การจัดการความขัดแย้ง
ระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง
กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

นายอนุวัฒน์ ศรีวิลัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกการเมืองการปกครอง สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2564

Conflict management

between Acting Chief Executive of the Lat Bua Luang Subdistrict Administrative Organization and Lat Bua Luang Subdistrict Administrative Organization Council in the preparation of public services.

Mr. Anuwat Sriwilai

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Political Science in Politics and Government

School of Political Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	การจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ในการจัดทำบริการสาธารณะ
ชื่อและนามสกุล	นายอนุวัฒน์ ศรีวิลัย
วิชาเอก	การเมืองการปกครอง
สาขาวิชา	รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ธนศักดิ์ สายจำปา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนศักดิ์ สายจำปา)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิศาล มุกดารัศมี)

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนัส ปียะกุลชัยเดช)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

ผู้ศึกษา นายอนุวัฒน์ ศรีวิลัย **รหัสนักศึกษา** 2628001931

ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ธนศักดิ์ สายจำปา **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง 2) ผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่เกิดจากความขัดแย้ง และ 3) กระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรม โดยการค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการต่างๆ ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และเอกสารทางราชการในส่วนที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ราชกิจจานุเบกษา ระเบียบและการสัมภาษณ์จากประชากรและกลุ่มเป้าหมาย จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณา

ผลการศึกษาพบว่า 1) เหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ พบว่ามีเหตุแห่งความขัดแย้งอยู่ 2 สาเหตุ ได้แก่ สาเหตุแรก คือ การไม่ให้เกียรติ สาเหตุที่สอง คือ ผลประโยชน์ 2) ผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะที่เกิดจากความขัดแย้ง พบว่า ตำบลลาดบัวหลวงไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร การให้บริการสาธารณะไม่มีประสิทธิภาพ ระบบโครงสร้างพื้นฐานขาดการพัฒนา 3) กระบวนการจัดการความขัดแย้งใช่วิธีการใช้คนกลางเข้ามาไกล่เกลี่ย โดยนายอำเภอลาดบัวหลวงผู้ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ย เพื่อหาขอยุติความขัดแย้งและพยายามให้ทุกฝ่ายมองผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก โดยให้ลดบทบาทและความต้องการของแต่ล่ะฝ่ายลง

คำสำคัญ การจัดการความขัดแย้ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ลาดบัวหลวง

Independent Study title: Conflict management between Acting Chief Executive of the Lat Bua Luang Subdistrict Administrative Organization and Lat Bua Luang Subdistrict Administrative Organization Council in the preparation of public services.
Author: Mr.Anuwat Sriwilai ; **ID:** 2628001931; **Degree:** Master of Political Science;
Independent Study advisor: Dr.Thanasak Saijampa, Associate Professor;
Academic year: 2021

Abstract

The objectives of this independent study were to study 1) The causes of conflict between Acting Chief Executive of Lat Bua Luang Subdistrict Administrative Organization and Lat Bua Luang Subdistrict Administrative Organization Council 2) The effect of public services of Lat Bua Luang Subdistrict Administrative Organization arising from the conflict and 3) Conflict management process between Acting Chief Executive of Lat Bua Luang Subdistrict Administrative Organization and Lat Bua Luang Subdistrict Administrative Organization Council in the preparation of public services.

This research study is a qualitative research. The researcher conducted a literature review by researching and collecting information from various academic documents such as laws, regulations, and official documents in relation to the Act Government Gazette Regulations and interviews from the population and target groups then the collected data was used for descriptive analysis.

The study found that 1) The causes of conflict between Acting Chief Executive of the Lat Bua Luang Subdistrict Administrative Organization and Lat Bua Luang Subdistrict Administrative Organization Council in the preparation of public services. There were two causes of conflict: first, was disrespect. second, was benefits. 2) The effect in the preparation of public services caused by the conflict found Lat Bua Luang sub-district was not developed as it should be. Public service is inefficient. Infrastructure system lacks development. 3) Conflict management process uses mediators to mediate by Lat Bua Luang District Chief, who is oversight of the Lat Bua Luang Subdistrict Administrative Organization to find a solution to the conflict and to try to make all parties look at the interests of the people as the main by reducing the roles and needs of each party.

Keywords: Conflict Management, Chief Executive of the SAO, Lat Bua Luang

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อยโดยได้รับความกรุณาจากท่านอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร. ธนศักดิ์ สายจำปา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง กระผมจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าหน้าที่คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ในความช่วยเหลือให้คำแนะนำต่างๆ และขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทุกท่านให้ที่ช่วยให้การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

อนุวัฒน์ ศรีวิลัย

ตุลาคม 2564

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 5

กรอบแนวคิดการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 8

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง 8

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล 28

แนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 36

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 41

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 50

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 50

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 51

การเก็บรวบรวมข้อมูล 51

การวิเคราะห์ข้อมูล 51

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 52

เหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ 52

ผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง 59

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

กระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ 65
ผลการสังเคราะห์ 69
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 73
สรุปการวิจัย 73
อภิปรายผล 77
ข้อเสนอแนะ 83
บรรณานุกรม 84
ภาคผนวก 88
ก รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ 89
ข บันทึกรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงสมัยสามัญ สมัยที่ 3 ครั้งที่ 2 ประจำปี พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2564 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง 92
ประวัติผู้ศึกษา 99

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หรือ อบต.ลาดบัวหลวง เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562) โดยได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลลาดบัวหลวง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2539 เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2539 และเมื่อปี พ.ศ. 2546 มีการแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 5) โดยกำหนดให้สภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน โดยมีโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 44 ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขจนถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลจะประกอบด้วย 1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ทำหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบกิจการสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยใช้มติของที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก มีประธานสภาเป็นหัวหน้า ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล 2) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงของประชาชน ตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545มีหน้าที่กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนา ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

ดังนั้นจากที่กล่าวมาเพื่อให้การบริหารงานของผู้ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เป็นไปด้วยความสะดวกและง่ายต่อการบริหาร อดีตนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้ใช้วิธีการส่งคนของตนเองเข้าลงเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาฯ และผลักดันผู้ที่ลงเลือกตั้งให้ได้รับการเลือกเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หรือหากเขตใดคนของตนเองไม่ชนะการเลือกตั้ง ก็จะพยายามดึงคนที่ชนะการเลือกตั้งให้มาเป็นพวกเดียวกับตนเอง เพื่อทำให้การบริหารงานของตัวอดีตนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเป็นไปอย่างราบรื่นไม่ประสบปัญหาความขัดแย้งกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เพราะสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเป็นคนที่อดีตนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ให้การสนับสนุนจนชนะการเลือกตั้งหรือดึงเข้ามาเป็นพวกเดียวกับตนเอง

แต่เมื่อปี พ.ศ. 2556 หลังจากที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุครบวาระการดำรงตำแหน่ง ทางคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ก็มีการจัดให้มีการเลือกตั้งใหม่ แต่ปรากฏว่าการเลือกตั้งครั้งนั้นไม่เป็นไปโดยสุจริต โดยมีการกล่าวหาและร้องเรียนผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ว่ามีการซื้อสิทธิขายเสียงเกิดขึ้น คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ได้ตรวจสอบและวินิจฉัยแล้ว จึงแจกใบเหลืองแก่อดีตนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเป็นนายกฯ พร้อมกับจัดให้มีการเลือกตั้งขึ้นใหม่ แต่ยังไม่ทันที่จะได้จัดให้มีการเลือกตั้งใหม่เกิดขึ้น คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ก็ได้ทำการรัฐประหาร เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 และได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 โดยรัฐธรรมนูญฉบับนี้มีบทบัญญัติมาตรา 44 ที่ให้อำนาจกับหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ. ออกคำสั่งอะไรก็ได้ที่มีผลในทางบริหาร นิติบัญญัติ และตุลาการ ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติเห็นเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ ในการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ การส่งเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ หรือเพื่อ ป้องกัน ระงับ หรือปราบปรามการกระทำอันเป็นการบ่อนทำลายความสงบเรียบร้อยหรือความมั่นคงของชาติ ราชบัลลังก์ เศรษฐกิจของประเทศ หรือราชการแผ่นดิน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกราชอาณาจักร ให้หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติโดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติมีอำนาจสั่งการ ระงับยับยั้ง หรือกระทำการใด ๆ ได้ ไม่ว่าการกระทำนั้นจะมีผลบังคับในทางนิติบัญญัติ ในทางบริหาร หรือในทางตุลาการ และให้ถือว่าคำสั่งหรือการกระทำ รวมทั้งการปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว เป็นคำสั่ง หรือการกระทำ หรือการปฏิบัติที่ชอบด้วยกฎหมายและรัฐธรรมนูญนี้และเป็นที่สุด ทั้งนี้ เมื่อได้ ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้รายงานประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติและนายกรัฐมนตรีทราบโดยเร็ว” แม้ต่อมาจะมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560

เมื่อวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2560 คำสั่งต่างๆ ที่หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ และคณะรักษาความสงบแห่งชาติยังคงมีผลใช้บังคับได้ต่อไป ตามความในมาตรา 265 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

ซึ่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้ อาศัยอำนาจในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 ออกประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 85/2557 ในวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว โดยข้อที่ 11 ของคำสั่ง “ระบุว่าในกรณีผู้บริหารท้องถิ่นครบวาระหรือว่างลง ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น” และเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2557 หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้ออกคำสั่งที่ 1/2557 เรื่องการได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว โดยข้อที่ 2 ของคำสั่งได้ระบุไว้ว่า “กรณีสมาชิกสภาท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ที่จะพ้นจากตำแหน่ง ให้สมาชิกสภาท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากครบวาระตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป ยังคงอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไป โดยให้มีจำนวนตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นมีจำนวนไม่ครบตามวรรคหนึ่งหรือพ้นจากตำแหน่งในภายหลัง เพราะเหตุอื่นนอกจากครบวาระให้สภาท้องถิ่นประกอบด้วยสมาชิกสภาท้องถิ่นนั้น ๆ เท่าที่มีอยู่ โดยไม่ต้องดำเนินการคัดเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นแทนตำแหน่งที่ว่าง เว้นแต่ในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นเหลืออยู่ไม่ถึงกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภาท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือมีการยุบสภาท้องถิ่น ให้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นตามประกาศคณะรักษา ความสงบแห่งชาติ ที่ 85/2557 ฯ” จากตัวประกาศ คสช. ที่ 85/2557 ข้อที่ 11 เป็นเหตุทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง มาโดยตลอด เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงยังมิได้มีการเลือกตั้งซ่อมกรณีที่ กกต. แจกใบเหลืองแก่ผู้ที่ได้รับเลือกเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ส่วนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อ ตามคำสั่ง คสช. ที่ 1/2557 ข้อที่ 2 ทำให้นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 จนถึงปี พ.ศ. 2564 องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง และสมาชิกสภาฯ ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน

จากการที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงปฏิบัติหน้าที่แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงนั้น ทำให้เป็นที่ไม่พอใจแก่บรรดาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เนื่องด้วยผู้บริหารท้องถิ่นไม่ได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชนและไม่ใช่คนในท้องที่ ก่อให้เกิดความไม่ลงรอยกันระหว่างสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เมื่อมีการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนา ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม มักจะไม่ผ่านความเห็นชอบจากสภาฯ อยู่หลายครั้ง เช่นการจัดซื้อรถเก็บขยะที่ไม่ผ่านความเห็นชอบจากสภาฯ แม้จะมีข้อเรียกร้องจากประชาชนในพื้นที่ก็ตาม แต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ก็ไม่เห็นชอบ โดยให้ความเห็นว่ารอให้มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่มาจากการเลือกตั้งแล้วค่อยดำเนินการจัดซื้อรถเก็บขยะ รักษาการนายกฯ ในฐานะผู้นำฝ่ายบริหาร จึงแก้ไขปัญหาโดยการจ้างให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ แม้จะมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับการที่มีรถเก็บขยะเป็นของตัวเอง และการซ่อมสร้างถนนที่ใช้งบประมาณสูงก็ไม่ผ่านความเห็นชอบเช่นเดียวกัน ทำให้รักษาการนายกฯ ได้ใช้วิธีการปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่มีความชำรุดเป็นช่วงสั้นๆ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริการสาธารณะซึ่งเป็นหน้าที่หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องพัฒนาท้องถิ่นตามระเบียบกฎหมาย หรือเจตจำนงในการกระจายอำนาจ ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมามักจะมีข้อร้องเรียนถึงนายอำเภอลาดบัวหลวง จากประชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อน เรื่องถนนที่ชำรุดเสียหายเป็นเวลานานแล้วยังไม่ได้รับการแก้ปัญหา น้ำประปาไม่ไหลหรือไหลไม่แรง ขยะล้นถังไม่มีใครมาดูแลแก้ไขจัดการหรือจะต้องมีการร้องเรียนเกิดขึ้นก่อนจึงจะมีการดำเนินการแก้ไขปัญหา

จากปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาว่า เหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก่อให้เกิดผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงอย่างไร เพื่อที่จะได้นำผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปแก้ปัญหาความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นอีกในภายภาคหน้า

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาเหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

2.2 เพื่อศึกษาผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

2.3 เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อมาใช้อธิบายโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และอำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หลังจากนั้นได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่ออธิบายถึงความหมายของการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำบริการสาธารณะ และนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง มาอธิบายสาเหตุ ปัจจัยและผลที่เกิดจากความขัดแย้ง ตลอดจนวิธีการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาอธิบาย

4. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงโดยจะศึกษาเฉพาะในประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง โดยศึกษาตั้งแต่มีการให้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงปฏิบัติราชการแทน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 จนถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2564

รูปแบบและวิธีการศึกษาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา โดยการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือในแหล่งต่างๆ บทความ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เอกสารต่าง ๆ ของทางราชการ เช่น กฎหมายและระเบียบจากทางราชการ รวมถึงการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยตรงจาก ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานราชการในที่ว่าการอำเภอลาดบัวหลวง และประชาชนในพื้นที่ที่ทำการศึกษา โดยการสังเกตการณ์ทั้งการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงปัจจัย มูลเหตุ ที่มีผลต่อความขัดแย้ง

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความขัดแย้ง หมายถึง เป็นสภาพการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นความแตกต่างที่บุคคล 2 คน หรือ มากกว่า แสดงพฤติกรรมเปิดเผยออกมาอย่างแตกต่างกัน อาจเกิดจากมีการรับรู้ในเป้าหมายที่แตกต่างกัน มีความเข้าใจผิดหรือไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ มีความต้องการที่แตกต่างกัน หรือแย่งชิงในสิ่งเดียวกัน ความรู้สึกต้องการเอาชนะหรือทำให้ฝ่ายตรงข้ามไม่พึงพอใจ สูญเสีย หรือถูกกดดันหรือเกิดความต้องการที่เหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง

5.2 รักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมายถึง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ปฏิบัติราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

5.3 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมายถึง องค์ประกอบส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ พิจารณาให้ความเห็นชอบความเห็นชอบกิจการสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง โดยใช้มติของที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเป็นหลัก มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเป็นหัวหน้า

5.4 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมายถึง บุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

5.5 การจัดทำบริการสาธารณะ หมายถึง การจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายกำหนด

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทราบถึงเหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

6.2 ทราบถึงผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

6.3 ทราบถึงกระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอธิบายและสร้างความเข้าใจ เหตุแห่งความขัดแย้ง ผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะ และกระบวนการจัดการความขัดแย้งที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งผู้เขียนได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบกฎหมาย และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอธิบายสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และอธิบายผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง

1.1 ความหมายของความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ที่มีลักษณะของความไม่เป็นมิตรหรือตรงกันข้ามหรือ ไม่ลงรอยกันหรือความไม่สอดคล้องกัน ลักษณะของความไม่ลงรอ ยกันหรือไม่สอดคล้องกันนี้จะเกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ หลายประเด็น ซึ่งก็มีนักวิชาการได้ให้ข้อสรุปและให้ความหมายของความขัดแย้งไว้หลายท่าน ดังนี้

ประพันธ์ ช่วงภูศรี, และสำเริง บูรณะสิงห์ (2554, น. 5) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งว่า การปฏิสัมพันธ์ที่มีลักษณะของความไม่เป็นมิตรหรือตรงกันข้ามหรือไม่ลงรอยกันหรือความไม่สอดคล้องกัน ลักษณะของความไม่ลงรอยกัน การต่อสู้ การสงคราม การไม่ถูกกัน เมื่อความสนใจ ความคิดหรือการกระทำไม่เหมือนกัน

รัฐพล เย็นใจมา,และสุรพล สุยะพรหม (2561, น. 226) ได้ให้ความหมาย ความขัดแย้งไว้ว่าเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือการกระทำที่ขัดกันทั้งภายในตัวเอง ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีผลทำให้เกิดการแข่งขันหรือ การทำลายกัน โดยมองได้ใน 2 ความหมายหลัก คือ

1) ความหมายของความขัดแย้งในแง่บวก หมายถึง ความขัดแย้งที่ทำให้เกิดในเชิง สร้างสรรค์และทำให้เกิดผลดีต่อตัวเอง องค์กร และสังคมทั้งในแง่ของทัศนคติและพฤติกรรม ในบางครั้งเมื่อเกิดความขัดแย้งแล้ว ก็สามารถที่จะหาทางออกในเชิงสมานฉันท์

2) ความหมายของความขัดแย้งในแง่ลบ หมายถึง ความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดผลเสีย และบรรยากาศที่ไม่ดีต่อตัวเอง องค์กรและสังคม อันเป็นการสะท้อนรูปลักษณ์ของความขัดแย้ง ออกมาในรูปแบบของความรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นการพูดไม่ดีต่อกัน การทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย และการทำสงครามต่อกัน

DuBrin (2004, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560, น. 190) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้งเป็นสถานการณ์ซึ่งบุคคล 2 ฝ่าย หรือมากกว่ามีเป้าหมาย ค่านิยม หรือเหตุการณ์ที่ขัดแย้งกันหรือเข้ากันไม่ได้ หรือทำให้แบ่งเป็น 2 ฝ่าย

Robbins (2005, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560, น. 190) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่ต้องรับรู้โดยฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง ถ้าไม่มีใครรับรู้ว่ามีความขัดแย้ง ความขัดแย้งก็ไม่เกิดขึ้น ความขัดแย้งเป็นกระบวนการซึ่งเริ่มขึ้นเมื่อฝ่ายหนึ่งรับรู้ว่าอีกฝ่ายหนึ่ง ได้รับผลกระทบในทางลบ หรือเกี่ยวข้องกับผลกระทบทางลบ หรือเป็นบางสิ่งบางอย่างที่อีกฝ่าย หนึ่งกังวล

Schermerhorn และคณะ (2005, อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560, น. 190) ให้ความหมายว่าความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายต่าง ๆ ไม่เห็นด้วย หรือมีความเห็นไม่ตรงกันในสิ่งที่เป็นประเด็นสำคัญ หรือเกิดขึ้นเมื่อมีการกระทบกระทั่งเป็นปรปักษ์ หรือเกิดการต่อต้านกันทางอารมณ์ ทำให้เกิดแรงต้านระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, น. 11) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย หรือวิธีการ หรือทั้งสองอย่างแต่เป็นการพึ่งพาอาศัยในทางลบอาจกล่าวแบบทั่วไปได้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง การที่แต่ละฝ่ายไปด้วยกันไม่ได้ในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการจริง หรือศักยภาพที่จะเกิดตามความต้องการ ความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์หรืออาจมีโทษก็ขึ้นอยู่กับวิธีการ ซึ่งการบริหารในองค์การที่ดีที่สุดจะมีความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมซึ่งจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ความขัดแย้งเป็นของดีเพราะจะช่วยกระตุ้นให้คนพยายามหาทางแก้ปัญหา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความขัดแย้งหมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือกลุ่มคน แสดงออกถึงความไม่เป็นมิตร ไม่ลงรอยกันหรือเป็นศัตรูกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ หลายประเด็น เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือการกระทำที่ขัดกันทั้งภายในตัวเอง ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีผลทำให้เกิดการแข่งขันหรือการทำลายกัน

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

Robbins (1998, อ้างถึงใน แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์, 2543, น. 190 -192) " ได้กล่าวถึงวิวัฒนาการและความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง (Conflict) ที่เกิดขึ้นในกลุ่มบุคคลและองค์การ โดยแบ่งเป็น 3 แนวคิด ดังนี้

1.2.1 แนวคิดประเพณีนิยม (The Traditional Views)

แนวคิดประเพณีนิยมหรือแนวคิดดั้งเดิม ชี้ให้เห็นว่า ความขัดแย้งทั้งหมดเป็นสิ่งที่ไม่ดีและถูกมองในแง่ลบ ซึ่งมีความหมายเดียวกับคำว่า ความรุนแรง การทำลาย และความไม่มีเหตุผล โดยความหมายของความขัดแย้งคือ สิ่งที่เป็นอันตรายและต้องหลีกเลี่ยง แนวคิดตามประเพณีนิยมเกิดขึ้นในช่วงปี ค.ศ.1930 – ค.ศ.1940 มีมุมมองเกี่ยวกับความขัดแย้งว่า เป็นความผิดปกติซึ่งเป็นผลมาจากการสื่อสารที่ไม่ดี การไม่เปิดเผย และความไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคล รวมถึงเป็นความล้มเหลวของผู้บริหาร โดยเฉพาะในเรื่องความรับผิดชอบต่อความต้องการ และแรงบันดาลใจของพนักงานของพวกเขา แนวคิดประเพณีนิยมเห็นว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ดีและต้องหลีกเลี่ยง แต่งานวิจัยในปัจจุบันนี้ได้พบผลโต้แย้งแนวคิดนี้ โดยมองว่าการลดความขัดแย้งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น แต่ก็ยังมีคนเป็นจำนวนมาก ที่ยังประเมินสถานการณ์ของความขัดแย้งโดยใช้แนวคิดประเพณีนิยม ซึ่งล้าสมัยไปแล้ว

1.2.2 แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ (The Human Relations Views)

แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ เห็นว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในทุกกลุ่มคนทุกองค์การ เพราะความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงต้องยอมรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น แนวคิดนี้จะเรียกร้องให้มีการยอมรับความขัดแย้ง และมองว่าไม่สามารถกำจัดความขัดแย้งได้ จึงควรนำความขัดแย้งมาทำให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่ม แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ได้รับความสนใจในช่วงปลาย ค.ศ.1940 จนถึงประมาณ ค.ศ.1975

1.2.3 แนวคิดปฏิสัมพันธ์ (The Interactionist View)

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดปัจจุบันที่เห็นว่า ความขัดแย้งจำเป็นต้องมีในองค์การเพื่อช่วยให้กลุ่มทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์การปราศจากความขัดแย้งจะหยุดอยู่กับที่เฉื่อยชา ไม่มีการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้ง ดังนั้นความขัดแย้งถ้ามีในระดับที่พอเหมาะ จะช่วยให้คนมีความตื่นตัว กระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ และเกิดการ

แข่งขันในการทำงาน ความขัดแย้งมีทั้งที่มีประโยชน์และโทษ ความขัดแย้งที่มีประโยชน์จะสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ช่วยพัฒนาการทำงานของบุคคล และแสวงหาผลลัพธ์ที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน แต่ความขัดแย้งที่มีมากเกินไปก็จะเกิดโทษ เพราะไปกีดขวาง หรือขัดขวางการทำงานของกลุ่ม เกิดความยุ่งเหยิงในองค์การ แนวคิดปฏิสัมพันธ์จึงมีความเห็นว่า การกล่าวว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี หรือไม่ดีทั้งหมด เป็นสิ่งที่สมควรเพราะขัดแย้งจะดีหรือเลว ขึ้นอยู่กับชนิดของความขัดแย้งนั้น

1.3 ประเภทหรือชนิดของความขัดแย้ง

ประเภทหรือชนิดของความขัดแย้ง มีหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาด้วยกันหลายรูปแบบด้วยกัน มีนักวิชาการบางท่านแบ่งประเภทของความขัดแย้งตามลักษณะอาการของการเกิดความขัดแย้ง เช่น ความขัดแย้งแอบแฝง ความขัดแย้งที่เปิดเผย หรือแบ่งประเภทความขัดแย้งตามสาระของความขัดแย้ง เช่น ความขัดแย้งในเนื้อหาสาระ ความขัดแย้งทางอารมณ์

Schemerhorn และคณะ (2005, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560, น. 192) ได้กล่าวถึง ชนิดของความขัดแย้งว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นประจำในที่ทำงาน เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งพื้นฐานอย่างน้อยสองรูปแบบ

รูปแบบแรก คือ ความขัดแย้งในประเด็นสำคัญ (Substantive Conflict) ซึ่งเป็นข้อตกลงขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการจะไปถึง และวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ตัวอย่างเช่น ลูกน้องขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเรื่องแผนการปฏิบัติงานที่ต้องทำ หรือเรื่องนโยบายทางการตลาดสำหรับสินค้าตัวใหม่ หรือความไม่เห็นพ้องต้องกันเรื่องเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ เรื่องนโยบายและวิธีการทำงาน การมอบหมายงาน การกระจายผลกำไรขององค์การ การจัดการกับความขัดแย้งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารส่วนใหญ่

รูปแบบที่ 2 คือ ความขัดแย้งกันทางอารมณ์ (Emotional Conflict) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้สึกโกรธไม่ชอบ ไม่ไว้วางใจกัน กลัว เศร้าโศก ความขัดแย้งแบบนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า ความขัดแย้งกันทางบุคลิกภาพ (Clash of Personalities) ความขัดแย้งทางอารมณ์สามารถทำให้คนหมดแรงหรือหมดพลัง ทำให้งานสำคัญไม่บรรลุผล ความขัดแย้งแบบนี้สามารถเกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ต่างๆเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือระหว่างเจ้านายกับลูกน้อง ซึ่งความขัดแย้งทางอารมณ์ระหว่างเจ้านายกับลูกน้องมีผลกระทบต่อองค์การมากที่สุด

นอกเหนือจากการแบ่งชนิดของความขัดแย้งดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีการแบ่งความขัดแย้งออกเป็นชนิดต่าง ๆ ตามสาเหตุของความขัดแย้งนั้นมีอยู่ 5 ประเภทด้วยกัน (แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์, 2543, น. 199 - 205) คือ

ประเภทที่ 1 ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Conflict)

ความขัดแย้งภายในบุคคล (Intrapersonal Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดภายในตนเอง สาเหตุเกิดจากการที่บุคคลต้องเลือกเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าหากมีทางเลือกสำหรับการตัดสินใจหลายๆ ทางเลือก โดยแต่ละทางเลือกมีความเป็นไปได้ที่จะให้ผลออกมาทั้งในทางบวกและทางลบพอๆ กัน สภาพเช่นนี้จะทำให้ผู้ที่จะต้องตัดสินใจเกิดความลำบากใจและมีความเครียดเกิดขึ้น นอกจากนี้ความขัดแย้งภายในตัวบุคคลอาจเกิดขึ้นจากการที่เขามีความรู้สึกว่าความเชื่อของเขาไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เขาดำรงอยู่ หรืออาจเกิดจากการที่เขาถูกคาดหวังให้ทำงานเกินความสามารถของเขา ดังนั้นความขัดแย้งภายในบุคคลเป็นความขัดแย้งในการตัดสินใจของบุคคลเพราะต้องการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ ซึ่งความขัดแย้งภายในบุคคลสามารถแบ่งได้เป็น 7 แบบ คือ

แบบที่ 1 บุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพราะมีอุปสรรคขัดขวาง จึงทำให้บุคคลมีความคับข้องใจ (Frustration) จึงสร้างกลไกการป้องกันตนขึ้น (Defense Mechanisms)

แบบที่ 2 บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายได้ แต่มีทั้งที่ชอบและไม่ชอบ หรือเป้าหมายนั้นมีในส่วนที่ตนเองอยากได้และไม่อยากได้ควบคู่กัน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องตัดสินใจในการทำอะไรบางอย่างซึ่งผลลัพธ์มีทั้งด้านบวกและด้านลบ

แบบที่ 3 บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายได้มากกว่า 1 วิธี ความขัดแย้งเกิดจากการที่จะต้องตัดสินใจเลือก เมื่อบุคคลต้องการบรรลุเป้าหมาย แต่มีวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย มีมากกว่า 1 วิธี คนจึงเกิดปัญหาไม่รู้ว่าจะตัดสินใจอย่างไร หรือเลือกทางเลือกใด

แบบที่ 4 บุคคลมีเป้าหมาย 2 อย่างที่พอใจเท่าๆ กันแต่เลือกได้เพียงอย่างเดียว โดยต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่งที่ตนเองปรารถนาหรือมีความชอบพอ ๆ กัน และสามารถบรรลุเป้าหมายได้ทั้งคู่ แต่จำเป็นจะต้องเลือกเอาเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งแบบนี้เกิดในสภาพ “รักพี่เสียดายน้อง”

แบบที่ 5 บุคคลมีเป้าหมาย 2 อย่างที่ไม่พอใจเท่า ๆ กัน แต่ต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่งจากเป้าหมายทั้งหลายที่ตนเองไม่ชอบหรือไม่ปรารถนา ความขัดแย้งแบบนี้เกิดในสภาพ “หนีเสือปะจระเข้”

แบบที่ 6 บุคคลมีเป้าหมาย 2 อย่างทั้งพอใจและไม่พอใจ แต่ต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากบุคคลมีเป้าหมาย 2 อย่าง และในแต่ละเป้าหมายมีทั้งสิ่งที่ตนเองชอบและไม่ชอบ และจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกเพียงเป้าหมายเดียว

แบบที่ 7 บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายได้ แต่ต้องการเปลี่ยนเป้าหมายใหม่เมื่อเวลาได้ผ่านไปแล้ว ความขัดแย้งแบบนี้เกิดจากการที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่หนึ่งได้โดยไม่

มีอุปสรรคขัดขวางแต่บุคคลพลาดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่สองโดยปล่อยให้เวลาผ่านเลยไป เป็นความขัดแย้งที่ปล่อยให้โอกาสผ่านเลยไปและไม่สามารถจะเรียกกลับคืนมาได้ ความขัดแย้งที่เกิดจากการพลาดโอกาสที่จะเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

ประเภทที่ 2 ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal Conflict)

เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากบุคคลมีความแตกต่างกัน ของบุคลิกภาพ ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็นและประสบการณ์ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่มองเห็น โดยส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน ส่งผลต่อพฤติกรรมและการแสดงออก เช่น คนที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว คนที่ชอบนินทาให้ร้ายผู้อื่นก็มักจะขัดแย้งกับคนที่มีลักษณะพูดจาเรียบร้อย อ่อนโยน บางครั้งคนที่มีอุดมการณ์ ความเชื่อ ที่เกิดมาจากการเลี้ยงดู การศึกษา และศาสนาก็ทำให้มีความคิดเห็น ความประพฤติปฏิบัติแตกต่างกัน คนที่ศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจ ย่อมมีความคิดแตกต่างกับคนที่ศึกษาทางรัฐศาสตร์ คนที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาย่อมมีประสบการณ์น้อยกว่าคนที่ทำงานมานาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งเกี่ยวกับบทบาท เช่น อาจารย์ใหญ่กับอาจารย์เข้าใหม่ หรือ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนั้น ความขัดแย้งระหว่างบุคคลอาจเกิดจากการแข่งขันและแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ ความดีความชอบ ตำแหน่ง และอื่นๆ บุคคลเมื่อไม่ได้รับสิ่งที่ตนเองปรารถนาหรือต้องการ โดยมีผู้อื่นได้รับ ย่อมทำให้เกิดความไม่พอใจและเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นปัญหาที่รุนแรงของบุคคลโดยทั่วไป เพราะมันส่งผลกระทบกับอารมณ์และความต้องการที่จะปกป้องตนเองและทำลายผู้อื่น โดยแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ หากผู้บริหารสังเกตจะมีสถานการณ์ที่บ่งบอกถึงความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เช่น การโต้เถียงกัน การแสดงความคิดเห็นที่ไม่ดีต่อผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง การปฏิเสธการทำงานร่วมกัน การไม่ทักทายกัน การขาดงาน ขาดประชุม การขอย้ายที่นั่ง ขอย้ายงานและย้ายที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเสื่อมลง ซึ่งจะทำให้เกิดความล้มเหลวในการสื่อสารหรือความแตกต่างในความเข้าใจ

ประเภทที่ 3 ความขัดแย้งภายในกลุ่ม (Intragroup Conflict)

เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม เนื่องจากบุคคลเมื่อรวมตัวเป็นกลุ่มหรือกลุ่มคนเป็นต้น ซึ่งในแต่ละกลุ่มจะต้องมีการกำหนดแนวทางและข้อปฏิบัติของกลุ่มเพื่อให้สมาชิกกลุ่มทราบและปฏิบัติ นอกจากนั้นยังประกอบด้วยโครงสร้างของการบริหารงานทำให้สมาชิกของกลุ่มก็มีความแตกต่างกัน ตัวอย่างประเภทความขัดแย้งระหว่างบุคคลในกลุ่ม เช่น ความขัดแย้งในบทบาทเกิดจากความคาดหวังต่างๆ ที่มีต่อบุคคลที่ดำรงตำแหน่งสองตำแหน่งหรือมากกว่า ความขัดแย้งในอำนาจ ความขัดแย้ง ในประเด็นเป็นผลมาจากการมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน ระหว่างสมาชิกของกลุ่มในการแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งอาจเกิดจาก

การมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีเป้าหมายที่แตกต่างกัน มีวิธีการที่แตกต่างกันหรือมีค่านิยมที่แตกต่างกันในการที่จะแก้ปัญหานั้น

ประเภทที่ 4 ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม (Intergroup Conflict)

เมื่อบุคคลมีแนวความคิด วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เหมือนกัน หรือต้องปฏิบัติงานด้วยกัน ที่รวมตัวกันเป็นกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มมักจะมีเป้าหมายและแนวปฏิบัติของกลุ่มที่แตกต่างและ ไม่เหมือนกันกับกลุ่มอื่น เมื่อมาปฏิ สัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกัน ไม่ว่าจะเรื่องของการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินการขององค์การ ก็อาจเกิดความขัดแย้งกันได้ เนื่องด้วยแต่ละกลุ่มต้องการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มตนเอง ตัวอย่างประเภทความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม เช่น

1) ความขัดแย้งในหน้าที่ (Functional Conflict) ความขัดแย้งประเภทนี้เกิดจากการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหนึ่งไปกีดกันไม่ให้อีกหน่วยงานหนึ่งบรรลุเป้าหมาย หน่วยงานต่างก็ต้องแข่งขันเพื่อจะบรรลุเป้าหมาย

2) ความขัดแย้งระหว่างระดับชั้น (Hierarchical Conflict) ความขัดแย้งประเภทนี้เกิดจากกลุ่มสนใจในแต่ละระดับชั้นขององค์การ ดิ้นรน แข่งขัน เพื่อจะเอารางวัลหรือผลประโยชน์จากองค์การ เช่น ตำแหน่ง เงินเดือน สถานภาพ

3) ความขัดแย้งระหว่างสายบังคับบัญชากับสายอำนวยการ (Line and Staff Conflict) ความขัดแย้งประเภทนี้เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งอาจเกิดจากการที่ฝ่ายปฏิบัติการเห็นว่าฝ่ายสนับสนุนมาก้าวก่ายงานของตน

ประเภทที่ 5 ความขัดแย้งภายในองค์การ (Intra - organization Conflict)

ความขัดแย้งภายในองค์การคือ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทุกประเภทตามที่กล่าวมาข้างต้น เนื่องจากสาเหตุของความขัดแย้งเกิดจากการที่บุคคลอยู่ร่วมกันย่อมมีความแตกต่างกันอยู่แล้ว บุคคลอาจมีความคิดเห็นและเป้าหมายแตกต่างจากเป้าหมายขององค์การได้ เช่น บุคคลปรารถนาได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง และผลประโยชน์จากองค์การให้มากที่สุด ขณะเดียวกันองค์การก็ต้องการได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำอย่างไรที่จะทำให้เป้าหมายของบุคคลหรือพนักงานตรงกับเป้าหมายขององค์การเพื่อ ไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การ ดังนั้นถ้าหากพิจารณาความขัดแย้งภายในองค์การ จะมีรายละเอียดดังนี้

1) ความขัดแย้งต่อตนเอง อันเป็นความขัดแย้งในการตัดสินใจของบุคคลที่จะเลือกกระทำการต่าง ๆ แต่เนื่องจากระบบราชการเน้นถึงขั้นตอน และระเบียบแบบแผนที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่ทำให้เกิดความล่าช้า เนิ่นนาน ขาดความยืดหยุ่น จึงทำให้ข้าราชการประสบกับปัญหาการตัดสินใจว่าจะปฏิบัติอย่างไร จะหลีกเลี่ยงหรือว่าจะปฏิบัติไปตามนั้น ถ้าหลีกเลี่ยงก็

อาจถูกลงโทษถ้าผู้บังคับบัญชาจับได้ และถ้าปฏิบัติไปตามขั้นตอนของกฎหมายก็อาจเกิดความล่าช้าสร้างความไม่พอใจให้แก่ประชาชนผู้มาติดต่อ

2) ความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความขัดแย้งนี้จะเกิดเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่า เขาถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้บังคับบัญชาก็จะเกิดความขัดแย้งขึ้น เมื่อทราบว่าการควบคุมของเขานั้นได้รับการต่อต้านและการท้าทายจากผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชา ซึ่งใช้อิทธิพลกดดันด้วยการออกกฎ ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ เพื่อให้การควบคุมมีความเข้มงวดมากขึ้น จึงเป็นเหตุให้ความขัดแย้งยังคงปรากฏอยู่ต่อไป

3) ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมากมักจะเกิดจากการแข่งขัน แย่งชิงกันเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในระหว่างข้าราชการระดับเดียวกัน จึงทำให้แต่ละบุคคลประสบกับปัญหาในการวางตัวเพราะถ้าหากใครตั้งใจทำงานมากก็อาจจะได้รับการดูหมิ่นจากคนอื่นว่าต้องการความดีความชอบ แต่ถ้าไม่ทำก็จะมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของตน

4) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม อันเกิดจากระบบราชการ เน้นการใช้กฎระเบียบ มีสายการบังคับบัญชา ซึ่งแบ่งระดับของบุคคลในองค์การเป็นไปตามสายงาน และมีความสัมพันธ์กันแบบเป็นทางการ จึงเอื้ออำนวยต่อการก่อให้เกิดการตั้งกลุ่มขึ้นได้โดยง่าย และกลุ่มเหล่านี้จะมีการแข่งขันแก่งแย่งผลประโยชน์กัน เช่น ความขัดแย้ง ระหว่างฝ่าย Line และฝ่าย staff ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มข้าราชการชั้นผู้น้อยกับข้าราชการในระดับสูง เป็นต้น

5) ความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากระบบราชการประสงค์ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประหยัด จึงแบ่งงานกันทำตามความถนัด หรือความชำนาญเฉพาะด้านโดยแยกออกเป็นหน่วยงานต่างๆ แต่ผลของการแบ่งงานกันทำนี้ก่อให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างหน่วยงาน และมีการแย่งชิงผลประโยชน์กัน เช่น ผลประโยชน์จากเงินงบประมาณที่จัดสรรให้แต่ละหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ราชการเป็นต้น

1.4 สาเหตุของความขัดแย้ง

สาเหตุของความขัดแย้ง สามารถกล่าวได้ว่าเป็นต้นกำเนิดของความขัดแย้งหรือเป็นแหล่งที่มาของความขัดแย้ง ซึ่งจะมีที่มาจากหลายๆ สาเหตุด้วยกัน การที่เราทราบถึงสาเหตุความขัดแย้งย่อมทำให้เราสามารถจัดการหรือบริหารความขัดแย้งได้ตรงประเด็นและง่ายยิ่งขึ้น รวมถึงช่วยป้องกันไม่ให้ความขัดแย้งนั้นเกิดขึ้นอีก ซึ่งก็มีนักวิชาการให้สาเหตุไว้ดังนี้

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2543, น. 194-196) ได้จำแนกเหตุของความขัดแย้งไว้ 8 ประการ ดังนี้

ประการแรก โครงสร้างองค์การและการบริหาร ถ้าในการบริหารงานที่มีโครงสร้างองค์การไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจเกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา ใครทำหน้าที่

อะไรเกิดความไม่ชัดเจนในบทบาท ไม่ทราบว่าใครรับผิดชอบอะไร ยิ่งถ้าลำดับสายการบังคับบัญชายิ่งเยอะ แนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งมีแนวโน้มก็จะยิ่งสูง ขอบเขตการทำงานที่ซ้ำซ้อนไม่ชัดเจน การมอบหมายงานไม่เหมาะสม บางคนได้รับมอบหมายงานมาก บางคนได้รับมอบหมายงานน้อย คนที่มีความรู้ความสามารถสูงได้รับงานที่ง่ายไม่เหมาะสมกับความรู้ หรือคนที่มีความรู้ความสามารถน้อยได้รับงานยาก ก็จะทำให้เกิดความเครียด ความเบื่อหน่าย และส่งผลต่อความขัดแย้ง นอกจากนั้นการสื่อสารในองค์การที่ไม่ดี นโยบายและข้อบังคับที่ไม่มีเหตุผล ก็ทำให้เกิดความขัดแย้งได้เช่นกัน

ประการที่ 2 การจัดสรรทรัพยากร สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของความขัดแย้งก็คือทรัพยากร ซึ่งในที่นี้หมายถึง คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา เป็นต้น ถ้าหากในการบริหารงานของเรามีทรัพยากรดังกล่าวที่เพียงพอ ปัญหาย่อมไม่เกิดขึ้น แต่ปัจจุบันการดำเนินการต่างๆ จะมีการแข่งขันและแย่งชิงทรัพยากรซึ่งมีอยู่อย่างจำกัดเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การที่บุคคลหนึ่งได้รับทรัพยากรแล้วทำให้คนอื่นไม่ได้รับ หรือได้รับน้อยกว่า ก็จะเป็นสาเหตุของความขัดแย้งในที่สุด

ประการที่ 3 การเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้คุ้นเคยกับการปฏิบัติงานแบบเดิม จึงเกิดความไม่เข้าใจ ไม่พอใจ ไม่ยอมรับ และต่อต้าน ทำให้เกิดความขัดแย้งในที่สุด

ประการที่ 4 ความแตกต่างในหน้าที่หรือลักษณะงาน โดยในองค์การจะแบ่งเป็นแผนกต่างๆ ซึ่งมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ลักษณะงาน วัตถุประสงค์ ทางเลือกและวิธีการปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน ทำให้แผนกงานจึงมีเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานมีความแตกต่างกันจนก่อให้เกิดความขัดแย้งได้

ประการที่ 5 ความรู้และความคิดเห็น ตามปกติคนที่ได้รับการศึกษาอบรมมาคนละแบบ ย่อมมีความรู้และความคิดเห็นแตกต่างกัน คนแต่ละคนจะมองปัญหาที่เกิดขึ้นไม่เหมือนกัน อันเนื่องมาจากความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน รวมทั้งการได้รับข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความคิด ความรู้สึก การมองปัญหาและการกระทำไม่เหมือนกัน เช่น การศึกษาต่างสถาบัน ต่างสาขาวิชา แต่ถ้าคนที่มีความคิดไม่เหมือนกัน มีการแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุผลย่อมเกิดประโยชน์ แต่หากตกลงกันไม่ได้ย่อมเกิดปัญหาความขัดแย้งได้

ประการที่ 6 ค่านิยมและความเชื่อ เป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งในการก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์การ ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลพอใจหรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่มี

คุณค่า แล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของตนแล้วตัดสินว่าสิ่งนั้นดีหรือไม่ดี ควรหรือไม่ควร ค่านิยมและความเชื่อ ส่งผลต่อบุคลิกภาพ พฤติกรรมส่วนตัว อุปนิสัยที่แตกต่างกัน คนมาจากครอบครัวที่แตกต่างกัน ภูมิลำเนาคนละพื้นที่ การศึกษาต่างสถาบัน ย่อมทำให้เกิดความแตกต่างด้านค่านิยมและความเชื่อ ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้

ประการที่ 7 ผลประโยชน์ ในที่นี้อาจหมายถึงทรัพยากรต่างๆ ที่คนคิดว่าตนเองควรจะได้รับมากกว่าคนอื่น ผลประโยชน์เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ทำให้เกิดความขัดแย้งที่รุนแรงได้ เพราะถ้าต่างฝ่ายต่างมุ่งหวังผลประโยชน์ให้กับตนเองและไม่สามารถประนีประนอมกันได้ ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้น

ประการที่ 8 ความมีอคติต่อกัน เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่มีต่อบุคคลอื่น หรือความไม่เชื่อใจกัน อคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในใจซึ่งมีผลให้คนแสดงพฤติกรรมต่างๆ กัน เช่น ไม่ร่วมงานกัน ไม่คบกัน ปัญหาความขัดแย้งประเภทนี้อาจเกิดขึ้นเพราะเกิดความรู้สึกที่ไม่ถูกชะตาหรือไม่ชอบหน้ากัน

DuBrin (2004, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560, น. 197 - 199) กล่าวถึงสาเหตุสำคัญ 6 ประการ ของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์การ มีดังนี้

1) การแข่งขันกันเพื่อทรัพยากรที่จำกัด (Competition for Limited Resources) สาเหตุสำคัญของความขัดแย้งในการทำงาน คือ มีคนส่วนน้อยเท่านั้นที่สามารถจะได้ทรัพยากรทุกอย่างที่พวกเขาต้องการ ทรัพยากรนั้นรวมถึง เงิน สิ่งของ และทรัพยากรมนุษย์ ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อคนสองคนหรือมากกว่าทะเลาะกันว่าใครควรจะได้ทรัพยากรเหล่านั้น แม้กระทั่งองค์การที่มั่งคั่ง หรือประสบความสำเร็จ ทรัพยากรก็จำเป็นต้องมีการแบ่งในลักษณะที่ว่า ไม่ใช่ทุกคนจะได้ทุกอย่างที่พวกเขา

2) ความขัดแย้งทางบทบาท (Role Conflict) สาเหตุของความขัดแย้งและความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นอยู่ที่สถานการณ์ที่ยากลำบาก ความขัดแย้งทางบทบาทเกิดจากการที่ต้องเลือกระหว่างการเรียกร้อง หรือความคาดหวังสองอย่างที่ประชันกัน

3) การแข่งขันในงาน และการเรียกร้องของครอบครัว (Competing Work and Family Demands) ในปัจจุบัน ความขัดแย้งในบทบาทที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการเรียกร้องของงานและชีวิตครอบครัว ความขัดแย้งของงานและครอบครัว (Work - Family Conflict) เกิดขึ้นเมื่อ บทบาทการทำงานของบุคคล การมีส่วนร่วมในสังคม และชีวิตครอบครัวเกิดความขัดแย้งกัน ความขัดแย้งแบบนี้จะเกิดขึ้นบ่อยครั้ง เนื่องจากบทบาทต่างๆ มีความขัดแย้งกัน เช่น บทบาทความเป็นพนักงาน บทบาทความเป็นพ่อหรือแม่ ความขัดแย้งของงาน และครอบครัวสามารถที่จะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดและสามารถนำไปสู่ความสับสน

ทางอารมณ์ ความขัดแย้งระหว่างงานกับข้อเรียกร้องจากครอบครัวจะมากขึ้น เมื่อบุคคลนั้นจริงจังและมีความรับผิดชอบสูงทั้งกับงานและครอบครัว

4) การสร้างกำแพงหิน (Building Stone Walls) เมื่อบุคคลเกิดความขัดแย้ง ไม่พึงพอใจ แต่ไม่สามารถพูดความขัดแย้งออกมาหรือแสดงออกมาได้แต่มันมีซ่อนเร้นอยู่บุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาในทำนองประชดประชัน หรือเหน็บแนม (Pinch)และต่อมา บุคคลนั้นจะรวบรวมข้อมูลอย่างไม่รู้ตัว (Unconsciously) เพื่อสนับสนุนหรือเข้าข้างตนเอง เพราะเขาต้องการเป็นฝ่ายถูก ข้อมูลส่วนใหญ่มักจะเป็นการรับรู้ที่บิดเบือน คือ เป็นการมองสิ่งต่างๆ เพื่อให้เข้ากับความต้องการของตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดการสร้างกำแพงของเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ขึ้น และเรื่องเหล่านี้ทีละเล็กละน้อย จะกลายเป็นอุปสรรคที่ยากที่จะเอาชนะได้ หรือกลายเป็นกำแพงหินนั่นเอง

5) ความขัดแย้งทางบุคลิกภาพ (Personality Clashes) ในที่ทำงานหลายแห่ง ความขัดแย้งเกิดขึ้นเพียงเพราะคนไม่ชอบกัน ความขัดแย้งกันทางบุคลิกภาพเป็นความสัมพันธ์แบบเป็นคู่อริกันระหว่างคนสองคนที่มีพื้นฐานความแตกต่างกันทางคุณลักษณะของบุคคล ความชอบ ความสนใจค่านิยม และรูปแบบ (Styles) ความขัดแย้งทางบุคลิกภาพจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณสมบัติทางลบระหว่างคนสองคน และความแตกต่างทางบุคลิกภาพมีพื้นฐานมาจากความขัดแย้งทางค่านิยม คนที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางบุคลิกภาพมักจะไม่สามารถบอกได้ว่า ทำไมพวกเขาถึงไม่ชอบกันอย่างไรก็ดี ผลลัพธ์คือพวกเขาไม่สามารถดำรงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานได้ นอกจากนี้การเกิดความขัดแย้งทางบุคลิกภาพยังเกิดได้กับคนที่ทำงานด้วยกันมาหลายปี ตอนแรกไปด้วยกันได้ดี ไม่มีความขัดแย้ง แต่เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง คนมีการเปลี่ยนแปลง ความขัดแย้งทางบุคลิกภาพก็อาจจะเกิดขึ้นได้

6) บุคลิกภาพที่ก้าวร้าว รวมถึงคนพาล (Aggression Personalities, including Bullies) เพื่อนร่วมงานโดยธรรมชาติอาจจะมีความเห็นไม่ตรงกัน เกี่ยวกับหัวข้อ ประเด็นปัญหา หรือความคิดเห็นแต่จะมีบางคนเปลี่ยนความเห็นที่ไม่ตรงกันนี้เป็นการโจมตีคนอื่น กดคนอื่นให้ต่ำลง และทำลายความภาคภูมิใจของคนอื่นลง ซึ่งมีผลทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น บุคคลที่มีบุคลิกภาพก้าวร้าว คือคนที่โจมตีคนอื่นบ่อยครั้ง ด้วยคำพูดหรือด้วยกำลัง ความก้าวร้าวทางคำพูดจะอยู่ในรูปของการดูถูก การพูดจากถากถาง เยาะเย้ย และหยาบคาย ความก้าวร้าวนี้อาจจะมีการแสดงออกโดยการโจมตีบุคคลอื่นที่คุณลักษณะ ความสามารถ ภูมิหลัง และรูปร่างหน้าตาที่ปรากฏภายนอก บุคลิกภาพที่ก้าวร้าวยังรวมไปถึงบุคคลที่เรียกกันว่า อันธพาลในที่ทำงาน หรือบางแห่งอาจจะเรียก ตัวแสบในที่ทำงาน พฤติกรรมปกติของพวกนี้คือ การขัดจังหวะคนอื่น พูดโผงผางเสียงดัง คุกคามคนอื่น ทัศนคติทั่วไปของพวกที่ทำตัวเป็นอันธพาล คือ พวกที่คิดว่าตนเองสำคัญที่สุดหรือถูกเสมอ

1.5 ผลของความขัดแย้ง

ผลของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจส่งผลดีและมีประโยชน์ หรืออาจส่งผลเสียและไม่มีประโยชน์ก็ได้ โดยอาจจะมองว่าความขัดแย้งนั้นเป็นดาบสองคมที่มีทั้งแง่บวกและแง่ลบ ซึ่งก็มีนักวิชาการได้อธิบายผลของความขัดแย้งไว้หลายท่าน เช่น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, น. 20-21) กล่าวว่า ความขัดแย้งมีทั้งแง่ดีและแง่ไม่ดี หมายความว่า ความขัดแย้งอาจเป็นในลักษณะในทางสร้างสรรค์และทำลาย ถ้าหากความขัดแย้งในองค์กรมีมากเกินไป ผลที่ตามมาก็จะเป็นไปในทางลบ (Negative consequences) ซึ่งมีลักษณะทำลายประสิทธิผลขององค์การแต่ถ้าความขัดแย้งอยู่ในจุดที่เหมาะสมก็จะเกิดผลในทางบวก (Positive consequences)ซึ่งมีลักษณะเป็นการสร้างสรรค์ ประสิทธิผลให้กับองค์การอย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ บางครั้งเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากที่จะกำหนดว่าความขัดแย้งขนาดไหนถึงจะเรียกว่าเป็นจุดที่เหมาะสมที่สุดต่อปัญหาดังกล่าวนี้ได้มีนักวิชาการเสนอแนะว่า กลยุทธ์ที่จะช่วยตัดสินใจได้ดีที่สุดก็คือ การสังเกตผลที่ตามมาของความขัดแย้งทั้งสองประการนั่นเอง กล่าวคือ ถ้าผลของความขัดแย้งออกมาในทางบวกก็เรียกว่า ความขัดแย้งอยู่ในจุดที่เหมาะสมที่สุด แต่ถ้าผลออกมาในทางลบก็ถือได้ว่าเป็นจุดที่ความขัดแย้งนำไปสู่การทำลายมากกว่าการสร้างสรรค์ ดังนั้นผลของความขัดแย้งจึงมี 2 ลักษณะ คือ (Montakarn Yuttakrai, 2553, สืบค้นเมื่อ 6 ต.ค. 2564, https://www.gotoknow.org/posts/403731)

ลักษณะความขัดแย้งที่ส่งผลในทางบวก มีลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

2. สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงานและพบแนวทางในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ก่อให้เกิดความสามัคคีในกลุ่ม

4. ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเดิมขององค์กรที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

5. สมาชิกในองค์การได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

6. องค์การมีการปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างต่อเนื่อง

7. มีการเลือกตัวแทนที่เข้มแข็งมีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำ

8. ได้มีการระบายข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มซึ่งเก็บกดไว้เป็นเวลานาน

9. ทำให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรหรือทำให้เกิดคุณภาพในการตัดสินใจ

10. ทำให้ลดความตึงเครียดในองค์กรได้ หรือทำให้ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรดีขึ้น

11. ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลรู้จักการปรับตัว และการประสานงานร่วมกัน

ลักษณะความขัดแย้งที่ส่งผลในทางลบ มีลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. นำไปสู่ความตึงเครียดมากขึ้น หรือมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของคนในองค์กรมากขึ้น

2. ทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรและเวลามากเกินไป

3. ทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกขึ้น

4. มุ่งจะเอาชนะกันมากกว่าที่จะมองถึงผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กรโดยส่วนรวม

5. นำไปสู่ความยุ่งเหยิงและไร้ซึ่งเสถียรภาพขององค์การ

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547, น. 155) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีของความขัดแย้ง คือ เป็นตัวกระตุ้นให้คนแสวงหาวิธีการต่างๆ จะนำ ผลไปสู่ผลตอบสนองที่ดีขึ้นเกิดความก้าวหน้า และมีการแสวงหาแนวความคิดใหม่แนวทางใหม่ซึ่งจะช่วยให้องค์การมีการพัฒนาอยู่เสมอ และนอกเหนือไปจากสิ่งเหล่านี้คือ กลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง จะมีความเข้าใจต่อกันอย่างลึกซึ้งมากขึ้น หลังจากที่ได้แก้ไขข้อขัดแย้งเหล่านั้นให้ลุล่วงไป ผลเสียของความขัดแย้ง คือ ทำให้ความร่วมมือและการทำงานร่วมกันเป็นทีมลดลง ความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน องค์การขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความห่างเหินมากขึ้นทั้งในระหว่างบุคคลและในระหว่างกลุ่ม บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นฝ่ายพ่ายแพ้ในความขัดแย้งนั้นจะรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมาย ไร้คุณค่า ภาพพจน์ที่มีต่อตนเองจะตกต่ำลง และสูญเสียแรงจูงใจในตนเอง

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2543, น. 196-198) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับแล้วว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และเกิดขึ้นได้ในทุกสังคม ความขัดแย้งถูกมองในแง่ลบ แต่แท้ที่จริงแล้ว ความขัดแย้งมีทั้งผลดีและผลเสีย โดยสามารถพิจารณาได้ดังนี้

ผลเสียหรือโทษของความขัดแย้ง

1. บุคคลขาดความเชื่อถือและไว้วางใจกัน

2. บุคคลหมดกำลังใจในการทำงาน

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลลดลง

4. เกิดการต่อต้านกันและกัน

5. บุคคลขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลลดลง ทำงานเฉื่อยชา เสียขวัญ เสียกำลังใจ เกิดความเครียดขภาพจิตเสีย

7. เป็นอุปสรรดต่อกระบวนการตัดสินใจ

ผลดีหรือประโยชน์ของความขัดแย้ง

1. เป็นการป้องกันการหยุดอยู่กับที่ของบุคคลและ

2. เป็นการกระตุ้นทำให้ต้องตรวจสอบความสามารถของตนอยู่เสมอ

3. สร้างความสามัคคีกลมเกลียวภายในกลุ่มมากยิ่งขึ้น

4. ช่วยสร้างเอกลักษณ์ของกลุ่มและบุคคล

5. การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีเหตุผล พิจารณาปัญหาอย่างถูกต้องตามข้อมูลข้อเท็จจริง

1.6 การจัดการความขัดแย้ง

การจัดการความขัดแย้ง ปัจจุบันมองว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติในสังคมที่สามารถก่อให้เกิดผลดีและผลเสียต่อบุคคลและองค์การ ดังนั้นจะต้องหาวิธีการจัดการความขัดแย้งเพื่อให้เกิดผลดีมากที่สุดหรือเกิดผลเสียน้อยที่สุด แต่ก็เป็นการยากที่จะสามารถหาวิธีการที่ถูกต้องแน่นอนในการแก้ไขความขัดแย้งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้พิจารณาจากสภาพปัญหา และความเหมาะสมของปัญหา โดยได้มองวิธีการจัดการความขัดแย้ง ดังนี้

1.6.1 การป้องกันความขัดแย้ง

สามารถทำได้โดยการสร้างบรรยากาศให้คู่กรณีของความขัดแย้งสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ โดยใช้กลยุทธ์ ดังนี้ (Montakarn Yuttakrai, 2553, สืบค้นเมื่อ 6 ต.ค. 2564, https://www.gotoknow.org/posts/403731)

กลยุทธ์การมีความเห็นสอดคล้อง โดยยึดหลักการหาวิธีการแก้ปัญหาที่จะเป็นที่ยอมรับร่วมกันจากทุกฝ่ายที่มีปัญหา มุ่งตอบสนองความต้องการของทั้ง 2 ฝ่าย ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายที่มีความขัดแย้งกันต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยมีหลักสำคัญ คือ

1) ยอมรับแนวความคิดสมัยใหม่ที่ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ที่นำมาซึ่งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น และความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งที่มาคุกคามหรือทำให้เกิดการต่อต้าน

2) มุ่งมองที่ตัวปัญหามากกว่าตัวบุคคล โดยพยายามค้นหาสาเหตุของปัญหาให้ได้และเน้นการแก้ปัญหา หรือเอาชนะปัญหา มากกว่าเน้นเรื่องความต้องการ ความปรารถนาส่วนบุคคล

3) มุ่งหาข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับปัญหาให้มากที่สุด ไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดหรือถูก

4) มีความจริงใจ เปิดเผย และใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นไม่ยึดมั่นในความคิดของตนฝ่ายเดียว

5) หลีกเลี่ยงการเน้นถึงความต้องการของตน โดยที่ความต้องการนั้นไปขัดความต้องการของผู้อื่น

6) อาจต้องอาศัยบุคคลที่สามเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือ และควรหลีกเลี่ยงการใช้เสียงข้างมากตัดสิน หรือใช้การแลกเปลี่ยนแบบ "หมูไปไก่มา" หรือ "ยื่นหมูยื่นแมว"

กลยุทธ์การตัดสินใจแบบผสมผสาน วิธีการนี้เกี่ยวเนื่องจากผลสืบเนื่องของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งต้องอาศัยลำดับขั้นตอนมากขึ้น เพราะต่างฝ่ายที่ขัดแย้งกันยังยึดหลักของวิธีการแก้ปัญหาบางประการของตนไว้ และแต่ละฝ่ายจะนำจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนมารวมกัน และจึงจะนำไปสู่การหาวิธีการแก้ปัญหาโดยให้มีการยอมรับร่วมกัน องค์ประกอบของการตัดสินใจและผสมผสานมีดังนี้

1) การทบทวนและการปรับตัวโดยเน้นทางด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้านการรับรู้และด้านทัศนคติ

2) ระบุปัญหาให้ชัดเจน

3) การแสวงหาแนวทางการแก้ไข

4) ตัดสินใจแบบให้มีความเห็นสอดคล้องกัน

1.6.2 การลดความขัดแย้ง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, น.124 - 126) มองว่าผู้บริหารในองค์การมักจะมีความวิตกกังวลกับปัญหาความขัดแย้งที่มีมากจนเกินไป มากกว่าความขัดแย้งที่มีน้อยเกินไป ความขัดแย้งที่น้อยทำให้องค์การไม่พัฒนา แต่ความขัดแย้งที่มากเกินไปจะก่อให้เกิดความวุ่นวายภายในองค์การ การโต้เถียง การทะเลาะวิวาท การใช้กำลังทำร้ายร่างกาย การทำลายทรัพย์สิน การประท้วง การนัดหยุดงาน การทำลายองค์การ ความรุนแรงจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อาจถึงขั้นจลาจลก็ได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงให้ความสนใจอย่างมากที่จะหาทางลดความขัดแย้ง โดยไม่สามารถละเลยหรือเพิกเฉยต่อสถานการณ์ความขัดแย้งที่รุนแรงได้ เทคนิควิธีการที่จะใช้ในการลดความขัดแย้ง มีดังนี้

1) การใช้อำนาจหรือการควบคุม องค์การใดที่มีความขัดแย้งอย่างรุนแรงหรือมีอยู่เป็นจำนวนมาก ผู้บริหารอาจใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่เป็นผู้ตัดสินใจว่าใครเป็นฝ่ายถูกหรือฝ่ายผิด ใครเป็นผู้ชนะหรือผู้แพ้ ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังกับบัญชา เพื่อยุติความขัดแย้งที่เกิดขึ้น หรือผู้บริหารใช้อำนาจในการแยกผู้ขัดแย้งออกจากกัน หรือควบคุมการใช้หรือแบ่งปันทรัพยากร เช่นให้ใครเป็นฝ่ายได้รับทรัพยากร หรือให้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ยุทธศาสตร์การบริหารความขัดแย้งวิธีการนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพเกิดผลลัพธ์อย่างรวดเร็ว แต่เป็นการแก้ปัญหาในระยะสั้น เพราะจะเกิดปัญหาตามมาอีกนั่นคือ ผู้ที่แพ้หรือเสียผลประโยชน์ ก็ขุ่นเคืองใจ ไม่พอใจ หาทางแก้แค้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังกับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเสียไป

2) การกลบเกลื่อน วิธีการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การโดยวิธีการกลบเกลื่อนนี้เน้นการใช้วิธีการปรองดองความรู้สึกของบุคคลที่ขัดแย้งกันให้สามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะใช้วิธีการเสนอทางเลือกหรือเป้าหมายใหม่ขึ้นมา โดยให้ผู้ที่มีความขัดแย้งกันช่วยกันคิดและหาหนทางในการบรรลุเป้าหมายใหม่ เพื่อลดอารมณ์รุนแรงของคู่ขัดแย้งเอาความเตกต่างของตนเองออกไป เพื่อให้งานสำเร็จ ผู้บริหารจะใช้วิธีการพูดให้เกิดความสามัคคี วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบนี้บางครั้งไม่ได้แก้ปัญหาที่แท้จริงแต่พยายามทำให้ลืมความขัดแย้งที่มีอยู่เท่านั้น

3) การเจรจาต่อรอง การลดปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการต่อรองเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้ง โดยให้แต่ละฝ่ายยอมลดความต้องการของตนเองลงมาบ้าง โดยอาจจะไม่ได้ในสิ่งที่ฝ่ายตนปรารถนาทั้งหมด ดังนั้นทั้งสองฝ่ายต้องรู้จักยอมกันบ้าง ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะใช้วิธีการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม เพื่อให้ปัญหาความขัดแย้งลดลง

4) การเผชิญหน้า ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาหาทางลดปัญหาความขัดแย้ง โดยให้ทั้งสองฝ่ายหันหน้าเข้าหากันร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง ทำความเข้าใจปัญหา โดยวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เน้นที่ตัวปัญหามิใช่ตัวบุคคล ปรึกษาหารือร่วมมือร่วมใจฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา จึงต้องใช้ทักษะและเวลามาก แต่การใช้วิธีการนี้ลดปัญหาความขัดแย้งนับว่าคุ้มค่า นักบริหารส่วนใหญ่ยอมรับว่ามีผลสำเร็จมากกว่าวิธีการอื่นๆ

1.6.3 การแก้ปัญหาความขัดแย้ง

การแก้ปัญหาหรือการยุติความขัดแย้ง เป็นการทำให้ความขัดแย้งสิ้นสุดหรือยุติลง อาจเป็นการให้ทุกฝ่ายตกลงกันหรือให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดชนะไป ซึ่งจะมีวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง 3 วิธี (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ , 2540, น.136 - 144) ได้แก่

การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ แพ้ – ชนะ การแก้ปัญหาความขัดแยังตามวิธีการนี้ มีมุมมองว่าความขัดแย้งเป็นการต่อสู้กันเพื่อเอาชนะ ทำให้แต่ละฝ่ายพยายามทำทุกวิถีทางให้ฝ่ายตนชนะ หรือได้รับประโยชน์มากที่สุด อาจเป็นทรัพยากรต่างๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ อำนาจ ข่าวสารข้อมูล เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นการต่อสู่กันมากกว่าการร่วมกันแก้ปัญหา จึงมีการบิดเบือนข้อมูล การวิพากษ์วิจารณ์ การหาพรรคพวก เป็นต้น การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยวิธีนี้เป็นวิธีที่ง่าย และ ไม่ซับซ้อน แต่มีทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์การ เพราะจะมีเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้นที่ชนะ อีกฝ่ายจึงเป็นผู้แพ้ ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ ผู้แพ้มักไม่ยอมรับความพ่ายแพ้ เกิดความไม่พอใจ เครียดแค้น รู้สึกสูญเสีย เสียหน้า และหาหนทางแก้แค้นต่อไป แต่การแก้ปัญหาความขัดแข้งแบบ แพ้ -. ชนะ ก็มีส่วนดีคือ การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไม่ยืดเยื้อ การตัดสินใจเด็ดขาด โดยเฉพาะในช่วงที่มีสภาวะวิกฤตหรือ ไม่ปลอดภัย เวลาในการแก้ปัญหามีจำกัด การใช้วิธีนี้เหมาะที่ผู้มีอำนาจโดยแท้จริงที่คนในองค์การยอมรับ แต่ถ้าใช้วิธีนี้บ่อยๆ อาจทำให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลลดลง โดยแก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2543, น. 233 - 234) ได้อธิบายวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ แพ้ – ชนะ ไว้ 3 รูปแบบ คือ

1) การใช้อำนาจ การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบแพ้ - ชนะ โดยการใช้อำนาจตามหน้าที่ของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบข้อบังกับขององค์การที่สามารถให้คุณให้โทษแก่สมาชิกได้ การบังคับให้ปฏิบัติตาม คำสั่ง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชากำหนด วิธีการนี้ผู้บังคับบัญชาเป็นฝ่ายชนะ ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นฝ่ายแพ้ หรือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ชี้ขาดว่าใครควรได้รับความดีความชอบ ใครควรได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น การใช้อำนาจผู้บังคับบัญชาต้องมั่นใจว่า พนักงานในองค์การยอมรับในอำนาจนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาบางครั้งไม่เห็นด้วย แต่ก็ปฏิบัติตามอย่างไม่เต็มใจ การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบแพ้ -ชนะ ทำให้ผู้แพ้เกิดความเฉื่อยชา ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การจะลดลง การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยรูปแบบนี้ในวงการทหารมักนิยมใช้ เพราะก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยโดยเร็ว

2) การวางเฉย เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การ ผู้บริหารบางท่านจะใช้วิธีการไม่สนใจปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการวางเฉยและไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบใดๆ ไม่เอาใจใส่ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น อาจมีท่าทีหนีปัญหา ลอยตัวเหนือปัญหา การแก้ปัญหาโดยวิธีการนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมแพ้ ไม่เสนอแนะหรือท้วงติงใดๆ ที่ก่อประโยชน์กับองค์การ ผู้บังคับบัญชาก็เป็นฝ่ายชนะ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะอดทน รอจนกว่าจะเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร หรือ ผู้บริหารหมดวาระไป

3) การใช้วิธีการลงมติ การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบแพ้-ชนะ โดยรูปแบบนี้กระทำโดยให้มีการลงคะแนนเสียง เพื่อการตัดสินปัญหาของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดย

ให้ผู้ที่เสียงข้างมากเป็นฝ่ายชนะหรือฝ่ายถูก และผู้มีเสียงข้างน้อยเป็นฝ่ายแพ้ วิธีการนี้ยึดหลักแบบประชาธิปไตยและเป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ยุติธรรมดี แต่ก็มีจุดอ่อนโดยเฉพาะในสังคมไทย บางครั้งมีการหาเสียงกันก่อนการประชุม หรือการข่มขู่ให้ลงคะแนนให้ การให้สินบนต่างๆ ทำให้บางครั้งการใช้วิธีการลงมติก็ไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดเสมอไป และอีกประการหนึ่ง ฝ่ายแพ้บางครั้งไม่ยอมรับในหลักการแต่เป็นเรื่องการแพ้ส่วนบุคคล ดังนั้นมิควรนำวิธีการนี้มาใช้บ่อยครั้งในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ แพ้ - แพ้ หรือการแพ้ทั้งคู่ การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบนี้ มักถูกนำมาใช้มากวิธีหนึ่ง หรือจะเรียกว่าการใช้วิธีการแบบประนีประนอมก็ได้ แนวคิดนี้มองความขัดแย้งเกิดขึ้นจากการที่ทรัพยากรมีอยู่จำกัดเกิดการแย่งชิงกัน ทรัพยากรในที่นี้อาจหมายถึง เงิน วัสดุอุปกรณ์ อำนาจ ความดีความชอบตำแหน่งและอื่นๆ เป็นต้น ดังนั้นวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีแบบ แพ้ - แพ้ คือ ทุกฝ่ายจะได้รับการแบ่งปันทรัพยากรอย่างเป็นระบบ โดยที่ไม่มีฝ่ายใดได้รับผลประโยชน์เต็มตามที่กำหนดหรือต้องการ แต่จะได้รับเพียงบางส่วนเท่านั้น ดังนั้นวิธีการแก้ปัญหา ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้หลักการเจรจาต่อรองเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันทั้งสองฝ่ายต้องมีอำนาจพอๆ กัน ดังนั้นเมื่อทั้งสองฝ่ายได้รับส่วนแบ่งในทรัพยากรไม่เต็มตามต้องการ เราจึงถือว่าสองฝ่ายแพ้ทั้งคู่ ดังนั้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยวิธีการ แพ้ - แพ้ นี้ อาจทำให้ความขัดแย้งลดลงได้บ้างแต่มิใช่การแก้ปัญหาที่แท้จริง ความขัดแย้งอาจหยุดชะงักชั่วคราวเท่านั้น แต่เมื่อใดก็ตามที่แต่ละฝ่ายคิดว่าตนเองได้รับส่วนแบ่งน้อยเกินไป ไม่คุ้มค่ากับการเจรจาต่อรอง หรือไม่เป็นธรรม ก็อาจให้เกิดการนำไปสู่การเจรจาใหม่ต่อไปอีก และการแก้ปัญหาโดยวิธีการนี้อาจทำให้พนักงานเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีการอยู่ 4 รูปแบบ คือ (แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์, 2543, น. 234 - 236)

1) การประนีประนอม การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ แพ้ - แพ้ ผู้บริหารจะหาทางยุติความขัดแย้งโดยการเจรจาต่อรอง ไกล่เกลี่ยให้แต่ละฝ่ายพบกันครึ่งทาง โดยแต่ละฝ่ายยอมสละสิ่งที่ตนต้องการลงบ้าง กรณีการแย่งชิงทรัพยากร เช่น งบประมาณ โบนัส และอื่นๆ เป็นต้น โดยให้ได้รับหรือเสียผลประโยชน์เท่าๆ กันหรือใกล้เคียงกัน

2) การให้สินบน การแก้ปัญหาความ ขัดแย้งที่ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยฝ่ายหนึ่งยอมแพ้ในเรื่องหนึ่ง และอีกฝ่ายหนึ่งยอมแพ้ในอีกเรื่องหนึ่ง เป็นการประสานผลประโยชน์กัน

3) การใช้คนกลาง เมื่อมีความขัดแย้งที่ความคิดเห็นไม่ตรงกัน บุคคลทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ องค์การอาจต้องใช้คนกลางที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับมาเป็นผู้ชี้ขาด การ

แก้ปัญหาโดยรูปแบบนี้คนกลางที่ใช้ต้อง เป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งและเป็นทียอมรับของทั้งสองฝ่าย และต้องระมัดระวังไม่ให้ทั้งสองฝ่ายเสียหน้า

4) การใช้กฎระเบียบข้อบังคับ ผู้บริหารหลายคนใช้วิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยอ้างระเบียบข้อบังคับเป็นหลัก เพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ต้องเผชิญหน้าหรือกระทำตามข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีการแก้ปัญหาแบบนี้ทำให้ปัญหาที่แท้จริงไม่ได้แก้ไข ขณะเดียวกันอาจมีการเลือกปฏิบัติ โดยสามารถอ้างข้อบังคับเพื่อเป็นประโยชน์แก่พรรคพวก หรือเป็นโทษแก่ฝ่ายตรงข้ามได้ การดำเนินการเช่นนี้ พนักงานจะขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์การไม่ก้าวหน้าและไม่พัฒนา นอกจากนั้นวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอาจใช้วิธีการถ่วงเวลาในการแก้ปัญหาไว้ชั่วคราว หรือ โยนลูกให้กับคณะกรรมการ แล้วอ้างว่าอยู่ระหว่างการพิจารณา การหาข้อมูลเพิ่มเติม วิธีการแบบนี้อาจทำให้ความขัดแย้งยุติลงชั่วคราวเท่านั้น เพราะเมื่อเวลาผ่านไปก็จะเกิดความขัดแย้งขึ้นมาอีก

การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ ชนะ – ชนะ หรือ ชนะทั้งคู่ ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การตามที่พิจารณาในสองวิธีแรกนั้น จะเป็นการกล่าวถึงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องการผลในการแพ้ชนะ แต่มิได้มุ่งแก้ปัญหาที่แท้จริงที่เกิดขึ้นเป็นการเก้ปัญหาเฉพาะหน้า และไม่สนใจในอนาคตความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายจะเป็นอย่างไรแต่การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบชนะ - ชนะ นั้น เน้นที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ วิธีการในการดำเนินงาน ความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่มีเหตุผล และเป็นที่พอใจของทุกฝ่ายดังนั้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบนี้ แต่ละฝ่ายควรมีอำนาจใกล้เคียงกันไม่มีฝ่ายใดสามารถบังคับอีกฝ่ายหนึ่งได้ ทุกฝ่ายร่วมกันคิดค้นหาข้อมูล เสนอทางเลือกหลายๆ ทางและตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะทั้งคู่ ทุกฝ่ายยอมรับในข้อตกลงหรือทางเลือกที่ได้ตัดสินใจร่วมกัน การแก้ปัญหาโดยวิธีการนี้อาจใช้เวลามากเพราะต้องมีการค้นหาข้อมูล การอภิปรายปัญหา การเสนอทางเลือก การตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา เป็นต้น แต่ก็เป็นวิชีการที่ดีและให้ผลคุ้มค่าเหมาะกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยมีวิธีการอยู่ 2 รูปแบบ คือ (แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์, 2543, น. 237)

1) การพิจารณาปัญหา เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นมาในองค์การทั้งสองฝ่ายจะต้องร่วมกันพิจารณาว่าปัญหานั้นคืออะไร ปัญหาอยู่ที่ไหน เกิดจากสาเหตุอะไร แล้วหันหน้าเข้าหากันปรึกษาหารือ พิจารณากันหาข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และทางเลือกต่างๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2) การตัดสินใจร่วมกัน เมื่อมีการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหาแล้ว ดังนั้นเมื่อเกิดทางเลือกหลายทางเลือก จำเป็นที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องร่วมกันตัดสินใจว่าจะใช้

วิธีการหรือทางเลือกใดในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแต่ละฝ่ายพยายามดึงเป้าหมายและค่านิยมของตนเองมารวมกับอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อสามารถเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ที่ทั้งสองฝ่ายเผชิญหน้ากันร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา

นอกจากวิธีการแก้ไขความขัดแย้งดังที่กล่าวมาแล้วก็ยังมีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบสันติวิธี ซึ่งการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบสันติวิธี เป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ ทางเศรษฐกิจและ สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไม่ใช้ความรุนแรง จะต้องประกอบไปด้วยความเป็นธรรม ทั้งในด้านของความยุติธรรม ความเที่ยงธรรม การยกย่องและให้เกียรติกัน สำหรับรูปแบบการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบสันติวิธี มีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ซึ่ง (รัฐพล เย็นใจมา,และสุรพล สุยะพรหม , 2561, น. 233 - 234) เห็นว่าเป็นทางเลือกในหลายทางเลือกที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันประกอบด้วยแนวทางในการแก้ไข 4 วิธี คือ

1) การเจรจา (Negotiation) เป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบสันติวิธีด้วย การแสดงออกซึ่งข้อเสนอที่ต้องการให้ได้รับการตกลงบนพื้นฐานของประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการพบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความรู้สึก ของกันและกันหรือเป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจ ความพยายาม ความมุ่งหมายที่อยากจะมีการตกลงร่วมกันเพื่อหาข้อยุติที่จะยึดถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีต่อกันในอนาคต

2) การไต่สวน (Inquiry) เป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบสันติวิธีที่มุ่งเน้นการจัดการข้อพิพาททั้งในประเทศและระหว่างประเทศ หากไม่สามารถตกลงกันได้โดยทางการทูตอันเนื่องมาจากมีความเห็นขัดแย้งกัน ก็ให้จัดตั้งคณะกรรมาธิการไต่สวนขึ้นเพื่ออำนวยการศึกษาวิเคราะห์ปัญหา โดยหาข้อเท็จจริงอันแน่ชัดด้วยการสืบสวนที่ปราศจากความลำเอียงและด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3) การไกล่เกลี่ย (Reconciliation) เป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบสันติวิธี ในกรณีที่คู่กรณีไม่สามารถหาข้อยุติร่วมกันได้ จึงต้องอาศัยบุคคลที่สามที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับเข้ามามีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงหรือหาทางออกให้กับปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน

4) การประนีประนอม เป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยการมุ่งแสวงหาข้อสรุป ที่สมเหตุสมผลและเป็นที่ตกลงปลงใจของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละหนึ่งคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

2) องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

นอกจากความหมายตามตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ก็ยังมีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

โกวิทย์ พวงงาม (2559, น. 258 - 259) องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000บาท ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบแทนรัฐบาลกลาง มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีงบประมาณ และพนักงานเจ้าหน้าที่ของตัวเองเรียกว่าพนักงานส่วนตำบล

สุดเขตต์ เข็มไท (2540, น. 12- 13) กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นเกิดจากแนวคิดในการกระจายอำนาจการปกครองโดยการมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชน เข้าใจปัญหาของ

ประชาชนอย่างแท้จริง มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ คือ การพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม อีกทั้งเป็นการแสดงถึงความพยายามของรัฐที่จะส่งเสริมการปกครองในระ บอบประชาธิปไตยและการยอมรับหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมือง การปกครองตลอดจนยอมรับศักยภาพของประชาชนชนบทในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองได้มากขึ้น

บุญธรรม นวธนพงศ์ (2547, น. 11) กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น โดยการดำเนินงานใช้หลักการ ปกครองตนเองภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการบริการประชาชนด้านการพัฒนาตำบลทั้ง ในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตามที่กฎหมายกำหนดสรุปว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการปกครองแบบส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537 เพื่อเป็นการกระจายอำนาจการปกครองให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง

ดังนั้นจากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลคือ ส่วนราชการท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยถูกยกฐานะจากสภาตำบล ที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000บาท ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีอำนาจหน้าที่ในการบริการประชาชนด้านการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย

2.2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนเขตเลือกตั้งละหนึ่งคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละเขตเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภาคนหนึ่ง ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและจัดการประชุมและงานอื่นใดตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถอันจะเป็นประโยชน์ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างกฤษฎีกา ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม กฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2.2.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ให้มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลาสี่ปีก็ให้ถือว่าเป็นหนึ่งวาระ และเมื่อได้ดำรงตำแหน่งสองวาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้นระยะเวลาสี่ปีนับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล

4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

2.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

โกวิทย์ พวงงาม (2559, น. 263 - 264) ได้อธิบายว่า อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติที่กำหนดหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในกฎหมาย ดังนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(2) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(3) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(4) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(5) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(6) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(8) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(9) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

นอกจากนี้กฎหมายยังได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความสามารถมีศักยภาพเพียงพอ อาจดำเนินการจัดทำกิจการในพื้นที่ของตนเองได้ อีก 13 ข้อ ดังนี้

(1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(12) การท่องเที่ยว

(13) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำนาจหน้าที่ดังที่ได้กล่าวมานั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐในอันที่จะดำเนินกิจการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลออกข้อบัญญัติหรือให้มีอำนาจออกข้อบัญญัติ ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลจะเสนอได้ก็แต่โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา 16 ระบุไว้ว่า ให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(5) การสาธารณูปการ

(6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(9) การจัดการศึกษา

(10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(14) การส่งเสริมกีฬา

(15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ สาธารณสถานอื่นๆ

(24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

(25) การผังเมือง

(26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(28) การควบคุมอาคาร

(29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

2.4 การรักษาราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ในการสั่งหรือการปฏิบัติราชการของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย โดยกฎหมายได้กำหนดการรักษาราชการแทนและปฏิบัติราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1) ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน

2) ถ้าไม่มีรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาราชการแทน

3) ในระหว่างที่ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่จำเป็นได้เป็นการชั่วคราวจนถึงวันประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2.5 การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

ในมาตรา 250 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ระบุว่า การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริต และการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์และการป้องกันการก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย โดยกฎหมายได้กำหนดให้นายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัด กำกับดูแล องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม. 2559, น. 272)

นายอำเภอ

1) ให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติตำบล

2) เป็นผู้อนุมัติข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) สั่งให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการเลือกตั้งพ้นตำแหน่ง

4) มีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แจ้งหรือสอบสวนตลอดจนเรียกรายงานและเอกสารใดๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรวจสอบ

5) เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

6) เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งคณะหรือบางคนออกจากตำแหน่งได้

ผู้ว่าราชการจังหวัด

1) เป็นผู้อนุญาตให้ข้าราชการในสังกัดไปปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว (ตามคำขอขององค์การบริหารส่วนตำบล)

2) เป็นผู้วินิจฉัยกรณีเกิดความขัดแย้งในเรื่องข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายระหว่างนายอำเภอกับองค์การบริหารส่วนตำบล

3) สั่งให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการเลือกตั้งพ้นตำแหน่ง

4) สั่งให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล ออกจากตำแหน่งเมื่อมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญากับองค์การบริหารส่วนตำบล

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน การบริการสาธารณะจึงเป็นภารกิจที่อยู่ในความอำนวยการหรือความควบคุมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะ ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ โดยมีหน้าที่หลัก คือการบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งลักษณะที่สำคัญของบริการสาธารณะ คือ ต้องเป็นกิจการที่ท้องถิ่นจัดทำขึ้นเพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ท้องถิ่นจะต้องพึงปฏิบัติและจะละเลยมิได้ กล่าวคือ การบริการสาธารณะเป็นเสมือนหลักประกันทางสังคมที่อำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต รวมถึงการสร้างความมั่นคง ปลอดภัยในขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชน และเพื่อความเข้าใจในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเนื้อหา ดังนี้

3.1 ความหมายการบริการสาธารณะ

ปฐม มณีโรจน์ (2538, อ้างถึงใน อำนวย บุญรัตนไมตรี, 2558, น. 26-27) ได้ให้ความหมายของการให้บริการสาธารณะว่าเป็นการบริการในฐานะเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่มีอำนาจกระทำเพื่อตอบสนองต่อความต้องการให้เกิดความพอใจจากความหมายนี้พิจารณาได้ว่าการบริการสาธารณะประกอบด้วยผู้ให้บริการ (providers) และผู้รับบริการ (recipients) โดยฝ่ายผู้ให้บริการต้องถือปฏิบัติเป็นหน้าที่ที่ต้องให้บริการเพื่อให้ฝ่ายผู้รับบริการเกิดความพอใจ

เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์ โรจน์ (2536, อ้างถึงใน อำนวย บุญรัตนไมตรี, 2558, น. 27) ได้ให้ความหมายของการให้บริการสาธารณะว่าการที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะซึ่งอาจเป็นของรัฐ หรือเอกชนมีหน้าที่ในการสานต่อ การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการสนองต่อความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ สถานที่ และบุคคลที่ให้บริการ ปัจ จัยนำเข้าหรือทรัพยากร กระบวนการและกิจกรรม ผลผลิตหรือตัวบริการ ช่องทางการให้บริการ ผลกระทบที่มีต่อผู้รับบริการ

อรทัย ก๊กผล (2552, น. 4) การบริการสาธารณะ หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมที่รัฐจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวม โดยเป็น

กิจการที่อยู่ในความอำนวยการหรืออยู่ในความควบคุมของฝ่ายปกครองที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน

นราธิป ศรีราม (2557, น. 1 - 6) การบริการสาธารณะเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนและสร้างการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาประเทศชาติในภาพรวม โดยมีหลักการที่เป็นประเด็นสำคัญในการจัดบริการสาธารณะคือ การจัดบริการสาธารณะต้องดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น มีความเสมอภาค ความต่อเนื่อง และความโปร่งใสในการให้บริการ

ดังนั้นจากความหมายข้างต้นที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้จึงสามารถสรุปได้ว่า การบริการสาธารณะคือ การจัดทำกิจการของภาครัฐที่จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวม

3.2 หลักเกณฑ์การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2547, น. 35 – 40) อธิบายว่า การจัดสรรอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำบริการสาธารณะควรมีหลักดังนี้

3.2.1 หลักผลประโยชน์เฉพาะท้องถิ่น (the principle of local benefit)

เป็นการจัดทำบริการสาธารณะที่เกิดผลประโยชน์เฉพาะท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งไม่มีผลกระทบใน ทางลบต่อบุคคลในชุมชนอื่นหรือไม่มีผลล้นออก (spillover effects) การจัดทำบริการสาธารณะประเภทนี้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นในระดับชุมชน เช่น เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ถ้าบริการสาธารณะประเภทใดต้องเกี่ยวข้องและ มีผลกระทบต่อประชาชนหลายชุมชนไม่ควรกำหนดให้เป็นกิจกรรมระดับชุมชน เพราะจะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างชุมชนที่เกี่ยวข้องกัน จึงควรกำหนดให้เป็นกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับสูงขึ้น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือจัดทำในรูปแบบสหการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆ แห่งร่วมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อจัดทำบริการสาธารณะในพื้นที่ดำเนินการขนาดใหญ่หรือกำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐบาล

3.2.2 หลักความรับผิดชอบทางการเมือง (the principle of political accountability)

การจัดทำบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับล่างสุดสามารถรับผิดชอบได้ตั้งแต่กระบวนการผลิต จำหน่าย หารายได้ การตรวจสอบได้เองทั้งหมดทุกกระบวนการ ควรให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของชุมชนในระดับล่างสุด แต่หากการจัดทำบริการสาธารณะใดๆที่ชุมชนแต่ละแห่งไม่สามารถรับผิดชอบได้ ควรให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับสูงขึ้นไป

3.2.3 หลักประสิทธิภาพ (the principle of efficiency)

การจัดทำบริการสาธารณะใด ๆ ควรมีความประหยัด บริการสาธารณะขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่จะมีต้นทุนคงที่สูง แต่มีต้นทุนแปรผันต่อหน่วยของการให้บริการต่างๆ หรือบางครั้งอาจจะไม่มีเลย ดังนั้น การจัดทำบริการสาธารณะลักษณะนี้ จะต้องมีผู้ใช้บริการจำนวนมากจึงจะเกิดการประหยัด มีต้นทุนต่อหน่วยต่ำ เหมาะสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ แต่ถ้าเป็นชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก ควรจะร่วมกันจัดการผลิตและบริการจึงจะเกิดการประหยัด บริการสาธารณะประเภทมีต้นทุนคงที่สูง แต่มีต้นทุนต่อหน่วยต่ำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กสามารถดำเนินการเองได้ เช่น สถานรับเลี้ยงเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล การประปาชุมชน เป็นต้น

3.2.4 หลักความสามารถของท้องถิ่น (the principle of local capability)

แนวคิดที่สำคัญ คือ การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่างสุดเป็นองค์กรในการจัดทำบริการสาธารณะก่อนเสมอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับสูงขึ้นไปจะจัดทำบริการสาธารณะเมื่อองค์กรระดับล่างไม่มีศักยภาพจะดำเนินการได้ หรือดำเนินการได้แต่อาจเกิดปัญหากระทบต่อท้องถิ่นอื่น หรืออาจมีผลกระทบต่อสังคมในระดับประเทศ และทฤษฎีการบริหารถือว่าการแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้องค์กรระดับล่างจะทำให้องค์กรมีการบริหารคล่องตัวหรือสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็วต่อเมื่อองค์กรระดับล่างมีศักยภาพเพียงพอที่จะรับการกระจายอำนาจจากหน่วยงานระดับสูงเท่านั้น

3.3 รูปแบบการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริการสาธารณะที่จัดทำโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ได้แก่ บริการสาธารณะบางประเภทที่รัฐมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำเอง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตท้องที่นั้น เช่น การดูแลรักษาความสะอาด การจัดให้มีน้ำประปา และการจัดให้มีสถานพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการได้โดยอิสระโดยส่วนกลางเพียงเข้าไปควบคุมดูแล อย่างไรก็ตามบริการสาธารณะท้องถิ่นถือเป็นภารกิจที่สำคัญมีความหลากหลาย แต่เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องขีดความสามารถและจำนวนประชากรที่แตกต่างกัน รวมไปถึงเพื่อประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะ ทำให้ในบางกรณีท้องถิ่นไม่อาจจะทำบริการสาธารณะได้เองทั้งหมดจึงอาจมีการโอนอำนาจบางอย่างให้แก่หน่วยงานอื่นร่วมดำเนินการแทนหรือมอบหมายให้องค์กรอื่นดำเนินการให้ โดย วุฒิสาร ตันไชย. (2559, น. 44 - 51) ได้กล่าวว่า

รูปแบบและวิธีการในการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทในประเทศไทยทำได้ใน 5 รูปแบบ คือ

3.3.1 การจัดทำบริการสาธารณะโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง คือ โดยทั่วไปการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยอาศัยทรัพยากรงบประมาณ บุคลากร และองค์ความรู้ ตามอำนาจในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 และตามอำนาจของกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดรูปแบบการจัดทำบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนให้ “ภารกิจที่แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการหรือผลิตบริการสาธารณะนั้น ๆ ได้เอง โดยมีกฎหมายให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้แล้ว และ/หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเคยดำเนินการอยู่แล้ว โดยสามารถรับโอนได้ทันทีและขอบเขตการทำงานอยู่ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”นอกจากนี้มีภารกิจที่รัฐยังคงดำเนินการอยู่แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจะดำเนินการได้ที่ต้อง “เป็นภารกิจให้บริการสาธารณะที่กฎหมาย กำหนดให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในภารกิจเดียวกัน และยังคงกำหนดให้รัฐดำเนินการอยู่ต่อไป ในกรณีนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการ ได้เช่นเดียวกัน” โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยยังนิยมจัดบริการสาธารณะด้วยตนเองในฐานะหน่วยงานหนึ่งในโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3.2 การจัดทำบริการสาธารณะโดยให้ผู้อื่นดำเนินการแทน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 22 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจร้องขอให้รัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นดำเนินการแทน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถมอบหมายให้เอกชนดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แทนได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด การจัดทำบริการสาธารณะ โดยให้ผู้อื่นดำเนินการแทนมีข้อได้เปรียบเพราะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแบ่งเบาภาระการจัดบริการสาธารณะให้ผู้อื่นดำเนินการแทน และช่วยเปิดโอกาสให้ผู้อื่นที่มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการจัดบริการสาธารณะบางประเภทมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการแทนได้แต่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องกำกับผู้ที่ได้รับมอบให้ดำเนินการต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด อย่างไรก็ตามรูปแบบนี้อาจประสบปัญหาถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีศักยภาพในการกำกับดูแลการดำเนินงานของผู้อื่นให้เป็นไปตาม

มาตรฐาน หรือขาดความสามารถในการออกแบบข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมต่อการจัดบริการสาธารณะให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติตาม

3.3.3 การจัดทำบริการสาธารณะโดยการจัดตั้งสหการ (Syndicate หรือ Union) การจัดตั้งสหการเป็นรูปแบบการจัดบริการสาธารณะประเภทหนึ่งที่มีอยู่ในกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยมายาวนาน ปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถจัดตั้งสหการได้ 4 ประเภท ยกเว้นองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดให้ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆในลักษณะความร่วมมือหรือรูปแบบสหการเป็นภารกิจซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีผลกระทบต่อประชาชนไม่เฉพาะในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยเฉพาะแต่มีผลกระทบต่อประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นด้วย หรือมีความจำเป็นต้องลงทุนจำนวนมาก และไม่คุ้มค่าหากต่างฝ่ายต่างดำเนินการเอง อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันไม่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ร่วมกันจัดตั้งสหการแต่อย่างใด

3.3.4 การจัดทำบริการสาธารณะโดยการว่าจ้าง (OutSourcing) ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดให้ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจซื้อบริการจากภาคเอกชน หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ต้องเป็นภารกิจที่ต้องใช้เทคนิค ทักษะวิชาการ ความรู้ความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการเองหรือดำเนินการเองแล้วไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่คุ้มทุน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถซื้อบริการจากภาคเอกชน หรือจากหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์ หรือเคยดำเนินการ โดยการจัดทำบริการสาธารณะโดยการว่าจ้าง (Out Sourcing)มีข้อได้เปรียบเช่นเดียวกับการจัดทำบริการสาธารณะโดยให้ผู้อื่นดำเนินการแทน เพราะเป็นการช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแบ่งเบาภาระการจัดบริการสาธารณะให้ผู้อื่นดำเนินการแทน ช่วยในการถ่ายโอนงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลัก และช่วยเปิดโอกาสให้ผู้อื่นที่มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการจัดบริการสาธารณะบางประเภทแต่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นผู้ว่าจ้าง ตัวอย่างเช่นการจ้างเหมาบริการทำความสะอาดพื้นที่และอาคารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามรูปแบบนี้อาจประสบปัญหาเช่นเดียวกับการจัดทำบริการสาธารณะโดยให้ผู้อื่นดำเนินการแทนถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดศักยภาพในการกำกับดูแล

การดำเนินงานของผู้ถูกว่าจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขาดความสามารถในการออกแบบข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมต่อการจัดบริการสาธารณะให้ผู้ถูกว่าจ้างปฏิบัติตาม

3.3.5 การจัดทำบริการสาธารณะโดยการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยสามารถดำเนินงานในรูปแบบกิจการพาณิชย์ตามที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีรูปแบบการดำเนินกิจการพาณิชย์ที่สามารถทำได้ตามที่กฎหมายกำหนดแตกต่างกัน และในทางกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการพาณิชย์ (Public-Private Partnership: PPPs) ตามพระราชบัญญัติการให้เอกชนร่วมลงทุนใน กิจการของรัฐ พ.ศ. 2556 การจัดการสาธารณะในรูปแบบการพาณิชย์ งานวิจัยของวุฒิสาร ตันไชยและคณะ (2558) ค้นพบว่า กิจการพาณิชย์มีข้อได้เปรียบเพราะสามารถหารายได้และแสวงหาผลกำไรให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อลดภาระด้านงบประมาณจากภาครัฐ อย่างไรก็ตามการดำเนินกิจการพาณิชย์อาจประสบปัญหาการดำเนินงานได้ถ้าขาดการบริหารจัดการเพื่อมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน หรือขาดความสามารถในการดำเนินงานทางธุรกิจและความเชี่ยวชาญเฉพาะของการจัดบริการสาธารณะ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แสวง สำราญดี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจตามมาตรา 44 ของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ กับการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้อำนาจตามมาตรา 44 กับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาผลกระทบด้านการจัดบริการสาธารณะในจังหวัดมหาสารคาม อันเป็นผลจากการใช้อำนาจตามมาตรา 44 กับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม 3) เพื่อศึกษาผลกระทบด้านการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม อันเป็นผลจากการใช้อำนาจตามมาตรา 44 กับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม

โดยนำแนวคิดการปกครองท้องถิ่นและแนวคิดการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น มาอธิบายเกี่ยวกับรูปแบบและโครงสร้างการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ วิถีองค์กรในแต่ละองค์กร จากนั้นจึงนำแนวคิดการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาอธิบายถึง

ความหมายและรูปแบบ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของการศึกษาผลกระทบด้านการจัดการสาธารณะในจังหวัดมหาสารคาม อันเป็นผลจากการใช้อำนาจตามมาตรา 44 กับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ได้นำแนวคิดการจัดโครงสร้างการบริหารราชการแผนดิน เพื่ออธิบายถึงรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินของไทย ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ใช้หลักการอะไรในการบริหารราชการในแต่ละรูปแบบ และใช้แนวคิดการปกครองส่วนท้องถิ่น อำนาจในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนในท้องถิ่นอย่างไร เพื่อศึกษาผลกระทบด้านการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม อันเป็นผลจากการใช้อำนาจตามมาตรา 44 กับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม โดยจะอธิบายถึงการใช้อำนาจตามมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติในการออกคำสั่งให้ผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ระงับการการปฏิบัติราชการหรือหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดำรงตำแหน่งอยู่เป็นการชั่วคราวโดยให้ข้าราชการประจำปฏิบัติหน้าที่แทนฝ่ายบริหารเป็นระยะเวลาเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชน

ซึ่งศึกษาผลกระทบด้านการจัดบริการสาธารณะในจังหวัดมหาสารคาม อันเป็นผลจากการใช้อำนาจตามมาตรา 44 ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่น ได้อธิบายว่าการที่ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่น ทำให้การให้บริการสาธารณะไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความบกพร่อง และไม่ทั่วถึง ประชาชนผู้รับบริการสาธารณะได้รับผลกระทบโดยตรงเช่น ระบบผลิตน้ำดื่มบริการประชาชนใช้งานไม่ได้ น้ำประปาไม่สะอาด ขยะไม่ได้เก็บตามกำหนดเวลาก่อให้เกิดกลิ่นเน่าเหม็น รถดับเพลิงและรถกู้ชีพไม่พร้อมใช้งาน ระบบโครงสร้างพื้นฐานขาดการพัฒนา เป็นต้น เมื่อต้องการที่จะร้องเรียนไปยังผู้บริหารท้องถิ่นก็ทำได้ยาก เพราะระบบการตรวจสอบและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่น ตามกฎหมายที่มีอยู่ปกติไม่สามารถใช้บังคับได้

ธรรมศักดิ์ สุเมตติกุล (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองเรื่องขยะในเทศบาลนครเชียงใหม่ รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุของความขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่นที่มีผลกระทบต่อปัญหาขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาถึงวิธีการใช้ปัญหาขยะเป็นประเด็นในการโจมตีกลุ่มการเมืองฝ่ายตรงกันข้าม 3) เพื่อศึกษาถึงแนวทางที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาขยะในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่อย่างมีรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยมีแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญ คือ แนวคิดเกี่ยวกับการเมือง แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจทางการเมือง และทฤษฎีความขัดแย้ง เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของความขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่น โดยการใช้ปัญหาขยะเป็นประเด็นในการโจมตีกลุ่มการเมืองฝ่ายตรงกันข้าม มาอธิบายผลกระทบต่อปัญหาขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาขยะในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่อย่างมีรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษาข้อมูลเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์ นักการเมือง ข้าราชการ ประชาชน ผู้นำชุมชน นักวิชาการ สื่อมวลชน และนักธุรกิจ จำนวน 26 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่นของเทศบาลนครเชียงใหม่มีสาเหตุมาจากความ ปัญหาขยะเมื่อปลายปี พ.ศ.2541 ซึ่งเกิดจากการจัดสรรผลประโยชน์ไม่ลงตัว เนื่องจากเกิดความขัดแย้งกันเองภายในกลุ่มนวรัตพัฒนา ที่บริหารเทศบาลอยู่ในขณะนั้น ได้แยกออกมาเป็น 2 กลุ่ม โดยที่กลุ่มที่อยู่ฝ่ายตรงกันข้าม ได้ใช้วิธีปลุกม็อบออกมาต่อต้านรวมถึงขับไล่ไม่ให้เทศบาลนำขยะไปทิ้งตามที่ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารไม่สามารถแก้ไขปัญหาขยะได้ คะแนนความนิยมของผู้บริหารจึงลดลงและถูกกดดันจนต้องลาออก กลุ่มการเมืองฝ่ายตรงกันข้าม จึงได้เสนอตัวมาแก้ไขปัญหาขยะ และได้เข้ามาบริหารงานเทศบาลนครเชียงใหม่แทน

บัณฑิต รอดมาก (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกะพ้อ จังหวัดปัตตานี รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1).เพื่อศึกษารูปแบบสาเหตุความขัดแย้งของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อหาแนวทางในการจัดการความขัดแย้งของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง มาอธิบาย ความหมายและความสำคัญของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง รูปแบบของความขัดแย้งผลของความขัดแย้ง และแนวทางในการจัดการความขัดแย้ง รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกะพ้อ จังหวัดปัตตานี

ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีบุคลากรในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามเป้าหมาย ปัจจัยด้านข้อมูล ความสัมพันธ์ ค่านิยม ผลประโยชน์และโครงสร้างองค์กรเป็นสาเหตุให้ความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรมาจาก 2 ส่วนคือ 1) ฝ่ายการเมือง คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมคณะผู้บริหาร 2) ฝ่ายประจำ คือ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งบุคลากรทั้ง 2 ฝ่ายย่อมมีพื้นฐานทางความคิดไม่

เหมือนกัน รวมทั้งลักษณะนิสัยส่วนบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันด้วยการบริหารงานร่วมกันภายใต้หลักเกณฑ์ระเบียบและกฎหมายอาจมีปัญหาในการดำเนินงานได้โดยมีสาเหตุจากปัจจัยด้านข้อมูล ความสัมพันธ์ ค่านิยม ผลประโยชน์และโครงสร้างขององค์กร ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลจะส่งผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล 2 ด้าน คือ

(1) ด้านที่เป็นคุณ กล่าวคือ ความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสัญญาณของความต้องการเปลี่ยนแปลง หากมีการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างถูกวิธีความขัดแย้งก็จะได้รับการแก้ไขและองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี เช่นความขัดแย้งด้านข้อมูลที่เกิดจากการ ได้รับข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างไม่ครบถ้วน หากได้รับการแก้ไขโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การดำเนินการก็เกิดความโปร่งใส่ ตรวจสอบได้ เกิดความคุ้มค่าในงบประมาณที่ดำเนินการและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน หรือความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์หากได้รับการแก้ไข โดยการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนในพื้นที่ได้รับเป็นที่ตั้ง ผ่านกิจกรรมการละลายพฤติกรรมร่วมกัน ก็จะเกิดพลังแห่งองค์กรในการทำงานเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชน

(2) ด้านที่เป็นโทษ กล่าวคือ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล หากมีการจัดการอย่างไม่ถูกวิธีก็จะเกิดผลเสียแต่องค์การบริหารส่วนตำบล เกิดผลเสียต่อราชการและเกิดผลเสียต่อประชาชนผู้รับบริการในเขตพื้นที่ เช่น เมื่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความขัดแย้งกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วไม่เข้าประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ก็จะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถเบิกงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในพื้นที่ได้ ผู้ได้รับผลเสียโดยตรงคือ ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

พิริยาภรณ์ พัฒนนุสินธุ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งขององค์กร กรณีศึกษาเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในเทศบาลเขตอำเภอเมืองสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งในหน่วยงานเทศบาลเขตอำเภอเมืองสุพรรณบุรี

โดยนำแนวคิดและทฤษฎีความขัดแย้ง มาอธิบายสาเหตุความขัดแย้งในเทศบาลเขตอำเภอเมืองสุพรรณบุรี และวิธีการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

ผลการศึกษาจากการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามจากพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จำนวน 220 คน พบว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรส่วนใหญ่มักจะเกิดจาก ค่านิยม ทัศนคติ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ความแตกต่างกันของมนุษย์ในด้าน

ต่าง ๆ เช่นด้านอารมณ์ล้วนแต่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งที่สำคัญทั้งสิ้น รวมถึงอิทธิพลของคนบางกลุ่มที่มีผลประโยชน์แฝงอยู่ในองค์กร ในส่วนการจัดการความขัดแย้งพบว่า ต้องใช้วิธีแก้ปัญหาร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีม ใช้วิธีประนีประนอม และการใช้คนกลางหรือบุคคลที่สามเป็นคนไกล่เกลี่ย

สังวรณ์ เปียกลิ่น (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของสมาชิกสภาในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งของสมาชิกสภาท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาวิธีจัดการความขัดแย้งของสมาชิกสภาท้องถิ่น 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของความขัดแย้งของสมาชิกสภาท้องถิ่น

โดยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น มาศึกษาโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานของสมาชิกสภา โดยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง มาอธิบาย สาเหตุ และวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้ง

ผลการศึกษาพบว่า ความขัดแย้งของสมาชิกสภาเทศบาลมาจากสาเหตุ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในระหว่างการทำงาน เนื่องจากต่างฝ่ายต่างทำงานของตน จึงไม่ค่อยได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมากนัก เมื่อมีการทำงานร่วมกันจึงอาจเกิดความขัดแย้งเกิดขึ้น เมื่อเกิดความขัดแย้งวิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่สมาชิกสภาเทศบาลเลือกใช้ คือ วิธีการประนีประนอมยอมความกัน พูดคุยเจรจากันเพื่อหาข้อตกลงให้ได้มาซึ่งประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายและลดการปะทะทะเลาะกัน ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อตัวสมาชิกสภาและองค์การมากกว่าผลดี

ฉวีวรรณ บุญแต่ง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยและกระบวนการจัดการความขัดแย้งของผู้นำทางการเมืองในเขตเทศบาลตำบลแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งของผู้นำทางการเมืองในเขตเทศบาลตำบลแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความขัดแย้งของผู้นำทางทางการเมืองในเขตเทศบาลตำบลแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี

โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งทางสังคม มาอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งของผู้นำทางการเมืองในเขตเทศบาลตำบลแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรีว่ามีปัจจัยใดบ้าง และนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งทางสังคมมาอธิบายการจัดการความขัดแย้งของผู้นำทางการเมืองในเขตเทศบาลตำบลแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งของผู้นำทางการเมืองในเขตเทศบาลตำบลแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี มาจากสาเหตุ ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน การเข้าถึงและการแบ่งปันผลประโยชน์ 2. ปัจจัยด้านความเชื่อหรืออุดมการณ์ เป็นความคิดเดิมๆที่ถูกปลูกฝังต่อๆกันมา 3. ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆ จากการสื่อสารกันด้วยวาจา 4. ปัจจัยด้านโครงสร้าง ตาม พ.ร.บ.การจัดการเลือกตั้งสภาเทศบาล พ.ศ.2496 เป็นตัวกำหนดให้ประชาชนในชุมชนตำบลนั้นๆ ต้องเลือกผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเกิดการแข่งขันกัน จากสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้มีกระบวนการจัดการความขัดแย้งของผู้นำทางการเมืองในเขตเทศบาลใช้วิธีการประนีประนอมกัน เป็นการไกล่เกลี่ยพูดคุยเจรจาให้ได้มาซึ่งข้อตกลงที่ลงตัวไม่มีฝ่ายใดเสียผลประโยชน์หรือทำให้ฝ่ายใดเกิดความรู้สึกพ่ายแพ้

จรินทร์ สมศรี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความถี่และประเด็นของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม 2) เพื่อศึกษาวิธีการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสงครามใช้ในการจัดการกับความขัดแย้ง

โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ มาศึกษาบทบาท หน้าที่ รูปแบบวิธีการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในองค์การเพื่อหาความถี่และประเด็นของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม หลังจากนั้นจึงนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งในองค์การ มาอธิบายวิธีการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสงครามใช้ในการจัดการกับความขัดแย้ง

จากผลการศึกษา ที่ได้สัมภาษณ์แบบเจาะลึกนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสงครามจำนวน 30 คน พบว่า จากปัญหาความขัดแย้งส่วนใหญ่เกิดจากประเด็นด้านบุคคลากร เป็นการขัดแย้งระหว่างบุคคล และประเด็นด้านการคลังและงบประมาณ เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดสรรงบประมาณที่ไม่ลงตัวและไม่ชัดเจน กระบวนการวิธีการจัดการความขัดแย้งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสงครามเลือกใช้ คือ การประนีประนอมยอมความกัน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

บุรชัย อินทระชัย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งระหว่างประชาชนกับข้าราชการประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลนาครัวและเทศบาลตำบลเสริมงาม จังหวัดลำปาง รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการ

ปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างประชาชนกับข้าราชการประจำของเทศบาลตำบลเสริมงามและองค์การบริหารส่วนตำบลนาครัว 2) เพื่อศึกษารูปแบบ กระบวนการ แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างประชาชนกับข้าราชการประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยนำเอาแนวคิดเรื่องการพัฒนาประชาธิปไตย แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน และแนวคิดการกระจายอำนาจ มาศึกษา บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อหาสาเหตุของปัญหา และผลกระทบที่เกิดขึ้น จากนั้นจึงนำเอาแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง มาอธิบาย แนวทางในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งระหว่างประชาชนกับข้าราชการประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาความขัดแย้งระหว่างปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนเกิดความไม่เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงทำให้เกิดการประท้วงและขับไล่ ด้วยเหตุผลที่ว่า การทำงานของปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพไม่เข้าถึงประชาชน ปฏิบัติงานอยู่แต่ในสำนักงานและใช้งานแต่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนเป็นการใช้อำนาจกดขี่และรังแกผู้ใต้บังคับบัญชา กระบวนการวิธีการแก้ไขปัญหา คือ ไม่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ จึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยการย้ายปลัดหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลออกจากพื้นที่ไป ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไม่ใช่การแก้ไขปัญหาในระยะยาว

เกียรติพงษ์ ลือชัย (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับพนักงานส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัญหาประเด็นความขัดแย้งและประเด็นที่อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กับพนักงานส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 2) เพื่อวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและการป้องกันประเด็นปัญหาที่อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับพนักงานส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

โดยนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การ และแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล มาอธิบายโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จากนั้นนำแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในองค์การ เพื่อหาสาเหตุประเด็นความขัดแย้งและแนวทางการแก้ไข

แก้ปัญหาความขัดแย้งและการป้องกันประเด็นปัญหาที่อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับพนักงานส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

จากผลการศึกษา ที่ได้สัมภาษณ์ข้อมูลหลักจำนวน 5 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่มพนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่พนักงานจ้างอื่นๆขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับพนักงานส่วนตำบล มาจากสาเหตุที่ ในช่วงหาเสียงเลือกนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตัวนายกมักจะรับปากกับหัวคะแนนว่าถ้าตนได้รับการเลือกตั้งมาดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีการเปิดรับพนักงานเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ตามตำแหน่งต่างๆที่ตนเองกำหนด เมื่อชนะการเลือกตั้งมาเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว จึงสั่งให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเปิดรับสมัครพนังงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่ตำแหน่งที่ได้รับปากกับหัวคะแนนเสียงไว้ ถ้าหากดำเนินไม่ได้ตามที่ได้พูดไว้ก็อาจจะทำให้เสียงคะแนนเสียงในการลงสมัครสมัยถัดไป แต่การดำเนินรับสมัครพนังงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถดำเนินได้ทันทีตามที่นายกต้องการ เนื่องจากต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ให้เห็นชอบเสียก่อนจึงจะเปิดรับสมัครได้ ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าจนเกิดความไม่พอใจในตัวปลัด และนำไปสู่ความขัดแย้งเกิดขึ้น กระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างนายก อบต. กับพนักงานส่วนตำบล โดยจัดให้ประชุม อบรม สัมมนาร่วมกัน เพื่อปรึกษาหารือร่วมกัน ลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น

โชษิตา สุกันทา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งในเทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาทัศนะเกี่ยวกับความขัดแย้งของพนักงานเทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาสภาพของความขัดแย้ง ในเทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของเทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

โดยนำเอาแนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง มาอธิบายถึงทัศนะเกี่ยวกับความขัดแย้งของพนักงานเทศบาลตำบลแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ว่ามีสภาพของความขัดแย้งในรูปแบบใด และการจัดการความขัดแย้งในรูปแบบใด

ผลการศึกษาพบว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในเทศบาลส่วนใหญ่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์การโดยมีสาเหตุที่เกิดจากมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน มีอคติต่อกัน ผลประโยชน์ที่ต่างกัน การมอบหมายงานที่ไม่มีความชัดเจน จนกลายเป็นปัญหาในองค์การ การไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม หรือขัดขวางไม่ให้กิจกรรมดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในเทศบาลตำบลแม่วาง มักจะใช้วิธีประนีประนอม เพื่อรักษาความสัมพันธ์ของคนในองค์การไว้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรม โดยการค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการต่างๆ ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และเอกสารทางราชการในส่วนที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ราชกิจจานุเบกษา และการสัมภาษณ์จากประชากรและกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเป็นแนวทางกำหนดรูปแบบและวิธีการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย เรื่อง การจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ จำนวน 33 คน แบ่ง ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้บริหารและข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จำนวน 3 คน ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งดำรงตำแหน่งรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานกิจการสภาและการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ผู้ช่วยนิติกรองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

1.2 กลุ่มสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จำนวน 11 คน ประกอบด้วย ประธานสภา 1 คน รองประธานสภา 1 คน และสมาชิกสภา 9 คน

1.3 กลุ่มข้าราชการที่ว่าการอำเภอลาดบัวหลวง จำนวน 4 คน ได้แก่ นายอำแภอลาดบัวหลวง ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง ปลัดอำเภอประจำตำบลลาดบัวหลวง และท้องถิ่นอำเภอลาดบัวหลวง ซึ่งเป็นข้าราชการที่ต้องติดต่อประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

1.4 กลุ่มผู้นำท้องที่ จำนวน 8 คน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่ ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งมีหน้าที่ในการบูรณาการร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

1.5 กลุ่มประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นผู้รับบริการสาธารณะโดยตรงจากองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตการณ์ทั้งการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงปัจจัย มูลเหตุ ที่มีผลต่อความขัดแย้ง

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ตามระดับความเกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ตามอำนาจหน้าที่ เป็น 5 กลุ่มด้วยกัน

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารและข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง
กลุ่มที่ 2 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง
กลุ่มที่ 3 ข้าราชการที่ว่าการอำเภอลาดบัวหลวง
กลุ่มที่ 4 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่ตำบลลาดบัวหลวง
กลุ่มที่ 5 ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นหลัก โดยประมวลความคิดเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่ได้มา เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่สอดคล้องและแตกต่างกัน ของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละกลุ่ม แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ตอบคำถามในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในการศึกษามากที่สุด

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษา เหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ และผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง รวมถึงศึกษากระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ โดยใช้วิธีศึกษาเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งมีผลการสรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

การศึกษาเรื่องการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ จากการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุ จากข้อมูลที่ได้สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1 เหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

เหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ พบว่ามีปัจจัยของความขัดแย้ง ดังต่อไปนี้

1.1.1 การไม่ให้เกียรติ จากการที่รักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำลาดบัวหลวงปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน โดยยกเลิกจากการให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน

ตำบลลาดบัวหลวงเป็นผู้จ่ายเงินเบี้ยผู้สูงอายุ ไปเป็นการให้ประชาชนมารับเงินเองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ทำให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงถูกลดบทบาทในการดูแลประชาชนจนไม่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้ไม่เป็นที่พอใจของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จึงมีมติในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ปลดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่ทำหน้าที่รักษาการนายกฯ ออกจากการเป็นเลขานุการสภาฯ โดยให้เหตุผลว่า รักษาการนายกฯ เป็นผู้นำฝ่ายบริหาร ไม่เหมาะสมที่จะทำหน้าที่เป็นเลขานุการสภาฯ ให้กับฝ่ายนิติบัญญัติ รักษาการนายกฯ จึงไม่พอใจที่ฝ่ายสภาฯ ถอดตนออกจากตำแหน่งเลขานุการสภาฯ เมื่อมีการประชุมสภาฯ รักษาการนายกฯ ก็ไม่ยอมเข้าร่วมประชุมสภาฯ โดยมักจะมอบหมายให้ผู้อื่นไปประชุมแทน สมาชิกสภาฯ จึงมองว่าเป็นการไม่ให้เกียรติ ร่วมถึงไม่ยอมมาชี้แจงการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ตามที่สภาฯ ได้ทำหนังสือเชิญให้เข้ามาชี้แจงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสในการก่อสร้างห้องน้ำโรงเรียนผู้สูงอายุ ที่รักษาการนายกฯ สั่งให้ดำเนินการก่อสร้างไปก่อนจนแล้วเสร็จ จึงมาแจ้งให้กับสภาฯ ทราบภายหลัง

1.1.2 เรื่องของผลประโยชน์ รักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เป็นข้าราชการประจำที่กฎหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกฯ เท่าที่จำเป็นได้เป็นการชั่วคราว เพื่อแก้ไขปัญหาการดำเนินงานต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง โดยรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้ใช้อำนาจหน้าที่ในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานหรือบริบทการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ส่งผลให้การดำเนินงานโครงการต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด ทำให้ผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการต่างๆ ที่สมาชิกสภาฯ เคยได้รับจากอดีตนายกฯ ต้องสูญเสียไป ก่อให้เกิดความไม่พอใจเกิดขึ้น จนทำให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายที่เห็นด้วยกับรักษาการนายกฯ และฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับรักษาการนายกฯ เพราะเมื่อฝ่ายข้าราชการเข้ามาบริหาร ก็จะเน้นไปที่ตัวบทกฎหมาย และระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้ไม่เป็นที่พอใจของสมาชิกสภาฯ และที่สำคัญคือ อดีตนายกฯ จะดูแลสมาชิกสภาฯ เป็นอย่างดี โดยมักจะแบ่งโครงการหรือการดำเนินงานต่างๆ ให้สมาชิกสภาฯ เป็นผู้ดูแลหรือดำเนินการ การที่รักษาการนายกฯ ได้ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานหรือบริบทการทำงานขึ้นใหม่จนสมาชิกสภาฯ แบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายนั้น ทำให้มีการแข่งขันในด้านผลประโยชน์เกิดขึ้น ซึ่งผลประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งมีอยู่ด้วยกัน 2 ด้าน ดั้งนี้

1) ผลประโยชน์ด้านคะแนนเสียง รักษาการนายกฯ มักจะให้สมาชิกที่อยู่ฝ่ายเดียวกับตนเองมีบทบาทมากขึ้นในการดูแลปัญหาทุกข์สุขของประชาชน เพื่อหวังให้พรรคพวก

ของตนเองชนะการเลือกตั้งเมื่อเกิดการเลือกตั้งขึ้น และลดบทบาทของฝ่ายที่ตรงข้ามเพื่อเป็นการลดคะแนนเสียงจากฝ่ายตรงกันข้ามแล้วมาสร้างฐานเสียงให้กับพรรคพวกตนเอง และในส่วนของสมาชิกสภาฯ ที่อยู่ฝ่ายตรงข้ามกับรักษาการนายกฯ ก็ต้องพยายามรักษาฐานเสียงของตนเองไว้ โดยพยายามไม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างเต็มที่ เพราะถ้าหากองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆจนเป็นที่พึงพอใจของประชาชนแล้ว ในการเลือกตั้งครั้งถัดไปพวกตน อาจจะไม่ได้รับเลือกตั้งเพราะไม่ได้มีผลงานเป็นรูปธรรมให้ชาวบ้านได้เห็น

2) ผลประโยชน์ด้านทรัพยากร การจัดสรรทรัพยากรหรืองบประมาณมักจะมีผลประโยชน์แอบแฝง การดำเนินการต่าง ๆ ไม่ค่อยมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และไม่มีการปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มีการกำหนดราคาที่ไม่สามารถตีราคาได้ และมีการประมาณราคาที่สูงกว่าราคาตลาด สิ่งเหล่านี้เป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการต่างๆ และเมื่อรักษาการนายกฯ เข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้นำฝ่ายบริหาร การจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมดก็ไปอยู่กับพวกพ้องหรือคนรู้จักของรักษาการนายกฯ ทั้งหมด ทำให้ทรัพยากรที่เหล่าสมาชิกสภาฯ เคยได้รับจากอดีตนายกฯ ต้องสูญเสียไป เช่น โครงการซ่อมแซมถนน ระบบน้ำประปา การขุดลอกคูคลอง โดยที่เมื่อก่อนอดีตนายกฯ จะแบ่งโครงการต่าง ๆ ให้สมาชิกสภาฯ ไปดำเนินการ

1.2 ผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

ผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง สามารถสรุปได้ดังนี้

1.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จากการที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงไม่เห็นชอบโครงการหรือการดำเนินการที่ใช้งบประมาณสูง เช่น ถนนที่มีการชำรุดทรุดโทรมจะไม่สามารถสร้างใหม่ได้ทำได้เพียงการซ่อมแซมเป็นช่วงสั้นๆ ระบบน้ำประปาที่ไม่ค่อยสะอาดหรือมีความขุ่น น้ำไม่ไหลหรือไหลไม่แรง เพราะไม่สามารถขุดเจาะบ่อบาดาลได้หรือว่างระบบปะปาขึ้นมาใหม่ คลองสาธารณะประโยชน์ไม่ได้รับการดูแลจนเป็นปัญหาเรื่องระบบนิเวศ และปัญหาการจัดการขยะที่ทางสภาฯ ไม่เห็นชอบให้มีการจัดซื้อรถขยะ

1.2.2 ด้านการพัฒนาตำบล ตำบลลาดบัวหลวงไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร การให้บริการสาธารณะไม่มีประสิทธิภาพ ระบบโครงสร้างพื้นฐานขาดการพัฒนา และไม่ทั่วถึง

ประชาชนผู้รับบริการสาธารณะต้องเสียประโยชน์ซึ่งเป็นส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงของประชาชนที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นโดยเฉพาะการบริการสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมาก เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเมื่อต้องการที่จะร้องเรียนผู้บริหารท้องถิ่นก็ทำได้ยาก เพราะระบบการตรวจสอบและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่น ตามกฎหมายที่มีอยู่ปกติไม่สามารถใช้บังคับได้

1.2.3 ด้านความคุ้มค่า การจัดทำบริการสาธารณะที่ต้องใช้งบประมาณสูงขาดการอนุมัติจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง แต่การพัฒนาตำบลลาดบัวหลวงยังคงมีการส่งเสริมพัฒนาและบูรณาการการบริหารจัดการด้านการจัดทำบริการสาธารณะยังคงต้องดำเนินต่อไป เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ เช่น การก่อสร้างถนนที่ต้องใช้การจัดซื้อจัดจ้างแบบเฉพาะเจาะจงที่ไม่ผ่านสภาฯ แต่เป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณประจำปี โดยการซ่อมแซมหรือปรับปรุงถนนเป็นช่วงๆ การจัดการขยะที่ทางสถาฯ ไม่เห็นชอบให้มีการจัดซื้อรถขยะนั้น ทางองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้ให้เอกชนเข้ามาดำเนินการจัดเก็บขยะแทนแต่ก็ต้องแลกมาด้วยค่าใช้จ่ายที่สูง การแก้ปัญหาคลองสาธารณะก็เช่นเดียวกันที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้ใช้วิธีการแก้ปัญผักตบชะวาโดยการใช้สารเคมีฉีดกำจัดหรือใช้การจัดกิจกรรมจิตอาสาแทนที่การใช้เครื่องจักรแต่เป็นการแก้ปัญหาได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

1.3 กระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

กระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะตามกระบวนการจัดการดังต่อไปนี้

1.3.1 การใช้คนกลางเข้ามาไกล่เกลี่ย โดยนายอำเภอลาดบัวหลวงผู้ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยเพื่อหาข้อยุติความขัดแย้งและพยายามให้ทุกฝ่ายมองผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก โดยให้ลดบทบาทและความต้องการของแต่ละฝ่ายลง สร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ไม่นำเอาผลประโยชน์ส่วนตนมาเป็นตัวตั้งในการทำงาน แต่ทุกฝ่ายที่เข้ามาทำหน้าที่ต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือทำอย่างไรให้ประชาชนมีความสุขและสร้างประโยชน์ในเกิดขึ้นกับท้องถิ่น แต่ปัญหาดังกล่าวก็ยังไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร แค่สงบลงชั่วคราวเท่านั้น เพราะทั้งสองฝ่ายยังคงมีทิฐิต่อกันอยู่

1.3.2 การว่างเฉย เป็นการที่ทั้งสองฝ่ายมีการสงวนท่าทีต่อกันทั้งที่ยังมีทิฐิต่อกัน ซึ่งเกิดจากการที่จะมีการเลือกตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในปลายปีนี้ (พ.ศ. 2564) และกฎหมายได้เปลี่ยนจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจาก 2 คนต่อ 1 เขตการเลือกตั้ง เป็น 1 คนต่อเขตการเลือกตั้ง ทำให้มีการแข่งขันระหว่างสมาชิกสภาฯ ด้วยกันเอง และรักษาการนายกฯ จะต้องพ้นจากตำแหน่งหลังจากที่ คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ออกประกาศรับรองผลการเลือกตั้ง

1.3.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้มีการให้เปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ทั้งแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการกำหนดเป็นนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม ที่เหมาะสม เป็นการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากขึ้น ร่วมถึงมีการรับเรื่องร้องเรียนและการรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั้งเรื่องร้องเรียนทั่วไปและเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ให้ประชาชนได้รับรู้และรับทราบการดำเนินงานต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งถือเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งจากการดำเนินงานที่ไม่โปร่งใสและไม่เป็นธรรม

2. อภิปรายผล

การศึกษาการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ และอภิปรายผลจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย ดังนี้

ความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง มีสาเหตุมาจากเรื่องของผลประโยชน์เป็นสาเหตุสำคัญ โดยที่ต่างฝ่ายต่างมุ่งหวังผลประโยชน์ให้กับตนเองและ ไม่ยอมประนีประนอมกัน ซึ่งในการจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินโครงการหรือการใช้งบประมาณมักจะมีผลประโยชน์แอบแฝง การที่ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างชัดเจนถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และการปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ทำให้มีความไม่โปร่งใสเกิดขึ้น จนกลายเป็นการทำงานที่หวังผลตอบแทนในตำแหน่งหน้าที่ในเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการกำหนดนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน การอนุมัติต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ก็มักจะถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ

ก่อให้เกิดผลประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ส่งผลต่อปัญหาในด้านการจัดทำบริการสาธารณะ ซึ่งพบว่าการจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินการจัดทำโครงการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากจะไม่ผ่านความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ถึงแม้จะมีการส่งเสริมการพัฒนาและบูรณาการการบริหารจัดการด้านการจัดทำบริการสาธารณะอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการเสนอปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และการกำหนดทิศทางการพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนในอนาคต แต่เป็นการพัฒนาที่เป็นไปอย่างล่าช้าและไม่ตรงต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพราะจากปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นในหลายพื้นที่ ในกรณีที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้อยู่ทีมเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ บุญแต่ง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยและกระบวนการจัดการความขัดแย้งของผู้นำทางการเมืองในเขตเทศบาลตำบลแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งของผู้นำทางการเมืองในเขตเทศบาลตำบลแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี มาจากสาเหตุปัจจัยด้านผลประโยชน์

2.1 เหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

เหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ ที่ได้จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลโดยนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องสามารถอภิปรายผลโดยพบว่ามีปัจจัยของความขัดแย้ง ดังต่อไปนี้

2.1.1 การไม่ให้เกียรติ จากการที่รักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำลาดบัวหลวงปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน โดยยกเลิกจากการให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเป็นผู้จ่ายเงินเบี้ยผู้สูงอายุ ไปเป็นการให้ประชาชนมารับเงินเองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ทำให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงถูกลดบทบาทในการดูแลประชาชนจนไม่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้ไม่เป็นที่พอใจของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จึงมีมติในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงปลดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่ทำหน้าที่รักษาการนายกฯ ออกจากการเป็นเลขานุการสภาฯ โดยให้เหตุผลว่า รักษาการนายกฯ เป็นผู้นำฝ่ายบริหาร ไม่เหมาะสมที่จะทำหน้าที่เป็นเลขานุการสภาฯ ให้กับฝ่ายนิติบัญญัติ รักษาการนายกฯ จึงไม่พอใจที่ฝ่ายสภาฯ ถอดตนออก

จากตำแหน่งเลขานุการสภาฯ เมื่อมีการประชุมสภาฯ รักษาการนายกฯ ก็ไม่ยอมเข้าร่วมประชุมสภาฯ โดยมักจะมอบหมายให้ผู้อื่นไปประชุมแทน สมาชิกสภาฯ จึงมองว่าเป็นการไม่ให้เกียรติ ร่วมถึงไม่ยอมมาชี้แจงการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ตามที่สภาฯ ได้ทำหนังสือเชิญให้เข้ามาชี้แจงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสในการก่อสร้างห้องน้ำโรงเรียนผู้สูงอายุ ที่รักษาการนายกฯ สั่งให้ดำเนินการก่อสร้างไปก่อนจนแล้วเสร็จ จึงมาแจ้งให้กับสภาฯ ทราบภายหลัง สอดคล้องกับแนวคิดของ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2543, น. 194 - 196) ได้เสนอสาเหตุของความขัดแย้ง ประการที่ 8 ความมีอคติต่อกัน เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่มีต่อบุคคลอื่น หรือความไม่เชื่อใจกัน อคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในใจซึ่งมีผลให้คนแสดงพฤติกรรมต่างกัน เช่น ไม่ร่วมงานกัน ไม่คบกัน ไม่ทักทายกัน การขาดงาน ขาดประชุม การขอย้ายที่นั่ง ขอย้ายงานและย้ายที่ทำงาน ปัญหาความขัดแย้งประเภทนี้อาจเกิดขึ้นเพราะเกิดความรู้สึกที่ไม่ถูกชะตาหรือไม่ชอบหน้ากัน

2.1.3 ผลประโยชน์ เรื่องของผลประโยชน์เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น เพราะต่างฝ่ายต่างมุ่งหวังผลประโยชน์ให้กับตนเองและไม่สามารถประนีประนอมกัน ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ดังนี้

1) ผลประโยชน์ด้านคะแนนเสียง รักษาการนายกฯ มักจะให้สมาชิกที่อยู่ฝ่ายเดียวกับตนเองมีบทบาทมากขึ้นในการดูแลปัญหาทุกข์สุขของประชาชน เพื่อหวังให้พรรคพวกของตนเองชนะการเลือกตั้งเมื่อเกิดการเลือกตั้งขึ้น และลดบทบาทของฝ่ายตรงข้ามลง เพื่อเป็นการลดคะแนนเสียงจากฝ่ายตรงข้ามแล้วมาสร้างฐานเสียงให้กับพรรคพวกตนเอง และในส่วนของสมาชิกสภาฯ ที่อยู่ฝ่ายตรงข้ามกับรักษาการนายกฯ ก็ต้องพยายามรักษาฐานเสียงของตนเองไว้ โดยพยายามไม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างเต็มที่ เพราะถ้าหากองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆจนเป็นที่พึงพอใจของประชาชนแล้ว ในการเลือกตั้งครั้งถัดไปพวกตน อาจจะไม่ได้รับเลือกตั้งเพราะไม่ได้มีผลงานเป็นรูปธรรมให้ชาวบ้านได้เห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมศักดิ์ สุเมตติกุล (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองเรื่องขยะในเทศบาลนครเชียงใหม่ จากการศึกษาข้อมูลเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์ นักการเมือง ข้าราชการประชาชน ผู้นำชุมชน นักวิชาการ สื่อมวลชน และนักธุรกิจ จำนวน 26 คน ผลการศึกษาพบว่าปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่นของเทศบาลนครเชียงใหม่มีสาเหตุมาจากความ ปัญหาขยะเมื่อปลายปี พ.ศ.2541 ซึ่งเกิดจากการจัดสรรผลประโยชน์ไม่ลงตัว เนื่องจากเกิดความขัดแย้งกันเองภายในกลุ่มนวรัตพัฒนา ที่บริหารเทศบาลอยู่ในขณะนั้น ได้แยกออกมาเป็น 2 กลุ่ม โดยที่กลุ่มที่อยู่ฝ่ายตรงกันข้าม ได้ใช้วิธีปลุกม็อบออกมาต่อต้านรวมถึงขับไล่ไม่ให้เทศบาลนำขยะไปทิ้งตามที่ต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารไม่สามารถแก้ไขปัญหาขยะได้ คะแนนความนิยมของผู้บริหารจึงลดลงและถูก

กดดันจนต้องลาออก กลุ่มการเมืองฝ่ายตรงกันข้ามจึงได้เสนอตัวมาแก้ไขปัญหาขยะ และได้เข้ามาบริหารงานเทศบาลนครเชียงใหม่แทน

2) ผลประโยชน์ด้านทรัพยากร การจัดสรรทรัพยากรหรืองบประมาณมักจะมีผลประโยชน์แอบแฝงทั้งในอดีตและปัจจุบัน ซึ่งมักจะมีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มีการกำหนดราคาที่ไม่สามารถตีราคาได้ และมีการประมาณราคาที่สูงกว่าราคาตลาด ซึ่งก่อให้เกิดการแย่งชิงผลประโยชน์กันในการดำเนินโครงการต่างๆดังนั้น การที่ปลัดฯ เข้ามาทำหน้าที่รักษาการนายกฯ การจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมดก็ไปอยู่กับพวกพ้องหรือคนรู้จักของปลัดฯ ทั้งหมด ทำให้ทรัพยากรที่เหล่าสมาชิกเคยได้รับจากอดีตนายกฯ ต้องสูญเสียไป เช่น โครงการซ่อมแซมถนน ระบบน้ำประปา การขุดลอกคูคลอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2543, น. 194-196) ได้เสนอสาเหตุของความขัดแย้ง ประการที่ 7 ผลประโยชน์ ในที่นี้อาจหมายถึงทรัพยากรต่างๆ ที่คนคิดว่าตนเองควรจะได้รับมากกว่าคนอื่น ผลประโยชน์เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ทำให้เกิดความขัดแย้งที่รุนแรงได้ เพราะถ้าต่างฝ่ายต่างมุ่งหวังผลประโยชน์ให้กับตนเองและไม่สามารถประนีประนอมกันได้ ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้น

2.2 ผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

ผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง สามารถอภิปรายผลโดยนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องสามารถอภิปรายผลได้โดยพบว่ามีผลกระทบจากความขัดแย้ง ดังต่อไปนี้

2.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เกิดจากการที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงไม่เห็นชอบโครงการหรือการดำเนินการที่ใช้งบประมาณสูง เช่น ถนนที่มีการชำรุดทรุดโทรมจะไม่สามารถสร้างใหม่ได้ทำได้เพียงการซ่อมแซมเป็นช่วงสั้นๆ ระบบน้ำปะปาที่ไม่ค่อยสะอาดหรือมีความขุ่น น้ำไม่ไหลหรือไหลไม่แรง เพราะไม่สามารถขุดเจาะบ่อบาดาลได้หรือวางระบบประปาขึ้นมาใหม่ คลองสาธารณะประโยชน์ไม่ได้รับการดูแลจนเป็นปัญหาเรื่องระบบนิเวศและปัญหาการจัดการขยะที่ทางสภาฯ ไม่เห็นชอบให้มีการจัดซื้อรถขยะ

2.2.2 ด้านการพัฒนาตำบล ตำบลลาดบัวหลวงไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร การให้บริการสาธารณะไม่มีประสิทธิภาพ ระบบโครงสร้างพื้นฐานขาดการพัฒนา และไม่ทั่วถึง ประชาชนผู้รับบริการสาธารณะต้องเสียประโยชน์ซึ่งเป็นส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงของประชาชนที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นโดยเฉพาะการบริการสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องได้รับการ

พัฒนาเป็นอย่างมาก เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเมื่อต้องการที่จะร้องเรียนผู้บริหารท้องถิ่นก็ทำได้ยาก เพราะระบบการตรวจสอบและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่น ตามกฎหมายที่มีอยู่ปกติไม่สามารถใช้บังคับได้

2.2.3 ด้านความคุ้มค่า การจัดทำบริการสาธารณะที่ต้องใช้งบประมาณสูงขาดการอนุมัติจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง แต่การพัฒนาตำบลลาดบัวหลวงยังคงมีการส่งเสริมพัฒนาและบูรณาการการบริหารจัดการด้านการจัดทำบริการสาธารณะยังคงต้องดำเนินต่อไป เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ เช่น การก่อสร้างถนนที่ต้องใช้การจัดซื้อจัดจ้างแบบเฉพาะเจาะจงที่ไม่ผ่านสภาฯ แต่เป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณประจำปี โดยการซ่อมแซมหรือปรับปรุงถนนเป็นช่วงๆ การจัดการขยะที่ทางสถาฯ ไม่เห็นชอบให้มีการจัดซื้อรถขยะนั้น ทางองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้ให้เอกชนเข้ามาดำเนินการจัดเก็บขยะแทนแต่ก็ต้องแลกมาด้วยค่าใช้จ่ายที่สูง การแก้ปัญหาคลองสาธารณะก็เช่นเดียวกันที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้ใช้วิธีการแก้ปัญผักตบชะวา โดยการใช้สารเคมีฉีดกำจัดหรือใช้การจัดกิจกรรมจิตอาสาแทนที่การใช้เครื่องจักรแต่เป็นการแก้ปัญหาได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

จากผลกระทบจากความขัดแย้งดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต รอดมาก (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกะพ้อ จังหวัดปัตตานี พบว่าผลความขัดแย้งด้านที่เป็นโทษ คือ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล หากมีการจัดการอย่างไม่ถูกวิธีก็จะเกิดผลเสียแต่องค์การบริหารส่วนตำบล เกิดผลเสียต่อราชการและเกิดผลเสียต่อประชาชนผู้รับบริการ ในเขตพื้นที่ เช่น เมื่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความขัดแย้งกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วไม่เข้าประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ก็จะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถเบิกงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในพื้นที่ได้ ผู้ได้รับผลเสียโดยตรงคือ ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 กระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

กระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ สามารถอภิปรายผลโดยนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้พบว่ามีปัจจัยของความขัดแย้ง ดังต่อไปนี้

2.3.1 การใช้คนกลางเข้ามาไกล่เกลี่ย โดยนายอำเภอลาดบัวหลวงผู้ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ย เพื่อหาข้อยุติความขัดแย้งและพยายามให้ทุกฝ่ายมองผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก โดยให้ลดบทบาทและความต้องการของแต่ละฝ่ายลง สร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ไม่นำเอาผลประโยชน์ส่วนตนมาเป็นตัวตั้งในการทำงาน แต่ทุกฝ่ายที่เข้ามาทำหน้าที่ต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือทำอย่างไรให้ประชาชนมีความสุขและสร้างประโยชน์ในเกิดขึ้นกับท้องถิ่น แต่ปัญหาดังกล่าวก็ยังไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร แค่สงบลงชั่วคราวเท่านั้น เพราะทั้งสองฝ่ายยังคงมีทิฐิต่อกันอยู่ สอดคล้องกับแนวคิดของ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2543, น. 234 - 236) ที่ได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ แพ้ - แพ้ หรือการแพ้ทั้งคู่โดย การใช้คนกลาง คือ เมื่อมีความขัดแย้งที่ความคิดเห็นไม่ตรงกัน บุคคลทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ องค์การอาจต้องใช้คนกลางที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับมาเป็นผู้ชี้ขาด การแก้ปัญหาโดยรูปแบบนี้คนกลางที่ใช้ต้อง เป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย และต้องระมัดระวังไม่ให้ทั้งสองฝ่ายเสียหน้า

2.3.2 การวางเฉย เป็นการที่ทั้งสองฝ่ายมีการสงวนท่าทีต่อกันทั้งที่ยังมีทิฐิต่อกันอยู่ซึ่งเกิดจากการที่จะมีการเลือกตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในปลายปีนี้ (พ.ศ. 2564) และกฎหมายได้เปลี่ยนจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจาก 2 คนต่อ 1 เขตการเลือกตั้ง เป็น 1 คน ต่อเขตการเลือกตั้ง ทำให้มีการแข่งขันระหว่างสมาชิกสภาฯ ด้วยกันเอง และรักษาการนายกฯ จะต้องพ้นจากตำแหน่งหลังจากที่ คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ออกประกาศรับรองผลการเลือกตั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2543, น. 233 - 234) ที่ได้เสนอวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ แพ้ – ชนะ โดย การวางเฉย เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การ ผู้บริหารบางท่านจะใช้วิธีการไม่สนใจปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการวางเฉย และไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบใดๆ ไม่เอาใจใส่ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น อาจมีท่าทีหนีปัญหา ลอยตัวเหนือปัญหา การแก้ปัญหาโดยวิธีการนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมแพ้ ไม่เสนอแนะหรือท้วงติงใดๆ ที่ก่อประโยชน์กับองค์การ ผู้บังคับบัญชาก็เป็นฝ่ายชนะ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะอดทน รอจนกว่าจะเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร หรือผู้บริหารหมดวาระไป

2.3.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้มีการให้เปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ทั้งแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการกำหนดเป็นนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/

กิจกรรม ที่เหมาะสม เป็นการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากขึ้น ร่วมถึงมีการรับเรื่องร้องเรียนและการรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน ทั้งเรื่องร้องเรียนทั่วไปและเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ให้ประชาชนได้รับรู้และรับทราบการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งถือเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งจากการดำเนินที่ไม่โปร่งใสและไม่เป็นธรรม

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย การจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการรายงานการใช้เงินที่ตรงตามความเป็นจริง และควรมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะกับการดำเนินงาน เพื่อลดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

3.2 ควรมีความชัดเจนในโครงสร้างองค์การ เพื่อให้บุคลากรทราบบทบาทหน้าที่/วิธีการทำงาน และรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด

3.3 ควรมีการจัดอบรมให้คณะผู้บริหาร และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

3.4 ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการเข้ามามีส่วนร่วมและเสนอปัญหาความต้องการอย่างแท้จริงของหมู่บ้านในการจัดนำปัญหาและความต้องการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น

3.5 ควรทำการศึกษาวิจัยสาเหตุและผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่น ๆ ที่มีความขัดแย้งรุนแรงและปรากฏต่อสาธารณชนอย่างเด่นชัด

3.6 ควรศึกษาถึงกลยุทธ์ในการจัดการความขัดแย้งให้อยู่ในสภาวะที่เหมาะสม เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ และในการรวบรวมข้อมูลในการเก็บข้อมูลโดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 33 คน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการที่ว่าการอำเภอลาดบัวหลวง จำนวน 4 คน กลุ่มข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน กลุ่มสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จำนวน 11 คน กลุ่มผู้นำท้องที่ จำนวน 8 คน และกลุ่มประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จำนวน 7 คน ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่างวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2564 โดยมีรายชื่อตามภาคผนวก ก ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

ผลจากการศึกษาสาเหตุความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ มีปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งตามรายละเอียด ดังนี้

1.1 การไม่ให้เกียรติ

การไม่ให้เกียรติ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ เนื่องจากการที่รักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำลาดบัวหลวง ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน โดยยกเลิกจากการให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

เป็นผู้จ่ายเงินเบี้ยผู้สูงอายุ ไปเป็นการให้ประชาชนมารับเงินเองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งทำให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ส่วนใหญ่ไม่พอใจที่ตนเองถูกลดบทบาทในการดูแลประชาชนจนไม่มีความใกล้ชิดกับประชาชน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จึงมีมติในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ปลดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่ทำหน้าที่รักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ออกจากการเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง โดยให้เหตุผลที่ว่ารักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เป็นผู้นำฝ่ายบริหาร ไม่เหมาะสมที่จะทำหน้าที่เป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ให้กับฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งตำแหน่งเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จะมีเงินประจำตำแหน่ง เดือนล่ะ 7,500 บาท ตัวรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จึงไม่พอใจที่ฝ่ายสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ถอดตนออกจากตำแหน่งทำให้เสียหน้าและเสียรายได้ในส่วนนี้ไป ซึ่งตัวประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้กล่าวไว้ว่า “การไม่ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเป็นผู้จ่ายเงินผู้สูงอายุ ไปเป็นการให้ประชาชนมารับเงินเองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งทำให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความใกล้ชิดกับประชาชน” (ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 22 กันยายน 2564) รวมถึง ผู้ช่วยนิติกรองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้อธิบายว่า “ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงไม่ให้เกียรติสมาชิกสภาฯ โดยการปรับเปลี่ยนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง โดยไม่ได้ถามความคิดเห็นจากสมาชิกสภาฯ ทำให้สมาชิกสภาฯ ส่วนใหญ่เกิดความไม่พอใจ จึงทำการปลด ปลัด อบต. ออกจากการเป็นเลขานุการสภาฯ เพื่อให้ปลัด อบต. เสียหน้าและเสียรายได้จากส่วนนี้” (ผู้ช่วยนิติกรองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 18 กันยายน 2564)

เมื่อมีการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง รักษาการนายกฯ ก็ไม่ยอมเข้าร่วมประชุมสภาฯ โดยมักจะมอบหมายให้ผู้อื่นไปประชุมแทน สมาชิกสภาฯ จึงมองว่าเป็นการไม่ให้เกียรติ ร่วมถึงไม่ยอมมาชี้แจงการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ตามที่สภาฯ ได้ทำหนังสือเชิญให้เข้ามาชี้แจงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสในการก่อสร้างห้องน้ำโรงเรียนผู้สูงอายุ ที่รักษาการนายกฯ สั่งให้ดำเนินการก่อสร้างไปก่อนแล้วจึงมาแจ้งให้กับสภาฯ ทราบภายหลัง ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้ให้ข้อมูลในส่วนนี้ว่า “ปลัด อบต. รักษาการนายกฯ ในการประชุมแต่ล่ะครั้งส่วนใหญ่จะส่งตัวแทนมาเข้าร่วมประชุม ในการอภิปรายตอบข้อสักถามประเด็นต่างๆ ซึ่งตัวแทนที่ส่งมาแต่ล่ะครั้งก็ไม่สามารถตอบหรือชี้แจงข้อซักถามของสมาชิกสภาฯ ได้ เช่นการดำเนินการก่อสร้างห้องน้ำผู้สูงอายุ

ที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วค่อยมาแจ้งให้สภาฯ ทราบภายหลัง” (ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 22 กันยายน 2564) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 1 “ปลัด อบต. ที่รักษาการนายกฯ ไม่เป็นคนออมชอม ยอมหัก แต่ไม่ยอมงอ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่สภาฯ มีมติปลด ปลัด อบต. ออกจากตำแหน่งเลขานุการสภาฯ ปลัด อบต. ก็ไม่ยอมเข้าร่วมประชุมสภาฯ หรือมีการเข้าประชุมเป็นครั้งคราว” (สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 1, 24 กันยายน 2564) และคำพูดดังกล่าวยังปรากฏในบันทึกรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง สมัยสามัญ สมัยที่ 3 ครั้งที่ 2 ประจำปี พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2564 เวลา 10.00 น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ในระเบียบวาระที่ 3 ระบุไว้ว่า “ประธานสภาฯ กล่าวว่า เรื่องการพูดคุยเราได้ใช้พื้นที่เวทีการประชุมสภาฯ และได้เชิญรักษาการนายกฯ เข้าร่วมประชุมทุกครั้งที่มีการประชุม แต่ก็ไม่เข้าร่วมประชุม มีการเข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวเท่านั้น ในการประชุมสภาฯ รักษาการนายกฯ ได้มอบหมายให้ตัวแทนเข้าร่วมประชุมแทน ซึ่งตัวแทนที่ได้รับมอบหมายมาก็ไม่สามารถตอบข้อซักถาม หรือชี้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงต่างๆ ให้สภาฯ ทราบได้ และนายศรียนต์ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 1 ได้กล่าวเสริมอีกว่า เคยนัดประชุมนอกรอบแต่รักษาการนายกฯ ก็ไม่เข้าร่วมประชุม ได้ส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุม ซึ่งทำให้เกิดปัญหา ทางสภาฯ พร้อมที่จะมีการพูดคุยเจรจา แต่รักษาการนายกฯ ก็ไม่เคยเข้าร่วมเจรจา”

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า เหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ คือ การไม่ให้เกียรติ การที่รักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำลาดบัวหลวง ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน โดยยกเลิกจากการให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเป็นผู้จ่ายเงินเบี้ยผู้สูงอายุ ไปเป็นการให้ประชาชนมารับเงินเองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งทำให้สมาชิกสภาฯ ถูกลดบทบาทในการดูแลประชาชนจนไม่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้ไม่เป็นที่พอใจของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จึงมีมติในที่ประชุมสภาฯ ปลดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่ทำหน้าที่รักษาการนายกฯ ออกจากการเป็นเลขานุการสภาฯ โดยให้เหตุผลที่ว่า รักษาการนายกฯ เป็นผู้นำฝ่ายบริหาร ไม่เหมาะสมที่จะทำหน้าที่เป็นเลขานุการสภาฯ ให้กับฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งตำแหน่งเลขานุการสภาฯ จะมีเงินประจำตำแหน่งให้ เดือนล่ะ 7,500 บาท ตัวรักษาการนายกฯ จึงไม่พอใจที่ฝ่ายสมาชิกสภาฯ ถอดตนออกจากตำแหน่งเลขานุการสภาฯ ทำให้เสียหน้าและเสียรายได้ในส่วนนี้ไป เมื่อมีการประชุมสภาฯ รักษาการนายกฯ ก็ไม่ยอมเข้าร่วมประชุมสภาฯ โดยมักจะมอบหมายให้ผู้อื่นไปประชุมแทน สมาชิกสภาฯ จึงมองว่าเป็นการไม่ให้เกียรติ ร่วมถึงไม่ยอมมาชี้แจงการดำเนินงานของ

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ตามที่สภาฯ ได้ทำหนังสือเชิญให้เข้ามาชี้แจงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสในการก่อสร้างห้องน้ำโรงเรียนผู้สูงอายุ ที่รักษาการนายกฯ สั่งให้ดำเนินการก่อสร้างไปก่อนจนแล้วเสร็จ จึงมาแจ้งให้กับสภาฯ ทราบภายหลัง จนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงส่วนใหญ่ไม่พอใจ

1.2 ผลประโยชน์

เรื่องของผลประโยชน์เป็นสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง โดยรักษาการนายกองค์การบริหารตำบลลาดบัวหลวง เป็นข้าราชการประจำที่กฎหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เท่าที่จำเป็นได้เป็นการชั่วคราว เพื่อแก้ไขปัญหาการดำเนินงานต่างๆ ในตำบล โดยรักษาการนายกฯ ใช้อำนาจหน้าที่ในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานหรือบริบทการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ส่งผลให้การดำเนินงานโครงการต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด ทำให้ผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการต่างๆ ที่สมาชิกสภาฯ เคยได้รับจากอดีตนายกฯ ต้องสูญเสียไป ก่อให้เกิดความไม่พอใจเกิดขึ้น จนทำให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายที่เห็นด้วยกับรักษาการนายกฯ และฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับรักษาการนายกฯ โดยนายอำเภอลาดบัวหลวงได้กล่าวว่า “ฝ่ายข้าราชการเข้ามาบริหารโดยเน้นไปที่บทกฎหมาย และระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้ไม่เป็นที่พอใจของสมาชิกสภาฯ เนื่องจากการแบ่งระดับของบุคคลในองค์การให้เป็นไปตามสายงาน และมีความสัมพันธ์กันแบบเป็นทางการ จนเอื้ออำนวยต่อการก่อให้เกิดการตั้งกลุ่มขึ้นได้โดยง่าย และกลุ่มเหล่านี้จะมีการแข่งขันแก่งแย่งผลประโยชน์กัน เนื่องจากระบบราชการประสงค์ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประหยัด จึงแบ่งงานกันทำตามความถนัด หรือความชำนาญเฉพาะด้าน แต่ผลของการแบ่งงานกันทำนี้ก่อให้เกิดความแตกต่างกันจนแบ่งคนออกเป็นกลุ่มๆ” (นายอำเภอลาดบัวหลวง, 8 ตุลาคม 2564) ซึ่งสอดคลองกับปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง ที่กล่าวไว้ว่า “ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องของผลประโยชน์และคะแนนเสียง ตัวปลัด อบต.ฯ พอมีอำนาจก็ใช้อำนาจเปรียบเสมือนตัวเองเป็นเจ้าของอำนาจตัวจริงที่ประชาชนเลือกมา ไม่ได้คิดว่าตนเป็นรักษาการนายกฯ เพราะเมื่อฝ่ายข้าราชการเข้ามาบริหาร ก็จะเน้นไปที่ตัวบทกฎหมาย และระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้ไม่เป็นที่พอใจของสมาชิกสภาฯ และที่สำคัญ อดีตนายกฯ คนเก่าจะดูแลสมาชิกฯ เป็นอย่างดี โดยมักจะแบ่งโครงการหรือการดำเนินเนินงานต่างๆ ให้สมาชิกสภาฯ เป็นผู้ดูแลหรือดำเนินการ” (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง, 8 ตุลาคม 2564)

จากการที่รักษาการนายกฯ ได้ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานหรือบริบทการทำงานขึ้นใหม่จนสมาชิกสภาฯ แบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายนั้นทำให้มีการแข่งขันในด้านผลประโยชน์เกิดขึ้น ซึ่งผลประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งมีอยู่ด้วยกัน 2 ด้าน ดังนี้

1) ผลประโยชน์ด้านคะแนนเสียง รักษาการนายกฯ ได้มีการปรับเปลี่ยนการจ่ายเบี้ยผู้สูงอายุ โดยยกเลิกจากการให้สมาชิกสภาฯ เป็นผู้จ่ายเงินเบี้ยผู้สูงอายุ ไปเป็นการให้ประชาชนมารับเงินเองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งทำให้สมาชิกสภาฯ ไม่พอใจที่ถูกลดบทบาทในการดูแลประชาชนและไม่มีความใกล้ชิดกับประชาชน โดยที่รักษาการนายกฯ มักจะให้สมาชิกสภาฯ ที่อยู่ฝ่ายเดียวกับตนเองมีบทบาทมากขึ้นในการดูแลปัญหาทุกข์สุขของประชาชน เพื่อหวังให้พรรคพวกของตนเองชนะการเลือกตั้งเมื่อเกิดการเลือกตั้งขึ้น และลดบทบาทของฝ่ายที่ตรงข้ามเพื่อเป็นการลดคะแนนเสียงจากฝ่ายตรงกันข้ามแล้วมาสร้างฐานเสียงให้กับพรรคพวกตนเอง และในส่วนของสมาชิกสภาฯ ที่อยู่ฝ่ายตรงข้ามกับรักษาการนายกฯ ก็ต้องพยายามรักษาฐานเสียงของตนเองไว้ โดยพยายามไม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างเต็มที่ เพราะถ้าหากองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ จนเป็นที่พึงพอใจของประชาชนแล้ว ในการเลือกตั้งครั้งถัดไปพวกตนเองอาจจะไม่ได้รับเลือกตั้งเพราะไม่ได้มีผลงานเป็นรูปธรรมให้ชาวบ้านได้เห็น

โดยประเด็นปัญหาความขัดแย้งด้านคะแนนเสียงนี้จะเห็นได้จากการที่รักษาการนายกฯ ได้ทำหนังสือแจ้งกับประชาชนในพื้นที่เรื่องมติที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ที่ไม่เห็นชอบให้มีการดำเนินการจัดซื้อรถขยะ โดยมติที่ประชุมมีมติเห็นชอบ 5 เสียง และไม่เห็นชอบ 7 เสียง ในการประชุมสภาฯ สมัยสามัญ สมัยที่ 3 ครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2564 ซึ่งรักษาการนายกฯ ได้ใส่ชื่อสมาชิกสภาฯ ไปด้วยว่าใครเห็นชอบ และไม่เห็นชอบ ก่อให้เกิดความไม่พอใจต่อบรรดาสมาชิกสภาฯ ที่ไม่เห็นชอบ ทั้ง 7 คน ซึ่งก็เป็นสมาชิกสภาฯ ที่อยู่คนล่ะฝ่ายกับรักษาการนายกฯ เพราะเมื่อประชาชนทราบเรื่องดังกล่าวก็มีการต่อว่าและกดดันบรรดาสมาชิกสภาฯ ที่ไม่เห็นชอบทั้ง 7 คน ที่ไม่ยอมแก้ไขปัญหาขยะที่สร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนในพื้นที่ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ที่กล่าวว่า “องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงมีความขัดแย้งเกิดขึ้นจากเรื่องของคะแนนเสียง และเรื่องของผลประโยชน์เป็นสาเหตุหลักที่สำคัญ เพราะต่างฝ่ายต่างมุ่งหวังผลประโยชน์ให้กับตนเองและไม่ยอมประนีประนอมกัน” (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 18 กันยายน 2564*)*

2) ผลประโยชน์ด้านทรัพยากร การจัดสรรทรัพยากรหรืองบประมาณมักจะมีผลประโยชน์แอบแฝง การดำเนินการต่าง ๆ ไม่ค่อยมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และไม่มีการปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การที่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มีการกำหนดราคาที่ไม่สามารถตีราคาได้ และมีการประมาณราคาที่สูงกว่าราคาตลาด สิ่งเหล่านี้เป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการต่างๆ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเงินทอนจากการดำเนินโครงการ และเมื่อรักษาการนายกฯ เข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้นำฝ่ายบริหาร การจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมดก็ไปอยู่กับพวกพ้องหรือคนรู้จักของรักษาการนายกฯ ทั้งหมด ทำให้ทรัพยากรที่เหล่าสมาชิกสภาฯ เคยได้รับจากอดีตนายกฯ ต้องสูญเสียไป เช่น โครงการซ่อมแซมถนน ระบบน้ำประปา และการขุดลอกคูคลอง

โดยที่ก่อนหน้านั้นอดีตนายกฯ จะแบ่งโครงการต่าง ๆ ให้สมาชิกสภาฯ ไปดำเนินการ ซึ่งได้จากบทสัมภาษณ์ของประชาชน หมู่ที่ 6 ตำบลลาดบัวหลวง ผู้ซึ่งเป็นอดีตนายกฯ ได้กล่าวว่า “มีการแข่งขันแก่งแย่งผลประโยชน์กัน ระหว่างรักษาการนายกฯ กับสมาชิกสภาฯ ในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เพื่อหวังฐานเสียงในพื้นที่ และผลประโยชน์แฝงจากโครงการต่างๆ ซึ่งในสมัยที่ตนเองเป็นนายกฯ จะใช้วิธีการซื้อใจสมาชิกสภาฯ ว่าทุกโครงการตนเองจะไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจะใช้วิธีการขอโครงการสนันสนุนจากหน่วยงานอื่น เช่นการสร้างถนน ก็ไปขอให้ อบจ. มาสร้างมาดำเนินการ ถึงแม้จะใช้ระยะเวลานาน แต่ทำให้เงินสะสมของ อบต. มีมากที่สุดในอำเภอ การสร้างระบบประปาหมู่บ้านก็ให้สมาชิกเป็นหัวหน้าในการดำเนินการจัดทำประปาหมู่บ้าน” (ประชาชน หมู่ที่ 6, 20 ตุลาคม 2564) ซึ่งตรงกับกำนันตำบลลาดบัวหลวง โดยให้สัมภาษณ์ว่า “อดีตนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง มักจะดูแลสมาชิกให้ได้รับผลประโยชน์ในโครงการต่างๆ หรือการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างก็จะให้สมาชิกสภาฯ ไปดำเนินการ หลังจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามาทำหน้าที่รักษาการนายกฯ ผลประโยชน์เหล่านั้นก็ไม่ถึงสมาชิกสภาฯ อีกเลย” (กำนันตำบลลาดบัวหลวง, 29 กันยายน 2564) และยังสอดคล้องกับหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ที่กล่าวว่า “การจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง พบว่าในการจัดสรรทรัพยากรหรืองบประมาณมักจะมีผลประโยชน์แอบแฝง องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงไม่ค่อยมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ซึ่งตัวสมาชิกสภาไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและอยากเข้ามาทำเองเพื่อหวังผลประโยชน์ในตรงนี้” (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 18 กันยายน 2564) รวมถึง ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครองอำเภอลาดบัวหลวง กล่าวว่า “การดำเนินโครงการต่าง ๆ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัว

หลวง มักจะเป็นผู้หาผู้ว่าจ้างเองจนเป็นที่แคลงใจของสภาฯว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง อาจจะมีส่วนได้ส่วนเสีย มีความไม่โปร่งใสในการดำเนินโครงการ" (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครองอำเภอลาดบัวหลวง, 8 ตุลาคม 2564)

ซึ่งความไม่โปร่งใสในการดำเนินงาน เช่น การปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มีการกำหนดราคาที่ไม่สามารถตีราคาได้ และมีการประมาณราคาที่สูงกว่าราคาตลาด โดยบุคลากรขององค์การบางส่วนให้ความคิดเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ยังคงมีการรายงานการใช้เงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งการใช้จ่ายเงินงบประมาณสอดคล้องกับท้องถิ่นอำเภอลาดบัวหลวง โดยมองว่า "การรายงานการใช้เงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการใช้จ่ายเงินงบประมาณโดยไม่ค่อยคำนึงถึงความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด ทำให้มีผลประโยชน์เกิดขึ้นในองค์การฯ" (ท้องถิ่นอำเภอลาดบัวหลวง, 8 ตุลาคม 2564) และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 1 ยังกล่าวอีกว่า "มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มีการกำหนดราคาที่ไม่สามารถตีราคาได้ และมีการประมาณราคาที่สูงกว่าราคาตลาด ปลัด อบต. อาจจะมีส่วนได้ส่วนเสีย จากความไม่โปรงใส่ดังกล่าว" (สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 1, 24 กันยายน 2564) และนอกจากนี้นายอำเภอลาดบัวหลวงยังกล่าวไว้ว่า "การดำเนินโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ไม่ค่อยคำนึงถึงความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด นอกจากนี้คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง อาจมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับตัวรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง และนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน การอนุมัติต่าง ๆ ขององค์การฯ ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดผลประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง" (นายอำเภอลาดบัวหลวง, 8 ตุลาคม 2564)

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า เหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ คือ ผลประโยชน์ เพราะถ้าต่างฝ่ายต่างมุ่งหวังผลประโยชน์ให้กับตนเองและไม่ยอมประนีประนอมกัน ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ด้านคะแนนเสียง และผลประโยชน์ด้านทรัพยากร ซึ่งในการจัดสรรทรัพยากรในปัจจุบันการดำเนินโครงการหรือการใช้งบประมาณมักจะมีผลประโยชน์แอบแฝง การที่ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างชัดเจนถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และการปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ทำให้มีความไม่โปร่งใสเกิดขึ้น จนกลายเป็นการทำงานที่หวังผลตอบแทนในตำแหน่งหน้าที่ในเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการกำหนดนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน การอนุมัติต่าง ๆ ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ก็มักจะถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดผลประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

2. ผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

ผลจากการศึกษาผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงมีผลกระทบ ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การจัดทำบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ที่ต้องใช้งบประมาณสูงส่วนใหญ่จะไม่ได้รับการเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เช่น ถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เมื่อเกิดมีปัญหาการชำรุดทรุดโทรม จากสภาพการใช้งานและเกิดจากภัยธรรมชาติในช่วงฤดูฝนที่มีน้ำท่วมถนนทำให้ถนนพังทลายลงหรือเป็นหลุมเป็นบ่อ และในช่วงหน้าแล้งไม่มีน้ำในลำคลองในการผยุงพื้นที่ไหล่ทางทำให้เกิดปัญหาถนนยุบตัวลง ปัญหานี้มักจะได้รับการแก้ไขที่ปลายเหตุเมื่อถนนพังหรือเป็นหลุมเป็นบ่อ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงจะดำเนินการซ่อมแซมเฉพาะส่วนที่เสียหายไม่มีการปรับปรุงถนนตลอดทั้งเส้น หรือแค่มีการดำเนินการสร้างใหม่เป็นระยะทางสั้นๆ ก่อให้เกิดความไม่สม่ำเสมอของผิวถนน อีกทั้งยังมีปัญหาระบบน้ำประปาที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงไม่ค่อยสะอาดหรือมีความขุ่น น้ำไม่ไหลหรือไหลไม่แรง เนื่องจากระบบน้ำประปาส่วนใหญ่มีอายุการใช้งานมานานวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เสื่อมสภาพไปตามกาลเวลา อีกทั้งจำนวนความต้องการการใช้น้ำที่เพิ่มมากขึ้นตามจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น แต่ปัญหาเหล่านี้กลับไม่ได้รับการดูแลจากองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เพราะการขุดเจาะบ่อบาดาลหรือทำระบบส่งน้ำประปาขึ้นใหม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณที่สูง และเมื่อก่อนระบบประปาหมู่บ้าน อดีตนายกฯ ได้ให้สมาชิกสภาฯ เป็นผู้ดูแลในส่วนของคลองสาธารณะประโยชน์ก็ไม่มีการกำจัดวัชพืชทำให้มีจำนวนผักตบชะวาเป็นจำนวนมากปกปิดผิวน้ำทำให้น้ำเน่าเสีย ไม่สามารถใช้ประโยชน์ในการอุปโภคและเกษตรกรรมได้ ในช่วง

หน้าแล้งก็ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำ เนื่องด้วยไม่มีการขุดลอกคูคลองหรือกำจัดสิ่งกีดขวางทางน้ำ และอีกปัญหาที่เกิดจากการที่สภาฯ ไม่เห็นชอบให้มีการจัดซื้อรถขยะ จนองค์การบริหารส่วนตำบลต้องแก้ปัญหาโดยการไปขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นให้มาเก็บให้ แต่ก็เกิดปัญหาการจัดเก็บขยะไม่ตรงตามเวลาก่อให้เกิดปัญหาขยะล้นถังส่งกลิ่นเหม็น

จากปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่มาจากความขัดแย้งในเรื่องของผลประโยชน์ระหว่างรักษาการนายกฯ กับสมาชิกสภาฯ ซึ่งต่างหวังผลประโยชน์ในด้านทรัพยากรที่เกิดจากการดำเนินโครงการต่างๆ แม้ทางสภาฯ จะให้เหตุผลว่าที่ไม่เห็นชอบให้ผ่านงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ใช้งบประมาณการดำเนินการที่สูง เพราะกลัวความไม่โปร่งใส การมีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินโครงการของตัวรักษาการนายกฯ หรือมีหนทางการแก้ปัญหาทางอื่นที่ดีกว่า คุ้มค่ากว่า โดยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่รักษาการนายกฯ ได้กล่าวว่า “จากการไม่เห็นชอบในการจัดทำบริการสาธารณะที่ต้องใช้งบประมาณสูง ทำให้ระบบโครงสร้างพื้นฐานขาดการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นถนนหนทาง ระบบน้ำประปา การจัดการขยะ” (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 14 กันยายน 2564) และจากการสัมภาษณ์ นายอำเภอลาดบัวหลวง ได้ให้ความเห็น “การที่ อบต. ไม่สามารถดำเนินการโครงการที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณที่สูง เช่นการสร้างถนน การซ่อมแซมระบบประปา ทำให้ประชาชนผู้รับบริการสาธารณะได้รับผลกระทบโดยตรง ก่อให้เกิดการเสียผลประโยชน์ซึ่งเป็นส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงของประชาชนในพื้นที่ การบริการสาธารณะจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมาก” (นายอำเภอลาดบัวหลวง, 8 ตุลาคม 2564) รวมถึง การสัมภาษณ์ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่ตำบลลาดบัวหลวงให้สัมภาษณ์ว่า “ในพื้นที่หมู่ 4 ประสบปัญหาน้ำประปาไม่สะอาดและไหลไม่แรงปัญหาตรงนี้เกิดขึ้นมานานแต่ไม่ได้รับการดูและจากทาง อบต. ทั้งที่ประธานสภาฯ เป็นคนหมู่ที่ 4 แต่ไม่ยอมให้มีการขุดเจาะบ่อบาดาล โดยบอกว่ารอมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ตัวจริงค่อยดำเนินการ” (ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4, 29 กันยายน 2564) สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของท้องถิ่นอำเภอลาดบัวหลวง “อดีตนายกฯ จะแบ่งโครงการต่าง ๆ ให้สมาชิกสภาฯ ไปดำเนินการ ทำให้สมาชิกสภาฯ กลัวเสียผลประโยชน์ และมองว่าหากทำการแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้จนพึงพอใจแล้วอาจจะทำให้การเลือกตั้งครั้งถัดไปตนเองอาจจะไม่ได้รับเลือก จึงต้องพยายามทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงดำเนินโครงการไม่สะดวก และรักษาฐานเสียงของตนเองไว้ เพราะในตอนที่มีเรื่องร้องเรียน ประชาชนจะมองว่าองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงไม่ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหา แต่แท้ที่จริงเกิดจากการที่สภาฯ ไม่เห็นชอบให้ผ่านงบประมาณรายจ่าย ซึ่งปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นในหลายพื้นที่ ที่ฝ่ายบริหารกับฝ่ายนิติบัญญัติเป็นคนล่ะทีม” (ท้องถิ่นอำเภอลาดบัวหลวง, 8 ตุลาคม 2564)

การที่สมาชิกสภาฯ ส่วนใหญ่ไม่เห็นชอบให้มีการดำเนินการโครงการที่ใช้งบประมาณที่สูงในเรื่องการจัดซื้อรถขยะเข้ามาแก้ปัญหาการจัดการขยะล้นถังส่งกลิ่นเหม็น จากข้อมูลทางเอกสารในบันทึกรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง สมัยสามัญ สมัยที่ 3 ครั้งที่ 2 ประจำปี พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2564 เวลา 10.00 น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ในระเบียบวาระที่ 3 ระบุไว้ว่า “พื้นที่หมู่ที่ 1 ตำบลลาดบัวหลวงมีปัญหาการจัดการเรื่องขยะและขยะผู้ติดเชื้อโควิด 19 ล้นถัง ที่เกิดจากการที่ฝ่ายผู้บริหาร อบต. ไม่ลงนามทำสัญญาร่วมกับเทศบาลตำบลสามเมืองให้เข้ามาดำเนินการ ทางสภาจึงเปิดการลงมติพิจารณาการขอจ่ายขาดโครงการจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ขนาด 6 ตัน 6 ล้อ ปริมาตรกระบอกสูบไม่ต่ำกว่า 6,000 ซีซี หรือกำลังเครื่องยนต์สูงสุดไม่ต่ำกว่า 170 กิโลวัตต์ แบบอัดท้าย จำนวน 1 คัน จำนวนเงิน 2,400,000 บาทซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบ 5 เสียง และไม่เห็นชอบ 6 เสียง”

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงมีผลกระทบ คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงไม่เห็นชอบโครงการหรือการดำเนินการที่ใช้งบประมาณสูง เช่น ถนนที่มีการชำรุดทรุดโทรมจะไม่สามารถสร้างใหม่ได้ทำได้เพียงการซ่อมแซมเป็นช่วงสั้นๆ ระบบน้ำประปาที่ไม่ค่อยสะอาดหรือมีความขุ่น น้ำไม่ไหลหรือไหลไม่แรง เพราะไม่สามารถขุดเจาะบ่อบาดาลได้หรือว่างระบบประปาขึ้นมาใหม่ คลองสาธารณะประโยชน์ไม่ได้รับการดูแลจนเป็นปัญหาเรื่องระบบนิเวศและปัญหาการจัดการขยะที่ทางสภาฯ ไม่เห็นชอบให้มีการจัดซื้อรถขยะ

2.2 ด้านการพัฒนาตำบล

การพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ถึงแม้จะมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างรักษาการนายกฯ กับสภาฯ แต่ก็ยังคงมีการส่งเสริมการพัฒนาและบูรณาการการบริหารจัดการด้านการจัดทำบริการสาธารณะอยู่ไม่ว่าจะเป็นการเสนอปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และการกำหนดทิศทางการพัฒนาหมู่บ้านชุมชนในอนาคต แต่เป็นการพัฒนาที่เป็นไปอย่างล่าช้าและไม่ตรงต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพราะจากปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควรจะเป็น เนื่องด้วยสภาฯ ไม่เห็นชอบนโยบายที่รักษาการนายกฯ เสนอ โดยมองว่านโยบายต่างๆ เหล่านั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จากการสัมภาษณ์ประชาชนหมู่ที่ 6 ได้แสดงความคิดเห็นว่า

“หลังจากที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงไม่มีนายกฯ มาจากการเลือกตั้งก็ยังมีการส่งเสริมพัฒนาการจัดทำบริการสาธารณะอยู่แต่เป็นการพัฒนาตามอำนาจหน้าที่หรือตามหนังสือสั่งการจากหน่วยราชการอื่น ซึ่งการพัฒนาเหล่านี้ไม่ตรงต่อความต้องการของประชาชน” (ประชาชนหมู่ที่ 6, 20 ตุลาคม 2564) รวมถึง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 7 ให้สัมภาษณ์ว่า “การพัฒนาตำบลหลังจากที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงไม่มีนายกฯ มาจากการเลือกตั้งยังคงมีการบูรณาการการบริหารจัดการด้านการจัดทำบริการสาธารณะทั้งที่ในพื้นที่ไม่มีความจำเป็น อย่างเช่นโครงการโรงเรียนผู้สูงอายุที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความรู้ในวิชาชีพ” (สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 7, 24 กันยายน 2564) ที่สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของท้องถิ่นอำเภอลาดบัวหลวง ให้สัมภาษณ์ว่า “การพัฒนาท้องถิ่นที่ยึดติดกับกฎระเบียบข้อบังคับมากจนเกินไป โดยไม่ยอมรับฟังเสียงของประชาชนในพื้นที่ทำให้การพัฒนาไม่ตรงต่อความต้องการของประชาชน จึงทำให้ทางสภาฯ ไม่เห็นชอบโครงการต่างๆ โดยมองว่าบางโครงการไม่ได้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง” (ท้องถิ่นอำเภอลาดบัวหลวง, 8 ตุลาคม 2564) รวมถึงบทสัมภาษณ์ของ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1 “ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเข้ามารักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยที่ไม่ใช่คนในพื้นที่ จึงไม่ทราบความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ต่างจากการมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่ได้มาจากการเลือกตั้งที่มีความเข้าใจในความต้องการของประชาชนมากกว่า เนื่องจากนายกฯ ที่ได้มาจากการเลือกตั้งเป็นคนในพื้นที่จึงเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านหรือชุมชนมากกว่า” (ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1, 29 กันยายน 2564) ซึ่งต่างจากหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ที่มองว่า “การพัฒนาตำบลเป็นไปได้ค่อยข้างยากลำบากจากการที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ไม่ยอมเห็นชอบในการจัดทำบริการสาธารณะ และไม่เห็นชอบแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี โดยได้ขอให้ทาง อบต. ตัดบางโครงการที่มีการใช้งบประมาณที่สูงออก ทั้งที่ อบต. ได้ทำการประชาคมชาวบ้านเรียบร้อยแล้วก่อนบรรจุลงในแผนฯ” (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 18 กันยายน 2564) และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้กล่าวว่า “การพัฒนาตำบลไม่เป็นไปในทิศทางประชาชนในพื้นที่ต้องการได้ เนื่องจากมีประเด็นในเรื่องการเมืองมาเกี่ยวข้องทำให้ไม่สามารถกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณได้” (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 18 กันยายน 2564)

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง สร้างผลกระทบด้านการพัฒนาตำบล ที่ส่งผลให้ตำบลลาดบัวหลวงไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร การให้บริการสาธารณะไม่มีประสิทธิภาพ ระบบโครงสร้างพื้นฐานขาดการพัฒนา เกิดความ

บกพร่อง และไม่ทั่วถึงประชาชนผู้รับบริการสาธารณะ ประชาชนเสียผลประโยชน์ซึ่งเป็นส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงของประชาชนที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นโดยเฉพาะการบริการสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมาก เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเมื่อต้องการที่จะร้องเรียนผู้บริหารท้องถิ่นก็ทำได้ยาก เพราะระบบการตรวจสอบและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่น ตามกฎหมายที่มีอยู่ปกติไม่สามารถใช้บังคับได้

2.3 ด้านความคุ้มค่า

การจัดทำบริการสาธารณะที่ต้องใช้งบประมาณสูงขาดการอนุมัติจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง แต่การพัฒนาตำบลลาดบัวหลวงยังคงมีการส่งเสริมพัฒนาและบูรณาการการบริหารจัดการด้านการจัดทำบริการสาธารณะยังคงต้องดำเนินต่อไป เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ เช่น การก่อสร้างถนนที่ต้องใช้งบประมาณที่สูงแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงไม่เห็นชอบนั้น หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้กล่าวการแก้ไขปัญหาไว้ว่า “ทางองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงจะใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการจัดซื้อจัดจ้างแบบเฉพาะเจาะจงที่ไม่ผ่านสภาฯ แต่เป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณประจำปีโดยการซ่อมแซมหรือปรับปรุงถนนเป็นช่วงๆ แม้ว่าการทำถนนทั้งเส้นจะใช้เงินที่สูงก็จริง แต่เมื่อเทียบกับที่จะต้องทำแค่เป็นบางจุดหรือบางช่วงที่มีการชำรุด การทำถนนทั้งเส้นจะใช้เงินที่น้อยกว่า เพราะการก่อสร้างจะมีค่า Factor F” (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 18 กันยายน 2564) ซึ่ง Factor F หมายถึง สัดส่วนของค่างานต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานก่อสร้างอันประกอบด้วย ค่าอำนวยการ ค่าดอกเบี้ย กำไร และภาษี ซึ่งได้กำหนดไว้เป็นต่อหนึ่งหน่วยของค่างานต้นทุน ณ ระดับค่างานต้นทุน ซึ่งก็คือถ้าสร้างถนน 1 ครั้ง จะมีค่า Factor F 1 ครั้ง ถ้าทำ 10 ครั้งก็มี 10 ครั้ง จึงเป็นอันว่าถ้าเราทำถนนตลอดเส้นทางเราจะมีค่า Factor F แค่ครั้งเดียวเท่านั้น

นอกจากการแก้ปัญหาดังกล่าวแล้วทางองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงยังมีการของบประมาณจากภายนอกจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ถึงแม้ว่าการขอสนับสนุนงบประมาณจากภายนอกจะมีการอนุมัติที่ล้าช้าหรือไม่มีการอนุมัติเลยก็ได้ ในส่วนของการแก้ปัญหาเรื่องของการจัดการขยะที่ทางสถาฯ ไม่เห็นชอบให้มีการจัดซื้อรถขยะนั้น ทางองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้ขอความร่วมมือจากเทศบาลตำบลสามเมืองเข้ามาดำเนินการจัดเก็บให้โดยเก็บค่าถังล่ะ 40 บาท แต่เนื่องด้วยรถจัดเก็บขยะของทางเทศบาลตำบลสามเมืองมีอยู่แค่คันเดียวไม่สามรถจัดเก็บได้ทันตามปริมาณการทิ้งของประชาชนก่อให้เกิดปัญหาขยะล้นถัง ทางองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จึงให้เอกชนเข้ามาดำเนินการจัดเก็บขยะแทนแต่ก็ต้องแลกมาด้วยค่าใช้จ่ายที่สูง โดยเอกชนที่เข้ามารับ

จัดเก็บขยะคิดค่าบริการแบบเหมาจ่ายหมู่บ้านล่ะ 30,000 บาท ต่อเดือน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงมีเขตปกครองทั้งหมด 7 หมู่บ้าน ถ้าจ้างเหมาทั้ง 7 หมู่บ้านจะเสียค่าบริการเดือนล่ะ 210,000 บาท โดย 1 ปีจะเสียค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 2,520,000 บาท ซึ่งเป็นราคาที่มากกว่าการจัดซื้อรถขยะเสียด้วยซ้ำ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงจึงทำสัญญาจ้างเฉพาะแค่หมู่ที่ 1 ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดเท่านั้น โดยที่หมู่บ้านอื่นจะให้หน่วยงานอื่นเข้ามาดูแลจัดเก็บแม้จะมีการจัดเก็บล่าช้าก็ตาม โดยทางปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้ให้สัมภาษณ์การแก้ปัญหาการจัดการขยะไว้ว่า “อบต. ได้มีการให้เทศบาลตำบลสามเมืองเข้ามาจัดเก็บขยะให้ แต่เนื่องด้วยเทศบาลตำบลสามเมืองมีรถขยะแค่คันเดียวจึงทำไม่ทัน จึงต้องมีการว่าจ้างเอกชนให้มาจัดเก็บแต่ก็มีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก อบต.ไม่มีงบประมาณเยอะขนาดนั้น จึงให้ผู้รับจ้างมาเก็บแค่ หมู่ที่ 1 หมู่เดียว ในส่วนหมู่อื่นก็ไปร้องขอให้หน่วยงานข้างเคียงเข้ามาจัดเก็บให้ถึงแม้จะล่าช้าก็ตาม” (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 18 กันยายน 2564) “การแก้ปัญหาคลองสาธารณะก็เช่นเดียวกันที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้ใช่วิธีการแก้ปัญผักตบชะวาที่ปกปิดผิวน้ำโดยการใช้สารเคมีฉีดกำจัดหรือการจัดกิจกรรมจิตอาสาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำจัดแทนที่การใช้เครื่องจักรแม้จะแก้ปัญหาได้เพียงเล็กน้อย เพราะสภาฯ ไม่เห็นชอบให้มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีในการขุดลอกคูคลอง” (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 18 กันยายน 2564)

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงการจัดทำบริการสาธารณะคือ ความคุ้มค่า เพราะการจัดทำบริการสาธารณะที่ต้องใช้งบประมาณสูงขาดการอนุมัติจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง แต่การพัฒนาตำบลลาดบัวหลวงยังคงมีการส่งเสริมพัฒนาและบูรณาการการบริหารจัดการด้านการจัดทำบริการสาธารณะยังคงต้องดำเนินต่อไป เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ เช่น การก่อสร้างถนนที่ต้องใช้การจัดซื้อจัดจ้างแบบเฉพาะเจาะจงที่ไม่ผ่านสภาฯ แต่เป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณประจำปีโดยการซ่อมแซมหรือปรับปรุงถนนเป็นช่วงๆ การจัดการขยะที่ทางสถาฯ ไม่เห็นชอบให้มีการจัดซื้อรถขยะนั้น ทางองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้ให้เอกชนเข้ามาดำเนินการจัดเก็บขยะแทนแต่ก็ต้องแลกมาด้วยค่าใช้จ่ายที่สูง การแก้ปัญหาคลองสาธารณะก็เช่นเดียวกันที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช่วิธีการแก้ปัญผักตบชะวาที่ปกปิดผิวน้ำโดยการใช้สารเคมีฉีดกำจัดหรือใช้การจัดกิจกรรมจิตอาสาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำจัดแทนที่การใช้เครื่องจักรแม้จะแก้ปัญหาได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

3. กระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

จากการศึกษากระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะสามารถจำแนกแนวทางการจัดการความขัดแย้ง ได้ดังนี้

3.1 การใช้คนกลางเข้ามาไกล่เกลี่ย

จากปัญหาความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ ในด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ได้รับการดูแลหรือไม่รับการแก้ไข ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจึงไปร้องเรียนต่อนายอำเภอลาดบัวหลวง ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงให้เข้ามาจัดการแก้ปัญหา โดยนายอำเภอลาดบัวหลวงเมื่อได้รับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนจึงเข้าร่วมการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ในการประชุมสามัญ สมัยที่ 2 ประจำปี พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2564 เพื่อใช้การประชุมในครั้งนี้หาข้อยุติความขัดแย้งและพยายามให้ทุกฝ่ายมองผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก โดยให้ลดบทบาทและความต้องการของแต่ล่ะฝ่ายลง สร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง โดยนายอำเภอลาดบัวหลวง ได้กล่าวว่า “ได้เข้าร่วมประชุมกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเพื่อสร้างความสมานฉันท์และหาข้อยุติความขัดแย้ง โดยชี้นำให้ทั้ง 2 ฝ่าย เห็นว่าตอนนี้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน อย่าเอาผลประโยชน์ส่วนตนมาเป็นตัวตั้งในการทำงาน แต่ทุกฝ่ายที่เข้ามาทำหน้าที่ต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือทำอย่าง ไรให้ประชาชนมีความสุขและสร้างประโยชน์ในเกิดขึ้นกับท้องถิ่นแห่งนี้” (นายอำเภอลาดบัวหลวง, 8 ตุลาคม 2564) แต่หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง มองว่าปัญหาดังกล่าวยังไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควรแค่สงบลงชั่วคราวเท่านั้น โดยได้กล่าวไว้ว่า “การที่นายอำเภอซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลเข้ามาดูแลเป็นตัวกลางที่ทำให้สภาฯ กับรักษานายกฯ เปิดเวทีพูดคุยกันนั้น ส่งผลให้เกิดการแก้ปัญหาในพื้นที่ได้บางส่วน แต่ทั้งสองก็ยังมีทิฐิต่อกันอยู่” (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง,

18 กันยายน 2564) สอดคล้องกับปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครองอำเภอลาดบัวหลวง ที่กล่าวว่า “การพูดคุยอาจเป็นวิธีการที่ง่ายและเร็วที่สุด แต่ปัญหาเหล่านั้นยังคงมีอยู่ จำเป็นจะต้องแก้ไขให้ถูกทาง โดยให้แต่ละฝ่ายสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตนเองถ้าทุกฝ่ายรู้หน้าที่ รู้จักความรับผิดชอบต่อสังคมปัญหาก็จะไม่เกิด” (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครองอำเภอลาดบัวหลวง, 8 ตุลาคม 2564)

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะคือ การใช้คนกลางเข้ามาไกล่เกลี่ย โดยนายอำเภอลาดบัวหลวงผู้ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยเพื่อหาข้อยุติความขัดแย้งและพยายามให้ทุกฝ่ายมองผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก โดยให้ลดบทบาทและความต้องการของแต่ละฝ่ายลง สร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง อย่าเอาผลประโยชน์ส่วนตนมาเป็นตัวตั้งในการทำงาน แต่ทุกฝ่ายที่เข้ามาทำหน้าที่ต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือทำอย่างไรให้ประชาชนมีความสุขและสร้างประโยชน์ในเกิดขึ้นกับท้องถิ่นแห่งนี้ แต่ปัญหาดังกล่าวก็ยังไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร แค่สงบลงชั่วคราวเท่านั้น เพราะทั้งสองก็ยังมีทิฐิต่อกันอยู่ จำเป็นจะต้องแก้ไขให้ถูกทาง โดยให้แต่ละฝ่ายสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตนเองถ้าทุกฝ่ายรู้หน้าที่ รู้จักความรับผิดชอบต่อสังคมปัญหาก็จะไม่เกิด

3.2 การวางเฉย

หลังจากที่นายอำเภอลาดบัวหลวงได้เป็นคนกลางเข้ามาไกล่เกลี่ยเพื่อที่จะยุติความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงและสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ก็เป็นการยุติความขัดแย้งเพียงชั่วคราวเท่านั้น โดยที่ทั้งสองฝ่ายยังคงมีทิฐิต่อกันอยู่ซึ่งหลังจากมีการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ในการประชุมสามัญสมัยที่ 2 ประจำปี พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2564 โดยนายอำเภอลาดบัวหลวงได้เข้าร่วมประชุมเพื่อไกล่เกลี่ยและหาแนวทางแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนไปแล้วนั้น แต่ในการประชุมสภาฯ สมัยสามัญ สมัยที่ 3 ครั้งที่ 2 ประจำปี พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2564 รักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงก็ไม่มาเข้าร่วมประชุม โดยมอบหมายให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเข้าร่วมประชุมแทน ทำให้การพิจารณาจ่ายขาดเงินสะสมเพื่อจัดซื้อรถบรรทุกขยะในการประชุมฯ สมัยที่ 3 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็มีมติไม่เห็นชอบการในการจัดซื้อ โดยประธานสภาฯ ได้กล่าวกับประชาชนในพื้นที่ว่าจะดำเนินการหลังจากมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่มาจากการเลือกตั้ง เพราะการเลือกตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีในช่วงปลายปี พ.ศ. 2564 ทำให้ทั้งสองฝ่ายวางเฉย

ต่อประเด็นความขัดแย้งดังกล่าว โดยที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้กล่าวว่า “การดำเนินการจัดซื้อรถขยะให้รอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงคนใหม่เข้ามาดำเนินการจัดซื้อ ในส่วนการจัดการปัญหาขยะก็ให้เป็นไปตามแนวทางเดิมไปก่อน” (ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 22 กันยายน 2564) และท้องถิ่นอำเภอลาดบัวหลวงได้กล่าวว่า “การเลือกตั้งน่าจะเกิดขึ้นในปลายปีนี้ ทั้งสองฝ่ายน่าจะไม่สร้างประเด็นความขัดแย้งขึ้นมาใหม่เพราะฝ่ายสมาชิกสภาฯ จะต้องเริ่มหาเสียงในการเลือกตั้งและรักษาการนายกฯ ก็จะหมดอำนาจหน้าที่การเป็นนายกฯ เมื่อ กกต. รับรองผลการเลือกตั้ง ทำให้ทั้งสองฝ่ายจึงสงวนท่าทีต่อกัน” (ท้องถิ่นอำเภอลาดบัวหลวง, 8 ตุลาคม 2564) ซึ่งสอดคล้องกับปลัดอำเภอประจำตำบลลาดบัวหลวงที่กล่าวว่า “แม้ความขัดแย้งจะยังไม่ได้รับการแก้ไขให้ยุติลง เพราะต่างฝ่ายยังมีทิฐิต่อกันอยู่ แต่อีกไม่นานก็จะมีการเลือกตั้ง อบต. ทำให้ทั้งสองฝ่ายต้องสงวนท่าทีของตนเอง เนื่องด้วยตัวกฎหมายได้เปลี่ยนให้จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจาก 2 คนต่อ 1 เขตการเลือกตั้ง เป็น 1 คน ต่อเขตการเลือกตั้งทำให้มีการแข่งขันระหว่างสมาชิกสภาฯ ด้วยกันเอง” (ปลัดอำเภอประจำตำบลลาดบัวหลวง, 8 ตุลาคม 2564)

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ คือ การวางเฉย โดยที่ทั้งสองฝ่ายมีการสงวนท่าทีต่อกันทั้งที่ยังมีทิฐิต่อกันอยู่ ซึ่งเกิดจากการที่จะมีการเลือกตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ในปลายปีนี้ (พ.ศ. 2564) และกฎหมายได้เปลี่ยนจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจาก 2 คนต่อ 1 เขตการเลือกตั้ง เป็น 1 คน ต่อเขตการเลือกตั้งทำให้มีการแข่งขันระหว่างสมาชิกสภาฯ ด้วยกันเอง และรักษาการนายกฯ จะต้องพ้นจากตำแหน่งหลังจากที่ คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ออกประกาศรับรองผลการเลือกตั้ง

3.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้เปิดโอกาสให้ประชาชน แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน มีการให้เปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้หลากหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ขององค์การองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง บอร์ดประชาสัมพันธ์ หนังสือราชการ จากการสัมภาษณ์ ผู้ช่วยนิติกรองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง “องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้เพื่อลดปัญหาความไม่โปร่งใสในการดำเนินงาน” (ผู้ช่วยนิติกรองค์การ

บริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 18 กันยายน 2564) และนอกจากนี้ในการประชุมสภาฯ แต่ละครั้งก็ได้ประชาสัมพันธ์ประชาชนให้เข้าร่วมรับฟังการประชุมด้วยเสมอเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้าใจแนวทางการดำเนินงานของทางสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง โดยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ 1 ให้สัมภาษณ์ว่า “ทางสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมรับฟังการประชุมด้วยทุกครั้งเพื่อให้ทราบการดำเนินการงาน รับรู้ข้อเท็จจริงจากปัญหาที่เกิดขึ้น” (สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ 1, 24 กันยายน 2564) สอดคล้องกับท้องถิ่นอำเภอลาดบัวหลวงที่กล่าวว่า “การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเป็นการแสดงเจตนาให้เห็นว่าทางสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในด้านของความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน” (ท้องถิ่นอำเภอลาดบัวหลวง, 8 ตุลาคม 2564) รวมถึงมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน ทั้งเรื่องร้องเรียนทั่วไปและเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบมาโดยตลอด จากการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ที่กล่าวว่า “องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงมีศูนย์ดำรงธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ไว้เป็นช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั้งเรื่องร้องเรียนทั่วไปและเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมทั้งให้ระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบมาโดยตลอด” (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 18 กันยายน 2564)

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า การจัดการความขัดแย้งโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้มีการให้เปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ทั้งแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการกำหนดเป็นนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม ที่เหมาะสม เป็นการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากขึ้น ร่วมถึงมีการรับเรื่องร้องเรียนและการรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน ทั้งเรื่องร้องเรียนทั่วไปและเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ให้ประชาชนได้รับรู้และรับทราบการดำเนินงานต่างๆของ

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งถือเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งจากการดำเนินงานที่ไม่โปร่งใสและไม่เป็นธรรม

4. ผลการสังเคราะห์

จากการศึกษาเรื่องการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะที่เกิดขึ้นจากการหาข้อมูลเชิงเอกสารและข้อมูลจากการสัมภาษณ์มีข้อค้นพบ ดังนี้

4.1 เหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

4.1.1 การไม่ให้เกียรติ จากการที่รักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน โดยยกเลิกจากการให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเป็นผู้จ่ายเงินเบี้ยผู้สูงอายุ ไปเป็นการให้ประชาชนมารับเงินเองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งทำให้สมาชิกสภาฯ ถูกลดบทบาทในการดูแลประชาชนจนไม่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้ไม่เป็นที่พอใจของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จึงมีมติในที่ประชุมสภาฯ ปลดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่ทำหน้าที่รักษาการนายกฯ ออกจากการเป็นเลขานุการสภาฯ โดยให้เหตุผลที่ว่า รักษาการนายกฯ เป็นผู้นำฝ่ายบริหาร ไม่เหมาะสมที่จะมานั้งทำหน้าที่เป็นเลขานุการสภาฯ ให้กับฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งตำแหน่งเลขานุการสภาฯ จะมีเงินประจำตำแหน่งให้ เดือนล่ะ 7,500 บาท ตัวรักษาการนายกฯ จึงไม่พอใจที่ฝ่ายสมาชิกสภาฯ ถอดตนออกจากตำแหน่งเลขานุการสภาฯ ทำให้เสียหน้าและเสียรายได้ในส่วนนี้ไป เมื่อมีการประชุมสภาฯ รักษาการนายกฯ ก็ไม่ยอมเข้าร่วมประชุมสภาฯ โดยมักจะมอบหมายให้ผู้อื่นไปประชุมแทน สมาชิกสภาฯ จึงมองว่าเป็นการไม่ให้เกียรติ ร่วมถึงไม่ยอมมาชี้แจงการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ตามที่สภาฯ ได้ทำหนังสือเชิญให้เข้ามาชี้แจงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสในการก่อสร้างห้องน้ำโรงเรียนผู้สูงอายุ ที่รักษาการนายกฯ สั่งให้ดำเนินการก่อสร้างไปก่อนจนแล้วเสร็จ จึงมาแจ้งให้กับสภาฯ ทราบภายหลัง จนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงส่วนใหญ่ไม่พอใจ

4.1.2 เรื่องของผลประโยชน์ เป็นสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหาร

ส่วนตำบลลาดบัวหลวง โดยรักษาการนายกองค์การบริหารตำบลลาดบัวหลวง เป็นข้าราชการประจำที่กฎหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่จำเป็นได้เป็นการชั่วคราว เพื่อแก้ไขปัญหาการดำเนินงานต่างๆ ในตำบล โดยรักษาการนายกฯ ใช้อำนาจหน้าที่ในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานหรือบริบทการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ส่งผลให้การดำเนินงานโครงการต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด ทำให้ผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการต่างๆ ที่สมาชิกสภาฯ เคยได้รับจากอดีตนายกฯ ต้องสูญเสียไป ก่อให้เกิดความไม่พอใจเกิดขึ้น จนทำให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายที่เห็นด้วยกับรักษาการนายกฯ และฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับรักษาการนายกฯ เพราะเมื่อฝ่ายข้าราชการเข้ามาบริหาร ก็จะเน้นไปที่ตัวบทกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้ไม่เป็นที่พอใจของสมาชิกสภาฯ และที่สำคัญคือ อดีตนายกฯ คนเก่าจะดูแลสมาชิกฯ เป็นอย่างดี โดยมักจะแบ่งโครงการหรือการดำเนินเนินงานต่างๆให้สมาชิกสภาฯ เป็นผู้ดูแลหรือดำเนินการ การที่รักษาการนายกฯ ได้ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานหรือบริบทการทำงานขึ้นใหม่จนสมาชิกสภาฯ แบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายนั้นทำให้มีการแข่งขันในด้านผลประโยชน์เกิดขึ้น ซึ่งผลประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งมีอยู่ด้วยกัน 2 ด้าน ดั้งนี้

1) ผลประโยชน์ด้านคะแนนเสียง รักษาการนายกฯ มักจะให้สมาชิกที่อยู่ฝ่ายเดียวกับตนเองมีบทบาทมากขึ้นในการดูแลปัญหาทุกข์สุขของประชาชน เพื่อหวังให้พรรคพวกของตนเองชนะการเลือกตั้งเมื่อเกิดการเลือกตั้งขึ้น และลดบทบาทของฝ่ายที่ตรงข้ามเพื่อเป็นการลดคะแนนเสียงจากฝ่ายตรงกันข้ามแล้วมาสร้างฐานเสียงให้กับพรรคพวกตนเอง และในส่วนของสมาชิกสภาฯ ที่อยู่ฝ่ายตรงข้ามกับรักษาการนายกฯ ก็ต้องพยายามรักษาฐานเสียงของตนเองไว้ โดยพยายามไม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างเต็มที่ เพราะถ้าหากองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ จนเป็นที่พึงพอใจของประชาชนแล้ว ในการเลือกตั้งครั้งถัดไปพวกตนเองอาจจะไม่ได้รับเลือกตั้งเพราะไม่ได้มีผลงานเป็นรูปธรรมให้ชาวบ้านได้เห็น

2) ผลประโยชน์ด้านทรัพยากร การจัดสรรทรัพยากรหรืองบประมาณมักจะมีผลประโยชน์แอบแฝง การดำเนินการต่าง ๆ ไม่ค่อยมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และไม่มีการปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การที่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มีการกำหนดราคาที่ไม่สามารถตีราคาได้ และมีการประมาณราคาที่สูงกว่าราคาตลาด สิ่งเหล่านี้เป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการต่างๆ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเงินทอนจากการดำเนินโครงการ และเมื่อรักษาการนายกฯ เข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้นำฝ่ายบริหาร การจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมดก็ไปอยู่กับพวกพ้องหรือคนรู้จักของรักษาการนายกฯ ทั้งหมด

ทำให้ทรัพยากรที่เหล่าสมาชิกสภาฯ เคยได้รับจากอดีตนายกฯ ต้องสูญเสียไป เช่น โครงการซ่อมแซมถนน ระบบน้ำประปา การขุดลอกคูคลอง โดยที่เมื่อก่อนอดีตนายกฯ จะแบ่งโครงการต่าง ๆ ให้สมาชิกสภาฯ ไปดำเนินการ

4.2 ผลกระทบด้านการจัดทำบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

4.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จากการที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงไม่เห็นชอบโครงการหรือการดำเนินการที่ใช้งบประมาณสูง เช่น ถนนที่มีการชำรุดทรุดโทรมจะไม่สามารถสร้างใหม่ได้ทำได้เพียงการซ่อมแซมเป็นช่วงสั้นๆ ระบบน้ำประปาที่ไม่ค่อยสะอาดหรือมีความขุ่น น้ำไม่ไหลหรือไหลไม่แรง เพราะไม่สามารถขุดเจาะบ่อบาดาลได้หรือวางระบบประปาขึ้นมาใหม่ คลองสาธารณะประโยชน์ไม่ได้รับการดูแลจนเป็นปัญหาเรื่องระบบนิเวศ และปัญหาการจัดการขยะที่ทางสภาฯ ไม่เห็นชอบให้มีการจัดซื้อรถขยะ

4.2.2 ด้านการพัฒนาตำบล ตำบลลาดบัวหลวงไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร การให้บริการสาธารณะไม่มีประสิทธิภาพ ระบบโครงสร้างพื้นฐานขาดการพัฒนา และไม่ทั่วถึง ประชาชนผู้รับบริการสาธารณะ ประชาชนเสียผลประโยชน์ซึ่งเป็นส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงของประชาชนที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นโดยเฉพาะการบริการสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมาก เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเมื่อต้องการที่จะร้องเรียนผู้บริหารท้องถิ่นก็ทำได้ยาก เพราะระบบการตรวจสอบและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่น ตามกฎหมายที่มีอยู่ปกติไม่สามารถใช้บังคับได้

4.2.3 ด้านความคุ้มค่า การจัดทำบริการสาธารณะที่ต้องใช้งบประมาณสูงขาดการอนุมัติจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง แต่การพัฒนาตำบลลาดบัวหลวงยังคงมีการส่งเสริมพัฒนาและบูรณาการการบริหารจัดการด้านการจัดทำบริการสาธารณะยังคงต้องดำเนินต่อไป เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ เช่น การก่อสร้างถนนที่ต้องใช้การจัดซื้อจัดจ้างแบบเฉพาะเจาะจงที่ไม่ผ่านสภาฯ แต่เป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณประจำปีโดยการซ่อมแซมหรือปรับปรุงถนนเป็นช่วงๆ การจัดการขยะที่ทางสถาฯ ไม่เห็นชอบให้มีการจัดซื้อรถขยะนั้น ทางองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ให้เอกชนเข้ามาดำเนินการจัดเก็บขยะแทนแต่ก็ต้องแลกมาด้วยค่าใช้จ่ายที่สูง การแก้ปัญหาคลองสาธารณะก็เช่นเดียวกันที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้วิธีการแก้ปัญผักตบชะวาที่ปกปิดผิวน้ำโดยการใช้สารเคมีฉีดกำจัดหรือใช้การจัด

กิจกรรมจิตอาสาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำจัดแทนที่การใช้เครื่องจักรแม้จะแก้ปัญหาได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

4.3 กระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างรักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงในการจัดทำบริการสาธารณะ

4.3.1 การใช้คนกลางเข้ามาไกล่เกลี่ย โดยนายอำเภอลาดบัวหลวงผู้ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยเพื่อหาข้อยุติความขัดแย้งและพยายามให้ทุกฝ่ายมองผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก โดยให้ลดบทบาทและความต้องการของแต่ละฝ่ายลง สร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง อย่าเอาผลประโยชน์ส่วนตนมาเป็นตัวตั้งในการทำงาน แต่ทุกฝ่ายที่เข้ามาทำหน้าที่ต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือทำอย่างไรให้ประชาชนมีความสุขและสร้างประโยชน์ในเกิดขึ้นกับท้องถิ่นแห่งนี้ แต่ปัญหาดังกล่าวก็ยังไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร แค่สงบลงชั่วคราวเท่านั้น เพราะทั้งสองก็ยังมีทิฐิต่อกันอยู่ จำเป็นจะต้องแก้ไขให้ถูกทางโดยให้แต่ละฝ่ายสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ถ้าทุกฝ่ายรู้หน้าที่ รู้จักความรับผิดชอบต่อสังคมปัญหาก็จะไม่เกิด

4.3.2 การวางเฉย เป็นการที่ทั้งสองฝ่ายมีการสงวนท่าทีต่อกันทั้งที่ยังมีทิฐิต่อกันอยู่ ซึ่งเกิดจากการที่จะมีการเลือกตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในปลายปีนี้ (พ.ศ. 2564) และกฎหมายได้เปลี่ยนจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจาก 2 คนต่อ 1 เขตการเลือกตั้ง เป็น 1 คน ต่อเขตการเลือกตั้งทำให้มีการแข่งขันระหว่างสมาชิกสภาฯ ด้วยกันเอง และรักษาการนายกฯ จะต้องพ้นจากตำแหน่งหลังจากที่ คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ออกประกาศรับรองผลการเลือกตั้ง

4.3.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้มีการให้เปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ทั้งแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการกำหนดเป็นนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม ที่เหมาะสมเป็นการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากขึ้น ร่วมถึงมีการรับเรื่องร้องเรียนและการรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั้งเรื่องร้องเรียนทั่วไปและเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ให้ประชาชนได้รับรู้และรับทราบการดำเนินงานต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ซึ่งถือเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งจากการดำเนินที่ไม่โปร่งใสและไม่เป็นธรรม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์. (2543). *การให้คำปรึกษาและแนะนำ Counseling and Advising HR413*. สืบค้นจาก http://old-book.ru.ac.th/e-book/inside/html/dlbook.asp?code=HR413

เกียรติพงษ์ ลือชัย. (2552). *การจัดการความขัดแย้งระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับพนักงานส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

โกวิทย์ พวงงาม. (2559). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 1/2557 เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว. (2557, 5 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 ตอนพิเศษ 1 ง. หน้า 48.

คำสังหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 8/2560 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น. (2557, 21 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 54 ง. หน้า 109.

จรินทร์ สมศรี. (2551). *ความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม* (รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ฉวีวรรณ บุญแต่ง. (2555). *ปัจจัยและกระบวนการจัดการความขัดแย้งของผู้นำทางการเมืองในเขตเทศบาลตำบลแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

โชษิตา สุกันทา. (2555). *การจัดการความขัดแย้งในเทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ธรรมศักดิ์ สุเมตติกุล. (2544). *ผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองเรื่องขยะในเทศบาลนครเชียงใหม่* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, และคณะ. (2546). *ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

นราธิป ศรีราม. (2557). แนวคิดเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่น. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่น*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

บัณฑิต รอดมาก. (2554). *การจัดการความขัดแย้งของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกะพ้อ จังหวัดปัตตานี* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

บุรชัย อินทระชัย. (2555). *การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้ง ระหว่างประชาชนกับข้าราชการประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลนาครัวและเทศบาลตำบลเสริมงาม จังหวัดลำปาง* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล. (2539, 25 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 113 ตอนพิเศษ 52 ง. หน้า 157.

ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 85/2557 เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว. (2557, 21 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*.เล่ม 131 ตอนพิเศษ 134 ง. หน้า 12.

ประพันธ์ ช่วงภูศรี, และสำเริง บูรณะสิงห์. (2554). *การบริหารความขัดแย้งและบริหารภาวะวิกฤต*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันดำรงราชานุภาพ.

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 2537. (2537, 26 พฤษจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 111 ตอนที่ 53 ก. หน้า 11 - 35.

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 7) 2562. (2562, 15 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก. หน้า 151 - 163.

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2542. (2542, 11 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก. หน้า 48 – 66.

พิริยาภรณ์ พัฒนนุสินธุ. (2552). *การจัดการความขัดแย้งขององค์กร กรณีศึกษาเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี* (รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

รัตติกรณ์ จงวิศาล . (2560). *มนุษยสัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557. (2557, 22 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 131 ตอนที่ 55 ก. หน้า 1.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน).*ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก. หน้าที่ 1.

รัฐพล เย็นใจมา,สุรพล สุยะพรหม. (2561). ความขัดแย้งในสังคม : ทฤษฎีและแนวทางแก้ไข. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน*, 7 (2), 224 – 238.

วันชัย วัฒนศัพท์. (2547). *ความขัดแย้งหลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์ ศิริภัณฑ์ออฟเซ็ท.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพซ.

วุฒิสาร ตันไชย. (2559). *รูปแบบและประเภทการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซัน แพคเก็จจิ้ง (2014) จำกัด.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2547). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สังวรณ์ เปียกลิ่น. (2552). *การจัดการความขัดแย้งของสมาชิกสภาในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา* (รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุดเขตต์ เข็มไท. (2540). อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการดำเนินงานภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสร้างสรรค์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ต้นอ้อแกรมมี่.

แสวง สำราญดี. (2563). *การใช้อำนาจตามมาตรา 44 ของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ กับการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

อรทัย ก๊กผล. (2552). *เคล็ดลับการจัดบริการสาธารณะท้องถิ่น:บทเรียนจากรางวัลพระปกเกล้า'51*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ส เจริญ การพิมพ์ จำกัด.

อรุณ รักธรรม. (2532). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*.กรุงเทพมหานคร: ป.สัมพันธ์พานิชย์.

อำนวย บุญรัตนไมตรี. (2558). แนวคิดการจัดทำบริการสาธารณะของรัฐและองค์กรปกครองท้องถิ่น. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 6(1). สืบค้นจาก http://copag.msu.ac.th/journal/filesjournal/6-1/20012017945044.pdf

อุทัย หิรัญโต. (2523). *หลักการบริหารงานบุคคล*.กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

Montakarn Yuttakrai. (2010). *ความขัดแย้ง*. สืบค้นจาก https://www.gotoknow.org/posts/403731

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

กลุ่มข้าราชการที่ว่าการอำเภอลาดบัวหลวง

1. ว่าที่ร้อยตรีอภิชัย ศรีเมือง (2564, 8 ตุลาคม) นายอำเภอลาดบัวหลวง
2. พ.อ.อ.สมร่าง จำนงค์ศิลป์ (2564, 8 ตุลาคม) ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง
3. น.ส.จิรวรรณ คำอ่อน (2564, 8 ตุลาคม) ปลัดอำเภอประจำตำบลลาดบัวหลวง
4. นางวราภรณ์ แสงหิรัญ (2564, 8 ตุลาคม) ท้องถิ่นอำเภอลาดบัวหลวง

กลุ่มผู้บริหารและข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

1. ว่าที่ร้อยโทชูชาติ จันทร์แก้ว (2564, 18 กันยายน) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง (รักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลาดบัวหลวง)
2. นายหงษ์ทอง จูตะโกมล (2564, 18 กันยายน) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง
3. นายสมควร บังเกิด (2564, 18 กันยายน) ผู้ช่วยนิติกรองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

กลุ่มสมาชิกสถาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

1. นายสมบุญ การมิตรี (2564, 22 กันยายน) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง
2. นายนิกร มงคลโพธิ์ (2564, 22 กันยายน) รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง
3. นายศรียนต์ สุขลัคคินี (2564, 24 กันยายน) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 1
4. นายสุรชัย ท้วมคนชม (2564, 24 กันยายน) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 4
5. นายชูชาติ สุขเกษม (2564, 22 กันยายน) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 5 (คนที่ 1)
6. นายสะท้าน เจริญพานิช (2564, 22 กันยายน) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 5 (คนที่ 2)
7. นายเสถียร ปาลดี (2564, 22 กันยายน) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 6 (คนที่ 1)
8. นางทัศนีย์ เสนีวงษ์ (2564, 22 กันยายน) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 6 (คนที่ 2)
9. นายไพรัตน์ ออรถาโภชน์ (2564, 24 กันยายน) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 7
10. นายสมจิต หงษ์โต (2564, 24 กันยายน) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 8
11. นายสุดใจ ธงชัย (2564, 22 กันยายน) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง หมู่ที่ 9

กลุ่มกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ตำบลลาดบัวหลวง

1. นางสุวิมล นาคทอง (2564, 29 กันยายน) กำนันตำบลลาดบัวหลวง
2. นายอ๊อด ธิษาจารย์ (2564, 29 กันยายน) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1
3. นายสมคิด ศรียฤทธิ์ (2564, 29 กันยายน) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4
4. นางสาลี่ สุขสมแดน (2564, 29 กันยายน) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5
5. นางวาสนา สุพัตเจตนี (2564, 29 กันยายน) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6
6. น.ส.เนตรนรินทร์ สุขเกษม (2564, 29 กันยายน) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7
7. น.ส.ละออง เนวิลัย (2564, 29 กันยายน) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 8
8. นายสมคิด มั่งมี (2564, 29 กันยายน) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9

กลุ่ม ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

1. นายสมพงษ์ ไตรสินธ์ (2564, 16 กันยายน) ประชาชนหมู่ที่ 1
2. นายปรีชา ชมวิชา (2564, 16 กันยายน) ประชาชนหมู่ที่ 4
3. น.ส.สายจิตร ทรงปัญญา (2564, 16 กันยายน) ประชาชนหมู่ที่ 5
4. นายสมบูรณ์ กฤษอาดใจ (2564, 20 ตุลาคม) ประชาชนหมู่ที่ 6
   (อดีตนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง)
5. นางคณาพร เสือสมิง (2564, 16 กันยายน) ประชาชนหมู่ที่ 7
6. นายอุทัย เหรียญทอง (2564, 20 กันยายน) ประชาชนหมู่ที่ 8
7. น.ส.ชมพู จูงใจ (2564, 20 กันยายน) ประชาชนหมู่ที่ 9

ภาคผนวก ข

บันทึกรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

สมัยสามัญ สมัยที่ 3 ครั้งที่ 2 ประจำปี พ.ศ. 2564

เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2564 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

๑

บันทึกรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

สมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมบุญ การมิตรี	ประธานสภา อบต.	นายสมบุญ การมิตรี	
๒	นายนิกร มงคลโพธิ์	รองประธานสภา อบต.	นายนิกร มงคลโพธิ์	
๓	นายศรียนต์ สุขลัคคินี	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑	นายศรียนต์ สุขลัคคินี	
๔	นายสุรชัย ท้วมคนชม	" " ๔	นายสุรชัย ท้วมคนชม	
๕	นายชูชาติ สุขเกษม	" " ๕	ขาดประชุม	
๖	นายสะท้าน เจริญพานิช	" " ๕	นายสะท้าน เจริญพานิช	
๗	นายเสถียร ปาลดี	" " ๖	นายเสถียร ปาลดี	
๘	นางทัศนีย์ เสนีวงษ์	" " ๖	นางทัศนีย์ เสนีวงษ์	
๙	นายไพรัตน์ อรรถาโภชน์	" " ๗	นายไพรัตน์ อรรถาโภชน์	
๑๐	นายสมจิตร หงษ์โต	" " ๘	นายสมจิตร หงษ์โต	
๑๑	นายสุดใจ ธงชัย	" " ๙	นายสุดใจ ธงชัย	
๑๒	นางสาวธัญมาส ไตรอุโภค	เลขานุการสภาฯ	นางสาวธัญมาส ไตรอุโภค	

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑	นายหงษ์ทอง จูตะโกมล	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	นายหงษ์ทอง จูตะโกมล	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น

เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง มาครบองค์ประชุม เลขานุการสภาฯ ได้เชิญประธานสภาฯ เปิดประชุม

นายสมบุญ การมิตรี สวัสดี คณะผู้บริหาร รองประธานสภาฯ สมาชิกสภาฯ หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมทุกท่าน เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ผม นายสมบุญ การมิตรี ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ขอเปิดประชุมสมัยสามัญ สมัยที่ ๓/๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ ณ. ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานสภาฯ ฝ่ายบริหารมีเรื่องแจ้งให้สภาฯ ทราบหรือไม่

หัวหน้าสำนักปลัดฯ -ไม่มี-

(ผู้ได้รับมอบหมายจากนายก)

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

รับรองรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง สมัยสามัญ สมัยที่ ๓/๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

ประธานสภาฯ ขอให้ที่ประชุมตรวจสอบรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง (สมัยสามัญ สมัยที่ ๓/๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔) ว่ามีข้อความตอนใดควรแก้ไขเพิ่มเติมอีกหรือไม่ อย่างไร

ที่ประชุม -ไม่มี-

ประธานสภาฯ ขอมติที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมสภาฯ (สมัยสามัญ สมัยที่ ๓/๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔)

ที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์รับรองรายงานการประชุมสภาฯ (สมัยสามัญ สมัยที่ ๓/๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่คณะกรรมการสภาท้องถิ่นตั้งขึ้นพิจารณาแล้วเสร็จ

ประธานสภาฯ เรื่องรายงานผลการรับคำแปรญัตติและรายงานผลมติของคณะกรรมการแปรญัตติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ขอเชิญ เลขานุการสภาฯ ชี้แจงข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เลขานุการสภาฯ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗

ข้อ ๕๙ “การแปรญัตติร่างข้อบัญญัติงบประมาณ จะกระทำได้เฉพาะการขอลดรายจ่ายหรือการขอลดจำนวนเงินที่ขออนุญาตจ่าย และต้องมีจำนวนสมาชิกสภาท้องถิ่นรับรองเช่นเดียวกับ การเสนอญัตติ”

ข้อ ๖๑ “ห้ามไม่ให้แปรญัตติในรายการและจำนวนเงินซึ่งมีข้อผูกพันอย่างใด อย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ๑) ดอกเบี้ยและเงินส่งใช้ต้นเงินกู้ ๒) รายจ่ายซึ่งเป็นจำนวนเงินที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย

ข้อ ๕๐ “เมื่อคณะกรรมการแปรญัตติได้พิจารณาแล้ว จะต้องเสนอร่างข้อบัญญัตินั้นตามร่างเดิม และตามที่มีการแก้ไขเพิ่มพร้อมทั้งรายงานและบันทึกความเห็นยื่นต่อประธานสภาท้องถิ่นรายงานนั้นอย่างน้อยต้องระบุว่า ได้มีหรือไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมในตอนหรือข้อความ

ใดบ้าง การแปรญัตติและมติของคณะกรรมการแปรญัตติเกี่ยวข้องกับการแปรญัตตินั้นเป็นประการใด การสงวนความเห็นของคณะกรรมการแปรญัตติ ตลอดจนการสงวนคำแปรญัตติด้วยและให้ประธานสภาท้องถิ่นส่งรายงานนั้นแก่สมาชิกสภาท้องถิ่นไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมงก่อนวันประชุมพิจารณาเว้นแต่ต้องพิจารณาเป็นการเร่งด่วน ให้คณะกรรมการแปรญัตติไปร่วมประชุมสภาท้องถิ่นด้วยเพื่อแถลงประกอบรายงาน หรือชี้แจงข้อสงสัยต่างๆเกี่ยวกับรายงานนั้น"

ข้อ ๕๑ "ในการพิจารณาร่างข้อบัญญัติวาระที่สอง ให้ปรึกษาเรียงลำดับข้อเฉพาะที่มีการแปรญัตติหรือที่คณะกรรมการแปรญัตติแก้ไขเท่านั้น เว้นแต่ที่ประชุมสภาท้องถิ่นจะได้ลงมติเป็นอย่างอื่น"

ประธานสภาฯ ขอเชิญคณะกรรมการแปรญัตติชี้แจงรายงานการแปรญัตติฯ ตามที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ ได้มอบหมายในการแปรญัตติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ ในคราวการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งที่ผ่านมา

นายสมจิตร หงส์โต (ประธานคณะกรรการแปรญัตติ) ผมนายสมจิตร หงส์โต เป็นประธานคณะกรรมการแปรญัตติ ขอมอบหมายให้นางสาว ธัญมาส ไตรอุโภค เลขานุการแปรญัตติ ได้ทำหน้าที่ชี้แจงครับ

น.ส.ธัญมาส ไตรอุโภค (เลขานุการแปรญัตติ) ตามที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงได้มอบหมายให้คณะกรรมการแปรญัตติพิจารณาแปรญัตติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๖.๐๐-๑๘.๐๐ น ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงปรากฏว่าในช่วงเวลาดังกล่าว ไม่มีผู้ใดมายื่นคำแปรญัตติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แต่อย่างใด และตามที่ได้แจ้งแล้วว่า ไม่มีสมาชิกสภาฯ หรือนายกฯ ยื่นคำแปรญัตติในช่วงเวลาดังกล่าว จึงขอมติที่ประชุมร่วมกันพิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ให้คงไว้ตามร่างเดิมที่ประธานสภาฯ ได้จัดส่งให้คณะกรรมการแปรญัตติพิจารณา

อนึ่งคณะกรรมการมีมติเป็นเอกฉันท์ให้คงร่างเดิม ไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ในตอนใดหรือข้อใด และไม่มีการสงวนความเห็นของคณะกรรมการแปรญัตติ จึงแจ้งต่อที่ประชุมว่าจะได้แจ้งรายงานต่อประธานสภาฯ ต่อไป

ที่ประชุม - รับทราบ –

ที่ประชุม ในวาระที่ ๒ ขั้นแปรญัตติ มีมติเห็นชอบ ขอให้คงร่างเดิมไว้

ประธานสภาฯ ขอความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในวาระที่ ๓ ขั้นลงมติ

ประธานสภาฯ ขอให้เลขานุการสภาฯ ชี้แจงข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เลขานุการสภาฯ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗

ข้อ ๕๒ "ในการพิจารณาร่างข้อบัญญัติวาระที่สาม ไม่มีการอภิปราย เว้นแต่ที่ประชุมสภาท้องถิ่นจะได้มีการลงมติให้มีการอภิปรายถ้ามีเหตุอันควร ในการพิจารณาวาระนี้ให้ที่ประชุมสภาท้องถิ่นลงมติว่าจะให้ตราเป็นข้อบัญญัติหรือไม่"

ประธานสภาฯ มีสมาชิกท่านใดประสงค์ขอให้ลงมติการอภิปรายในวาระที่สาม หรือไม่

ที่ประชุม	- ไม่มี -
ประธานสภาฯ	ขอมติที่ประชุม ว่าเห็นชอบให้ตราเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ที่ประชุม	มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบตราเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕
	๔.๒ พิจารณาจ่ายขาดเงินสะสมเพื่อจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ ปริมาณกระบอกสูบไม่ต่ำกว่า ๖,๐๐๐ ซีซี หรือกำลังเครื่องยนต์สูงสุดไม่ต่ำกว่า ๑๗๐ กิโลวัตต์ แบบท้ายอัดจำนวน ๑ คันๆละ ๒,๔๐๐,๐๐๐ บาท
ประธานสภาฯ	มีสมาชิกท่านใดจะสอบถามหรืออภิปรายหรือไม่
นายศรียนต์ (ส.อบต.หมู่๑)	พื้นที่หมู่ที่ ๑ ตำบลลาดบัวหลวง มีปัญหาการจัดการเรื่องขยะ ปัจจุบันได้มีผู้ป่วยที่ติดเชื้อโควิด-๑๙ และมีผู้กักตัวอยู่ในพื้นที่ มีขยะติดเชื้อล้นถัง มีหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วเป็นขยะติดเชื้อก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชนในพื้นที่ ถึงแม้ว่าจะมีการซื้อรถบรรทุกขยะในตอนนี้ ก็ยังไม่สามารถจัดการขยะได้ ก่อนหน้านั้นพื้นที่หมู่ ๑ ได้รับความอนุเคราะห์จากเทศบาลสามเมืองเข้ามาช่วยจัดเก็บและเสียค่าถังถังละ ๔๐ บาท ซึ่งทราบต่อมาว่า เทศบาลสามเมืองได้ขอให้ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ทำสัญญาตกลงกันระหว่างผู้บริหาร ขอให้มีการลงนามเพื่อความถูกต้องตามกฎหมาย แต่ผู้บริหาร อบต.ลาดบัวหลวงก็ไม่ลงนามทำสัญญา ทางเทศบาลสามเมืองจึงไม่สามารถเข้ามาจัดเก็บให้ได้ จึงมีปัญหาขยะล้นถัง ณ. ปัจจุบัน
ประธานสภาฯ	ในการประชุมสมัยสามัญ สมัยที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีนายอำเภอเข้าร่วมประชุม และในที่ประชุม มีความเห็นชอบจากสมาชิกสภาฯ ในการขอให้เทศบาลสามเมือง เข้ามาจัดเก็บขยะในพื้นที่ หมู่ที่๑ และทางเทศบาลสามเมือง ก็ยินดีที่จะมาจัดเก็บให้
	องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เคยมีการจัดทำโครงการขยะไร้ถัง มีการศึกษาดูงาน และได้รับรางวัลชนะเลิศระดับจังหวัด ในการจัดการขยะ แต่เห็นยังมีขยะ และปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ก็ยังมีอยู่ ยังไม่สามารถจัดการได้
นายสุรชัย (ส.อบต.หมู่๔)	เรื่องการจัดซื้อรถขยะทางฝ่ายบริหารได้เคยยื่นญัตติมาเพื่อให้สภาฯ พิจารณาจ่ายขาดเงินสะสม เพื่อการจัดซื้อรถขยะ หากสภาฯได้อนุมัติให้จัดซื้อก่อนหน้านั้น ปัญหาก็ไม่เกิด ทั้งนี้เพราะประธานสภาฯไม่เคยไปเจรจา หรือพูดคุยกับนายก
ประธานสภาฯ	เรื่องการพูดคุยเราใช้พื้นที่เวทีการประชุมสภาฯ และได้เชิญนายกเข้าร่วมประชุมทุกครั้งที่มีการประชุมแต่ก็ไม่เข้าร่วมประชุม มีการร่วมประชุมเป็นครั้งคราวเท่านั้น ในการประชุมสภาฯ นายกได้มอบหมายให้ตัวแทนเข้าร่วมประชุมแทน ซึ่งตัวแทนที่ได้รับมอบหมายจากนายกก็ไม่สามารถตอบข้อซักถาม หรือชี้แจงรายละเอียดข้อเท็จจริงต่างๆให้สภาฯทราบได้
นายศรียนต์ (ส.อบต.หมู่๑)	เคยนัดประชุมนอกรอบแต่นายกก็ไม่เข้าร่วมประชุม ได้ส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุม ซึ่งทำให้เกิดปัญหา สภาฯเราพร้อมที่จะมีการพูดคุย แต่นายกก็ไม่เคยเข้าร่วมเจรจร
นายสะท้าน (ส.อบต.หมู่๕)	ในการพิจารณาจ่ายขาดเงินสะสมเพื่อจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ทางสมาชิกสภาฯขอให้ทำหนังสือยืนยันจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นๆที่สามารถยืนยันว่าสภาฯ สามารถอนุมัติจ่ายขาดเงินสะสมได้ในกรณีจัดซื้อรถขยะ

ประธานสภาฯ เมื่อถกปรายกันพอสมควรแล้ว ผมขอให้สภาฯร่วมกันพิจารณาการขอจ่ายขาดโครงการจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ ปริมาตรกระบอกสูบไม่ต่ำกว่า ๖,๐๐๐ ซีซี หรือกำลังเครื่องยนต์สูงสุดไม่ต่ำกว่า ๑๗๐ กิโลวัตต์ แบบอัดท้าย จำนวน ๑ คันๆละ ๒,๔๐๐,๐๐๐.-บาท

ที่ประชุม ที่ประชุมมีมติ ๕ เสียง เห็นชอบการขอจ่ายขาดโครงการจัดซื้อรถบรรทุกขยะขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ ปริมาตรกระบอกสูบไม่ต่ำกว่า ๖,๐๐๐ ซีซี หรือกำลังเครื่องยนต์สูงสุดไม่ต่ำกว่า ๑๗๐ กิโลวัตต์ แบบอัดท้าย จำนวน ๑ คันๆละ ๒,๔๐๐,๐๐๐.-บาท

ที่ประชุมมีมติ ๖ เสียง ไม่เห็นชอบการขอจ่ายขาดโครงการจัดซื้อรถบรรทุกขยะขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ ปริมาตรกระบอกสูบไม่ต่ำกว่า ๖,๐๐๐ ซีซี หรือกำลังเครื่องยนต์สูงสุดไม่ต่ำกว่า ๑๗๐ กิโลวัตต์ แบบอัดท้าย จำนวน ๑ คันๆละ ๒,๔๐๐,๐๐๐.-บาท

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธานสภาฯ มีสมาชิกสภาท่านใดจะเสนอเรื่องให้สภาฯ ทราบหรือไม่

นายศรียนต์ (ส.อบต.หมู่๑) เมื่อเสียงสภาฯส่วนใหญ่ไม่เห็นชอบในโครงการจัดซื้อรถบรรทุกขยะฝ่ายบริหารจะมีนโยบายและแนวทางแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชนอย่างไร

หัวหน้าสำนักปลัดฯ (ผู้ได้รับมอบหมายจากนายก) อาจจะมีการขอความอนุเคราะห์จากเทศบาลตำบลใกล้เคียง หรืออาจจ้างเหมาเอกชนเข้ามาจัดเก็บ

นายเสถียร (ส.อบต.หมู่๖) ขอให้ อบต. หาวิธีกำจัดวัชพืชในลำคลองโดยการฉีดยา หรือใช้สารเคมีที่ใช่สารพิษ (ทุกหมู่ ๑,๔,๕,๖,๗,๘,๙)

หัวหน้าสำนักปลัดฯ (ผู้ได้รับมอบหมายจากนายก) ในการกำจัดวัชพืชในลำคลอง ขึ้นอยู่ปริมาณงาน โดยดูจากวัชพืชในลำคลองว่ามีมากน้อยเท่าใด ระดับน้ำมีมากหรือน้อย

นายสมบุญ (ส.อบต.หมู่๔) ในการกำจัดวัชพืชในลำคลองการที่จะไปทำบนขานคลอง หรือริมถนน ไม่มีประโยชน์ ปัญหาอยู่ที่กลางคลอง

นายสะท้าน (ส.อบต.หมู่๕) ประปาหมู่ ๕ น้ำทะลุขอให้ อบต.มาสำรวจ

นายนิกร (ส.อบต.หมู่๗) ขอให้ซ่อมไฟฟ้าริมทางที่ชำรุดเสียหาย

นายสมจิตร (ส.อบต.หมู่๘) ขอหินคลุกลงหน้านา นายวันชัย ฮวดหุ่น

น.ส.ธัญมาส (ส.อบต.หมู่๘) ขอหินคลุกลงหน้าบ้านนาย ไป่ ผาโคตร

ปากทางบ้านอดีตผู้ว่า ชำรุดขอให้รีบดำเนินการ

หัวหน้าสำนักปลัดฯ (ผู้ได้รับมอบหมายจากนายก) ข้อแจ้งข่าวดีให้ทราบทาง อบต.ได้รับงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณ ๕,๘๐๐,๐๐๐ บาท เป็นเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ประจำปี ๒๕๖๓ โดยแจ้งเป็นหนังสือสั่งการด่วน มายัง อนต.ลาดบัวหลวง ในการก่อสร้างถนนคาดว่า เป็นถนนเส้นเลียบคลองเมฆขลาฝั่งตะวันออก

ที่ประชุม -รับทราบ-

ประธานสภาฯ มีสมาชิกท่านใดจะเสนอหรือสอบถามอีกหรือไม่

ประชุม - ไม่มี -

ประธานสภาฯ กล่าวขอบคุณสมาชิกฯ และผู้เข้าร่วมประชุม และปิดประชุม เวลา ๑๒.๑๐ น

ลงชื่อ ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวธัญมาส ไตรอุโภค)

เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายอนุวัฒน์ ศรีวิลัย
วัน เดือน ปีเกิด	3 กันยายน 2528
สถานที่เกิด	อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี พ.ศ. 2557
สถานที่ทำงาน	ที่ว่าการอำเภอลาดบัวหลวง
ตำแหน่ง	ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ)