บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการนำเสนอผลการวิจัยใน นี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการนำเสนอด้วยการแบ่งหัวข้อการนำเสนอออกเป็น 4 หัวข้อใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

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

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัญหาและการจัดการความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบของความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
2. เพื่อศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
4. เพื่อศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

สรุปผลการวิจัย

ข้อค้นพบข้อที่ 1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถสรุปว่า รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำ ในองค์บริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีลักษณะการสะสมความขัดแย้งระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (นายก อบต.) กับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ปลัด อบต.) เป็นประจำตั้งแต่อดีต

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากสถานการณ์ความขัดแย้งที่สะสมเป็นประจำทุกปีในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตั้งแต่โครงการวันเฉลิมพระเกียรติ 5 ธันวาคม (วันพ่อ) โครงการวันแม่แห่งชาติ โครงการอนุรักษ์ป่าชายเลน โครงการปล่อยสัตว์น้ำและโครงการวันสงกรานต์ (วันผู้สูงอายุ) ซึ่งมา

จากสาเหตุจากความขัดแย้งในเรื่องของปัญหาเบิกจ่ายข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของโครงการต่าง ๆ ซึ่งปลัด อบต.พิจารณาแล้วเห็นว่า มีการเบิกจ่ายที่ไม่มีระเบียบหรือหนังสือสั่งการให้เบิกจ่ายได้ และเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่เกี่ยวข้องและไม่เหมาะสมและเป็นการใช้งบประมาณที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น ไม่ประหยัด ไม่มีระเบียบหรือหนังสือสั่งการให้เบิกจ่าย เป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ซึ่งปัญหาดังกล่าวทำให้ พัฒนามาเป็นรูปแบบความขัดแย้งระหว่างนายก อบต. ในฐานะฝ่ายการเมืองและปลัด อบต. ในฐานะฝ่ายข้าราชการประจำ โครงสร้างความขัดแย้งดังกล่าวได้สะสมในเชิงประมาณ จนถึงจุดหนึ่งได้ ปะทุแสดงออกมาเป็นความขัดแย้งที่แตกหักระหว่างทั้งสองฝ่ายในโครงการถมดิน หมู่ 8 บ้านเนินโพธิ์บน โดยนายก อบต. สั่งย้ายปลัด อบต. ในที่สุด

ข้อค้นพบข้อที่ 2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถสรุปว่า สาเหตุความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ ได้แก่ 1) ปัจจัยจากค่านิยมการบริหารงานที่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยปัญหาการสื่อสารข้อมูลในองค์กร 3) ปัจจัยจากเรื่องผลประโยชน์ตำแหน่งหน้าที่การงาน

1. ปัจจัยจากค่านิยมการบริหารงานที่แตกต่างกัน

ค่านิยมการบริหารงานที่แตกต่างระหว่างนายก อบต. และปลัด อบต. ที่หนองบัว ถือว่าเป็นสาเหตุหลักของความขัดแย้งระหว่างฝ่ายการเมืองและฝ่ายบริหาร กล่าวคือ นายก อบต. มีค่านิยมในการบริหาร โดยมุ่งตอบสนองฐานเสียงเป็นหลักและปลัด อบต. มีค่านิยมการบริหารที่ยึดถือระเบียบเป็นสำคัญ

2. ปัจจัยปัญหาการสื่อสารข้อมูลในองค์กร

ปัญหาการสื่อสารข้อมูลในองค์กรที่แตกต่างระหว่างนายก อบต. และปลัด อบต. หนองบัว ถือว่าเป็นสาเหตุความขัดแย้งระหว่างฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำโครงการถมที่ดิน หมู่ 8 บ้านเนินโพธิ์ กล่าวคือ นายก อบต. กำหนดโครงการโดยมิได้ปรึกษาหารือกับปลัด อบต. ในฐานะข้าราชการประจำในขณะที่ปลัด อบต. ก็ไม่ได้เสนอทางออกในการทำโครงการที่ผิดระเบียบข้อวินัย

3. ปัจจัยจากเรื่องผลประโยชน์ในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ผลประโยชน์ที่แตกต่างกันระหว่างนายก อบต. และปลัด อบต. หนองบัว ถือว่าเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ก่อให้ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายการเมืองและฝ่ายบริหาร กล่าวคือ นายก อบต. มุ่งผลประโยชน์คือการรักษาฐานเสียงจากประชาชนเพื่อโอกาสตำแหน่งนายกสมัยหน้า ส่วนปลัด อบต. เน้นผลประโยชน์การปกป้องตนเองโดยการยึดกฎระเบียบข้อวินัยเพื่อมิให้โดนฟ้องร้องจนเสียตำแหน่งหน้าที่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อค้นพบข้อที่ 3 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 มีข้อค้นพบว่าผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมือง ทั้งนักการเมืองและข้าราชการประจำ เห็นว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นมีผลเสียมากกว่าผลดี ส่งผลกระทบต่อทั้งส่วนตนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ซึ่งหากเกิดความขัดแย้งแล้ว

ย่อมทำให้ความไว้วางใจระหว่างกันลดลง เกิดความบาดหมางใจระหว่างกันมากขึ้น สัมพันธภาพระหว่างกันย่อมลดลง ขาดความร่วมมือ เกิดความเครียด สุขภาพจิตเสียและอาจลุกลามไปในเรื่องอื่น ๆ ได้ เพราะจิตใจความรู้สึกนึกคิดของความเข้าใจของแต่ละคนย่อมไม่เหมือนกัน จึงอาจเก็บกดนำไปผสมกับเรื่องอื่น ๆ ได้ เช่น ปลัดต้องเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ทั้งนี้ถ้าความขัดแย้งนั้นอยู่ในระดับที่พอเหมาะ คือมีความขัดแย้งแต่ไม่ถึงขั้นทำให้เกิดความแตกแยกจะเป็นสิ่งที่ดี เพราะกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ขึ้น ดังนั้น หากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีความเห็นที่ตรงกันหมด หลีกเลี่ยงปัญหาการเผชิญหน้าหรือยอมตามกัน พยายามถนอมน้ำใจกัน ไม่มีการแสดงความคิดเห็น ไม่เสนอปัญหาเก็บกดในสิ่งที่เป็นความถูกต้อง ย่อมไม่ส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรอย่างแน่นอน เพราะขาดระบบการตรวจสอบ การถ่วงดุลอำนาจ แต่ในทางตรงกันข้ามกรณีที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น ปัญหาที่ถูกซ่อนเร้นอยู่ได้นำมาเปิดเผย และถูกแก้ไขในทิศทางที่ถูกต้อง ย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวให้พัฒนาก้าวหน้าขึ้นต่อไป

ข้อค้นพบข้อที่ 4 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 มีข้อค้นพบว่า ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีวิธีการความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำ มี 4 รูปแบบ ได้แก่ การไกล่เกลี่ย การไต่สวน การประนีประนอม และการเจรจา แต่วิธีจัดการกับความขัดแย้งที่นักการเมืองข้าราชการประจำนิยมใช้มากที่สุด ได้แก่ การประนีประนอม ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่านักการเมืองกับข้าราชการประจำต้องการแสวงหาความลงตัวในการจัดการความขัดแย้ง ด้วยความเชื่อว่าการเกิดความขัดแย้งไม่ส่งผลดีอย่างแน่นอน จึงนิยมการประนีประนอม คือเป็นลักษณะของการแก้ปัญหาแบบยืนยันรักษาผลประโยชน์ของตน ขณะเดียวกันก็ให้ความร่วมมือที่จะแก้ปัญหา โดยใช้วิธีการเจรจาต่อรองเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้รับประโยชน์หรือเกิดความพึงพอใจบ้างในลักษณะพบกันครึ่งทาง ถึงแม้จะเป็นวิธีการที่ไม่มีใครแพ้หรือชนะเด็ดขาดก็ตาม จึงอาจเป็นการใช้อำนาจอิทธิพลของกลุ่มมาเจรจาตกลงกันภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา สาเหตุเพราะต่างฝ่ายต่างทำงานร่วมกัน นักการเมืองเป็นผู้กำหนดนโยบาย ข้าราชการประจำและเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของนักการเมืองที่วางไว้ และข้าราชการประจำก็หวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งนักการเมืองสามารถยินยื่นโอกาสให้ได้ต่างฝ่ายต่างมีความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกัน ต้องมีลักษณะการประนีประนอมมีการถนอมน้ำใจกันและกัน แต่ละฝ่ายพอใจในการได้รับผลประโยชน์ที่จัดสรรในแต่ละครั้ง ดังนั้นวิธีการสร้างความสมานฉันท์กันระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำ จึงนิยมใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งวิธีการประนีประนอมมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย ปัญหาและการจัดการความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สามารถนำมาเปรียบเทียบระหว่าง ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาและองค์ความรู้เดิมจากเนื้อหา บทที่ 2 ดังนี้

องค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมในการวิเคราะห์ความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการดังนี้

1. ปัจจัยด้านค่านิยมการบริหารงานที่แตกต่างกันเป็นสาเหตุอย่างหนึ่งทำให้เกิดสถานการณ์ต่อความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างนายกและปลัดที่มาจากปัญหาค่านิยม ซึ่งปัญหาของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างนายกฯกับปลัดฯนั้น เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการค่านิยมการบริหารงานที่แตกต่างกันหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งจะเห็นได้จากนายกฯ มีสภาพการทำงานที่ไม่ได้มีวินัยไม่เป็นไปตามระเบียบเพราะเป็นข้าราชการเมือง จึงมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกับปลัดฯ ซึ่งปลัดฯต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและยึดระเบียบเป็นที่ตั้ง จึงมีค่านิยม อุดมการณ์ และแนวทางที่แตกต่างกันไป มีข้อค้นพบว่าการศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้ สอดคล้องกับนักคิดที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งคนสำคัญ เจมส์ โค และคณะ (James Co and et al. 2010 : 24) เห็นว่า สาระสำคัญของระบบสังคมที่มีปัจจัยรากฐานความขัดแย้ง ในค่านิยม แนวทาง ความชื่นชอบ ซึ่งความขัดแย้งในลักษณะนี้อาจเกิดขึ้นในบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือขัดแย้งกับบุคคลอื่น หรือระหว่างคนใดคนหนึ่งกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลาย ๆ กลุ่มของบุคคลหรือนิติบุคคล หรือระหว่างกลุ่มบุคคลหลายคนที่อยู่ในกลุ่มหนึ่งกับอีกกลุ่มหนึ่งหรืออีกหลาย ๆ กลุ่มของบุคคล

2. ปัจจัยด้านปัญหาการสื่อสารข้อมูลในองค์กรเป็นอีกมิติหนึ่งที่นำไปสู่กระบวนการของการเกิดความขัดแย้งทางการเมืองในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างนี้ ผลการศึกษาครั้งมีข้อค้นพบว่า การสื่อสารไม่เชื่อมโยงข้อมูลที่ไม่ตรงกับต้นทางในลักษณะของการแต่งเรื่องดีให้เป็นเรื่องเลวร้ายบ้าง ใส่ร้ายป้ายสีกันบ้าง หรือแม้กระทั่งการยุยงส่งเสริมให้ทะเลาะกันเองบ้าง ล้วนอยู่ในเงื่อนไขของประเด็นปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพงษ์ โชติอัครนิตย์ (2552 : 42) ที่ได้ศึกษาปัจจัยสาเหตุของความขัดแย้งและแบบแผนของการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสำนักงานเทศบาลตำบลโคกโพธิ์ ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุส่วนใหญ่ของความขัดแย้งได้แก่ เรื่องการติดต่อสื่อสารที่ผิดพลาดคลาดเคลื่อนในการทำงาน อันส่งผลต่ออำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปมความขัดแย้งมาจนถึงปัจจุบัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่าง กล่าวคือ วันชัย วัฒนศัพท์ (2537 : 18) อธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความขัดแย้งทางสังคมจากความต้องการหรือผลประโยชน์ การแข่งขันกันเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์หรือความต้องการต่าง ๆ ที่มีอยู่ไม่จำกัดกับปริมาณของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดก็นำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งได้ ซึ่งสอดคล้องกับโครงการถมดิน ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทางการเมือง 1) ผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้เกี่ยวข้อง คือนายก อบต. ได้รับประโยชน์ในฐานเสียงจากประชาชนทำให้ประชาชนชื่นชอบ ครั้งหน้าก็สามารถเป็นนายกได้อีก 2) ผลประโยชน์ส่วนรวมของชุมชน คือทำให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์ ประชาชนปลอดภัยเกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชนได้รับความสะดวกสบาย 3) ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุเงินทอง คือ นายก อบต. อาจมีผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับเรื่องของรับเหมา เป็นเปอร์เซ็นต์ 4) ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่วัตถุโดยตรง คือนายก อบต. ได้ฐานเสียงจากประชาชน เมื่อมีการเลือกตั้งครั้งหน้าก็อาจจะได้เป็นนายก อบต. อีกสมัยต่อไป ส่วนตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยสาเหตุจากความขัดแย้งระหว่างนายก อบต. กับปลัด อบต. โครงการถมดินเกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือ 1) ตำแหน่งทางการเมืองนายก อบต. ก็ได้ฐานเสียงจากประชาชน เมื่อนายก อบต. หมดสมัย นายก อบต. ก็จะสามารถมีหน้าที่ตำแหน่งทางการเมืองอีกสมัยหนึ่ง 2) ตำแหน่งทางสังคม เมื่อโครงการถมดินนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นายก อบต. เป็นที่ยอมรับของประชาชนตลอดไป เพราะว่านายก อบต. เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ พฤคณา (2548 : 22) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยและผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างนักการเมืองท้องถิ่นกับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางการเมือง เกิดจากความแตกต่างด้านทัศนคติ เป้าหมาย บทบาท ตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นส่วนใหญ่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัยเชิงนโยบายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในการจัดการความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

1. ควรจัดการอบรมสัมมนาร่วมกันระหว่างระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำเพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

2. ในด้านการใช้อำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุการแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ ควรลดบทบาทการใช้อำนาจของนักการเมืองท้องถิ่นลงให้เป็นในรูปของคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแทน เพื่อเป็นการถ่วงดุลการใช้อำนาจของนักการเมืองท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

หลังจากที่ได้ดำเนินการวิจัย เรื่องปัญหาและการจัดการความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการดำเนินวิจัยหลังจากนี้คือ

1. ควรทำการศึกษาในเรื่องของความขัดแย้งนี้ในองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่นหรือในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบกับความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

2. ควรจะทำการศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในกลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น ระหว่างฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่นกับฝ่ายสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองท้องถิ่นกับกำนันผู้ใหญ่บ้านหรือกลุ่มพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งผู้บริหารกับตำแหน่งผู้ปฏิบัติ

3. ควรมีการศึกษาประเมินผลปัญหาและการจัดการความขัดแย้งระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี อีกครั้ง เมื่อระยะเวลาผ่านไปนับแต่งานวิจัยนี้จบลงแล้ว 1 ปี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี