

ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นกับผู้นำท้องที่: ศึกษากรณีอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
Conflicts between Local and Provincial Leaders: A Case Study of Yang Si Suraj District, Maha Sarakam Province

นายปราโมทย์ รวียะวงศ์ * อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (1) รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล **

(2) รองศาสตราจารย์ยุทธพร อิศรัชย์ **

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ (2) รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ (3) วิธีการจัดการความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ (4) ผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่

กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 17 คน คือ นายอำเภอ 1 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 4 คน กำนัน 4 คน และผู้ใหญ่บ้าน 8 คนในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า (1) สาเหตุความขัดแย้งมาจากด้านบุคคล ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และสภาพของพื้นที่ และองค์กร เป็นความขัดแย้งด้านผลประโยชน์และเป้าหมายที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่ ตรงกัน และผลประโยชน์ทางการเมือง ก็อาจเป็นตัวแปรหรือปัจจัยในความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ (2) รูปแบบความขัดแย้ง ส่วนมากเป็นรูปแบบความขัดแย้งทางความคิด ทำให้การติดต่อสื่อสารขาดประสิทธิภาพ เกิดการปฏิบัติที่แตกต่างกัน (3) วิธีการจัดการความขัดแย้งส่วนใหญ่ใช้วิธีการประนีประนอม (4) ผลกระทบของความขัดแย้ง ก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี ผลเสีย ได้แก่ ความ เป็นมิตรระหว่างบุคคลลดลง ความเชื่อถือ ไว้วางใจต่อกันหมดไป เกิดความแตกแยกเป็นฝักฝ่าย เกิดความบาดหมางระหว่าง กัน อาจนำมาซึ่งการใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลในการแก้ไขปัญหา สัมพันธภาพที่ดีลดลง นำไปสู่ความตึงเครียดและ/หรือ หาทงออกด้วยวิธีการที่รุนแรง ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย ผลดี ได้แก่ เกิดความผิดพลาดในการทำงานลดลง เกิด ความคิดที่สร้างสรรค์และแสวงหาข้อเท็จจริง มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจมากขึ้น ปัญหาชัดเจนมากขึ้น เกิดการ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน และผลกระทบต่อหน่วยงาน ได้แก่ ทำให้ภาพพจน์ของหน่วยงาน เสียหาย ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เกิดการต่อต้าน ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ เกิดการพัฒนาที่ ล่าช้า ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการเมืองการปกครอง สาขาวิชารัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

**รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the causes of conflicts between local leaders and provincial leaders; (2) the kinds of conflicts between local leaders and provincial leaders; (3) ways of resolving conflicts between local leaders and provincial leaders; and (4) the impacts of conflicts between local leaders and provincial leaders.

The sample population consisted of 17 political leaders from Yang Sisurat District, Maha Sarakham, chosen through purposive sampling, one was working in the positions of sheriff, 4 president of tambol administrative organizations, 4 village leaders (*kumnan*) and 8 village headmen. Data were collected using participatory observation and field interview forms. Data were analyzed using descriptive analysis.

The results showed that (1) the causes of the conflicts were personal factors, work interactions, local conditions, and organizational conditions. The conflicts were about benefits (conflicts of interest) and differing goals, which led to opposing viewpoints. Political advantage was also sometimes a variable or factor affecting the conflicts. (2) Most of the conflicts were ideological conflicts, leading to a drop in efficiency of communications and discord in operations. (3) The management method most commonly used to resolve the conflicts was compromise. (4) The impacts of the conflicts were more negative than positive. Negative impacts included reduced amity in personal relations, reduced feelings of mutual trust, a lack of unity and breaking into different sides, dissension and estrangement, a tendency to let emotions hold sway over reason, increased stress, sometimes violence, and displeasure on the part of citizens and voters. The positive impacts were a reduction in mistakes in work steps, greater incentive to search for facts, stimulation of creative ideas, a tendency to gather more information before making decisions, greater clarification of problems, positive changes in the community, and greater unity in work units. The impacts on work units included damage to their reputation, lack of efficiency, opposition or lack of cooperation on the part of citizens, delays to development projects, and a decrease in morale.

Keywords: Conflict, Local leader, Provincial leader, Maha Sarakham Province

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการเมืองการปกครอง สาขาวิชารัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

** รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงมีวิถีชีวิตที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนในสังคมด้วยกันมาโดยตลอด แต่การที่มนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งภายในและภายนอก จึงมีความต้องการ มีความรู้สึก มีอารมณ์ หรือมีเป้าหมาย ที่แตกต่างกันไป และมักแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะให้ตอบสนองความต้องการ หากไม่บรรลุตามเจตจำนง ก็อาจเกิดความขัดแย้ง และแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่างๆ กัน

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ เพราะต้องรับผิดชอบในการพัฒนา การบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน รวมถึงการแก้ไขปัญหาของชุมชนในท้องถิ่นอยู่ตลอดเวลา ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจอิสระในการบริหารงานบุคคล การคลัง มีงบประมาณและรายได้เป็นของตนเอง

แต่ภายหลังจากที่มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และได้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ที่ให้ประชาชนเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นตัวแทนของตำบลในการเข้าไปทำหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทำให้ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นในเขตตำบล คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ทว่าการพัฒนาท้องถิ่นจะเจริญก้าวหน้าไปในระดับใดนั้น สิ่งที่เป็นอุปสรรคไม่ได้ คือ ความร่วมมือจากผู้นำท้องถิ่น

ปัญหาความขัดแย้งในรูปแบบที่ไม่ดีในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างผู้นำท้องถิ่นกับผู้นำท้องที่ จึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตำบล หากผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่มีวิธีการจัดการความขัดแย้งที่ไม่เหมาะสม จากความขัดแย้งอย่างหนึ่งก็จะนำไปสู่ความขัดแย้งอย่างอื่น ซึ่งจะกลายเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานในระดับตำบล ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือปัญหานั้นอาจลุกลามบานปลายออกไปได้

เมื่อ พ.ศ. 2548 องค์การบริหารส่วนตำบลบางสีสุราษฎร์เคยเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้ง ระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับการขุดเจาะน้ำบาดาลในพื้นที่หมู่บ้าน เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำ โดยไม่แจ้งให้ผู้ใหญ่บ้านทราบก่อน และใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยการโต้เถียงต่อหน้าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นำมาซึ่งความไม่เข้าใจของทั้งสองฝ่าย เป็นเหตุให้การประสานงานในเรื่องต่างๆ ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและหมู่บ้านแห่งนั้น เป็นไปด้วยความไม่ราบรื่นในวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารขณะนั้น

ด้วยเหตุแห่งปัญหาดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสาเหตุของปัญหา รูปแบบของปัญหา ผลกระทบของปัญหา รวมทั้งการจัดการความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ที่เกิดขึ้นจากกรณีศึกษาอำเภอของสีสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมักเกิดปัญหาอุปสรรคอยู่เสมอ ผลการศึกษาวิจัยที่ได้จะนำเสนอเป็นแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่
2. เพื่อศึกษารูปแบบของความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่
3. เพื่อศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่
4. เพื่อศึกษาผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นายอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายอำเภอ 1 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 4 คน กำนัน 4 คน และผู้ใหญ่บ้าน 8 คน รวมจำนวน 17 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 10 มกราคม 2551 ถึงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2551 โดยการสัมภาษณ์ภาคสนาม และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม

4. การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ คือ ความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากด้านบุคคล ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และสภาพของพื้นที่และองค์กร ดังรายละเอียด คือ

1.1 สาเหตุความขัดแย้งจากด้านบุคคล พบว่า ความขัดแย้งมีสาเหตุจากความแตกต่างด้านความรู้สึนึกคิด ทักษะ ความเชื่อ ค่านิยม บุคลิกภาพเฉพาะตัว บทบาทหน้าที่ เป้าหมายการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ลักษณะการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานหรือภูมิหลังตั้งแต่การเลี้ยงดู สภาพแวดล้อม พัฒนาการด้านอารมณ์ และสังคมที่แตกต่างกัน อาทิ การจัดสรรงบประมาณของผู้นำท้องถิ่น ซึ่งผู้นำท้องที่ที่มีความเห็นว่ามันไม่เหมาะสมและทั่วถึง ผู้นำท้องที่อยู่ใกล้ปัญหามากกว่าผู้นำท้องถิ่นจึงต้องการการแก้ไขปัญหานั้นที่รวดเร็ว แต่ผู้นำท้องถิ่นจำเป็นต้องยึดถือระเบียบ กฎหมาย เป็นแนวทางปฏิบัติงานจึงเกิดความล่าช้า หรือการพัฒนาที่ไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน

1.2 สาเหตุความขัดแย้งจากด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ มีค่อนข้างน้อย ทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกในชุมชน นำมาซึ่งการไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการติดต่อสื่อสารขาดประสิทธิภาพ ขาดข้อมูลที่จำเป็นต้องรับรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกัน เช่น หมู่บ้านที่อยู่ฝ้ายเดียวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดสรรงบประมาณมากกว่าหมู่บ้านที่อยู่ฝ้ายตรงข้ามกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องของการบริหารงบประมาณที่ไม่ยุติธรรม และการเป็นฝ่ายตรงข้ามกันจึงไม่ประสงค์ที่จะคุยปรึกษากันถึงทางออกเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นเหตุให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน เช่น การไม่เชิญผู้นำท้องที่ไปร่วมงาน การไม่เชิญเพื่อแนะนำตัว ซึ่งผู้นำท้องที่มองว่าเป็นการไม่ได้รับเกียรติ เป็นต้น

1.3 สาเหตุความขัดแย้งจากด้านสภาพของพื้นที่และองค์กร พบว่า มีข้อจำกัดเกี่ยวกับพื้นที่ พื้นที่กว้างไม่สอดคล้องกับรายได้ ความหนาแน่นของประชากรน้อย อีกทั้งการประกอบอาชีพทำนาเป็นส่วนใหญ่ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้น้อยจากการเก็บภาษี รายได้ส่วนใหญ่ได้จากการอุดหนุนงบประมาณจากภาครัฐ ประกอบกับพื้นที่ยังมีสภาพเป็นชนบท มีปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่ต้องรอการพิจารณา เช่น ถนน ระบบประปาหมู่บ้าน การขุดสระเพื่อ

การเกษตร ทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดสรรงบประมาณที่ไม่ทั่วถึงและพอเพียง ทำให้เกิดปัญหาการจัดสรรผลประโยชน์ที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ลงตัว หรืออาจมีการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อหวังผลจากการเลือกตั้งครั้งต่อไป ประกอบกับโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ ที่ผู้นำท้องถิ่นต้องถือปฏิบัติอาจทำให้เกิดความคิดเห็นมีความแตกต่างกันด้วย

สรุปได้ว่าสาเหตุแห่งความขัดแย้งมาจากด้านบุคคล ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และสภาพของพื้นที่และองค์กร ที่กล่าวถึงนั้น เป็นความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ และเป้าหมายที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน และผลประโยชน์ทางการเมือง ก็อาจเป็นตัวแปรหรือปัจจัยในความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ แต่เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการศึกษา ไม่อาจบ่งชี้ในระยะเวลาอันสั้นได้

2. รูปแบบของความขัดแย้ง พบว่า รูปแบบความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ส่วนมาก เป็นรูปแบบความขัดแย้งทางความคิดแทบทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งด้านบุคคล ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านสภาพของพื้นที่และโครงสร้างองค์กร ทำให้การติดต่อสื่อสารขาดประสิทธิภาพ โดยพบว่า ต่างฝ่ายต่างคิดหรือพูดไปคนละทาง คนละด้าน มีข้อมูลที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะของผู้นำท้องถิ่นหรือผู้นำท้องที่ เมื่อคิดต่างกัน ย่อมทำให้การปฏิบัติแตกต่างกันด้วย รูปแบบความขัดแย้งมีลักษณะคล้ายกับสาเหตุของความขัดแย้ง กล่าวคือ สาเหตุความขัดแย้ง อาจทำให้รูปแบบความขัดแย้งที่ตามมามีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น สาเหตุความขัดแย้งในเรื่องการจัดสรรงบประมาณหรือผลประโยชน์ ทำให้รูปแบบความขัดแย้งทางความคิดบ่งชัดขึ้น เกิดความเห็นที่ต่างกันอย่างชัดเจน หรือสาเหตุจากพฤติกรรมส่วนตัว อุปนิสัยส่วนตัว ความอดทนอดกลั้นกับสถานการณ์ที่กดดัน ความแตกต่างด้านบุคลิกลักษณะ อาจทำให้รูปแบบความขัดแย้งไม่ชัดเจน (ขัดแย้งภายในตัวเอง) หรืออาจชัดเจนขึ้นก็ได้

3. วิธีการจัดการความขัดแย้ง พบว่า ส่วนใหญ่ใช้วิธีการประนีประนอมมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าประชากรที่ศึกษาต้องการที่จะแสวงหาความลงตัวในการจัดการกับความขัดแย้ง ด้วยความเชื่อที่ว่า การเกิดความขัดแย้งไม่ส่งผลดีแน่นอน แต่ละคนมีประสบการณ์จากการทำงานในท้องถิ่นหรือท้องที่มาแล้ว บางคนมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดความเกรงใจหรือการยอมรับนับถือ เช่น นายอำเภอ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ความมีวุฒิภาวะเพียงพอจึงนิยมการประนีประนอม

4. ผลกระทบของความขัดแย้ง พบว่า มีทั้งผลดีและผลเสีย มีผลกระทบต่อทั้งผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ และผลกระทบต่อหน่วยงาน โดยก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี ผลเสีย ได้แก่ ความเป็นมิตรระหว่างบุคคลลดลง ความเชื่อถือไว้วางใจต่อกันหมดไป เกิดเป็นความแตกแยกเป็นฝักฝ่าย เกิดความบาดหมางระหว่างกัน อาจนำมาซึ่งการใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลในการแก้ไขปัญหา สัมพันธภาพที่ลดลง นำไปสู่ความดิ่งเคียดแค้นและ/หรือหาทางออกด้วยวิธีการที่รุนแรง และผลกระทบอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญคือ ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายและจะไม่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนในการเลือกตั้งครั้งต่อไป ส่วนผลดีได้แก่ เกิดความผิดพลาดลดลง จากการกระตุ้นให้เกิดการอยากรู้ อยากเห็น เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ และแสวงหาข้อเท็จจริง มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจมากขึ้น ปัญหาชัดเจนมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน ส่วนผลกระทบต่อหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้ให้ทรรศนะว่าทำให้ภาพพจน์ของหน่วยงานเสียหาย ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เกิดการต่อต้าน ซึ่งอาจขัดต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ เกิดการพัฒนาที่ล่าช้า ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

อภิปรายผล

ผู้นำท้องถิ่นกับผู้นำท้องที่ส่วนใหญ่ยอมรับว่ามีความขัดแย้งจริง เนื่องจากต่างคนต่างอยู่ในตำแหน่งตัวแทนของประชาชน ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้ง ในกรณีนี้ที่ศึกษา มีสาเหตุหลายประการทั้งในเรื่องของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และข้อจำกัดของหน่วยงาน สาเหตุของความขัดแย้งจากกรณีนี้ที่ศึกษามักพบจากหลายประเด็นพร้อมกัน

สอดคล้องกับการศึกษาของโรบินส์ (Robbins, 1979 อ้างถึงใน โกวิทช์ พวงงาม 2549) ที่สรุปสาเหตุของความขัดแย้งในองค์กรว่าเกิดจาก 1) โครงสร้างองค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร ซึ่งสัมพันธ์กับความต้องการทรัพยากร อันเป็นมูลเหตุให้เกิดความขัดแย้ง มาตรฐานการทำงานต่างกัน ระบบรางวัล ลักษณะของผู้นำ งานที่ต้องการความเชี่ยวชาญสูง อันเป็นหนทางให้เกิดความขัดแย้งในเชิงประสิทธิผลของงาน และงานสร้างสรรค์ ซึ่งสัมพันธ์กับกลุ่มอนุรักษ์นิยม 2) การสื่อสาร ซึ่งเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง ได้แก่ ความยากในความหมายของภาษาที่สื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลไม่เพียงพอ หรือข้อมูลมากเกินไป เสี่ยงรบกวน 3) พฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น อายุ ผู้มีอายุมากมีความขัดแย้งน้อย ผู้มีอายุน้อยมีความขัดแย้งมาก ระบบค่านิยมที่แตกต่างกัน บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล เป็นต้น

วิธีการจัดการความขัดแย้ง เมื่อเกิดความขัดแย้งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีการประนีประนอม มีเพียง 2 คน ที่ใช้วิธีการหลีกเลี่ยง โดยไม่ปรากฏพบการจัดการความขัดแย้งในลักษณะก่อให้เกิดความรุนแรง แสดงถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมแบบพึ่งพาอาศัย ยังมีจุดแข็งที่ต้องการความสมานฉันท์ด้วยการปรองดอง ใช้เหตุใช้ผล การไกล่เกลี่ย การปรับความเข้าใจระหว่างกัน ซึ่งมีทั้งวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ย ตกลงด้วยตนเอง หรือมีคนกลางคอยไกล่เกลี่ย หากพิจารณาแล้วก็เป็นวิธีการประสานความร่วมมืออย่างหนึ่ง หรือเป็นวิถีทางสายกลาง ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้สึกหรือเข้าใจว่ายุติธรรมที่สุดแล้ว โดยส่วนมากเป็นกรณีการพิจารณาในเรื่องงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาในพื้นที่ต่างๆ ที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้นำท้องถิ่นกังวลว่าอาจไม่ได้รับความยุติธรรมในการจัดสรรงบประมาณ และทำให้ตนเองอาจไม่มีผลงานในการพัฒนาพื้นที่ของตนเอง หรือฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่นอาจใช้อำนาจพิจารณางบประมาณโดยไม่เห็นความสำคัญของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ วรศักดิ์ สมฤทธิ์ (2541) ศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์ความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะแสดงพฤติกรรมประนีประนอมในสถานการณ์ความขัดแย้งมากกว่าพฤติกรรมด้านอื่น ๆ

ผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นกับผู้นำท้องที่ ความขัดแย้งจะเกิดทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีนั้นทำให้เกิดข้อสรุปที่ดี ถ้าความขัดแย้งอยู่ในระดับที่พอเหมาะ กล่าวคือ มีความขัดแย้งแต่ไม่ถึงขั้นทำให้เกิดการแตกแยกจะเป็นสิ่งที่ดี เพราะช่วยกระตุ้นทำให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ หรือความคิดให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขึ้น หากองค์กรมีแต่ความคิดเห็นที่ตรงกันหมด หรือยอมตามกัน หลีกเลี่ยงปัญหาการเผชิญหน้า พยายามถนอมน้ำใจกัน ไม่มีการแสดงความคิดเห็น ไม่นำเสนอปัญหาและอุปสรรค เก็บซ่อนในสิ่งที่ถูกต้อง ย่อมไม่บังเกิดผลดีในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแน่นอน เพราะขาดระบบตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจ แต่ในทางตรงข้ามกรณีที่เกิดความขัดแย้งขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นได้นำมาเปิดเผยและแก้ไขในทิศทางที่ถูกต้อง ย่อมส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงให้ท้องถิ่นพัฒนาก้าวหน้า มิใช่การแตกแยกหรือเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการสื่อสารและการประสานงานแต่อย่างใด แต่ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ควรเป็นความขัดแย้งในแนวนอนที่สร้างสรรค์ ไม่มีวิธีการใดดีที่สุด ที่จะสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเบ็ดเสร็จ ต้องรู้จักเลือกใช้ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ ถึงแม้ความขัดแย้งทำให้เกิดความแตกต่างทางความคิด แต่ควรอยู่ในแนวทางสันติวิธี ไม่ทำให้ความแตกต่างทางความคิดนี้ขยายตัวนำไปสู่ความแตกแยกในสังคมท้องถิ่น

กล่าวโดยสรุป ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นกับผู้นำท้องที่ กรณีอำเภอขามเฒ่า จ.มหาสารคาม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาอำเภอขามเฒ่า อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากองค์ประกอบด้านบุคคลที่มีความแตกต่างกัน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันค่อนข้างน้อย สภาพองค์กรที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบและงบประมาณ แต่เนื่องจากความขัดแย้งในระดับที่ไม่รุนแรง อาจเนื่องจากการมีบุคคลที่เป็นที่เคารพนับถือของทั้งสองฝ่ายเป็นคนกลางช่วยไกล่เกลี่ย จึงทำให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่ไม่รุนแรง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะตัวแทนฝ่ายผู้นำท้องถิ่น และนายอำเภออย่างสีสุราช ในฐานะผู้บังคับบัญชากำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และกำกับดูแลการบริหารงานท้องถิ่น ควรร่วมมือกันเพื่อให้มีกิจกรรมการให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ ให้เข้าใจถึงอำนาจหน้าที่ของตนที่มีอยู่ รวมถึงวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายว่ามีขอบเขตเพียงใด เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ลดความสับสนในบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย หลีกเลี่ยงความขัดแย้งและสร้างการยอมรับกติกาประชาธิปไตย ในรูปแบบการฝึกอบรม การผลิตสื่อ เช่น แผ่นพับประชาสัมพันธ์ในที่ประชุมประจำเดือน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ เพื่อเพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ปรับทัศนคติการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อลดการขัดแย้งทางความคิด และขจัดความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ลดเหลือน้อยลง

1.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะตัวแทนฝ่ายผู้นำท้องถิ่น และนายอำเภออย่างสีสุราช ในฐานะผู้บังคับบัญชากำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และกำกับดูแลการบริหารงานท้องถิ่นอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ควรใช้หลักในการบริหารงานให้เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย และใช้วิธีการบริหารงานแบบบูรณาการ ปฏิบัติตามเสียงข้างมากและฟังเสียงของทุกฝ่าย ในการจัดทำงบประมาณต่าง ๆ หรือมีโครงการพัฒนาตำบลควรใช้ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล ในการชี้แจง ทำความเข้าใจอยู่ตลอดเวลาและยึดหลักความสำคัญของปัญหาเรียงลำดับจากมากไปน้อยก่อน แล้ว ถึงจะอนุมัติงบประมาณไปพัฒนาหมู่บ้าน

1.3 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 7 แห่ง ในอำเภออย่างสีสุราชในฐานะตัวแทนฝ่ายผู้นำท้องถิ่น และนายอำเภออย่างสีสุราช ในฐานะผู้บังคับบัญชากำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และกำกับดูแลการบริหารงานท้องถิ่นอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ควรจัดทำกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น สร้างพลังองค์กรประชาสังคมเพื่อการตอบสนองให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น ด้วยการประชาสัมพันธ์ ณรงค์ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนได้รับรู้ว่าการบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นเพื่ออะไร มีหน้าที่อย่างไร ต้องทำอะไรให้กับประชาชนบ้าง ด้วยวิธีการใดบ้าง โดยการพัฒนาชาวบ้านให้เรียนรู้ลักษณะทางการเมือง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาในประเด็น ประชาชนกับผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น เพื่อที่จะได้ข้อมูลจากภาคประชาชน ที่ได้รับผลกระทบอย่างแท้จริงจากความขัดแย้งของนักการเมืองว่า มีแนวคิดและวิธีการเช่นไรบ้างที่จะใช้แก้ไขความขัดแย้งทางการเมืองเกิดขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยสาเหตุและผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นเชิงคุณภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึก และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาวิจัยสาเหตุและผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมือง ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่น ๆ ที่มีความขัดแย้งรุนแรง และปรากฏต่อสาธารณชนอย่างเด่นชัด เช่น ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- โกวิท พวงงาม (2549) *มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น วิสัยทัศน์กระจายอำนาจและการบริหารงานท้องถิ่น*
กรุงเทพมหานคร เสมาธรรม
- จำนง อติวัฒน์สิทธิ (2547) “ความขัดแย้งทางสังคมและแนวทางในการแก้ไขตามแนวพุทธศาสตร์”
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 30, 2 : 65-74
- ฉันทนา บรรพศิริโชติ (2542) “ความขัดแย้งในสังคมไทย: ช่องว่างของการรับรู้และความเข้าใจ” ในพัชรี สีโรต
บรรณาธิการ *ความขัดแย้งในสังคมไทยยุควิกฤตเศรษฐกิจ* กรุงเทพมหานคร คบไฟ
- ชาญชัย อาจินสมจารย์ (2549) “ความขัดแย้งในองค์กร” *วารสารเทศบาล* 101, 3 : 45-52
- ปธาน สุวรรณมงคล (2547) *การปกครองท้องถิ่นไทย ในบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*
พุทธศักราช 2540 นนทบุรี สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ยุติศักดิ์ เอกอัคร (2553) “ผู้นำทางการเมืองระดับท้องถิ่น: การศึกษาเฉพาะกรณีเกี่ยวกับบทบาท และอำนาจ
ทางการเมืองของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภออำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรศักดิ์ สมฤทธิ์ (2541) “แบบพฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์ความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”
การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วันชัย วัฒนศัพท์ สุวิทย์ เลหาศิริวงศ์ และวงศา คงดี (2542) *กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง* ขอนแก่น
ศิริภัณฑ์ออฟเซต
- สมยศ ศิลปิโยดม (2540) “ผู้นำชุมชนกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น กรมการปกครอง (2542) *การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเทศบาลภายใต้กรอบกฎหมาย:
อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์อสาธิตาศึกษาดินแดน กรมการปกครอง
- Hollander, E.P. (1978). *Leadership in Dynamics: A Practical Guide to Effective Relationships*. New York: Free Press.
- Thomas, K.W. (1977). “Toward Multi-dimensional Values in Teaching: The Example of Conflict Behaviors” *Academy of Management Review*. 2, (3) 481-490.