

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุป ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยจากข้อมูล (Data) ปัจจัยจากผลประโยชน์ (Interest) ปัจจัยจากโครงสร้าง (Structural) ปัจจัยจากความสัมพันธ์ (Relationship) ปัจจัยจากค่านิยม (Value) มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการการเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม แยกได้ คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล (ข้าราชการส่วนท้องถิ่น) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล แยกได้ คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนโยธา พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 2,060 คน กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ การหาขนาดตัวอย่างของประชากร จำนวน 2,060 คน ด้วยวิธีการคำนวณทางสถิติของ ยามาเน่ จำนวน 335 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือแบบสอบถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย กลุ่มตำแหน่งข้าราชการการเมือง และกลุ่มพนักงานส่วนตำบล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้ง ระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก และให้กรอกคะแนน จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านผลประโยชน์ ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านข้อมูล และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\text{คือ } Y = .273 + .152 X_1 + .158 X_2 + .245 X_3 + .083 X_4 + .163 X_5$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{คือ } Z = .178 Z_1 + .249 Z_2 + .264 Z_3 + .107 Z_4 + .232 Z_5$$

เมื่อ Y และ Z = ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

การป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติในการทำงานร่วมกันให้ชัดเจนว่าเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคืออะไร และเข้าในรูปแบบ

การทำงานในระบบราชการให้มากยิ่งขึ้น สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร จิตสำนึกสาธารณะ การบริการประชาชน มีคุณธรรมจริยธรรม ปลุกฝังจิตสำนึกในการรักท้องถิ่น แก่เยาวชน เด็ก รุ่นใหม่ ควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากที่สุด พนักงาน ส่วนตำบลต้องไม่ทำงานภายใต้เงื่อนไข ผลประโยชน์ส่วนตัว และศึกษารูปแบบการทำงาน ในการเป็นข้าราชการที่ดีภายใต้เบื้องพระยุคลบาทของในหลวง และเข้าใจปรับการทำงานให้ สอดคล้องกับฝ่ายการเมืองโดยประชาชนไม่เสียโอกาสได้รับผลประโยชน์โดยทั่วถึง ควร สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไป ในทิศทางเดียว ให้มีความสำคัญ และเปิด โอกาสกว้างในการแสดงความคิดเห็น ควรปรับตัว บทกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความสมดุล กำหนดอำนาจหน้าที่แต่ละฝ่ายให้ชัดเจน ให้ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ควรมีการปรึกษาหารือกันก่อนที่จะปฏิบัติงานจริง ทำความเข้าใจในตัวบทกฎหมายให้เข้าใจทั้งสองฝ่าย จัดอบรมประชุมทำความเข้าใจในเรื่อง วินัยแก่ข้าราชการการเมือง และพนักงานส่วนตำบล ควรมีบทลงโทษนักการเมืองให้ชัดเจน รัศมุนกว่านี้ ควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากที่สุด สร้าง กระบวนการตรวจสอบการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลให้เข้มข้น จาก หน่วยงาน ตรวจสอบ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน/ปปท./ปปช. ปรับคุณสมบัติของคณะผู้บริหารให้ เป็นปริญญตรีขึ้นไป สร้างความรักสามัคคี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นกลไกทางการเมือง และการให้ความรู้ในการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กร ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม

การแก้ไขความขัดแย้ง คือ ควรมีการจัดประชุม/สัมมนาทำความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นบ่อย ๆ ทำความเข้าใจโดยเร็วเมื่อเกิดปัญหา รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ประชุมกันบ่อย ๆ ควรปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คิดถึง ผลประโยชน์ และแก้ปัญหาร่วมกัน ควรจัดการความขัดแย้งโดยโคนเน้นไปที่การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม ทักษะจิต จิตสำนึกภายใน ทั้งสองฝ่ายต้อง พูดยกกัน ปรึกษาหารือกันให้มากยิ่งขึ้นหาจุดทำงานที่ลงตัว แต่ท้ายที่สุดต้องเพื่อประชาชน โดยให้ทั้งสองฝ่ายสามารถทำงานควบคู่กันไปได้อย่างสบายใจ ไม่ใช่อำนาจ และระเบียบ กฎหมาย มาทำให้พี่น้องประชาชน เสียโอกาสจากความขัดแย้งของทั้งสองฝ่าย ให้เกียรติใน การปฏิบัติงานไม่ก้าวก่ายหน้าทีกัน แก้ไขข้อกฎหมายในการลดอำนาจของนักการเมือง มากกว่านี้แก้ไขกฎหมายให้มีความชัดเจน เข้ม ปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

ถอยคนละก้าว สร้างความเป็นเมืองอาชีพในระบบการเมืองท้องถิ่น หน่วยงานที่กำกับดูแล คือ อำเภอ จังหวัดควร เป็นผู้ประสานงานทำความเข้าใจในเรื่องปัญหาความขัดแย้ง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลดังกล่าวจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยในการดำเนินงานด้าน โครงสร้าง การมีค่านิยม การบริการข้อมูล และการสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม ทั้งข้าราชการการเมือง และพนักงานส่วนตำบล ต่างมีบทบาทและหน้าที่ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันในหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มาของการเข้าสู่ตำแหน่งที่แตกต่างกัน แต่ในรูปแบบการบริหารงานยังคงมีการพัฒนารูปแบบโดยมีแม่แบบจากการบริหารราชการจากรัฐบาลกลาง ที่นักการเมืองเป็นผู้ทราบปัญหาในเชิงพื้นที่ กำหนดนโยบายในการบริหาร พัฒนา ส่วนข้าราชการมีหน้าที่แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือราชการอีกหน่วยหนึ่งที่มีการทำงานในการบริการประชาชนในเชิงพื้นที่ ในระดับล่างสามารถเข้าถึงประชาชนได้ถึงในระดับรากหญ้า การเข้าถึงต้นตอของปัญหาในการทำงานจึงมีความหลากหลาย ยังมีพื้นที่กว้าง หลายหมู่บ้าน จำนวนประชากรมาก ยังมีความต้องการในการพัฒนา หรือการบริหารงานที่หลากหลาย จึงเกิดความขัดแย้งสูง ซึ่งในประเด็นความขัดแย้งขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม นั้นเป็นความขัดแย้งในองค์กรที่เป็นสภาพการณ์ปกติของสังคม หรือขององค์กรในการที่จะกระตุ้นการทำงานหรือการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ประชาชนให้มากที่สุด นำไปสู่การปรับปรุงงานในด้าน โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความคล่องตัว การสร้างค่านิยมร่วมกันในการบริการประชาชน การบริการ ด้านข้อมูล แก่ประชาชนอย่างเสมอภาค และสร้างความสัมพันธ์ความสัมพันธ์กับประชาชนในทุกๆด้าน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกา อาคมวัฒนะ (2541 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการกระจายอำนาจที่มีต่อโครงสร้างอำนาจท้องถิ่น : ศึกษาเปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบล” พบว่า การกระจายอำนาจที่เกิดขึ้น ผู้ที่มีอำนาจและอิทธิพลเดิมอยู่ในท้องถิ่นหรือบุคคลที่ดำรงตำแหน่งสำคัญในชุมชน ตลอดจนชนชั้นนำทางการเมืองต่างยังคงดำรงอำนาจอยู่ในการเมืองและการบริหารท้องถิ่น ดังนั้น บุคคลเหล่านี้จึงได้อำนาจทางการเมืองจากตำแหน่งหน้าที่ ที่พวกตนมีเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว แต่ก็จะทำให้เกิดความเสียหายแก่ผลประโยชน์สาธารณะที่มีอยู่ในท้องถิ่น ซึ่งในที่สุดแล้วพบว่าได้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์สาธารณะ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิกร ขวัญดี (2542 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง “การกระจายอำนาจกับระบบอุปถัมภ์ : การศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม” พบว่าการกระจายอำนาจที่เกิดขึ้นทำให้ระบบอุปถัมภ์เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการยึดถือเรื่องผลประโยชน์มากขึ้นและถูกต่อต้านโดยผู้ที่เห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวม โดยมีการโต้แย้ง ไม่เห็นด้วยและแสดงความสงสัยโดยไม่เกรงใจ ที่อาจมีความรุนแรงและทะเลาะเบาะแว้ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2540 : 29-33) เชื่อว่า ความขัดแย้งเป็นสภาพการณ์ปกติของสังคม ความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงเป็นของคู่กัน ความขัดแย้งเป็นกฎพื้นฐานของชีวิต การใช้ความขัดแย้งเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาสังคม

สอดคล้องกับแนวคิดของ แคนเน็ท ดับเบิลยู โทมัส (Kenneth W. Thomas) และสตีเฟน พี 롭บินส์ (Stephen P. Robbins) (ชนินทร์ ชูณหพันธ์. 2544 : 120-121) ในแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations view) คือ ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่ต้องเกิดขึ้นในทุกกลุ่ม และทุกองค์กร ไม่ใช่สิ่งผิดปกติหรือชั่วร้ายและทุกคนจะต้องยอมรับด้วยเหตุผลว่ามันจะต้องเกิดไม่สามารถจะห้ามได้ บางเวลาและบางสถานการณ์ ความขัดแย้งอาจทำให้เกิดประโยชน์

สอดคล้องกับแนวคิด จอห์น เอ็ม อีแวนซิวิช (John M. Ivancevich) อ้างถึงในชนินทร์ ชูณหพันธ์. 2544 : 212) ได้เสนอแนวคิดต่อความขัดแย้งในแนวคิดกลุ่มที่สอง เป็นแนวคิดใหม่ (Contemporary viewpoint) มองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็น เป็นพลังทางบวกที่ส่งเสริมการทำงานของกลุ่ม ช่วยให้กลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การที่ปราศจากความขัดแย้งจะหยุดอยู่กับที่ เฉื่อยชา ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดของกลุ่มนี้เชื่อ

ว่าความขัดแย้งจะมีประโยชน์ไม่ใช่ดีทั้งหมดหรือเลวทั้งหมด ความขัดแย้งจะมีประโยชน์หรือเป็นโทษขึ้นอยู่กับชนิดของความขัดแย้งและระดับของความขัดแย้ง ถ้าความขัดแย้งมีระดับน้อยเกินไปจะก่อให้เกิดความเลื่อมหาขาดความกระตือรือร้น เกิดความแตกแยกในองค์กร เกิดความวุ่นวายในองค์กร ความขัดแย้งที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์มุ่งที่จะแก้ปัญหามากกว่าจะปิดปัญหา

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วน ตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม คือ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านผลประโยชน์ ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านข้อมูล และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านโครงสร้าง มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เป็นผลมาจาก ในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลได้มีการดำเนินการที่ให้อำนาจบังคับบัญชา ที่ไม่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติ เช่น ให้ปลัด อบต. มีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล แต่ก็ให้นายกมีอำนาจสูงสุด การมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน เช่น นักการเมืองมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ส่วนพนักงานส่วนตำบลมีเป้าหมายต้องปฏิบัติงานตามกรอบที่กฎหมายกำหนด องค์กรบริหารส่วนตำบลยังเป็นองค์กรที่มีการตัดสินใจหลายคน ไม่มีเอกภาพ มองกันคนละทิศทางการทำงาน เกิดการก้าวถ่างอำนาจหน้าที่ของกันและกัน การกำหนดบทบาท หน้าที่ อำนาจรับผิดชอบของผู้บริหารที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เกิดการชี้มูลความผิดจากการดำเนินงานที่มีการควบคุมจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การให้ความสำคัญที่ต่างกัน เช่น นักการเมืองมุ่งเน้นสร้างฐานเสียงสนับสนุน ส่วนพนักงานมุ่งเน้นการกระจายการพัฒนาให้ทั่วถึง

2.2 ปัจจัยด้านผลประโยชน์ มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เป็นผลมาจากการจัดสรรผลประโยชน์ที่ไม่เท่าเทียมกัน เช่น ฝ่ายหนึ่งได้รับประโยชน์มากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง การต่อรองผลประโยชน์ เช่น การเลื่อนระดับ, การอนุมัติงบประมาณ การใช้อำนาจ จากตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตน และพวกพ้อง

เช่น การหาผู้รับจ้าง การขีดขวางผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เช่น การไม่อนุมัติงบประมาณหรือไม่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การบริหารงาน ที่มีการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ การให้ความสำคัญกับงานโครงสร้างมากกว่างานพัฒนาบุคลากร การสรรหาพนักงานจ้างตามความพอใจของตนเอง

ดังนั้นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงเป็นองค์กรที่ต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูงในการพัฒนาทั้งในทุกๆ ด้านตามภารกิจหน้าที่ เช่น งานโครงสร้างพื้นฐาน และงานด้านคุณภาพชีวิต ประชาชน ประกอบกับงบประมาณที่มีขีดจำกัด การโต้แย้ง ถกเถียง เพื่อให้ได้งบประมาณในการพัฒนาพื้นที่แต่ละหมู่บ้านย่อมมีความหลากหลาย ประกอบกับพนักงานส่วนตำบล เป็นผู้ควบคุมงบประมาณในการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิกร ขวัญดี (2542 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง “การกระจายอำนาจกับระบบอุปถัมภ์ : การศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม” พบว่าการกระจายอำนาจที่เกิดขึ้นทำให้ระบบอุปถัมภ์เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการยึดถือเรื่องผลประโยชน์มากขึ้นและถูกต่อต้านโดยผู้ที่ไม่เห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวม โดยมีการโต้แย้ง ไม่เห็นด้วยและแสดงความสงสัยโดยไม่เกรงใจ ที่อาจมีความรุนแรงและทะเลาะเบาะแว้ง

สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยเรื่อง “ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (conflict of interests)” พบว่าหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นมีความขัดแย้งเป็นอันดับที่ 2 รองจากหน่วยงานข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นปัญหาจากความเสื่อมจริยธรรมและค่านิยมระดับบุคคล และมากที่สุดคือ เรื่องผลประโยชน์

2.3 ปัจจัยด้านค่านิยม มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เป็นผลมาจากในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดการศึกษาระเบียบกฎหมายใหม่ๆ เช่น ยังคงใช้การปฏิบัติเดิม ที่ปฏิบัติสืบกันมา เป็นประเพณี วัฒนธรรม การที่นักการเมือง กับพนักงานส่วนตำบลมีแนวคิด วิสัยทัศน์ ในการทำงานที่แตกต่างกัน ในการบริหารงาน การมีค่านิยมในการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่แตกต่างกัน การเกิดความคาดหวังจากการทำงาน ที่แตกต่าง เช่น นักการเมืองต้องการความเร็วในการปฏิบัติงาน

ส่วนพนักงานฯ ต้องการความรัดกุมเพื่อป้องกันความผิดพลาด การยึดระเบียบข้อกฎหมายมากกว่าเป้าหมายองค์กร และการมีความขัดแย้งจากภูมิหลัง ประวัติการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ดังนั้น คำนิยาม เป็นบุคลิกภาพ พฤติกรรม เอกลักษณะ ส่วนบุคคลที่ ผสมต่อความขัดแย้งในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยเรื่อง “ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (conflict of interests)” พบว่าหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นมีความขัดแย้งเป็นอันดับที่ 2 รองจากหน่วยงานข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นปัญหาจากความเสื่อมจริยธรรมและค่านิยมระดับบุคคล

2.4 ปัจจัยด้านข้อมูล มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เป็นผลมาจากการปกปิดข้อมูลของแต่ละส่วนงาน ที่มีได้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน ไม่ให้บุคคลโดยทั่วไปเข้ารับทราบข้อมูล นำไปสู่การรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ที่ไม่เท่ากัน และด้วยการที่เป็นองค์กร ที่มีภารกิจหลายด้านจึงเกิดข้อบกพร่องของการสื่อสารทั้งระหว่างส่วนงานภายใน และการสื่อสารกับคณะผู้บริหาร จึงนำมาสู่ความขัดแย้ง

2.5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เป็นผลมาจาก ความแตกต่างหรือเข้ากันไม่ได้ในเรื่องของบุคลิกภาพ พฤติกรรม เอกลักษณะ การสำคัญผิด การสื่อสารบกพร่องส่งผลให้การแสดงออก และการทำความเข้าใจผู้อื่นแตกต่างกัน จนอาจกลายเป็นความขัดแย้ง

ประเด็นที่สำคัญอีกประเด็น คือ การมีทัศนคติ ที่แตกต่างกัน การใช้เทคนิคการบริหารงานที่แตกต่างกัน การกำหนดนโยบายกับแผนงาน ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การมีกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพพอ อดีในการทำงานจากบุคลิกภาพแต่ละบุคคล เช่น ประวัติส่วนตัว ความคุ้นเคยผู้บริหารกลุ่มคู่แข่ง ซึ่งทั้งหมดเป็นประเด็นที่สำคัญ แต่ด้วยการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีอำนาจในการดำเนินการได้อย่างเต็มที่คือ เป็นนิติบุคคล ตามกรอบของกฎหมายในการบริการประชาชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โครงสร้างพื้นฐาน ระบบเศรษฐกิจ สังคม ในระดับตำบล และในการบริหารงาน ณ ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่มีกระบวนการตรวจสอบจากทั้งองค์กร อิสระ และหน่วยงานที่กำกับดูแล เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สดง.)

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) ศาลปกครอง อย่างเข้มงวด มีการชี้มูลความผิด ซึ่งเหตุข้อบกพร่องในการปฏิบัติราชการ เช่น การประมาณการ ค่าก่อสร้างที่ผิด การปฏิบัติราชการที่ผิด การละเมิดในกรณีต่างๆ ทำให้ประเด็นในการขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนน้อยลง

ดังนั้นความขัดแย้งมีทั้งผลดีและผลเสีย ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหาร พนักงานในองค์กรควรเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้ง และเลือกใช้ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การความขัดแย้งมีทั้งประเภทที่มีประโยชน์และไม่มีประโยชน์ ความขัดแย้งที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมทำให้นุคคลในองค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากมีมากหรือน้อยเกินไปก็ย่อมไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ซ้ำยังเป็นการบ่อนทำลายองค์การเสียด้วยซ้ำ

สอดคล้องกับแนวคิด แคนเน็ท คับเบิลยู โทมัส (Kenneth W. Thomas) และสตีเฟน พี รอปบินส์ (Stephen P. Robbins) (ชานินทร์ ชุณหพันธ์ุรักษ์, 2544 : 120-121) ตามแนวคิดปฏิสัมพันธ์ ความขัดแย้งนั้นเป็นการมองภาพรวมของบุคคลทั้งหมดที่ทำงานร่วมกันในองค์การ (Interactionist perspective) ความขัดแย้งเป็นแนวทางก้าวหน้าไปอีกคือ เห็นควร “กระตุ้น” ให้มีความขัดแย้งในลักษณะที่สอดคล้องกับสถานการณ์ การที่สมาชิกกลุ่มมีความเห็นไปทางเดียวกันตลอดเวลา ทำให้บรรยากาศดูสงบราบรื่นดีก็จริง แต่บางครั้งก็มีผลให้เกิดความเฉื่อยชาไม่สนใจในการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทำให้องค์การอยู่กับที่หรือเปลี่ยนแปลงช้า จนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก การกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งในระดับที่พอเหมาะจะช่วยให้มีการตื่นตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคลหลายคนหลายกลุ่ม

สอดคล้องกับแนวคิด ชานินทร์ ชุณหพันธ์ุรักษ์ (2544 : 126-127) กล่าวว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์การมีทั้งผลดีและผลเสียต่อบุคคลและองค์การทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของ ความขัดแย้งและระดับของความขัดแย้ง ความขัดแย้งที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะก่อให้เกิด ผลดีหรือมีประโยชน์ต่อบุคคลและองค์การ

สอดคล้องกับแนวคิด อรวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2544 : 87) ได้กล่าวถึงผลดีของความขัดแย้งไว้ว่าช่วยกระตุ้นให้ค้นหาวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่องค์การ เป็นการบังคับให้มีการตรวจสอบข้อบกพร่องขององค์การและบุคคลในองค์การ สร้างความกลมเกลียวกันในองค์การให้มากขึ้นและยังลดระดับความรุนแรงของปัญหาต่าง ๆ ให้เบาลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ต่อ ดังนี้

- 1.1 องค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญต่อการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารขององค์กร ในการเข้าถึงข้อมูลได้ของประชาชน
- 1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างจิตสำนึกในการทำงานที่เน้นผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักในการพัฒนา หรือการบริหารงาน
- 1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดสัดส่วนในการพัฒนาองค์กรในทุกภารกิจที่ใกล้เคียงกัน เช่น การพัฒนางานโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
- 1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ร่วมกันทั้งกลุ่มราชการการเมือง และราชการประจำ
- 1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญในประเด็นการทำงานที่เป็นในแนวทางเดียวกัน
- 1.6 องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการพัฒนาองค์กร โดยการจัดอบรมสัมมนา ทั้งราชการการเมือง และฝ่ายประจำในการปรับเปลี่ยนทัศนคติการทำงานในทิศทางเดียวกัน
- 1.7 องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดหลักในการบริหารงานองค์กรในรูปแบบเดียวกันทั้งราชการการเมือง และพนักงานส่วนตำบล
- 1.8 องค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างความคาดหวังในการทำงาน การสร้างสมดุลในการทำงานในองค์กรในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน และชัดเจน
- 1.9 องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมการให้ทั้งราชการฝ่ายประจำ และฝ่ายการเมืองได้เข้าศึกษา อบรมในการพัฒนาความรู้ ข้อกฎหมายใหม่ ๆ เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการบริหารงาน ของ
องค์การบริหารส่วนตำบล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY