื้นที่พบปะประชาชนเพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ

3.2.2 ด้านการบริหารงานบุคคล รัฐควรกำหนดการให้ทุนการศึกษาต่อบุคลากรในหน่วยงานทุกส่วนในระดับที่สูงขึ้นและเปิดกว้างหลายหลักสูตร ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกส่วนและบุคลากรต้องมีความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด รัฐบาลควรมีการพิจารณาทบทวน กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

3.2.3 ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อจะได้จัดสรรงบประมาณไปพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐานและด้านอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงระบบตรวจสอบการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำระบบบัญชี และควรมีการตรวจสอบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.2.4 ด้านการบริหารงานช่าง บุคลากรด้านช่างควรศึกษาระเบียบกฎหมาย และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการพัฒนาองค์ความรู้อยู่เสมอ การควบคุมงานก่อสร้าง และการตรวจการจ้างควรเน้นความถูกต้องตามแบบแปลน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของ ราชการเป็นหลัก ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ด้านช่างให้พอเพียงและทันสมัย

อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง อำเภอทุ่งเขาหลวง ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอประเด็นของปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง คือ การบริหารงานไม่ยึดหลักคุณธรรม ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ นโยบายในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของทรงศักดิ์ เรืองศรีมัน (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัญหาจากการขาดความรู้ความสามารถ ทัศนคติและจริยธรรมของผู้บริหาร อบต. ปัญหาจากการขาดความเชี่ยวชาญในงานของพนักงาน ปัญหาจากขาดวุฒิภาวะ และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของพนักงาน อบต. ทั้งใน ส่วนของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ปัญหาจากการช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก และปัญหาจากไม่ประชาสัมพันธ์ให้ชาวบ้านรู้ข่าวสาร และจากรายงานการวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวง มหาดไทยและกองวิชาการและแผนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2539 : 103 - 107) อบต. ไม่ได้ให้ความสำคัญกับแผนพัฒนาตำบลมากนัก ทำให้การจัดสรรงบประมาณ กระจุกกระจายเป็นเบี้ยหัวแตก โครงการพัฒนาส่วนใหญ่เน้น โครงสร้างพื้นฐาน และในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ได้กำหนดแผนงาน โครงการ ไว้จำนวนมากแต่จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรหรือจัดเก็บ ได้เองมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ได้ครบถ้วนตามโครงการดังกล่าว

2. ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง คือ การเรียกรับเงินเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย บุคลากรขาดการอบรมและ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานและบุคลากร ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งต้องพิจารณาแนวทางแก้ไขและนำระบบการบริหารจัดการองค์กรมาช่วย เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น ทัศนคติ แรงจูงใจ การให้รางวัลและการตอบแทน เป็นต้นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิพัฒน์ ฤกษ์สหัสกุล (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัญหาด้านบุคลากร มีบุคลากรบางสาขาขาดแคลน การมอบหน้าที่ไม่เหมาะสมกับคุณวุฒิ และยังมีการ

ปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน ในฝ่ายต่างๆ ขาดความรู้และทักษะการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทธินันท์ บุญมี (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง พนักงานส่วนตำบล ซึ่งได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานบัญชี เจ้าหน้าที่ช่างและลูกจ้าง ไม่ศึกษากฎเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นการรับราชการครั้งแรกขาดประสบการณ์ในการทำงานและยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ทรงศักดิ์ เรืองศรีมัน (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมี ปัญหาจากการขาดความรู้ความสามารถ วิสัยทัศน์และจริยธรรมของผู้บริหาร อบต. ปัญหาจากการขาดความเชี่ยวชาญในงานของพนักงาน ปัญหาจากขาดวุฒิภาวะและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของพนักงาน อบต. ทั้งใน ส่วนของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง

3. ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ โดยภาพรวมมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงาน และมีการทุจริตและแสวงหาประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหานี้ นับว่าเป็นปัญหาหลักในด้านงบประมาณของ อบต. เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่กล่าวว่า อบต. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลน้อยทำให้ขาดงบประมาณในการที่จะนำงบประมาณไปพัฒนาท้องถิ่นซึ่งขัดกับ ผลการศึกษาของกรมการปกครอง (2539 : 25) ได้ชี้ให้เห็นว่าหลักการกระจายอำนาจมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

3.1 มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจนั้น จะต้องมืองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์กรของรัฐบาลกลาง การมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์กรเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

3.2 มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจการปกครอง เพราะหากองค์กรเหล่านั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่หรือคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเช่นนี้ก็จะมิลักษณะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเองตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ แต่ก็มิมีข้อน่าสังเกตว่า อำนาจอิสระขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจะต้องมีพอสมควร ไม่มากจนเกินไป จนทำให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อ เอกภาพและอธิปไตยของประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการปกครองท้องถิ่นมิใช่สถาบัน การเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเอง หากแต่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดให้ และให้มีองค์กรที่จำเป็นสำหรับทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติและบริหารกิจการมอันเป็นหน้าที่ ของฝ่ายนิติบัญญัติ

3.3 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้ที่ทำหน้าที่ นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้น อาจทำได้หลาย ระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น เฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียง เลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองของท้องถิ่นมากกว่า นั้น ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทใน การดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจทำได้

3.4 มีงบประมาณเป็นของตนเอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอำนาจใน การจัดเก็บรายได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วย การให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้ เป็น การมอบอำนาจการตัดสินใจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารงาน ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้ที่ทำหน้าที่นิติบัญญัติ มีส่วนร่วมใน การปกครองตนเอง มีงบประมาณเป็นของตนเองก็จริงตามหลักการข้างต้น แต่ถ้าหากองค์การ บริหารส่วนตำบลได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลน้อยก็จะทำให้เกิดปัญหาในการ พัฒนาท้องถิ่นได้

ส่วนปัญหามีการทุจริตและแสวงหาประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้าง สอดคล้องกับ การศึกษาของ สถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทยและกองวิชาการและแผนกรรมการ ปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2539 : 103 – 107) พบว่า การจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้อง ตาม ระเบียบ เนื่องจากความรู้ ความเข้าใจและเจตนาของผู้ปฏิบัติเองและมีการอาศัยช่องว่างของ กฎหมายเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหลาย แห่งไม่มีสถานที่ทำการเป็นของตนเองและบางแห่งก็ไม่ได้ดำเนินการในเรื่องการ โอนทรัพย์สิน

ให้เป็นที่ยอมรับ ขาดแคลนอุปกรณ์ สถานที่เก็บพัสดุ ไม่มีเจ้าหน้าที่พัสดุ ปัญหาที่ดินราคาแพง กระทบต่อการจัดซื้อจัดหาที่ดินก่อสร้างอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล ราคาวัตถุครุภัณฑ์ในพื้นที่ราคาแพงกว่าตลาด ส่วนปัญหาในการกำกับดูแลของอำเภอและจังหวัดนั้น พบว่า โครงสร้างการบริหารงานของอำเภอและจังหวัดยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและการกำหนดหน้าที่ในการกำกับดูแลท้องถิ่น ข้อจำกัดในเรื่องอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ อำเภอยังมีความสับสนในบทบาทของการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลและปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความชำนาญ

4. ด้านการบริหารงานช่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง คือ การควบคุมงานก่อสร้าง การตรวจรับงานจ้างไม่เป็นไปตามแบบแปลนที่กำหนด และวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย และกองวิชาการและแผนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2539 : 103-107) ในประเด็นที่ว่า การก่อสร้างใน อบต. ไม่ได้มาตรฐาน องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนบุคลากรบางตำแหน่ง เช่น ช่างโยธา เจ้าหน้าที่ที่ไปช่วยปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ทุ่มเทให้การปฏิบัติงานได้เต็มที่เพราะมีงานประจำของตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจในงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความเอาใจใส่อย่างจริงจัง เพราะเห็นว่าตนช่วยปฏิบัติงานเพียงชั่วคราวเท่านั้นและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิพัฒน์ ฤกษ์สหัสกุล (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า มีบุคลากรบางสาขาขาดแคลน การมอบหน้าที่ไม่เหมาะสมกับคุณวุฒิ และยังมี การปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน ในฝ่ายต่างๆ ขาดความรู้และทักษะการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและสอดคล้องกับการศึกษาของปัญญา ปุຍเป็ย (2534 : 29-30) ซึ่ง อธิบายว่าทรัพยากรการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบหรือสิ่งที่ช่วยให้การบริหารดำเนินไปได้โดยสะดวก ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือธุรกิจจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรการบริหารด้วยกันทั้งนั้น โดยปกติในการบริหารจะมีทรัพยากรการบริหารพื้นฐานอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์ หรือ คน (Man) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทุกระดับ ตั้งแต่สูงสุดถึงต่ำสุด
2. เงิน (Money) หมายถึงเงินที่ใช้เป็นทุนในการดำเนินการและทุนในการพัฒนาองค์กร
3. วัสดุสิ่งของ (Material) ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

4. การจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการและวิธีการจะนำทรัพยากรการบริหารอื่นให้เกิดสินค้าและบริการ

กล่าวคือ หากมีทรัพยากรมนุษย์ หรือคน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และวัสดุ สิ่งของ ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานแล้วจะทำให้การบริหารดำเนินไปได้โดยสะดวกและเรียบร้อย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงาน มีการทุจริตและแสวงหาประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมงานก่อสร้าง การตรวจรับงานจ้าง ไม่เป็นไปตามแบบแปลนที่ อบต.กำหนด การจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับภารกิจการจัดทำบัญชี แบบรายงานและเอกสารเกี่ยวกับการรับเงินและจ่ายเงินไม่เป็นปัจจุบันและมีการเรียกรับเงินเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย

ดังนั้นหน่วยงานส่วนกลางควรจัดสรรงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารควรยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกคน บุคลากรต้องมีความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด การควบคุมงานก่อสร้าง และการตรวจการจ้าง ควรเน้นความถูกต้องตามแบบแปลนและคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ผู้บริหารควรลงพื้นที่พบปะประชาชนเพื่อรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะ

งบประมาณ หมายถึง เงินที่ใช้เป็นทุนในการดำเนินการและทุนในการพัฒนาองค์กรซึ่งเป็นหลักสำคัญส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพ หากองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลน้อยลง อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่ได้รับการเสนอมาจากปัญหา ความต้องการของประชาชน ไม่ได้ได้รับการสนองตอบ จึงอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และอาจส่งผลเสียต่อการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลได้

จากการอภิปรายผลที่ผ่านมาทั้งหมด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1.1 หน่วยงานส่วนกลางควรจัดสรรงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น
- 1.2 การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาหมู่บ้านควรคำนึงถึงลำดับความจำเป็นก่อนหลัง
- 1.3 ผู้บริหารควรรยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกส่วน
- 1.5 บุคลากรต้องมีความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด
- 1.6 การควบคุมงานก่อสร้าง และการตรวจการจ้างควรเน้นความถูกต้องตามแบบแปลนและคำนึงถึงผลประโยชน์ของ ทหาราชาการเป็นหลัก
- 1.7 ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน
- 1.8 ผู้บริหารควรลงพื้นที่พบปะประชาชนเพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาความคิดเห็นการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในมุมมองของประชาชน