

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองในจังหวัดปัตตานี ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
2. แนวความคิดกับผู้นำ
3. แนวความคิดเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
4. ความเป็นมาของจังหวัดปัตตานีและความขัดแย้งในจังหวัดปัตตานี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

1.1 ความหมายของผู้นำ

กรมการปกครอง (2544 : 45) ให้ความหมายของคำว่า ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึงบุคคลที่ได้รับตำแหน่งจากการเลือกของราษฎรในหมู่บ้านที่ตนปกครองให้ความเคารพ เชื่อถือศรัทธาในฐานะผู้นำชุมชน โดยทำการเลือกตำบลละหนึ่งคนและให้ดำรงตำแหน่งในหน้าที่ได้คราวละ 5 ปี นับตั้งแต่วันที่ราษฎรเลือก

1.2 ลักษณะของผู้นำ

ลักษณะผู้นำที่ดีของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องสามารถขับเคลื่อนให้ชุมชนไปสู่ความเป็นอยู่ที่มีคุณภาพ สร้างความเป็นปึกแผ่นของกลุ่มอย่างเหนียวแน่น มีความรู้ดี มีความเชื่อมั่นการตัดสินใจดี ต้องการความสำเร็จ มีความรับผิดชอบสูง มีไหวพริบ มั่นใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ปรารถนาให้ชุมชนมีความก้าวหน้า มั่นคง และเท่าทันความเจริญก้าวหน้าในสังคมอื่นๆ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับลักษณะผู้นำไว้หลายท่าน ดังนี้

อานันท์ ปันยารชุน (2547 : 12) กล่าวว่า ผู้นำที่เป็นผู้ใหญ่บ้านจะต้องมีลักษณะที่ทำให้คนอื่นคล้อยตามด้วยความศรัทธา ต้องมีบารมี ต้องยึดมั่นในหลักการเรื่องคุณธรรม จริยธรรม การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีวิสัยทัศน์ มีระบบและมีกระบวนการทางความคิด

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2542 : 333) กล่าวว่า ลักษณะผู้นำชุมชนหรือผู้ใหญ่บ้านต้องมีความกล้าหาญ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด ความรู้ และความซื่อสัตย์สุจริต

จากการศึกษาลักษณะของผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำที่มาจาก การเลือกของราษฎรในหมู่บ้าน และได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจตามกฎหมาย ต้องเป็นผู้นำที่มีความสำคัญ ได้รับความเคารพยกย่องในสังคม มีความคิด วิสัยทัศน์เป็นของตนเองในการพัฒนา ชุมชนให้เจริญก้าวหน้าตามแนวคิดสร้างสรรค์ของตนเอง จึงทำให้ลักษณะผู้นำแต่ละประเภทมีความ แตกต่างกันไปตามลักษณะของตน

1.3 บทบาทของผู้ใหญ่บ้าน

บทบาทของผู้ใหญ่บ้านมีงานที่ต้องปฏิบัติอยู่ 3 ด้านตามพระราชบัญญัติลักษณะ ปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 (กรมการปกครอง, 2553 : 45-51) ดังนี้

1. ปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของทางราชการ เช่น

1.1 มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์ แจ้งข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ราษฎรใน หมู่บ้านได้รับทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างทางราชการกับประชาชน

1.2 มีหน้าที่อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ การแจ้งเกิด การแจ้งย้ายเข้าออกแก่ประชาชน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาติดต่อราชการของประชาชนใน หมู่บ้าน

1.3 มีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิดตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

1.4 มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานของรัฐในการดำเนินการในพื้นที่ให้ สำเร็จลุล่วง

1.5 มีหน้าที่ดูแลป้องกันมิให้ถนน สะพาน อ่างเก็บน้ำ ที่สาธารณะ ศาลา ประชาคม ซึ่งเป็นทรัพย์สินของรัฐเกิดความเสียหายและให้อยู่ในสภาพใช้งานได้

1.6 มีหน้าที่สอดส่องความเคลื่อนไหวอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ ประชาชน

1.7 อำนาจความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย ให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน

1.8 สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน รวมทั้ง ส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องที่

2. ปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของประชาชน เช่น

2.1 ต้องรายงานข้อมูลข่าวสารให้ทางราชการทราบ

2.2 ต้องเสนอความต้องการของประชาชนต่อทางราชการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทราบ

2.3 มีการประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานต่างๆ และประชาชนในพื้นที่ด้วยความรวดเร็ว

3. ปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้นำชุมชน เช่น

3.1 เป็นผู้นำทางการเมือง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง คือการเปลี่ยนราษฎรที่นอกจากเสียภาษี และปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมืองแล้ว ยังต้องมีบทบาทและอำนาจทางการเมือง เช่น การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง การใช้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ต่อบ้านเมือง การใช้สิทธิเข้าไปร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่วนรวมร่วมกับรัฐ

3.2 เป็นผู้นำทางสังคม รวมถึงการเข้าร่วมงานกิจกรรมต่างๆ ที่มีบทบาทสนับสนุนให้เกิดพลังของคนในชุมชน/สังคม ทูตทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรม คือ ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีที่งดงาม ความสัมพันธ์ของทูตทางสังคมกับความเข้มแข็งของชุมชน เป็นการฟื้นฟู เป็นแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชน

บทบาทของผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง บทบาทของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ปกครองท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ปกครองบรรดาราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 740) ซึ่งตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้ตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเลือกของราษฎรในหมู่บ้าน เมื่อตำแหน่งที่จัดตั้งขึ้นหรือว่างลงในหมู่บ้านนั้นๆ ต้องมีการเลือกกำนัน ผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ภายใน 15 วัน และตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเลือกกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2535 ให้ราษฎรเลือกผู้ใหญ่บ้านตำบลละหนึ่งคนและให้ผู้ใหญ่บ้านอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี นับแต่วันที่ราษฎรเลือก ทั้งยังกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ราษฎร และปฏิบัติตามกฎหมายที่ได้ให้อำนาจไว้โดยเคร่งครัด (กรมการปกครอง, 2553 : 45-51)

จากการศึกษาบทบาทของผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำหรือผู้นำชุมชนเป็นพฤติกรรมของผู้ที่แสดงออกอย่างผู้มีความรู้ ความสามารถ ความรู้สึกรักคิดในตนเอง มีประสบการณ์และพื้นฐานภูมิหลังที่ดี ทำให้คนที่อยู่ในสังคมหรือชุมชนนั้นยกย่องให้เป็นผู้นำ ให้ความเคารพ เชื่อถือ และยอมรับการกระทำ แม้ว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่ไม่เป็นทางการ เช่น เป็นหัวหน้ากลุ่มแกนนำเพื่อการพัฒนางานใดงานหนึ่ง หรือเป็นผู้นำที่เป็นทางการ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน ก็เป็นผู้นำชุมชนที่มีพฤติกรรมและคุณลักษณะที่มีความเป็นผู้นำได้แสดงบทบาทให้คนในชุมชนยอมรับและให้ความร่วมมือร่วมใจในการช่วยพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้า มีบทบาทที่มุ่งพัฒนา

แก้ไข เปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้กินดีอยู่ดี มีอาชีพ แก้ไขปัญหา สภาพแวดล้อมระหว่างบุคคลที่เป็นปัญหาในชุมชนให้ได้รับความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหา นั้น ส่งผลให้เกิดความราบรื่น ประองคอง และมีความสามัคคีกันในระหว่างชุมชนได้

1.4 อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 (กรมการ ปกครอง, 2553 : 45-51)

อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะ ปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 11) พ.ศ.2551 ซึ่งสามารถ จำแนกออกมาได้เป็น 10 หมวด กล่าวคือ

1. การใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร

ในการปกครองระดับหมู่บ้านนั้น ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่ได้รับเลือกจากราษฎรให้ ทำหน้าที่ปกครองดูแลทุกข์สุขราษฎร นอกจากนั้นในฐานะที่ผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลที่อยู่ในท้องที่ รู้จักคุ้นเคยกับสภาพท้องที่ และรู้ความต้องการ รู้ปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี ผู้ใหญ่บ้านจึงเป็น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหา ปิดเป่าความเดือดร้อนแก่ราษฎรและพัฒนาความเจริญ ให้กับท้องถิ่นในฐานะเป็นตัวกลางระหว่างรัฐบาลกับราษฎร อำนาจหน้าที่ในการปกครองราษฎร ประกอบด้วย

- ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ปกครองบรรดาราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน (มาตรา 10)
- ผู้ใหญ่บ้านเป็นหัวหน้าของราษฎรในหมู่บ้านของตน มีหน้าที่และอำนาจใน

การปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร ดังนี้ (มาตรา 27)

(1) รักษาความสงบและความสุขสำราญ ช่วยป้องกันความทุกข์ภัยของลูกบ้าน ตามสมควรและสามารถจะทำได้ การที่กล่าวนี้ถ้าสมควรจะต้องปรึกษาหารือและช่วยกันกับเพื่อ ผู้ใหญ่บ้านที่ดี กับกำนันนายตำบลที่ดี ก็เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะต้องปฏิบัติให้สมควรแก่การ ที่จะรักษาประโยชน์และความสุขของลูกบ้าน ซึ่งได้มอบไว้ให้เป็นธุระในพระราชบัญญัตินี้ (ข้อ 1)

(2) ควบคุมดูแลลูกบ้านให้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะต้องพึงกระทำตามกฎหมายหรือ ระเบียบแบบแผนของราชการ (ข้อ 9)

(3) กระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎร ตามที่ทางราชการได้แนะนำ (ข้อ 19)

2. การรายงานต่อทางราชการ

ในการดูแลรักษาความสงบและความเรียบร้อยของชุมชน ตลอดจนการป้องกัน และระงับเหตุร้าย การรายงานเหตุการณ์ผิดปกติที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ซึ่งอาจเป็นคุณหรือโทษแก่ ชุมชน ประชาชน หรือต่อประเทศชาติให้ทางราชการทราบ เป็นหน้าที่สำคัญของผู้ใหญ่บ้าน ใน

ฐานะที่เป็นผู้ปกครองดูแลรับผิดชอบเขตปกครองนั้นๆ เพื่อที่จะได้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายและป้องกันมิให้เกิดเหตุลุกลามใหญ่โตขึ้น หรือเป็นการปราบปรามเหตุร้ายนั้นได้โดยเด็ดขาด รวดเร็ว การรายงานต่อทางราชการจะประกอบด้วย

- ถ้าความทุกข์ภัยเกิดขึ้นแก่ลูกบ้าน ซึ่งจะต้องขอความป้องกันจากรัฐบาล เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะนำความแจ้งต่อพนักงานปกครอง ตั้งแต่กำนัน นายอำเภอ เป็นต้น ขึ้นไปโดยลำดับ (มาตรา 27 ข้อ 2)

- ถ้าผู้ใหญ่บ้านรู้เห็นเหตุการณ์แปลกประหลาดอันเกิดขึ้นในหมู่บ้านของตน หรือในลูกบ้านของตน ซึ่งอาจจะเป็นคุณหรือโทษแก่ราชการบ้านเมืองก็ดีแก่ประชาชนในที่นั้นก็ดี ยกตัวอย่างข้างฝ่ายโทษดังรู้เห็นว่าผู้คนมีทรัพย์สินของแปลกประหลาดอันน่าสงสัยว่าเป็นของที่ได้มาโดยทางโจรกรรมก็ดี หรือถ้าเห็นผู้คนล้มตายหรือมีบาดแผลอันควรสงสัยว่ามีผู้อื่นกระทำโดยทุจริต หรือไปกระทำทุจริตต่อผู้อื่น แล้วจึงเกิดเหตุขึ้นก็ตีเหล่านี้ เป็นต้น ให้รับนำความแจ้งต่อกำนันนายตำบลของตน (มาตรา 27 ข้อ 5)

- ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการ และรายงานเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบเพื่อให้กำนันรายงานต่อคณะกรรมการอำเภอ (มาตรา 27 ข้อ 18)

3. การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร

การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร หรือการประชุมอบรมชี้แจง ข่าวสารแก่ราษฎรเป็นสิ่งสำคัญทางการปกครอง เนื่องจากการทำความเข้าใจร่วมกันเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคถือว่า ผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวกลางระหว่างราชการและประชาชนในการที่จะนำข่าวสารข้อมูลทางราชการไปแจ้งให้กับราษฎรได้ทราบ และขณะเดียวกันก็นำความต้องการของราษฎรไปแจ้งแก่ทางราชการทราบ หน้าที่ตามข้อนี้ได้แก่

- ถ้ารัฐบาลจะประกาศหรือจะสั่งราชการใดให้ราษฎรทราบเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะรับข้อความอันนั้นไปแจ้งแก่ลูกบ้านของตนให้ทราบ (มาตรา 27 ข้อ 3)

- ทำการอบรมสั่งสอน หรือชี้แจงข้อราชการแก่ราษฎรในการนี้ให้เรียกราษฎรมาประชุมได้ตามครั้งคราวที่สมควร (มาตรา 27 ข้อ 11)

4. การจัดทำทะเบียน

การจัดทำทะเบียนในท้องที่ เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำคัญด้านการปกครองที่จะต้องจัดทำเพื่อให้ได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือปรากฏการณ์ต่างๆ ภายในเขตปกครองอันเกี่ยวกับจำนวนประชากร จำนวนครอบครัว จำนวนสัตว์พาหนะ และลักษณะพื้นที่ในเขตรับผิดชอบ ข้อมูลรายละเอียดดังกล่าวนอกจากจะเป็นประโยชน์แก่การปกครองและงานในหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านแล้ว ยังจะสามารถประสานงานกับทางราชการเมื่อเกิดเหตุและชี้แนะ

เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในท้องที่ให้ทางราชการทราบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำคัญในเชิงสถิติ ข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาต่างๆ ของทางราชการตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ ได้กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานทะเบียนดังต่อไปนี้

- เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะทำบัญชีสำมะโนครัวในหมู่บ้านและคอยแก้ไข บัญชีนั้นให้ถูกต้องเสมอ (มาตรา 27 ข้อ 4)

- ถ้ามีคนจรแปลกหน้านอกสำมะโนครัวหมู่บ้านนั้นเข้ามาอาศัยเป็นหน้าที่ของ ผู้ใหญ่บ้านจะต้องไต่ถาม ให้รู้จักตัวและรู้เหตุการณ์ ที่มาอาศัย ถ้าเป็นว่าไม่ได้มาโดยสุจริตให้เอาตัว ผู้นั้นส่งกำนันนายตำบลของตน (มาตรา 27 ข้อ 6)

- เมื่อผู้ใหญ่นำคนจรแปลกหน้านอกสำมะโนครัวครัวตำบลมาส่งกำนัน ตามความมาตรา 27 ข้อ 6 ให้กำนันปรึกษาหารือกับผู้ใหญ่บ้านเมื่อเห็นสมควรจะจับไล่ผู้นั้นออกไป เสียจากท้องที่ตำบลนั้นก็ได้ (มาตรา 53)

5. กิจการสาธารณประโยชน์

ในการปกครองระดับหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้ได้รับเลือกราษฎรในหมู่บ้าน นั้นมีอำนาจปกครองดูแลทุกข์สุขของราษฎร เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้ใหญ่บ้านที่จะต้องดูแลเอาใจใส่ ในเรื่องนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้คุ้นเคยกับสภาพท้องที่ที่จะต้องรู้ความต้องการและปัญหาของ ท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหา ปิดเป่าความ เตือร้อนแก่ราษฎร และปฏิบัติการตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้โดยเคร่งครัดตามกฎหมายว่าด้วย ลักษณะปกครองท้องที่ กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกิจการสาธารณประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- ถ้าเกิดเหตุจลาจลก็ดี ฆ่ากันตายก็ดี ดิชนกดีปล้นทรัพย์ก็ดีหรือไฟไหม้ หรือ เหตุร้ายสำคัญอย่างใดๆ ในหมู่บ้านของตน หรือในหมู่บ้านที่ใกล้เคียงอันสมควรจะช่วยเหลือ เป็น หน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านจะต้องเรียกลูกบ้านของตนออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้ายเอาของกลางคืนหรือ ดับไฟ หรือช่วยอย่างอื่นที่สมควรโดยกำลัง (มาตรา 27 ข้อ 7)

- ผู้ใหญ่บ้านเห็นลูกบ้านของตนคนใดแสดงความอาฆาตมาดร้ายแก่ผู้อื่นก็ดี เป็นคนจรจัดไม่ปรากฏการทำมาเลี้ยงชีพ และไม่สามารถจะชี้แจงให้เห็นความบริสุทธิ์ของตนได้ก็ดี ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจที่จะเรียกลูกบ้านคนนั้นมาไต่ถามและว่ากล่าวสั่งสอน ถ้าไม่ฟังให้เอาตัวส่ง กำนันจัดการตามความในมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 27 ข้อ 8)

6. การฝึกหัดอบรมให้ราษฎรรู้จักกระทำการในเวลารบ ตามกฎหมายว่าด้วย ลักษณะปกครองท้องที่ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านให้ฝึกอบรมให้คนไทยรู้จักหน้าที่ และการกระทำในเวลารบ (มาตรา 27 ข้อ 10)

7. การบำรุงและส่งเสริมอาชีพของราษฎร

การส่งเสริมอาชีพถือว่าเป็นงานที่สำคัญและเป็นงานที่ยากลำบากเพราะการกระทำนั้นจะส่งผลไปถึงคนจำนวนมากด้วยกัน โดยปกติราษฎรทุกครัวเรือนต่างก็มีอาชีพอย่างหนึ่งอย่างใดอยู่แล้ว การที่จะส่งเสริมให้ทำมากขึ้นหรือให้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้นมีค่าใช้จ่ายเนื่องจากทุนในการประกอบอาชีพและแรงงาน รวมทั้งการตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสืบทอดการประกอบอาชีพกันมาแต่โบราณ ดังนั้นการส่งเสริมอาชีพจึงหมายถึงการจัดให้ราษฎรประกอบอาชีพเป็นหลักแหล่งเป็นลำเป็นสัน สามารถเพิ่มพูนรายได้ให้สูงขึ้น ขยายการผลิตให้มากแขนงขึ้นไปโดยมุ่งในทางส่งเสริมอาชีพที่มีอยู่แล้วเป็นสำคัญ อำนาจหน้าที่ในการบำรุงและส่งเสริมอาชีพของราษฎรของผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย

- บำรุงและส่งเสริมอาชีพของราษฎรในทางเกษตรกรรม พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม (มาตรา 27 ข้อ 12)

- ตรวจตราและรักษาประโยชน์ในการอาชีพของราษฎร (มาตรา 27 ข้อ 13)

8. การป้องกันโรคติดต่อ

การรักษาสุขภาพอนามัยของราษฎรนับเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของการรักษาความสงบเรียบร้อย เพราะสุขภาพของราษฎรย่อมเป็นรากฐานและบ่อเกิดแห่งความสุขสมบูรณ์ก็จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านผลิตและการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามทางสังคม ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ในการป้องกันโรคดังต่อไปนี้

- จัดป้องกันโรคติดต่อหรือโรคระบาดซึ่งเกิดขึ้น หรือจะเกิดขึ้นในหมู่บ้านเพื่อให้ลูกหลานต่อไป (มาตรา 27 ข้อ 15)

9. การจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้าน ดังนี้

- จัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและต้องถูกสุขลักษณะ (มาตรา 27 ข้อ 16)

- ถ้าราษฎรคนใดทิ้งให้บ้านเรือนชำรุดรุงรัง หรือปล่อยให้โสโครกโสรม อาจจะเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่ผู้อยู่ในท้องถิ่นนั้น หรือผู้ที่อยู่ใกล้เคียง หรือผู้ที่ไปมาหรือให้เกิดอัคคีภัย หรือแก้ไขเสียให้ดีขึ้นได้

10. การที่เกี่ยวข้องกับความอาญา

การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในทางคดี เป็นการปฏิบัติการต่อเนื่องเพื่อการปราบปรามผู้กระทำความผิดทางอาญา อันเป็นผลกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนเพราะถึงแม้ว่ากฎหมายจะบัญญัติโทษหนักเพียงใด หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองมีสมรรถภาพดีอย่างไรก็ตาม ก็ไม่อาจป้องกันการกระทำความผิดมิให้เกิดขึ้นได้ทุกกรณี เนื่องจากการ

กระทำผิดนั้นเป็นปรากฏการณ์ทางสังคม หรือเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นจากสังคมอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องนี้พอเพียงที่จะสามารถทำหน้าที่ทั้งป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ ที่ได้กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความอาญา ดังนี้ (มาตรา 28) (กรมการปกครอง, 2553 : 51-59)

ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลให้ทราบ

ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลนั้นให้ทราบ

ข้อ 3 เมื่อทราบพบของกลางที่ผู้กระทำความผิดกฎหมายมีอยู่ก็ดี หรือสิ่งของที่สงสัยว่าได้มาโดยกระทำความผิดกฎหมายหรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับสิ่งของนั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

ข้อ 4 เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังจะกระทำความผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดกฎหมายก็ดีให้จับตัวผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

ข้อ 5 ถ้ามีกฎหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการ ให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้น และรีบส่งต่อกำนันหรือกรมการอำเภอตามสมควร

ข้อ 6 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึดผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

11. คณะกรรมการหมู่บ้าน

คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรประชาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ให้มีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือ และช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักเหตุผลที่ว่า การพัฒนาหมู่บ้านเป็นการพัฒนาที่ต้องช่วยเหลือร่วมมือกันและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบกันไปทำงาน เป็นการบริหารงานของราษฎรในหมู่บ้านกันเอง อันเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยให้ราษฎรในหมู่บ้านได้ลงมือปฏิบัติจริง

12. คณะกรรมการตำบล

คณะกรรมการตำบลประกอบด้วยกำนันท้องที่ ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบล และแพทย์ประจำตำบลเป็นกรรมการตำบลโดยตำแหน่ง และครูประจำตำบลในตำบลคนหนึ่ง กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนายอำเภอเป็นผู้คัดเลือกแล้วรายงานไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อกำหนดหนังสือสำคัญให้ไว้เป็นหลักฐาน และ

ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นกรรมการตำบลผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่วันที่ผู้ว่าราชการจังหวัดออกหนังสือสำคัญ
กรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในตำแหน่งคราวละห้าปี

บทบาทตามกฎหมายสำคัญอื่นๆ นอกจากนี้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังมีอำนาจ
หน้าที่ตามที่ได้มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายอื่นๆอีกหลายฉบับได้แก่

1. ทะเบียนราษฎรตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรและระเบียบ
สำนักงานกลางทะเบียนราษฎรกรรมการปกครองผู้ใหญ่บ้านเป็นนายทะเบียนผู้รับแจ้ง กรณีมีคนเกิด
คนตาย ย้ายที่อยู่หรือปลูกสร้างบ้าน เมื่อรับเรื่องจากราษฎรแล้วต้องส่งต่อปลัดอำเภอผู้เป็นนาย
ทะเบียนตำบล ณ สำนักงานทะเบียนอำเภอ

2. บัตรประจำตัวประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน โดย
แจ้งให้ราษฎรผู้มีสัญชาติไทยที่มีอายุครบ 7 ปีบริบูรณ์ ไปยื่นคำร้องขอมิบัตรประจำตัวประชาชน
(บ.ป.1) ณ ที่ว่าการอำเภอภายใน 90 วัน นับตั้งแต่วันที่ที่มีอายุครบ 7 ปีบริบูรณ์ โดยให้ผู้ยื่นคำขอทำ
บัตรนำหลักฐานสำเนาทะเบียนบ้าน (ท.ร.14) ฉบับเจ้าบ้านไปด้วย

3. ทะเบียนครอบครัว ตามกฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัวซึ่งมี 7
ประเภท คือ 1)ทะเบียนสมรส 2) ทะเบียนหย่า 3) ทะเบียนรับรองบุตร 4) ทะเบียนรับบุตรบุญธรรม
5) ทะเบียนเลิกรับบุตรบุญธรรม 6) ทะเบียนบันทึกฐานะภรรยา 7) ทะเบียนบันทึกฐานะแห่ง
ครอบครัวผู้ใหญ่บ้านอาจจะต้องเป็นพยานบุคคลรับรองบุคคลที่ประสงค์จะจดทะเบียนเหล่านี้
โดยแนะนำให้ไปติดต่อยังอำเภอ

4. ทะเบียนอาวุธปืน ตามกฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุ
ระเบิด ดอกไม้เพลิงและสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ. 2490 การทำ ชื่อ มี ใช้ สั่ง หรือนำเข้าซึ่งอาวุธปืน
หรือเครื่องกระสุนปืนต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนอาวุธปืนท้องที่และผู้ใหญ่บ้านอาจเป็น
ผู้ให้คำรับรองเกี่ยวกับความประพฤติและหลักฐานของผู้ขออนุญาตมีและใช้อาวุธปืนประกอบการ
พิจารณาของนายทะเบียนว่ามีคุณสมบัติและความจำเป็นตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายบัญญัติไว้
หรือไม่ เช่น ไม่เป็นบุคคลซึ่งต้องโทษจำคุกตามประมวลกฎหมายอาญา หรือกฎหมายว่าด้วยอาวุธ
ฯลฯ ในฐานความผิดที่ระบุไว้ไม่เป็นบุคคลซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะไม่เป็นผู้ซึ่งไม่มีอาชีพและรายได้
ไม่เป็นผู้ที่ไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่งและเป็นผู้มีภูมิฉันทาและมีชื่อในทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยการ
ทะเบียนราษฎรในท้องที่ที่ขออนุญาตไม่น้อยกว่า 6 เดือน เป็นต้น

5. ทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ มัสยิดอิสลาม โบสถ์คริสต์ และศาลเจ้า

6. การรับราชการทหารดำเนินการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.
2497 โดยกำนันผู้ใหญ่บ้านจะต้องนำประกาศของนายอำเภอแจ้งให้ชายสัญชาติไทยที่มีอายุย่างเข้าปี
ที่ 18 ไปลงบัญชีทหารกองเกิน ณ ที่ว่าการอำเภอท้องที่และต้องนำประกาศของนายอำเภอไปแจ้งให้

ทหารกองเกินที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 21 ในพุทธศักราชนั้นไปแสดงตนเพื่อรับหมายเรียก ณ ที่ว่าการอำเภอท้องที่ (แผนกสถิติอำเภอ) ตลอดทั้งนำราษฎรไปแสดงตนเพื่อคัดเลือกทหาร ณ ที่ว่าการอำเภอหรือสถานที่ที่ทางราชการกำหนด เป็นต้น อนึ่งกำนันผู้ใหญ่บ้านจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ช่วยราชการทหารทั้งในเวลาปกติ (เฉพาะการเกณฑ์เพื่อการฝึกราษฎรสนามที่จำต้องมีพลเรือนเข้าร่วมและการเกณฑ์ในเวลาไม่ปกติกล่าวคือประเทศอยู่ในภาวะการรบหรือการสงครามหรือที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินและในเขตที่ประกาศใช้กฎอัยการศึก

7. การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ดำเนินการตามพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522 โดยทำหน้าที่การเตือนภัย จัดสถานที่หลบภัย อพยพประชากรออกจากที่อันตรายให้ความรู้แก่ประชาชน ป้องกันอัคคีภัย การติดต่อสื่อสาร การช่วยเหลือผู้ประสบภัย เจ้าหน้าที่ระวางภัยการรักษาความสงบเรียบร้อย การอนามัย และการรักษาพยาบาล การสวัสดิการ ขามฉุกเฉิน การวิศวกรรมการขนส่ง การพรางและควบคุมแสงไฟ การจัดตั้งหน่วยอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในระดับอำเภอ กำนันผู้ใหญ่บ้านต้องร่วมกับทางอำเภอรวบรวมกลุ่มประชาชนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจัดตั้งและฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติของทางราชการ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2531 เป็นต้น

8. ตามประมวลกฎหมายอาญา ผู้ใหญ่บ้านเมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายหรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนต้องแจ้งความต่อกำนันให้ทราบ หรือถ้าเกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านนั้นให้ทราบหรือเมื่อตรวจพบของกลางเกี่ยวกับการกระทำความผิดกฎหมายให้นำส่งกำนัน นอกจากนี้ผู้ใหญ่บ้านยังมีอำนาจหน้าที่จับกุมผู้กระทำความผิด หรือจัดการให้เป็นไปตามหมายจับหรือหมายค้น (ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา) ผู้ใหญ่บ้านกำนันเป็นเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง เมื่อกระทำการตามอำนาจหน้าที่ที่ผู้ใดดูหมิ่นหรือต่อสู้อัดขวามยอมมีความผิดต่อเจ้าพนักงาน ทำให้ได้รับโทษหนักขึ้นกว่าความผิดต่อบุคคลธรรมดา ขณะเดียวกันผู้ใหญ่บ้าน กำนันซึ่งเป็นเจ้าพนักงานอาศัยอำนาจหน้าที่กระทำความผิด ย่อมมีความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการทำให้ได้รับโทษหนักขึ้น อันได้แก่ความผิดฐานเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบตามกฎหมายอาญา เป็นต้น ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กำนันผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนภายในเขตตำบลหรือหมู่บ้านที่รับผิดชอบตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 จึงเป็น “พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ” ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

9. ประมวลกฎหมายที่ดิน ผู้ใหญ่บ้านอาจได้รับมอบหมายให้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานที่ดินในการรังวัดที่ดินออกหนังสือสำคัญ (นส.) หรือโฉนด หรือการแบ่งออก โอน หรือ

ขายที่ดินซึ่งในการนี้อาจได้รับค่าป่วยการจากทางราชการ(กฎกระทรวงมหาดไทยฉบับที่ 32 พ.ศ. 2522) ออกตามความให้ใช้พระราชบัญญัติกฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2497 ด้วย

10. กฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านที่อยู่ใน ที่ที่มีการเช่าที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม เป็นคณะกรรมการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรมประจำตำบล (คชก. ตำบล) โดยตำแหน่ง

11. กฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดิน ผู้ใหญ่บ้านกำนันอาจได้รับมอบหมายจาก นายอำเภอ (ซึ่งเป็นอนุกรรมการปฏิรูปที่ดินระดับจังหวัด) ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยการปฏิรูปที่ดิน

12. กฎหมายว่าด้วยการจัดรูปที่ดินเพื่อการเกษตรนายอำเภอและปลัดอำเภอผู้ เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ อำเภอท้องที่ที่มีการจัดรูปที่ดินเป็นคณะกรรมการจัดรูปที่ดินจังหวัด อาจมอบหมายให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ช่วยเหลือในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของการจัดรูปที่ดินได้

13. กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ ตำบล หมู่บ้านใดซึ่งอยู่ในเขต นิคมกำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้มีส่วนช่วยเหลือคณะกรรมการนิคมดำเนินการให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งนิคม และยังคงมีอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และกฎหมายอื่นๆที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านไว้ทุกประการ

14. กฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ เนื่องจากที่ราชพัสดุเป็นที่ดินที่สงวนไว้เพื่อใช้ ในราชการกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงต้องมีส่วนช่วยเหลือทางราชการดูแลบำรุงรักษาที่ราชพัสดุดังกล่าว เพราะในอนาคทางราชการมีความจำเป็นต้องใช้ที่ดินเพื่อประโยชน์ต่างๆเช่น การสร้างโรงเรียน ศูนย์ราชการประจำตำบล สถานีอนามัยตำบล เป็นต้น

15. กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2526 มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกัน และปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าในเขตป่าสงวนแห่งชาติ รวมทั้งมีอำนาจสั่งให้ผู้กระทำความผิดแก้ไข ฟื้นฟูสิ่งที่เป็นอันตรายต่อป่าหรือทำให้ป่าเสื่อมสภาพหากไม่ปฏิบัติตามก็รื้อ ทำลายแก้ไขได้ ทั้งนี้ได้มีอำนาจและหน้าที่ได้ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ

16. กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็น พนักงานเจ้าหน้าที่ตามประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ลงวันที่ 5 กันยายน 2525 มีอำนาจ หน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายนี้ รวมทั้งตรวจสอบการ อนุญาตต่างๆ ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ

17. กฎหมายว่าด้วยชลประทานราษฎร โดยนายอำเภอมีอำนาจตั้งบุคคลที่สมควรตามความเห็นชอบของราษฎรส่วนมากที่ได้รับประโยชน์ในเขตการชลประทานเป็นหัวหน้าการชลประทานหรือเป็นผู้ช่วยตามจำนวนที่เห็นสมควรและให้มีอำนาจถอดถอนบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเมื่อราษฎรส่วนมากเห็นสมควร

18. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารการใช้น้ำและการบำรุงรักษาแหล่งน้ำขนาดเล็ก พ.ศ. 2525

19. กฎหมายว่าด้วยการค้าข้าว กำนัน ผู้ใหญ่บ้านอาจได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ ปลัดอำเภอ ซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามประกาศแต่งตั้งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์

20. กฎหมายว่าด้วยการกำหนดราคาสินค้าและป้องกันการผูกขาด กำนัน ผู้ใหญ่บ้านอาจได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศหรือคำสั่งของคณะกรรมการส่วนจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

21. กฎหมายว่าด้วยมาตราชั่ง ตวง วัด กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชนและเกษตรกร จึงควรสอดส่องดูแลเมื่อพบว่าผู้ใดกระทำความผิดหรือมีเหตุควรสงสัยว่า ผู้ใดกระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับมาตราชั่ง ตวง วัด ควรแจ้งอำเภอทราบเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย

22. กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านอาจได้รับมอบหมายจากนายอำเภอให้ช่วยสอดส่องดูแลโรงงาน อาคารสถานที่ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมตั้งแต่สองแรงม้าขึ้นไป หรือใช้คนงานตั้งแต่เจ็ดคนขึ้นไป โดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตาม เนื่องจากการตั้งโรงงานการประกอบกิจการโรงงาน การขยายโรงงานต้องได้รับใบอนุญาต และผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานมีหน้าที่รักษาโรงงานและเครื่องจักรให้มั่นคงแข็งแรงและมีสภาพปลอดภัยอยู่เสมอมีเครื่องดับเพลิงทางออกฉุกเฉิน จัดโรงงานให้ถูกต้องตามสุขลักษณะอนามัย มีการกำจัดสิ่งปฏิกูลการระบายน้ำทิ้ง มีแสงสว่างเพียงพอแก่การทำงาน มีเครื่องมือในการปฐมพยาบาล มีส้วมและที่ปัสสาวะ มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและประกอบกิจการโรงงานมิให้เกิดเหตุรำคาญ เป็นต้น

23. กฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิงและกฎหมายว่าด้วยการเก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาจได้รับมอบหมายจากนายอำเภอให้ช่วยดูแลเกี่ยวกับการค้า น้ำมันเชื้อเพลิงและการเก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งผู้ค้าน้ำมัน โดยจัดตั้งเป็นสถานบริการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงรวมทั้งบรรดาสถานที่ที่รับอนุญาตให้เก็บน้ำมันเชื้อเพลิงต้องมีป้ายตามชนิดและขนาดซึ่งเจ้าพนักงานได้กำหนดให้แสดงไว้ ณ ที่ที่เห็นได้ง่าย ป้ายนั้นให้มีคำว่า “สถานที่รับอนุญาตเก็บ

น้ำมันเชื้อเพลิงใบอนุญาตเลขที่....” ใบอนุญาตมีกำหนด 1 ปี หมดอายุวันที่ 31 เดือนธันวาคมของทุกปี

24. กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ กำหนดผู้ใหญ่บ้านจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อม หากพบการกระทำอันใดจะทำให้คุณภาพสิ่งแวดล้อมมีผลเสียหาย ควรรายงานให้อำเภอ หรือสำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติเพื่อพิจารณาหาทางแก้ไข

25. บทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508

26. กฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กำหนดผู้ใหญ่บ้านหากพบโรคติดต่อเกิดขึ้นหรือสงสัยว่าได้มีโรคติดต่อเกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้านต้องรีบแจ้งให้ทางราชการทราบเพื่อดำเนินการป้องกันมิให้โรคระบาดดังกล่าวลุกลามต่อไป

27. ตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ ถ้าสัตว์อันได้แก่ ช้าง ม้า โค กระบือ ลา ล่อ แพะ แกะ สุนัข แมว กระจง ลิง ชะนี และสัตว์ปีกจำพวก นก ไก่ เป็ด ห่าน เป็ด หรือตาย โดยรู้หรือสงสัยว่าเป็นโรคระบาดให้ผู้ใหญ่บ้าน แนะนำเจ้าของสัตว์แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่อื่น ได้แก่ ปศุสัตว์ สารวัตรของกรมปศุสัตว์ สัตว์แพทย์ท้องที่ ภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาสัตว์ป่วยหรือตาย และให้เจ้าของสัตว์ควบคุมสัตว์ป่วยทั้งหมดไว้ภายในบริเวณที่สัตว์นั้นอยู่ ถ้าสัตว์ตายห้ามมิให้เคลื่อนย้ายชำแหละ ถ้าเจ้าหน้าที่ไม่อาจตรวจสัตว์นั้นภายใน 48 ชั่วโมงนับแต่เวลาสัตว์ตายให้เจ้าของสัตว์ ฟังซากสัตว์นั้นได้ระดับผิวดินไม่น้อยกว่า 50 เซนติเมตร ให้พูนดินกลบหลุมเหนือระดับผิวดินไม่น้อยกว่า 50 เซนติเมตร อีกด้วย

28. ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ กำหนดผู้ใหญ่บ้านจึงมีหน้าที่ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการสอดส่องดูแลและแนะนำราษฎรผู้ที่จะประกอบการเกี่ยวกับสัตว์ข้างต้นให้ปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัด

29. กฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองให้อำนาจนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งกำนันผู้ใหญ่บ้านอาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าวด้วย

30. กฎหมายว่าด้วยสาธารณสุขได้บัญญัติให้นายอำเภอปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เจ้าของท้องที่จะต้องแจ้งราษฎรดำเนินการตามกฎหมาย

31. ตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวง การก่อสร้างทางและปรับปรุงรักษาทางที่ได้ก่อสร้างไปแล้วนอกเขตเทศบาล สุขาภิบาล เพื่อเชื่อมต่อระหว่างตำบล หมู่บ้าน มีหน่วยงานรับผิดชอบ 3 หน่วยงานได้แก่ กรมการปกครองรับผิดชอบงานธุรการและการจัดสรรงบประมาณ

กรมโยธาธิการรับผิดชอบงานวิชาการ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับผิดชอบการดำเนินการก่อสร้างทางปรับปรุงบำรุงรักษาทางก้านัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะเจ้าพนักงานท้องถิ่น จะต้องดูแลประสานและรับผิดชอบ

32. ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปฏิบัติงานประณีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530 เมื่อเกิดข้อพิพาทระหว่างราษฎรตำบล หมู่บ้าน ก้านัน ผู้ใหญ่บ้านควรหาทางระงับข้อพิพาทให้ยุติลงโดยเร็ว เพื่อจัดปัญหาความขัดแย้ง และก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในตำบลหมู่บ้าน อันจะเอื้ออำนวยต่อการปกครองและพัฒนาตำบล หมู่บ้าน ถึงแม้ว่าตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่จะมีได้กำหนดให้ก้านันผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ในการประณีประนอมข้อพิพาทระหว่างราษฎร แต่เนื่องจากก้านัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำในตำบล หมู่บ้านได้รับความเคารพเชื่อถือไว้วางใจจากราษฎรให้ทำหน้าที่ใกล้เคียง ข้อพิพาทในตำบล หมู่บ้านมาโดยตลอด การประณีประนอมข้อพิพาทระหว่างราษฎรจึงเป็นบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน (กรมการปกครอง, 2553 : 46 - 66)

นอกจากที่กล่าวมา กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ยังได้ออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประณีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ.2530 ให้ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจในการจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้านให้ยุติลงและเกิดความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน แม้ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 มิได้กำหนดให้ก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะผู้นำในชุมชนมีอำนาจหน้าที่ในการประณีประนอมข้อพิพาทระหว่างราษฎร แต่ราษฎรก็มีความไว้วางใจให้ก้านัน ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ใกล้เคียงข้อพิพาทในหมู่บ้านมาโดยตลอด จากการศึกษาอำนาจหน้าที่ของก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน

จากการนำแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าก้านันผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดมากมาย ก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน จะทำหน้าที่ดังกล่าวได้สำเร็จ จะต้องอาศัยความเป็นผู้นำการประสานงานที่ดีรู้กฎหมายและแนวปฏิบัติที่ถูกต้องจึงจะปกครองลูกบ้าน และบริหารราชการบ้านเมืองได้เป็นอย่างดี อำนาจหน้าที่ของก้านัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นอำนาจหน้าที่ทั้งในฐานะผู้นำ ผู้นำชุมชนที่กฎหมายมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ดูแลชุมชนที่ตนปกครองให้มีความสุขเรียบร้อย หากมีความไม่เข้าใจหรือทะเลาะกันระหว่างราษฎรในหมู่บ้านที่ตนปกครอง ราษฎรก็แจ้งก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้เข้าไปทำหน้าที่ในการประณีประนอมข้อพิพาทระหว่างราษฎรนั้น ทั้งยังเป็นตัวแทนของทางราชการในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารระหว่างราชการกับประชาชนให้รับรู้ความเคลื่อนไหวของบ้านเมืองและสังคมอื่นๆ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการทางสังคมการเมืองและชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น

2. แนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ

2.1 ความหมายของผู้นำ

Dahl ได้ให้ความหมายของคำว่า “ชนชั้นนำ” ไว้ว่า เป็นกลุ่มประชาชนผู้มีอำนาจและใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อกลุ่มอื่นๆ ในสังคม สำหรับชนชั้นนำในการปกครองคือ กลุ่มควบคุมซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าเสียงข้างมากในด้านขนาด ชนชั้นนำไม่ใช่ผู้นำคนเดียว หรือกลุ่มเดียวผูกขาดอำนาจโดยเด็ดขาด แต่เป็นคนจำนวนน้อยที่มีอิทธิพลเฉพาะประเด็น ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญทางการเมือง (Dahl, 1958 : 463-464)

นอกจากนี้ยังมีนักรัฐศาสตร์อีกจำนวนมากที่ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันในหลายทัศนะ เช่น Bell ได้ให้ความหมายของผู้นำว่าเป็นผู้ซึ่งอยู่ในอำนาจหรือตำแหน่งที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้นำ เป็นผู้ซึ่งสามารถมีอิทธิพลในการจัดสรรและจัดการต่อสิ่งที่มีคุณค่าต่างๆ มากกว่าคนอื่นในชุมชนนั้น เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามความมุ่งหมายทั้งของตนและสมาชิกชุมชน (Bell, 1969 : 112) ส่วน Whitehead กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากคนอื่นๆ ในกลุ่ม และเป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นในสิ่งที่ผู้อื่นร้องขอ สามารถชี้นำหนทางให้ผู้อื่นทำตาม โดยผู้ที่ทำตามให้ความเชื่อฟัง (Whitehead, 1963 : 68)

สำหรับ Plano ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า เป็นบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลได้มากในการควบคุมและกระทำการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมผู้ได้รับอำนาจจากความมั่นคง สถานภาพด้านครอบครัว ชัย วรรณะ ระบบ หรือความมีสติปัญญาเป็นเลิศ และผู้นำเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างอำนาจของท้องถิ่น ชาติและชุมชน (Plano, 1973 : 134)

ส่วน Pfifner และ Presthus ได้ให้ความหมายของคำนี้ว่า เป็นผู้ที่บริหารงานของกลุ่มโดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก ริเริ่ม ประนีประนอมและการประสานงาน ส่วนในด้านพฤติกรรมของผู้นำจะเน้นความสำคัญของภาระหน้าที่ของผู้นำเกี่ยวกับการวินิจฉัย สั่งการ และพฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำจะดำเนินไปได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่และอำนาจบาปมีเป็นเครื่องมือในลักษณะที่เป็นพิธีการ (Formal) และไม่เป็นพิธีการ (Informal) ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดพลังรวมของกลุ่มซึ่งมุ่งหมายให้การดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Pfifner, and Presthus, 1965 : 350)

นอกจากทัศนะของนักรัฐศาสตร์ชาวต่างประเทศแล้ว ยังมีนักวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ของไทยหลายท่านที่ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำไว้ดังนี้

กนกศักดิ์ แก้วเทพ (2530 : 78) ได้กล่าวถึง บุคคลที่จะเป็นผู้นำนั้น โดยทั่วไปจะต้องมีลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลอื่นซึ่งจะสามารถสร้างความพร้อมเพรียงกันของผู้นำได้

ดิน ปรชพฤทธิ และอิสสระ สุวรรณบด (2514 : 138) เห็นว่า ภาวการณ์เป็นผู้นำ หรือประมุขศิลป์ได้แก่ การใช้กำลังกาย กำลังสมอง และกำลังทรัพย์เพื่อให้ผู้อื่นกระทำการหนึ่งสิ่งใดคล้อยตามความประสงค์ของตน

ธรรมรส โชติคุณุชร (2519 : 131) ได้ให้ความหมายผู้นำว่า เป็นบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้ง ขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาให้เป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้

สำเร็จ สิงหะวาระ (2506 : 48) กล่าวว่า ผู้นำคือสัญลักษณ์ (Symbol) แห่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเป็นผู้รับฝากไว้ (Depositary) ซึ่งปณิธานและความหวังของประชาคม ผู้นำจึงเป็นเงา (Image) หรือภาพสะท้อน (Projection) ของประชาคม

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526 : 206) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถดึงเอาการตอบสนองที่จำเป็นและสามารถสร้างสรรค์จากผู้อื่นเพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เสร็จสิ้นไป

สุพัตรา สุภาพ (2534 : 74) กล่าวว่า ผู้นำที่มีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อชุมชนเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการปกครองในหมู่บ้าน มีดังนี้

1. เพื่อระงับข้อพิพาทระหว่างบุคคลที่เป็นความขัดแย้งและเกิดขึ้นอยู่เสมอในสังคมมนุษย์อาจเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างคุณค่า หรือจุดหมายปลายทาง หรืออาจเกิดจากพฤติกรรมที่ขัดต่อสังคมจนกระทั่งเป็นอันตรายต่อบุคคลอื่น

2. เพื่อคุ้มครองบุคคลให้ปลอดภัยพ้นจากการเมืองใดๆ และได้รับหลักประกันในสิทธิเสรีภาพ

3. รักษาความเรียบร้อย ส่งเสริมความมั่นคงและสวัสดิการสังคม

4. พัฒนาและสร้างความเจริญก้าวหน้าในทางเศรษฐกิจ

5. เพื่อความอุดมสมบูรณ์และความมั่นคงในด้านนี้ให้แก่สมาชิกในสังคม

ดังที่ทราบแล้วว่า ผู้นำจะเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จดังที่คาดหมาย และผู้นำมิได้มีเฉพาะในการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นทางการเท่านั้น ผู้นำหมายถึงใครก็ตามที่มีบทบาทหน้าที่ในการให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พระ นักบวช นายอำเภอ ผู้ว่าราชการจังหวัด รัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี ประธานาธิบดี ฯลฯ จำเป็นต้องศึกษาบุคลิกลักษณะ และองค์ประกอบของผู้นำทั้งที่เหมือนกัน และแตกต่างกัน

ตะวัน สาดแสง (2548 : 125-127) ความเข้าใจของคนทั่วไป เมื่อพูดถึงผู้นำก็จะนึกถึงผู้นำประเทศ คือ นายกรัฐมนตรี แต่ถ้าเป็นชาวบ้านเขาก็จะนึกถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ความเข้าใจดังกล่าวเป็นความเข้าใจที่ถูกต้องแต่ไม่ครบถ้วน ความจริงคำว่า ผู้นำมีความหมายกว้างกว่าที่กล่าว

ข้างต้น กล่าวคือ ยังรวมเอาผู้บริหาร หรือผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้กระทำ หรือไม่กระทำตามที่ตนต้องการ ผู้นำจึงมีหลายประเภททั้งที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น หัวหน้ากลุ่มโจร หัวหน้าคุ่มบ้านก็เป็นผู้นำในคุ่มบ้านของตนเอง แม้ไม่ได้รับการแต่งตั้งจากทางการก็ตาม ดังนั้น ผู้นำที่มีการสอนกันในระบบการศึกษาการบริหารองค์การ จึงเป็นผู้นำที่ทาหน้าที่บริหารในองค์การ ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับ เมื่อเราทราบบุคลิกลักษณะพิเศษและหน้าที่ของผู้นำแล้ว เรายังสามารถจำแนกประเภทผู้นำได้หลายประเภท โดยใช้ปัจจัยที่มาของผู้นำ วิธีปฏิบัติของผู้นำหรือการใช้อำนาจของผู้นำเพื่อกำหนดประเภทของผู้นำ ได้แก่

1. ผู้นำตามประเพณี (Traditional leader) เป็นผู้นำที่มีการสืบทอดกันตามสายโลหิตได้มาโดยกำเนิด เช่น กษัตริย์ จักรพรรดิ ความเชื่อเช่นนี้ยังใช้ได้กับองค์การธุรกิจที่บริหารงานแบบครอบครัว หรือกึ่งครอบครัว เช่น บริษัทชินวัตร จำกัด (มหาชน) บริษัทเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) เป็นต้น

2. ผู้นำที่เป็นที่รู้จักของสังคม (The known leader) หมายถึง ผู้ที่มีชื่อเสียงในสังคม สร้างชื่อให้เป็นที่รู้จักของสังคม อาจจะเป็นผู้อยู่ในสังคมชั้นสูง ผู้มีศถาบรรดาศักดิ์ ผู้นำชุมชน หรือผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารองค์การ เป็นต้น

3. ผู้นำโดยการแต่งตั้ง (The appointed leader) ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นบุคคลที่ผู้มีอำนาจสูงกว่า แต่งตั้ง มอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องก็ได้

4. ผู้นำแบบราชการ (The bureaucratic leader) จะเป็นผู้บริหารหรือผู้นำ ในองค์การที่มีการจัดระบบบริหารในรูปแบบราชการในองค์การของรัฐ เช่น อธิบดี รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง ผู้ว่าราชการจังหวัด ส่วนภาคเอกชนส่วนใหญ่จะมีอยู่ในองค์การที่จัดรูปแบบโครงสร้างสูง และมีการบริหารงานแบบราชการ เช่น กรรมการผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้าส่วน เป็นต้น โดยทั่วไปจะมีการแต่งตั้งผู้นำอย่างเป็นทางการจึงเป็นผู้นำที่มีความชอบธรรมตามตำแหน่งที่ครองอยู่

5. ผู้นำตามหน้าที่หรือผู้นำตามความชำนาญ (The functional or expert leader) เป็นผู้นำที่ครองตำแหน่งเพราะหน้าที่ และความชำนาญเป็นพลังคำจูงจูงอำนาจจนทำให้เกิดความมั่นคง ฉะนั้นผู้ที่จะเป็นผู้นำประเภทนี้ได้ต้องมีความชำนาญในงาน หรือในการแก้ปัญหาหรือมีประสบการณ์ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมาหลายปี เช่น อธิบดี ปลัดกระทรวง ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการ เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้ นอกจากมีความชำนาญตามวิชาชีพแล้ว ยังมีความสามารถในการบริหารด้วย เพราะความรอบรู้และลึกในเนื้อหาของงานจะทำให้กล้าตัดสินใจ

6. ผู้นำที่มีบารมี (The charismatic leader) ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่เกิดจากการยอมรับในคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ผู้นำประเภทนี้มีทั้งผู้นำที่ดี หรือผู้นำที่ไม่ดีก็ได้ เช่น นโปเลียน (Napoleon) ฮิตเลอร์ (Adolf Hitler) และวินสตัน เชอร์ชิล (Winston Churchill) อดีตนายกรัฐมนตรี

อังกฤษสมัยสงครามโลก นางมากาเร็ต แททเชอร์ (Margaret Thatcher) หรือผู้นำประเทศไทย เช่น จอมพล ป. พิบูลย์สงคราม จอมพลถนอม กิตติขจร เป็นต้น

7. ผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (The informal leader) เป็นผู้นำที่เกิดจากคุณความดีส่วนตัว อาจมีสาเหตุมาจากการมีความชำนาญ การสั่งการในการใช้ทรัพยากร ทั้งนี้ ความชอบธรรมของผู้นำประเภทนี้อาจเป็นตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ อาจเป็นการแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการ หรือการแต่งตั้งตามจารีตประเพณี เช่น ผู้นำสหภาพแรงงาน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว “ผู้นำ” หมายถึง ผู้มีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของกลุ่ม และสามารถใช้ความรู้นั้นช่วยให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง และความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มที่รวมตัวกันขึ้นเพื่อนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพเด่น มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษในชุมชนหรือในท้องถิ่นนั้นๆ เป็นผู้ที่สามารถจูงใจประชาชนให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม และลงมือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้เป็นผลสำเร็จในที่สุด จะเห็นได้ว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในหลายประเภทในบุคคลคนเดียวกัน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำดังกล่าวมาใช้วิเคราะห์ในการศึกษาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองในจังหวัดปัตตานี

แนวความคิดเกี่ยวกับการใช้รูปแบบแห่งอำนาจของผู้นำ

เกี่ยวกับการใช้รูปแบบแห่งอำนาจของผู้นำในอุดมคติของ Max Weber (1947) นั้น เขาได้แบ่งรูปแบบแห่งอำนาจการปกครองบังคับบัญชาออกเป็น 3 รูปแบบคือ (ศิริพงษ์ ตาวัลย์ ณ อยุธยา, 2539 : 46-47)

1. รูปแบบการใช้อำนาจเฉพาะตัวหรือแบบที่อาศัยบารมี (Charismatic Domination) ผู้นำแบบนี้จะอาศัยบุคลิกลักษณะ คุณสมบัติ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัวหรือบารมีที่มีอยู่ในตัวเป็นปัจจัยสำคัญในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทั้งหลายมีความเชื่อมั่นเลื่อมใสศรัทธาในตัวเขา ขอมรับ ขอมเชื่อถือและขอมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งคำบัญชาและความต้องการของผู้นำด้วยความเต็มใจ ด้วยความจงรักภักดีต่อผู้นำ ภายใต้สังคมที่มีผู้นำแบบนี้ กลไกการบริหารที่เหมาะสมคือระบบเผด็จการ (Dictatorship) หรือระบบคอมมูน (Communal) กลไกการบริหารแบบนี้จะหลวมไม่เคร่งครัดและไม่มีเสถียรภาพข้าราชการมักทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้นำกับประชาชน

2. รูปแบบการใช้อำนาจแบบประเพณีนิยม (Traditional Domination) ผู้นำแบบนี้จะได้อำนาจมาจากความเชื่อถือและจารีตประเพณีดั้งเดิม หรือสิ่งที่ยึดถือเป็นแนวทางประเพณี

ปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานาน ผู้ตามยอมเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำประเพณีนี้ เพราะเห็นว่าเขาเป็นหัวหน้าที่ถูกต้องตามจารีตประเพณี ถ้าไม่ทำตามก็จะเป็นการขัดต่อความเชื่อถือหรือประเพณีปฏิบัติ ดังนั้น ผู้นำแบบนี้จึงเปรียบเสมือนเป็นเจ้านาย ถ้าเจ้านายสั่งการใดๆ ภายใต้อำนาจของจารีตประเพณีแล้วผู้ตามจำต้องปฏิบัติตาม เพราะความเชื่อถือในสถานภาพในทางสังคมของผู้นำในสังคมที่มีผู้นำแบบนี้ กลไกการบริหารที่เหมาะสมก็คือ ระบบศักดินา หรือระบบเจ้าขุนมูลนาย (Feudal หรือ Patrimonial)

3. รูปแบบอาศัยอำนาจตามกฎหมาย (Legal Domination) ผู้นำแบบนี้ได้อำนาจมาจากกฎหมายผู้ตามยอมทำตามเพราะเห็นว่าผู้นำนั้นเป็นผู้ที่มาดำรงตำแหน่งอย่างชอบธรรมตามกฎหมายและเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่ใช่เป็นผู้ที่มาเป็นผู้นำเพราะอาศัยจารีตประเพณีหรืออำนาจบารมีส่วนตัว เพราะฉะนั้นผู้ตามจึงต้องยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่ง คำบัญชาของผู้นำ โดยถือเป็นหน้าที่ที่ตนเองต้องทำตามกฎหมายด้วย ภายใต้อำนาจที่มีผู้นำแบบอาศัยกฎหมายนี้ กลไกการบริหารที่เหมาะสมก็คือระบบราชการหรือองค์การที่มีแบบแผน (Bureaucracy) นั่นเอง ทั้งนี้เพราะระบบราชการเป็นวิธีการจัดองค์การที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายเป็นสำคัญ ระบบราชการจะทำหน้าที่เป็นกลไกการบริหารงานของกลุ่มชนโดยผู้นำจะใช้อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายปกครองมวลชนโดยผ่านระบบราชการนั่นเอง

3. แนวความคิดเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหความขัดแย้ง

3.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง

3.1.1 ความหมายของความขัดแย้ง

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2530: 136-137) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ขัดแย้ง” หมายถึง ไม่ลงรอยกัน นอกจากนั้น ได้อธิบาย “ขัด” หมายถึง ไม่ทำตาม ฝ่าฝืน ขืนใจ และให้ความหมายของคำว่า “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรง หรือลงรอยเดียวกัน ด้าน

ไว้ทานไว้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความขัดแย้งนั้น ประกอบด้วยอาการทั้งขัดและแย้ง นั่นคือแต่ละฝ่ายนอกจากจะไม่ทำตามแล้วยังต้านทานกันอีกด้วย

ในส่วนของ พจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster’S Dictionary. 1996:476 อ้างใน สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2554 : 5) ได้สรุปไว้ว่าความขัดแย้ง (Conflict) มาจากภาษาละติน Configure ซึ่งแปลว่า การต่อสู้ (Fight) การทำสงคราม (Warfare) ความไม่ลงรอยกันหรือการเข้ากันไม่ได้ (Incompatibility) การคัดค้านซึ่งกันและกัน หรือฝ่ายตรงข้าม(Opposition) การเผชิญหน้าเพื่อ

มุ่งร้ายการกระทำที่ไปด้วยกันไม่ได้ ความคิด ความสนใจ หรือการกระทำที่ไม่เหมือนกันนอกจากนี้
ได้มีผู้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ต่างๆ กัน ความหมายที่สำคัญดังนี้

1) ความหมายในแง่การตกลงกันไม่ได้ การต่อสู้ การแข่งขัน สรุปได้ดังนี้

แคปโลว์ (Caplow, 1975: 276) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้ง โดย
กล่าวว่า “ความขัดแย้งเป็นการตกลงกันไม่ได้ การโต้เถียง และการเล่นเกมต่างๆ รูปแบบของการ
แข่งขันซึ่งฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแสวงหาการทำลายล้างกัน หรือการกำจัดกันและกัน”

นอกจากนี้ ดูบริน (Dubrin. 1981 : 95) ได้สรุปในทางพฤติกรรมศาสตร์
เห็นว่าความหมายของความขัดแย้ง เป็นทั้งการต่อสู้ การทำสงคราม การทะเลาะกัน ตลอดจนการไม่
ลงรอยกัน

2) ความหมายในแง่พฤติกรรมทางสังคม ที่น่าสนใจมีรายละเอียด ดังนี้

เอลด์ริดจ์ เอฟ แอลทริดจ์ (Albert F. Eldridge. 1979 : 4 อ้างใน อรุณ รักธรรม,
2526 : 4) ซึ่งเป็นนักรัฐศาสตร์เห็นว่า “ความขัดแย้งเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างอำนาจ (Power)
อิทธิพล (Influence) และอำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นพฤติกรรมทางสังคม มองที่การแบ่งอำนาจ
ทางสังคมเกี่ยวกับอำนาจกระบวนการตัดสินใจระหว่างสถานบันต่างๆ การเมืองระหว่างเอกชน
กลุ่มและชาติและสัมพันธ์ภาพ เช่นนั้นทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างบุคคล (ระหว่างผู้ตัดสินใจ
ด้วยกัน) สังคม (รัฐบาลระดับต่างๆ) ระบบ”

ในด้านของ ชัยยุทธ์ ชีโนกุล (2536 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า “ความ
ขัดแย้ง หมายถึงสภาพการณ์ที่ทำให้คนตกอยู่ในภาวะจะตัดสินใจ หรือตกลงหาข้อยุติอันเป็นที่
พอใจของทั้งสองฝ่ายได้” หรืออีกนัยหนึ่ง ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อร่างกายต้องเลือกตัดสินใจ
ทำอย่างใดอย่างหนึ่งในเมื่อมีเหตุการณ์ให้เลือกมากกว่าหนึ่งอย่างขึ้นไป และแต่ละเหตุการณ์มี
น้ำหนักมีน้ำหนักพอๆ กัน

ทิสนา แจมมณี (2522 : 6) ให้ความหมายไว้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง
สภาพที่ทำให้คนอยู่ในสถานะที่ไม่สามารถจะตัดสินใจหรือตกลงหาข้อยุติอันเป็นที่พอใจทั้งสอง
ฝ่ายได้

สำหรับความคิดเห็นของฟิลเลย์ (Filley, 1975 : 4) ให้ความหมายว่าความ
ขัดแย้งเป็นกระบวนการทางสังคม ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อแต่ละฝ่ายมีจุดหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้
และมีค่านิยมที่แตกต่างกัน ความแตกต่างนี้มักเกิดจากการรับรู้ที่ต่างกันมากกว่าที่จะเป็นความ
แตกต่างที่เกิดขึ้นจริง

3) ความหมายที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม/องค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แคทซ์ และคาล์น (Katz & Kalm, 1978 : 649) ได้สรุปถึงความขัดแย้งไว้ว่าเป็นปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร หรือระหว่างประเทศตั้งแต่สองฝ่ายหรือมากกว่าสองฝ่ายขึ้นไป โดยที่ฝ่ายหนึ่งพยายามที่จะป้องกัน หรือบีบบังคับเพื่อผลบางอย่างในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งพยายามต่อต้านความขัดแย้ง เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้จากคำพูด หรือการกระทำ แสดงออกโดยพยายามขัดขวาง บีบบังคับ ทำอันตราย ต่อต้าน หรือแก้เผ็ดฝ่ายตรงข้าม

ทางด้าน ชัยยุทธ ชีโนกุล (2536:1) ได้สรุปไว้ว่า สำหรับมุมมองในแง่ องค์กร “ความขัดแย้ง หมายถึง ชนิดของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อกลุ่มคนตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปมีความตรงข้ามกันอันเป็นผลมาจากความคิดเห็น ความเข้าใจไม่ตรงกัน ในกิจกรรมที่ต้องสัมพันธ์กัน

นอกจากนี้ สโตนเนอร์ (Stoner, 1978) ได้กล่าวว่า “ความขัดแย้งใน องค์กร คือความตกลงกันไม่ได้ระหว่างสมาชิกในองค์กร หรือกลุ่มตั้งแต่สองคน หรือกลุ่มตั้งแต่สองคน หรือมากกว่าขึ้นไป ความขัดแย้งเกิดจากบุคคลหรือกลุ่มคน ที่จำเป็นต้องร่วมกันในทรัพยากร ที่มีจำกัดหรือกิจกรรมการทำงาน หรือเกิดจากบุคคลมีความแตกต่างกันในด้านสถานภาพ (Status) เป้าหมาย (Goals) ค่านิยม (Values) และการรับรู้ (Perception) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง”

สำหรับ ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงศ์ (2522 : 7) ให้ความหมายของความขัดแย้งในแง่ของความขัดแย้งระหว่างกลุ่มไว้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ชนิดของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นชนิดหนึ่ง เมื่อกลุ่มตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป มีความคิดเห็นหรือการรับรู้ที่ได้มาจากกิจกรรมเดียวกันหรือที่ต้องเกี่ยวข้องกันแตกต่างกัน

3.1.2 พฤติกรรมเกี่ยวกับความขัดแย้ง

นักทฤษฎีทางด้านจิตวิทยา ได้ศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับความขัดแย้ง โดยได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง เป็น 3 กลุ่ม ซึ่งแตกต่างกัน ดังนี้

1. แนวคิดสมัยดั้งเดิม (Traditional View)
2. แนวคิดด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation View)
3. แนวคิดสมัยใหม่ (Contemporary)

1. แนวคิดสมัยดั้งเดิม (Traditional View)

เป็นมุมมองสมัยดั้งเดิม สันนิษฐานว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี และมีผลกระทบด้านลบต่อองค์กรอยู่เสมอ ความขัดแย้งจะกลายเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันกับความรุนแรงการทำร้ายและการไร้เหตุผลเนื่องจากความขัดแย้งจะทำให้เสียหาย ดังนั้น หากหลีกเลี่ยงได้ควรหลีกเลี่ยง ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะต้องกำจัดความขัดแย้งของ องค์กร มุมมองสมัยดั้งเดิมนี้อาจจะอธิบายข้อเขียนทางการบริหารในระหว่างศตวรรษที่ 19 และเรื่อง มาจนกระทั่งถึงปี 2483 จะเห็นได้จากผลงานในโรงงานจะถูกบังคับให้ทำงานอย่างหนัก เพื่อผล

ทำให้แก่องค์การโดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่และสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ ภายในองค์การ วิธีแก้ปัญหาคือการขัดแย้ง ก็คือ การออกกฎระเบียบ กระบวนการที่เข้มงวดเพื่อที่จะทำให้ความขัดแย้งหมดไป แต่ตามความเป็นจริงแล้ว ความขัดแย้งก็ยังมีอยู่

2. แนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation View)

แนวความคิดด้านนี้ ยืนยันว่า ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นตามธรรมชาติ และหลีกเลี่ยงไม่ได้ภายในทุกองค์การ เนื่องจากไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ มุมมองด้านมนุษยสัมพันธ์จะสนับสนุนการยอมรับความขัดแย้งอธิบายไว้ว่า เหตุผลของการมีความขัดแย้ง เพราะไม่สามารถถูกดัดใจได้ และความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์ต่อภายในองค์การได้บ้างในบางเวลา มุมมองด้านมนุษยสัมพันธ์นี้ได้ได้ครอบงำความคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความขัดแย้งตั้งแต่ปลายปี 283 จนถึงปี 2531

3. แนวคิดสมัยใหม่ (Contemporary View)

เมื่อแนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์จะยอมรับความขัดแย้ง มุมมองที่เป็นแนวความคิดสมัยใหม่จะสนับสนุนความขัดแย้งบนรากฐานที่ว่า องค์การที่มีความสามัคคี ความสำเร็จ ความสงบสุข และมีความร่วมมือ หากไม่ยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้ง การให้ความร่วมมือแก่องค์การจะกลายเป็นความร่วมมือ เนื้อหา อยู่เฉย และไม่ตอบสนองต่อสนองต่อความต้องการเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการคิดค้นใหม่ๆ ดังนั้นแนวความคิดสมัยใหม่ จึงสนับสนุนให้ผู้บริหารรักษาระดับความขัดแย้งภายในองค์การให้อยู่ในระดับต่ำที่สุด เพียงพอที่จะทำให้องค์การเจริญเติบโตและสร้างสรรค์

ในสมัยดั้งเดิมความขัดแย้งภายในองค์การได้ถูกมองในแง่ลบอย่างมาก โดยเห็นว่าความขัดแย้งเป็นตัวการทำลาย เนื่องจากผลกระทบทางลบสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลต่อองค์การความขัดแย้งจะทำให้บุคลากร ไม่ให้ความร่วมมือเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และจะไม่ให้ข้อมูลที่สำคัญการบริหารงานขององค์การ ความขัดแย้งที่มากเกินไป จะทำให้ผู้บริหารไขว่เขวจากงานของพวกเขาและลดความตั้งใจในการทำงานของพวกเขาลงไปด้วย ยิ่งกว่านั้นความขัดแย้งจะกระทบถึงขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในช่วงเวลาที่ยาวนาน ความขัดแย้งสามารถสร้างความเครียด ความคับข้องใจและความกังวลที่ทำลายความสงบสุขของทุกคนลงได้

สมัยดั้งเดิมจะเห็นได้ว่า เรามีมุมมองที่แตกต่างกัน ถึง 3 ประการต่อปัญหาคือความขัดแย้ง มุมมองแรกเชื่อว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทุกคนจะพยายามหลีกเลี่ยง จึงให้เห็นว่าความขัดแย้งมีแต่จะมีผลทำลายผลการดำเนินงานขององค์การ เป็นแนวความคิดดั้งเดิม แต่เมื่อเทคโนโลยีด้านต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นประกอบกับการที่หันมาให้ความสนใจในความเป็นอยู่ของคนงานออกกฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อคนงานมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงมีความเชื่อว่าความ

ขัดแย้งเป็นที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และหลีกเลี่ยงไม่ได้ภายในทุกองค์การ และไม่จำเป็นว่าจะ
เป็นสิ่งที่ไม่ดีเสมอไป ความขัดแย้งบางอย่างจะมีศักยภาพที่จะเป็นบวกต่อการเสริมสร้างผลการ
ดำเนินการภายในองค์การได้ แนวความคิดในระยะหลังๆ จึงได้มีการเสนอแนะว่าความขัดแย้งไม่
เพียงแต่จะเป็นพลังบวกต่อการเสริมสร้างการดำเนินงานภายในองค์การเท่านั้นแต่ความขัดแย้ง
บางอย่างจำเป็นต่อองค์การเพื่อการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ตารางที่ 2.1 มุมมองเปรียบเทียบเกี่ยวกับความขัดแย้ง

แนวคิดดั้งเดิม	แนวคิดปัจจุบัน
1. ความขัดแย้งควรจะถูกกำจัดให้หมดไป จากองค์การ ความขัดแย้งจะทำให้ องค์การเกิดความแตกแยก และเป็น ตัวการทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ	1. ความขัดแย้ง อาจเป็นการส่งเสริมให้การ ปฏิบัติงานในองค์การ ดังนั้น ควรบริหารความ ขัดแย้งให้เกิดผลดีที่สุด ความขัดแย้งอาจจะมี ประโยชน์ หรืออาจมีโทษ ขึ้นอยู่กับวิธีการ บริหารความขัดแย้ง
2. ในองค์การที่มีการบริหารที่ดี จะไม่มี ความขัดแย้ง	2. ในองค์การที่ดีที่สุด จะมีความขัดแย้งในระดับที่ ความเหมาะสม ที่จะช่วยกระตุ้นและจูงใจให้
3. สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้	3. ความขัดแย้ง เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
4. ความขัดแย้งเป็นผลมาจากความผิดพลาด ของการบริหาร	4. ความขัดแย้ง เป็นผลมาจากความแตกต่างของ สิ่งจูงใจที่ได้รับ เป้าหมายและค่านิยมในองค์การ ความขัดแย้งอาจเกิดจากความก้าวร้าว ตาม ธรรมชาติของมนุษย์
5. ความขัดแย้งเป็นของเลว เพราะนำไปสู่ ความเครียด ความเป็นศัตรูกันของบุคคล	5. ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี เพราะจะช่วยกระตุ้น ให้คนพยายามแก้ปัญหา
6. โดยการสร้างบรรยากาศให้เหมาะสมแล้ว ผู้บริหารสามารถควบคุมและปรับ พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เช่น การการร้ายคนปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	6. มีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อการทำงานของ คนปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา

3.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

1) ความขัดแย้งตามทัศนะของศาสตร์สาขาต่างๆ

ความขัดแย้งนับเป็นศูนย์รวมของความสนใจอย่างหนึ่งที่นักวิชาการในศาสตร์สาขาต่างๆ พยายามอธิบายเรื่องราวของความขัดแย้งตามแนวคิดของศาสตร์สาขานั้นๆ ในตอนนี้ จะได้อธิบายถึงความขัดแย้งตามทัศนะและแนวความคิดทางจิตวิทยา การเมือง สังคมและมานุษยวิทยา

2) ความขัดแย้งตามแนวคิดทางจิตวิทยา

แนวคิดทางจิตวิทยาได้อธิบายความหมายของความขัดแย้งว่า หมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลถูกกระตุ้นให้เกี่ยวข้องในกิจกรรมสองอย่างหรือมากกว่าสองอย่าง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่แยกจากกันโดยเด็ดขาดตัวอย่างเช่น ในสังคมที่ยอมรับในคู่สมรสเดียวหรือระบบผัวเดียวเมียเดียวผู้ไม่สามารถจะแต่งงานกับผู้หญิงคนอื่นในเวลาเดียวกัน ไม่ว่าผู้หญิงคนนั้นจะสวยอย่างไรก็ตาม นักธุรกิจอาจมีปัญหาในการตัดสินใจว่าจะเลือกจ้างลูกน้องที่ขึ้นใจหรือจะจ้างคนอื่นที่ฉลาดและขยัน ทหารในแนวรบอาจมีปัญหาว่าจะอย่างไรดีระหว่างความปรารถนาที่จะวิ่งหนีกับความกลัวที่จะเสียหน้า การตอบสนองในกรณีที่กำลังกล่าวมานี้เป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้เป็นไปด้วยกัน

ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้หลายระดับ เช่น

1. ระดับที่พฤติกรรมปรากฏชัด เช่น คนถูกกระตุ้นหรือถูกขู่ให้รับหรือให้หนีจากของต้องห้ามบางอย่างเช่น สินบน
2. ระดับคำพูด เช่น คนต้องการที่จะพูดความจริงแต่กลัวที่จะทำให้อีกคนหนึ่ง
3. ระดับสัญลักษณ์ เช่น คนๆ เดียวอาจมีความคิดหลายๆ อย่างต่อสิ่งเดียวกันแต่ความคิดเหล่านั้นไม่สอดคล้องกัน
4. ระดับอารมณ์ เช่น การตอบสนองภายในร่างกายเกี่ยวกับความกลัวกับการย่อยอาหาร เป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้ ซึ่งเป็นความขัดแย้งทางอารมณ์

ความขัดแย้งตามแนวความคิดทางจิตวิทยาเกิดขึ้นเพราะการตอบสนองเพื่อต้องการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้กับการตอบสนองเพื่อต้องการจะบรรลุวัตถุประสงค์อีกอย่างหนึ่ง ไม่ว่าการตอบสนองนั้นจะปรากฏเป็นพฤติกรรมที่ปรากฏชัดด้วยคำพูดด้วยสัญลักษณ์ หรือโดยทางอารมณ์ คนในสังคมนั้นนอกจากจะถูกกดดันต่างนานาจากกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิกอยู่แล้ว เขายังต้องแสดงบทบาทต่างๆ อีกด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นต้นเหตุของความขัดแย้งของบุคคล

ในทางจิตวิทยาถือว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของมนุษย์ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) จิตแพทย์ชาวออสเตรีย ยืนยันว่าไม่มีความผิดปกติทางจิตชนิดใดเกิดขึ้นโดยปราศจากความขัดแย้ง ความรุนแรงทางอารมณ์เป็นผลมาจากความขัดแย้งของความคิดต่างๆที่ไปด้วยกันไม่ได้ นอกจากนั้นความขัดแย้งทางจิตวิทยาส่งผลต่ออาการทางสังคมในรูปแบบต่างๆ กันเช่น การสมรส การศึกษา ความล้มเหลวในอาชีพ อาชญากรรม ยาเสพติด และโรคประสาท เป็นต้น

นักจิตวิทยาสนใจในการพัฒนาของบุคคลและความสนใจของบุคคล เนื่องจากมนุษย์มีความสนใจไม่เหมือนกัน ดังนั้นความขัดแย้งทางสังคมจึงเป็นผลมาจากความขัดแย้งระหว่างความสนใจของบุคคล

เคอร์ท เลวิน (Kurt Lewin) นักจิตวิทยาชาวเยอรมัน ซึ่งต่อมาได้ไปสหรัฐอเมริกา เจ้าของทฤษฎีสนาม (Field Theory) ได้ศึกษาวิเคราะห์บุคลิกภาพของคนอย่างกว้างขวางได้จำแนกความขัดแย้งออกเป็น 3 แบบ คือ

1. เมื่อบุคคลระหว่างเป้าหมายสองอย่างที่ตนเองชอบ เช่น เด็กต้องเลือกขนมอย่างใดอย่างหนึ่งจากขนมสองอย่างที่ตนเองชอบ ความขัดแย้งแบบนี้ต่อมาเรียกว่า แบบเข้าใกล้-เข้าใกล้ (Approach- Approach conflict)
2. เมื่อบุคคลพบกับเป้าหมายสองอย่าง ซึ่งเป็นเป้าหมายทั้งนี้เป็นทั้งที่ตนเองชอบและไม่ชอบ เช่นเด็กต้องทำงานที่ตนเองไม่ชอบเพื่อที่จะได้รับรางวัล ในสถานการณ์ที่โอนไปเอียงมา เช่นนี้ เด็กอาจจะทำงานให้น้อยลง ไม่เอารางวัลหรือหาทางเลี่ยงอย่างอื่น ความขัดแย้งแบบนี้ต่อมาเรียกว่าแบบเข้าใกล้-หลีกเลี่ยง (Approach –Avoidance Conflict)
3. เมื่อบุคคลอยู่ระหว่างเป้าหมายสองอย่างที่ตนเองไม่ชอบทั้งคู่ เช่น เด็กต้องทำงานที่ตนเองไม่ชอบโดยถูกขู่ถ้าไม่ทำจะถูกทำโทษ ความขัดแย้งแบบนี้ถูกเรียกว่า แบบหลีกเลี่ยง-หลีกเลี่ยง avoidance conflict

ต่อมาได้เพิ่มความขัดแย้งชนิดที่สี่ขึ้นมา โดยเรียกว่า แบบเข้าใกล้-หลีกเลี่ยง ทวิคูณ (Double Approach-Avoidance Conflict) ความขัดแย้งแบบนี้จะพบในสภาพการณ์ที่มีเป้าหมาย 2 อย่าง ซึ่งเป็นทั้งตนชอบและไม่ชอบ ตัวอย่างเช่น ชายคนหนึ่งจะต้องตัดสินใจว่า จะแต่งงานกับผู้หญิงคนใดจากผู้หญิงสองคนที่ตนเองชอบ ซึ่งอาจทำได้ไม่ยากนักเพราะความขัดแย้งแบบเข้าใกล้-เข้าใกล้ แต่เหตุการณ์นี้ได้เป็นเช่นนั้น ชายคนนี้ไม่สามารถตัดสินใจได้ เพราะเขามีความรู้สึกทั้งรักทั้งกลัวผู้หญิงสองคนนี้ ดังนั้นเขาจึงอยู่ในความขัดแย้งแบบเข้าใกล้หลีกเลี่ยงทวิคูณ

3) ความขัดแย้งตามแนวคิดการเมือง

ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ตามทัศนะทางการเมืองอาจมองเห็นเป็นกระบวนการสองอย่างที่คาบเกี่ยวกัน กระบวนการทั้งสองอย่างคือ ความขัดแย้งและความกลมเกลียว (เช่น ความร่วมมือกันการสนับสนุนส่งเสริมกัน หรือการเห็นสอดคล้องกัน เป็นต้น) กระบวนการทั้งสองนี้จะปรากฏอยู่นานเท่าที่คนยังติดต่อพบปะกันอยู่เมื่อคนตั้งแต่สองคน (หรือกลุ่มคน) หรือมากกว่าสองคน (หรือกลุ่มคน) ต้องมาติดต่อพบปะกัน แต่ละฝ่ายอาจสร้างความสัมพันธ์เบื้องต้นด้วยความขัดแย้งหรือด้วยความกลมเกลียว ถ้าหากความสัมพันธ์เบื้องต้นเป็นความขัดแย้ง ก็อาจมีความกลมเกลียวในระยะเวลาสั้นๆ เกิดขึ้น เช่น การตกลงถึงกติกาที่จะใช้สู้กัน หรือการตกลงกันว่าตกลงกันไม่ได้ ถ้าหากความสัมพันธ์เบื้องต้นเป็นความกลมเกลียวก็อาจมีความขัดแย้งเกิดขึ้นอย่างน้อยก็เป็นการแข่งขันกัน เพื่อจะคบหรือติดต่อกับคนที่ตนเองอยากจะคบด้วย

ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคล ระหว่างบุคคลกับองค์การหรือกลุ่มระหว่างองค์การต่างๆ หรือกลุ่มต่างๆ ระหว่างองค์การกับสมาชิกขององค์การนั้นเอง หรือระหว่างสมาชิกกับสมาชิกในองค์การเดียวกัน ความขัดแย้งปรากฏให้เห็นเมื่อคนสองคนหรือมากกว่าสองคน (หรือกลุ่ม) ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งเดียวกัน ต้องการที่จะครอบครองสถานที่เดียวกัน ต้องการที่จะดำรงตำแหน่งเดียวกัน แสดงบทบาทที่ไปด้วยกันไม่ได้ ยืนหยัดในจุดประสงค์ที่ไม่ไปด้วยกัน หรือใช้วิธีการที่ไปด้วยกันไม่ได้ เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

ความขัดแย้งแบ่งออกเป็นสองแบบ คือ ความขัดแย้งภายใน (inner conflict) และความขัดแย้งภายนอก (outer conflict) ความขัดแย้งภายในเป็นความยากลำบากของคนที่จะตัดสินใจเลือกลงมือของที่มีคุณค่าที่ไปด้วยไม่ได้ หรือความขัดแย้งขององค์ขององค์ประกอบภายในตัวบุคคลเอง เช่น ใจบอกว่าอยากได้แต่สามัญสำนึกบอกว่าไม่ควรกระทำ เป็นต้น ส่วนความขัดแย้งภายนอกนั้นเกี่ยวกับการไปด้วยกันไม่ได้ระหว่างบุคคลกับคนอื่นหรือกลุ่มอื่น

ในกระบวนการขัดแย้งนั้นกระบวนการโต้ตอบ (Reaction Process) นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เช่น ฝ่าย ก. รับรู้ ซึ่งอาจผิดหรือถูกก็ได้ว่ากำลังจะถูกคุกคาม ข่มขู่ หรือจะถูกทำอันตรายโดยฝ่าย ข. ดังนั้นจึงดำเนินการเพื่อป้องกันตนเอง การกระทำของฝ่าย ก. ทำให้ฝ่าย ข. รับรู้ฝ่ายตนจะถูกคุกคามหรือถูกทำร้ายดังนั้นฝ่าย ข. ก็จำเป็นต้องกระทำอะไรเพื่อเป็นการป้องกันตนเองการกระทำของฝ่าย ข. ทำให้ฝ่าย ก. มั่นใจว่าความคิดของฝ่ายตนในตอนแรกนั้นถูกต้องแล้ว นั่นคือความคิดที่ว่าจะถูกฝ่าย ข. คุกคามหรือทำร้ายดังนั้นจึงต้องกระทำอะไรเพื่อป้องกันตนเองให้มากขึ้นไปอีก การกระทำของทั้งสองฝ่ายทำให้ความขัดแย้งรุนแรงขึ้นและเข้มข้นเมื่อต่างฝ่ายต่างกันเห็นว่าอีกฝ่ายหนึ่งคุกคาม แต่ละฝ่ายก็ไม่มีทางเลือกนอกจากจะสู้จนกระทั่งอีกฝ่ายหนึ่งยอมจำนน แท้ที่จริงแล้วการรับรู้ว่าตนเองจะถูกคุกคามหรือถูกทำร้ายนั้น มักจะเกิดจากความคิดความรู้สึกว่าจะ

เกิดขึ้นอาจเกิดเป็นผลมาจากความวิตกกังวล ความมีอคติ รังเกียจความกลัวมากกว่าจะเกิดจากการถูกคุกคามหรือถูกทำร้ายจริงๆ

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มนั้น เราไม่ได้พิจารณาว่าความสัมพันธ์นี้มีความขัดแย้งหรือไม่ แต่เรามักจะสรุปว่ามีความขัดแย้ง ปัญหาอยู่ที่ว่าแต่ละฝ่ายจะจัดการกับความขัดแย้งอย่างไร ใช้ความรุนแรง โดยมุ่งทำลายกัน หรือใช้กฎเกณฑ์ที่ทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องกันการมองความขัดแย้งในองค์การต่างๆ ไป รวมทั้งองค์การทางการเมืองมักพิจารณาอย่างนี้

ถ้าหากสองประเทศอ้างสิทธิครอบครองเกาะๆหนึ่ง ความขัดแย้งก็เกิดขึ้น ในการแก้ปัญหานี้อาจทำได้โดยการที่ประเทศหนึ่งยกเลิกการอ้างสิทธิครอบครอง หรือตกลงที่จะแบ่งเกาะออกเป็นสองส่วนหรือตกลงที่จะสงครามกัน ถ้าประเทศ ก. ประกาศยกเลิกการอ้างสิทธิครอบครอง ความขัดแย้งก็จะสิ้นสุดลง ถ้าทั้งสองประเทศตกลงจะรบกัน ความขัดแย้งเกี่ยวกับสิทธิครอบครองก็จะมีต่อไป แต่จะไม่มี ความขัดแย้งเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหา เพราะได้ตกลงที่จะรบกันแล้ว หากสองประเทศไม่ประสงค์จะรบกันต่อไปก็อาจตกลงทำสัญญาสงบศึก ถ้าทั้งสองประเทศมีกำลังเหลือพอๆกัน ความรุนแรงและการคุกคามก็จะไม่เกิดขึ้น แต่ถ้าในการสงบศึกนั้นทั้งสองประเทศมีกำลังรบเหลือไม่เท่ากัน ฝ่ายมีกำลังมากก็จะข่มขู่ฝ่ายที่มีกำลังน้อยกว่าให้ตกลงยินยอม

การเมืองมุ่งจะก่อให้เกิดความกลมเกลียวในสังคม มาตราการหรือเครื่องมือที่จะก่อให้เกิดความกลมเกลียวนั้นอาจด้วยการบังคับหรือการอาสาสมัคร อาจด้วยความตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจก็ได้ในสถานการณ์ขัดแย้งนั้น ถ้าฝ่ายหนึ่งใช้กำลังและอีกฝ่ายหนึ่งยอมแพ้ การยอมแพ้ก็เป็นการตกลงให้เกิดความกลมเกลียวแต่โดยการบีบบังคับ สิบสามรัฐแรกที่รวมตัวกันเป็นประเทศสหรัฐอเมริกาที่หาศัตรูร่วมคือ อังกฤษ ผลที่ตามมา คือ มีรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นเครื่องมือในการสร้างความกลมเกลียว สงครามกลางเมืองในอเมริกา ระหว่างฝ่ายเหนือและฝ่ายใต้ แม้จะไม่มีศัตรูร่วมแต่ก็เกิดจากความขัดแย้งที่รุนแรงและเป็นปฏิปักษ์กัน สงครามทำให้มีความกลมเกลียวของประเทศในระยะต่อมา กฎข้อตกลงก็ถูกใช้เป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความกลมเกลียวดังจะเห็นได้จากการล่าอาณานิคมของยุโรปในเอเชียและแอฟริกา ประเทศในยุโรปจะใช้กำลังสร้างกฎบังคับให้อาณานิคมยอมรับข้อตกลงของฝรั่งเศสและอังกฤษกับประเทศไทยในสมัยรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ก็เป็นตัวอย่างของเครื่องมือที่จะสร้างความกลมเกลียว ในสังคมปัจจุบันรัฐธรรมนูญเป็นเครื่องมือที่ใช้สร้างความกลมเกลียวและสงบสุขในสังคม แต่รัฐธรรมนูญสร้างโดยผู้ปกครองที่มีอำนาจจะอยู่ได้นานเท่าไรขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสำคัญสองประการ ประการแรกฝ่ายที่มีอำนาจดำรงอำนาจได้นานเท่าไร ประการที่สองฝ่ายมีอำนาจจะอดทนต่อความไม่พอใจทั้งหลายได้นานเท่าไร

ระยะเวลาที่ความสัมพันธ์ซึ่งมีความกลมเกลียวจะอยู่ได้นานเท่าไร ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ก่อนการตกลงว่าทั้งสองฝ่ายมีความพอใจมากน้อยเพียงใด

ถ้าฝ่าย ก. และ ข. มีความเข้มแข็งพอๆกัน และมีความไม่พอใจในความสัมพันธ์เท่าๆ กัน แต่ทั้งสองฝ่ายเห็นว่าถ้าเลิกมีความสัมพันธ์ต่อกันแล้วจะเกิดผลเสียอย่างใหญ่หลวงในลักษณะเช่นนี้ความสัมพันธ์ก็อาจมีต่อไปอีกแต่จะมีประสิทธิภาพต่ำ ในอีกสถานการณ์หนึ่งถ้า ก. มีอำนาจและความพอใจในความสัมพันธ์กับ ข. แต่ ข. ไม่พอใจและอ่อนแอ ความสัมพันธ์แบบนี้จะอยู่ต่อไปได้นานโดย ก. จะอยู่ในฐานะที่เหนือกว่า และบีบบังคับให้ ข. ตกลงหรือปฏิบัติตามความสัมพันธ์เช่นนี้จะมี ความขัดแย้งมากมาย มีความตึงเครียดและมีเหตุผลที่จะส่งผลต่อความขัดแย้ง ฝ่าย ข. จะสะสมความไม่พอใจให้มากยิ่งขึ้น และจะระเบิดออกเมื่อถึงจุดหนึ่ง แม้ว่าฝ่าย ข. จะมีกำลังไม่เท่ากับฝ่าย ก. ก็ตาม การระเบิดออกของฝ่าย ข. เป็นการแสดงความสัมพันธ์สิ้นสุดลงแม้จะมีอัตราการเสี่ยงสูงก็ตาม ในทางตรงกันข้ามถ้าหากความสามารถหรือกำลังของฝ่าย ข. ยังต่ำอยู่ ความไม่พอใจก็อาจค่อยๆ ลดลงตามเวลาที่ผ่านไป เวลาเป็นเครื่องช่วยในการแก้ไขความขัดแย้งให้ง่ายขึ้น

รัฐทุกรัฐหรือทุกประเทศต่างก็ใช้กำลังในระดับหนึ่งเพื่อจะรักษากฎหมายและความสงบสุขของบ้านเมือง ความแตกต่างระหว่างประเทศที่ใช้กำลังบังคับกับประเทศที่ประชาชนยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบด้วยความเต็มใจ ต่างกันในปัจจุบันสองประการดังนี้ ประการแรกกำลังที่ใช้นั้นคนส่วนใหญ่เห็นชอบด้วยหรือไม่ และใช้กำลังภายในขอบเขตและเท่าที่จำเป็นหรือไม่ประการที่สอง คนส่วนน้อยที่มีความเห็นแตกต่างออกไปได้รับการพิทักษ์ปกป้องหรือไม่ หากคนส่วนน้อยไม่ได้รับการปกป้องในสิทธิพื้นฐานอันควรแล้ว คนส่วนใหญ่ก็จะบังคับขู่เข็ญต่างๆ นานาโดยอ้างความชอบธรรมทางกฎหมาย

4) ความขัดแย้งตามแนวทางสังคมวิทยา

ความขัดแย้งทางสังคมวิทยา หมายถึง การดิ้นรนเพื่อจะได้ของที่มีคุณค่า หรือเพื่อการอ้างสิทธิในฐานะ อำนาจ และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยกลุ่มที่ขัดแย้งกันมิได้มีจุดมุ่งหมายเพียงจะได้สิ่งที่มีคุณค่าซึ่งตนปรารถนา แต่ยังต้องการให้ฝ่ายตรงข้ามมีความเป็นกลาง ถูกทำร้าย หรือถูกกำจัดให้หมดไป ความขัดแย้งเช่นนี้ อาจเกิดขึ้นระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม หรือระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ความขัดแย้งภายในกลุ่มและความขัดแย้งกลุ่มเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นได้ตลอดของชีวิตในสังคม

ความขัดแย้งตามแนวคิดทางสังคมวิทยาตั้งอยู่บนพื้นฐานของโครงสร้างทางสังคมและความสนใจของกลุ่มต่างๆ ในสังคมนั้น ความแตกต่างของความสนใจระหว่างกลุ่มเป็นพื้นฐานนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคม

นักสังคมวิทยาได้ให้ความสนใจในเรื่องความขัดแย้งเป็นอย่างมาก ในศตวรรษที่19 แนวคิดเดิมทางสังคมวิทยาเกี่ยวกับความขัดแย้งเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายเหตุการณ์ต่างๆ ซิมเมิล (Simmel) และเวเบอร์ (Weber) ถือว่าความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ที่สำคัญทางสังคม เวเบอร์ยืนยันว่าความขัดแย้งไม่สามารถแยกออกจากชีวิตในสังคมได้

ความขัดแย้งอาจเกิดจากการกระจายหรือการแบ่งปันสิ่งใดที่มีคุณค่าหรือสินค้าที่มีอยู่อย่างจำกัดเช่น รายได้ ผลตอบแทน ฐานะ อำนาจ สิทธิการครอบครอง หรือสถานที่

การจำแนกความขัดแย้งออกเป็น ความขัดแย้งที่แท้จริง (Realistic Conflict) กับความขัดแย้งที่ไม่แท้จริง(Nonrealistic Conflict) อาจจะช่วยทำให้สามารถวิเคราะห์ความขัดแย้งได้อย่างถูกต้อง ความขัดแย้งที่แท้จริงเกิดจากการที่บุคคลมองเห็นสิ่งที่ตนเองอ้างสิทธิกับความคาดหวังที่จะได้รับไม่สอดคล้องกันเป็นความขัดแย้งของวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามความขัดแย้งที่ไม่แท้จริง เกิดจากแรงกระตุ้นที่จะจะระบายหรือแสดงความก้าวร้าวออกมาโดยไม่คำนึงว่าจะมีทางเลือกไปสู่เป้าหมายนั้นหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้เนื่องมาจากไม่ได้มุ่งจะให้บรรลุผลที่เป็นธรรม แต่ต้องการแสดงความก้าวร้าวออกมาเท่านั้น การหาแพะรับบาปเป็นตัวอย่างของเรื่องนี้การจับกุมมิใช่เป้าหมายที่แท้จริง แต่การได้รับทราบว่าได้มีการจับกุมผู้กระทำผิดแล้วเป็นเป้าหมายหลัก ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าความขัดแย้งที่ไม่แท้จริงเป็นความขัดแย้งในเป้าหมาย แต่ความขัดแย้งที่แท้จริงเป็นความขัดแย้งในวิธีการที่ใช้

5) ความขัดแย้งตามแนวคิดทางมนุษยวิทยา

ในทางมนุษยวิทยาเห็นว่าความขัดแย้งเป็นผลมาจากการแข่งขันระหว่างฝ่ายต่างอย่างน้อยสองฝ่าย ฝ่ายต่างๆ ในที่นี้อาจเป็นบุคคล ครอบครัว เชื้อชาติ ชุมชน หรืออาจเป็นกลุ่มของแนวคิดองค์การทางการเมือง เผ่าชน หรือศาสนา ความขัดแย้งอาจจะเกิดจากความปรารถนาหรือเป้าหมายที่ได้ด้วยกันไม่ได้ สาเหตุอย่างหนึ่งของความขัดแย้งนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลของวัฒนธรรมการไม่มีความขัดแย้งการมีความร่วมมือ และการกระทำที่ประสานงานกันมักถูกใช้เป็นดัชนีความมั่นคงทางสังคม ความขัดแย้งเป็นผลที่ตามมาของระบบสังคม

ความขัดแย้งและความก้าวร้าวเป็นแบบฉบับของพฤติกรรมการปรับตัวของมนุษย์ ความก้าวร้าวเป็นผลของวิวัฒนาการที่เกิดขึ้นในระยะยาว ความขัดแย้งทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน แตกต่างจากในอดีตมากมาย วิวัฒนาการของพฤติกรรมมนุษย์อาจอธิบายได้โดยกระบวนการของการเลือกทางวัฒนธรรมและกระบวนการของการเลือกทางชีววิทยา ความขัดแย้งไม่ใช่อย่างเดียวกันกับความก้าวร้าว ความก้าวร้าวเป็นแบบหนึ่งของพฤติกรรม แต่ความขัดแย้งเป็นสถานการณ์ที่เป็นผลมาจากประโยชน์และค่านิยมที่ได้ด้วยกันไม่ได้ นักมนุษยวิทยาศึกษาความขัดแย้งโดยถือว่าเป็นกระบวนการทางสังคมในหลายมิติที่เกิดในสภาพแวดล้อมต่างกันและเกิดผลที่

ตามมาแตกต่างกันด้วย ความขัดแย้งเกิดขึ้นในทุกสังคมมนุษย์ แต่จะต่างกันที่ระดับของความขัดแย้งและรูปแบบการแสดงออก

ในทางมนุษยวิทยานั้น ความขัดแย้งตรงกันข้ามกับความกลมเกลียว แต่ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ง่ายกว่าความกลมเกลียว ความขัดแย้งกับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการทางสังคม เนื่องจากระบบสังคมมีความขัดแย้งในหลายรูปแบบสังคมจึงถูกแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ที่ตรงกันข้ามหรืออยู่คนละฝ่าย

3.1.4 ธรรมชาติของความขัดแย้ง

ในระบอบการปกครองประชาธิปไตย ประชาชนเป็นใหญ่แผ่นดินประชาชนเป็นเจ้าของประเทศมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิด ไม่พึงพอใจสิ่งใดก็มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นออกมาโดยไม่คำนึงว่า จะไปกระทบสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่นหรือไม่ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าทุกวันนี้จะเป็นยุคของความขัดแย้ง หากจะติดตามข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์ ซึ่งจะปรากฏข่าวแห่งความขัดแย้งเกิดขึ้นหลายด้านเช่น ฝ่ายค้านมีความไม่พอใจในการบริหารงานของรัฐบาล ลูกค้านเงินฝากมีความขัดแย้งกับธนาคารพาณิชย์ที่ลดดอกเบี้ยเงินฝากประจำและเงินฝากออมทรัพย์ ธนาคารพาณิชย์มีความขัดแย้งกับธนาคารแห่งประเทศไทยที่ออกกฎระเบียบข้อบังคับที่29จะต้องมีเงินทุนสำรอง เพื่อประกันความเสียหายของลูกค้าประเภทที่มี NPL สูง ในขณะเดียวกันผู้ใช้รถยนต์เป็นพาหนะก็เกิดความขัดแย้งกับผู้ผลิตน้ำมันเชื้อเพลิงที่รวมหัวกันขึ้นราคาน้ำมัน รุกلامไปเป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีนกับไต้หวันอินเดียกับปากีสถาน ประเทศอิสราเอลกับกลุ่มประเทศอาหรับ ฯลฯ เป็นต้นจึงเห็นได้ว่าสังคมทุกวันนี้ ทำให้คนเรามีความแตกต่างกันในลักษณะต่างๆ มากขึ้น เช่น ความร่ำรวยหรือความยากจน การมีอำนาจของคนส่วนน้อยกับคนส่วนใหญ่ที่ไม่มีอำนาจ บางคนพยายามที่จะรักษาสถานภาพเดิมของตนเองไว้ในขณะที่หลายๆ คนพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง ทั้งที่เป็นการซ่อนเร้นหรือบางคนต้องการเปิดเผยจึงทำให้คนเรามีความแตกต่างกันในเรื่องความเชื่อค่านิยม มองโลกในแง่บวกที่แตกต่างกันออกไปคนส่วนใหญ่อาจจะมีคามสนใจ และความปรารถนาแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น การเสนอขายรัฐวิสาหกิจบางประเภท เพื่อการลดต้นทุนในการบริหาร ซึ่งแหล่งทุนส่วนใหญ่จะมาจากต่างประเทศ ทำให้คนไทยบางกลุ่มต้องการที่จะให้มีการกระจายหุ้นในเฉพาะคนไทยเท่านั้น ความสนใจและความปรารถนาที่แตกต่างกันออกไปนี้อาจนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งได้

มนุษย์เราต้องการความสำเร็จในชีวิต การกระทำของมนุษย์ที่ต้องการความสำเร็จนั้นย่อมจะไปกระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น เช่น กรแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ การสอบแข่งขันเพื่อเข้าทำงานในกรณีที่มีตำแหน่งงานจำกัด การประกอบธุรกิจที่ต้องการแข่งขันทั้งในด้านการผลิต การจัดจำหน่าย การซื้อวัตถุดิบที่มีอยู่จำนวนค่อนข้างจำกัด มักจะวัดกันด้วยการแพ้-

ชนะ การที่จะได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ในสินค้า การได้รับบริการ การมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ล้วนแล้วแต่ไปกระทบบุคคลอื่นแทบทั้งสิ้น หลักสำคัญในการแข่งขัน ก็เนื่องมาจากความขาดแคลน ความไม่เพียงพอของสิ่งที่มีความต้องการเหมือนกัน บางครั้งความขาดแคลนนี้ เป็นความขาดแคลนที่เกิดขึ้นจริง หรือในบางครั้งก็ไม่จริง หรือเพทุบาย ไม่ว่าการขัดแย้งจะเกิดขึ้นในกรณีใดก็ตาม คนเราก็จะถูกกระตุ้นและมีแรงใจเพื่อที่จะเข้าสู่การแข่งขันเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ความขัดแย้ง จึงเกิดขึ้นมีเพิ่มมากขึ้นเมื่อคนเราพยายามต่อสู้เพื่อให้ได้มากที่สุด หรือให้ได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ที่ตน ต้องการมากที่สุด หรือการมีอำนาจในการควบคุมบุคคล หรือการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ของ องค์กร ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จของมนุษย์เป็นสิ่งที่สิ่งหนึ่งที่จะนำไปสู่ปัญหา ความขัดแย้งได้

จุดกำเนิดที่แท้จริงของความขัดแย้งนั้น เกิดจากความไม่เพียงพอหรือความ ขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกกำหนดโดยสังคม ความไม่พอใจและข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวกับ ความขาดแคลนสิ่งที่เป็นไปตามธรรมชาติเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะนำไปสู่การแข่งขันเพื่อจะ ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการในกระบวนการของการแข่งขันนั้น บางคนได้ใช้อำนาจที่เหนือกว่า บุคคลอื่นใช้สติปัญญาความรู้ที่มีมากกว่า ใช้ความรวดเร็วและความได้เปรียบในด้านต่างๆ เพื่อ เอาชนะคู่ต่อสู้ที่ด้อยประสิทธิภาพ ซึ่งเขาเหล่านี้เมื่อสู้ไม่ได้ ก็จะได้รับผลประโยชน์ที่น้อยกว่า โดย ปกติแล้วผู้ที่ได้รับประโยชน์มากกว่ามักจะจัดตั้งองค์กรขึ้นมาเพื่อให้เขาสามารถปกป้องรักษา ทรัพยากรผลประโยชน์ที่ตนเองได้รับมาแล้ว และคาดหวังว่าจะได้รับเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ดังนั้นการจัดตั้งองค์กรขึ้นมาแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการเพื่อการคงอำนาจต่อไป ซึ่งเป็น ผลโดยตรงมาจากการแข่งขันเพื่อที่จะได้ประโยชน์ ทั้งนี้รวมถึงการจัดรูปแบบการดำเนินงาน การ กำหนดตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหาร การจัดคนเข้าทำงาน การออกกฎและระเบียบต่างๆ ซึ่งจะส่งผลต่อ การที่จะได้เปรียบในการแข่งขันทั้งสิ้น

ในหน่วยงานของทุกๆ องค์กรย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้น อาจเป็นความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือระหว่างกลุ่มต่างๆ ต้องยอมรับเหตุผลประการหนึ่ง ที่ว่าความขัดแย้งเป็นเหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นตามธรรมชาติเป็นสิ่งที่ปกติที่เกิดขึ้นในสังคม แม้แต่ตัวเรา เองที่ต้องตัดสินใจเลือกสิ่งหนึ่งสิ่งใดในสองสิ่งพร้อมกัน ยังเกิดความขัดแย้งที่จะต้องเลือกเพียงทาง ใดทางหนึ่ง หรือได้มาเพียงอย่างหนึ่งแต่ต้องเสียไปอีกอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยง ไม่ได้

โดยทั่วๆ ไปแล้ว ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นจากลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งทรัพยากรในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแต่ วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตแต่เพียงอย่างเดียว ยังหมายรวมถึงสิ่งที่สามารถมองเห็นได้และมองเห็น ไม่ได้ เช่น ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุ ตำแหน่งหน้าที่ เกียรติยศ และสถานภาพที่ดำรงอยู่

2. ความขัดแย้งอาจจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลหรือกลุ่มคนแสวงหาที่จะควบคุมกิจการหรืออำนาจซึ่งเป็นสมบัติของคนอื่นหรือกลุ่มอื่น ความขัดแย้งนี้เป็นผลจากการก้าวถ่างในงานหรืออำนาจหน้าที่ของบุคคลอื่น

3. ความขัดแย้งอาจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ไม่สามารถที่จะตกลงกันได้เกี่ยวกับเป้าหมายหรือวิธีการในการทำงาน ต่างคนต่างก็มีเป้าหมาย วิธีการ และสไตล์ในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปซึ่งเป้าหมายและวิธีการดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้

ความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงเป็นของคู่กัน ผู้บริหารที่ดีย่อมไม่ปฏิบัติงานโดยการพยายามรักษาสภาพเดิม เพราะความเจริญก้าวหน้า และการเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะเป็นตัวการที่สำคัญนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่าและสูงกว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงทำให้สมาชิกเกิดอาการเครียดความเครียดทำให้เกิดความขัดแย้ง และความขัดแย้งก็นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่อไป

3.1.5 ประเภทของความขัดแย้ง

สรุปรายละเอียดได้ดังนี้พอนด์ (Pondy, 1967: 299-2430) ถือว่าความขัดแย้ง “เป็นกระบวนการ” และได้แยกประเภทขั้นตอนต่างๆของความขัดแย้ง ดังนี้ คือ

1) ความขัดแย้งแบบแอบแฝง หรือซ่อนเร้น คือ ความขัดแย้งที่เกี่ยวกับการแข่งขันกันในด้านทรัพยากรที่มีน้อย หรือหายาก การดิ้นรนอยากเป็นของตัวเอง และการมีเป้าหมายที่ต่างกันซึ่งรูปแบบของความขัดแย้งประเภทนี้นั้น เป็นเรื่องของความขัดแย้งในด้าน “บทบาท”

2) ความขัดแย้งที่เปิดเผย มีอาการของการระรานอย่างเปิดเผย เป็นเรื่องความรุนแรงที่ปรากฏออกมาให้เห็นได้

3) ความขัดแย้งประเภทที่มองเห็นได้ เกิดจากความเข้าใจผิดระหว่างกันต่อสิ่งที่มืออยู่หรือเป็นจริง และจะแก้ความขัดแย้งประเภทนี้ได้ก็โดยเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารตัวอย่างเช่น ระหว่างฝ่ายผลิตและฝ่ายขายในบริษัท ฝ่ายผลิตย่อมต้องการคุณภาพสูงของสินค้าที่ฝ่ายตนผลิตขึ้น แต่ฝ่ายขายจะกำหนดในการขายเพราะราคาสูงย่อมขายยาก จึงมักจะขัดแย้งกันระหว่างแผนกนี้เป็นธรรมชาติ

4) ความขัดแย้งที่รู้สึกได้ อาจเกิดขึ้นจากความตึงเครียด เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากอาการแอบแฝง 3 ประเภท ดังกล่าวมาข้างต้น คือ การการแข่งขันในทรัพยากร ความต้องการอิสระ และเป้าหมายแตกต่างกัน เป็นต้น

นอกจากนี้ ชัยยุทธ์ ชีโนกุล (2536 : 8-12) ได้รวบรวมประเภทของความขัดแย้งที่อาจจะเป็นไปได้ในองค์กรได้ 5 แบบ ดังต่อไปนี้ 1) ความขัดแย้งต่อตนเอง 2) ความขัดแย้ง

ระหว่างบุคคล 3) ความขัดแย้งของกลุ่ม 4) ความขัดแย้งในองค์กร 5) ความขัดแย้งระหว่างองค์กร
สรุปได้ดังนี้

1) ความขัดแย้งต่อตนเอง (Self Conflict) การศึกษาเรื่องความขัดแย้งต่อตนเองเป็นการศึกษาทางพฤติกรรม นักจิตวิทยาเรียกความขัดแย้งต่อตนเองว่า เป็นความขัดแย้งทางจิตวิทยาและให้แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้มากมาย ทุกคนยอมรับว่าคนเราทุกคนจะต้องประสบความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ตราบที่เราจะพยายามจะทำอะไรสักอย่างหนึ่ง อาจจะเป็นความพยายามเพื่อมีชีวิตอยู่รอดพยายามหาความสุขใส่ตน และการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวพันกัน ความขัดแย้งมีลักษณะเคลื่อนไหวไปในสองทิศทางในเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดความต้องการที่ตรงกันข้ามกัน ฉะนั้นความขัดแย้งต่อตนเอง หรือความขัดแย้งทางจิตวิทยาจึงเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อตนเองเมื่อต้องเผชิญกับ “สถานะที่ต้องเลือก” สิ่งที่มีประสพในขณะเดียวกัน การวิเคราะห์ความขัดแย้งต่อตนเองสามารถอธิบายโดยแนวทางด้านจิตวิทยา ในขณะที่เดียวกันการวิเคราะห์ความขัดแย้งต่อตนเองสามารถอธิบายโดยแนวทางจิตวิทยาเกี่ยวกับเรื่อง 1)ความขัดแย้งจากความคับข้องใจ 2)ความขัดแย้งในเป้าหมาย 3)ความขัดแย้งในบทบาท

2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Individual Conflict) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลอาจแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

(1) ความขัดแย้งจากความต้องการ โดยสิ่งที่ตอบสนองความต้องการมีไม่เพียงพอหรือไม่ได้เท่าที่ทุกคนต้องการ เช่น ในวงการราชการข้าราชการแทบทุกคนต้องการได้เลื่อนเงินเดือนสองขั้นแต่อัตราที่จะให้สองขั้นมีน้อย จึงไม่ได้ทุกคน เมื่อไม่ได้ตามที่ต้องการก็เกิดการขัดแย้งระหว่างผู้มีอำนาจขอเงินเดือนให้สองขั้นกับคนที่ไม่ได้ซึ่งเหตุการณ์ทำนองนี้เกิดขึ้นทุกวงการ และเป็นประจำปี แม้ว่าจะจัดระบบวิธีให้รัดกุมเพียงใดก็ตามความขัดแย้งจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ เพราะคนส่วนใหญ่ไม่ได้สองขั้นในวงการราชการจึงมีเรื่องขัดแย้ง

(2) ความขัดแย้งจากความแตกต่างของความคิดซึ่งมักเรียกกันว่า “การขัดแย้งทางความคิด” หรืออุดมการณ์ที่มีต่อสิ่งใดมักจะมีเหตุผล เป็นเรื่องสนับสนุน แนวทางของความคิดเห็นนั้นๆ เมื่อเหตุผลไม่ลงรอยกัน ความคิดเห็นก็จะไปคนละทางและเมื่อต่างฝ่ายต่างยืนยันทนเหตุผลของตน ความขัดแย้งทางความคิดก็เกิดขึ้น การขัดแย้งนี้จะติดตามไปถึงแนวทางการปฏิบัติด้วยการขัดแย้งประเภทนี้ ส่วนใหญ่จะมีผลประโยชน์แอบแฝงอยู่เบื้องหลังแทบทั้งสิ้นแทบจะกล่าวได้ว่าเป็นการขัดแย้งทางผลประโยชน์ก็ว่าได้ คู่กรณีมักจะเกิดระหว่างผู้รักษาประโยชน์กับผู้เรียกร้องผลประโยชน์ เช่น ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ฝ่ายปกครองกับฝ่ายถูกปกครอง ฝ่ายให้กับฝ่ายรับ

(3) ความขัดแย้งจากพฤติกรรมที่คาดหวังไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังในสังคมโดยทั่วไป บุคคลมักจะมี ความคาดหวังที่จะให้คนอื่น ๆ รอบ ๆ ตัว แสดงพฤติกรรมตามที่ตนคาดหวังทั้งนั้น เช่น เมื่อคนถูกรับเชิญให้ไปเป็นแขกในงานแห่งหนึ่ง ก็จะต้องคาดหวังว่าเมื่อไปถึงบริเวณงานก็ต้องมี เจ้าภาพผู้เชิญออกมาต้อนรับ พุดจาปราศรัยด้วย แต่เมื่อเข้าไปถึงงานจริงๆ กลับไม่มีใครสนใจเลยแถมจะให้นั่งก็ไม่มี ความขัดแย้งเป็นความขัดแย้งระหว่างจุดประสงค์สองประการ คือ ต้องการให้เจ้าภาพทราบว่า ตนให้เกียรติมาในงานแล้ว กับจุดประสงค์ไม่ต้องการให้ถูกละเลยทอดทิ้งจากเจ้าภาพ ถ้าความคาดหวังทั้งสองจุดประสงค์นี้มีมาก ความขัดแย้งภายในก็มีมาก อาจจะเป็นปากเสียกับเจ้าภาพในตอนหลังหรือทำให้เกลียดหน้าไม่ยากคบกันต่อไปก็ไม้อาจจะเป็นไปได้

(4) ความขัดแย้งจากความแตกต่างในค่านิยม ค่านิยมบางอย่างก็มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลเป็นอย่างมาก กรณีที่เกิดมีค่านิยมไม่ตรงกัน ก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งได้เช่นกัน ค่านิยมโดยทั่วไปมักจะไม่ได้ขัดแย้งกัน เว้นแต่จะมีบางกรณีเช่น ค่านิยมของคนต่างวัย มักจะมีค่านิยมต่างกัน บิดามารดาหัวโบราณ มักจะขัดแย้งกับบุตรวัยหนุ่มสาวสมัยใหม่ เพราะไม่อาจจะปรับตัวให้สอดคล้องกันได้ ซึ่งมักจะกล่าวกันเสมอว่า เกิดช่องว่างระหว่างวัยขึ้น โดยปกติแล้วค่านิยม มักจะถ่ายทอดจากบุคคลสูงอายุให้แก่คนรุ่นลูกหลานสืบทอดกันมา แต่ก็มีบางสังคมที่บุคคลวัยลูกหลานต่างสร้างค่านิยมขึ้นมาเองและถือเป็นสมบัติชิ้นสำคัญที่สุดที่บุคคลวัยรุ่นในหมู่คณะจะต้องรักษาไว้ การไม่ยอมรับค่านิยมเก่าๆ ที่ผู้ใหญ่ตั้งใจจะถ่ายทอดให้กลับมามาสร้างค่านิยมใหม่ๆ เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดการขัดแย้งจนเป็นศึกระหว่างวัย เหตุการณ์เช่นนี้มักจะเกิดขึ้นในสังคมเมืองมากกว่าในชนบท ทั้งนี้ เพราะผู้ใหญ่ไม่มีเวลาได้อบรมดูแลถ่ายทอดค่านิยมของคนสมัยเก่าให้แก่ลูกหลาน เพราะเวลาส่วนใหญ่ใช้ในการทำมาหาเลี้ยงชีพบางคนไม่มีเวลาได้พูดคุยกับลูกเลย การถ่ายทอดเชื่อมโยงค่านิยมนี้ขาดตอน โดยเหตุนี้วัยรุ่นจึงต้องการสร้างค่านิยมอันเป็นของตนเองขึ้นมาใหม่ และถ่ายทอดกันเองในหมู่พวกที่มีวัยใกล้เคียงกัน หรือถ่ายทอดจากสังคมหนึ่ง หรือประเทศหนึ่ง กว่าผู้ใหญ่จะรู้ซึ่งก็สายเสียแล้ว การต่อสู้ระหว่างวัยก็กลายเป็นการขัดแย้ง เช่น ในเรื่องของ การไว้ผมยาว การแต่งตัวแบบแปลกๆ รวมทั้งค่านิยมในเรื่องของคนตรีและศิลปะด้านอื่นๆ

3) ความขัดแย้งของกลุ่ม (Group Conflict) เป็นความขัดแย้งของบุคคลซึ่งอยู่ในกลุ่มเดียวกัน เกิดขึ้นได้ 4 ลักษณะ คือ

(1) ความขัดแย้งในเป้าหมาย (Group Conflict) เป้าหมายของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน เช่น บางคนต้องการทำงาน เพื่อเพิ่มรายได้บางคนทำงานเพราะมีความชอบงาน และรักเพื่อนร่วมงาน บางคนต้องการทำงานเพราะต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นต้น ถ้าผู้ทำงานต้องการเพิ่มรายได้เสนอให้มีการทำงานล่วงเวลา บุคคลอื่นที่มีเป้าหมายต่างกันออกไป ก็

อาจจะไม่เห็นด้วย เพราะต้องการเวลา ให้แก่ครอบครัว หรือทำกิจกรรมอย่างอื่นที่ตนเองชอบความ
แย้งจึงเกิดขึ้นได้ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

(2) ความขัดแย้งในสถานภาพ (Status Conflict) ความขัดแย้งเกิดจาก
ความแตกต่างในสถานภาพ เช่น การทำงานของผู้สูงอายุย่อมมีความสุข และรอบคอบมากกว่าคน
หนุ่มที่ทำงานแบบต้องการความรวดเร็ว และเห็นผลได้ในทันทีทันใด

(3) ความขัดแย้งในวิธีการ (Mean Conflict) เช่น ความขัดแย้งเกี่ยวกับ
วิธีการดำเนินงานภายในองค์กร เช่น ฝ่ายบริหารให้กำไรเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว ร้อยละ 10 จึงให้ฝ่าย
ขายพยายามเพิ่มยอดขายและให้ฝ่ายผลิตทำการผลิตเพียงพอต่อการขายงานที่จะเพิ่มขึ้น แต่ฝ่ายขาย
เสนอให้ฝ่ายผลิตต้นทุน ค่าใช้จ่ายให้ต่ำลง หรือให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเพื่อ
ลดต้นทุนและเสนอให้ฝ่ายจัดซื้อหาแหล่งวัตถุดิบที่ใกล้กว่า เนื่องจากคู่แข่งมีมาก ซึ่งวิธีการ
เหล่านี้ว่า จะสามารถเพิ่มกำไรขึ้นได้อีกร้อยละ 10 วิธีการจึงขัดกัน

(4) ความขัดแย้งที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ (Perception Conflict) เนื่องจากแต่ละ
บุคคลมีลักษณะแตกต่างกันออกไป การรับรู้และความเข้าใจของบุคคลในเรื่องเดียวกันจึง
แตกต่างกันออกไป ซึ่งเกิดจากความรู้สึกรู้สึก ความต้องการในเป้าหมาย ทักษะ ค่านิยม บทบาท
ในองค์กร การศึกษาและประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการมองเห็นปัญหาและรับรู้สิ่งต่างๆ ไม่
เหมือนกัน เกิดความเข้าใจไม่เหมือนกันจึงเกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน มีผลต่อกลุ่มเป็นส่วนร่วม เมื่อ
ความคิดเห็นไม่ตรงกัน ก็อาจจะเกิดความขัดแย้งขึ้นมาได้

4. ความขัดแย้งในองค์กร (Organization Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
ทั่วไปในองค์กร เช่น ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กรเดียวกัน ความขัดแย้งนี้เกิดขึ้น
เพราะความสมดุลระหว่างพลังต่างๆ ในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

(1) ความขัดแย้งของบุคคลในระดับต่างๆ ในองค์กรเช่นความขัดแย้ง
ระหว่างผู้จัดการกับผู้บริหารระดับสูง หรือความขัดแย้งระหว่างผู้จัดการกับหัวหน้าคนงาน หรือ
หัวหน้าคนงานกับคนงาน เช่น ผู้บริหารระดับสูงต้องการให้ผลิตให้ได้ตามงบประมาณการผลิต แต่
ผู้จัดการฝ่ายการผลิตไม่เห็นด้วย เพราะว่าไม่ส่วนร่วมในการทำงานงบประมาณนี้ จึงให้เหตุผลว่าขณะนี้
ฝ่ายการผลิตได้การผลิตเต็มกำลังความสามารถแล้ว เป็นต้น

(2) ความขัดแย้งในกระบวนการหน้าที่ (Functional Conflict) เป็นความ
ขัดแย้งของฝ่ายต่างๆ ในองค์กรในการทำหน้าที่ เช่น ระหว่างการผลิต และฝ่ายผลิต ฝ่ายผลิตผลิตให้
ได้จำนวนมากเพื่อป้อนตลาดโดยไม่ได้คำนึงต้นทุนและคุณภาพ เป็นต้น

(3) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่เป็นทางการ และกลุ่มไม่เป็นทางการ
(Functional and Informal Organization Conflict) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ก็คือ เป้าหมายในการทำ

เนินของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการขัดแย้งกับเป้าหมายของกลุ่มที่เป็นทางการ ซึ่งการเกิดกลุ่มที่ไม่เป็นทางการนี้ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยากและมีความสำคัญต่อองค์กรมาก ดังนั้นความขัดแย้งที่เกิดขึ้น จะต้องการได้รับการประสานหรือลดความขัดแย้งนั้นให้น้อยลง หรือพยายามให้หมดไป

5) ความขัดแย้งระหว่างองค์กร (Interorganization Conflict) ความขัดแย้งของกลุ่มภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความขัดแย้งระหว่างองค์กร แต่ลักษณะความขัดแย้งระหว่างองค์กรนั้นจะแตกต่างจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มภายในองค์กรเมื่อความขัดแย้งระหว่างองค์กรเกิดขึ้นการแก้ปัญหาจะต้องใช้ระบบการต่อรองว่าฝ่ายใดจะได้รับอะไร และสิ่งสำคัญที่สุดของการต่อรองนั้นจะต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับอันยุติธรรมด้วยซึ่งเป็นเรื่องของการจัดกันผลประโยชน์ เช่น บริษัทขายรถยนต์ต่างๆ มีความขัดแย้งในเรื่องการขายรถยนต์ ขนาดเดียวกันราคาแตกต่างกัน เป็นต้น ผลที่เกิดตามมานอกจากความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานต่างๆ แล้วบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเหล่านี้อาจจะไม่ชอบหน้า หรือไม่พอใจได้ มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างคนในสองคนในสองบริษัทที่ไม่ดี ขาดความร่วมมือกันและกัน เป็นต้น

3.1.6 สาเหตุของความขัดแย้ง ได้มีผู้อธิบายสาเหตุความขัดแย้งไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นักวิชาการแห่งสถาบันบันเลกซานเดอร์ แอมิลตัน (อ้างใน สุพงษ์ นิยากร 2540 : 14 - 15) ได้อธิบายสาเหตุความขัดแย้งระหว่างบุคคล ไว้ดังนี้

1) ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวัฒนธรรมระหว่างบุคคล เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความขัดแย้งกันได้ เช่น หัวหน้าที่ชอบทำงานตามระเบียบและชอบควบคุม มักจะขัดแย้งกับลูกน้องที่มุ่งจะทำงานแหกระเบียบและชอบอิสระ

2) ความแตกต่างในค่านิยม ค่านิยมเป็นหลักที่บุคคลยึดถือเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่างๆ ว่าดีหรือไม่ ควรหรือไม่ควรหลักดังกล่าวนี้ ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากความเชื่อ ทัศนคติ ประสบการณ์ และการอบรมที่บุคคลนั้นๆ ได้รับมาดังความขัดแย้ง

3) ความแตกต่างของการรับรู้ เกิดจากที่บุคคลตีความในสถานการณ์ที่เหมือนกัน

4) ความแตกต่างในเป้าหมาย ในการดำเนินชีวิตหรือการทำงานของแต่ละคนย่อมมีเป้าหมาย ถ้าเป้าหมายเหล่านั้นไม่สอดคล้องกันก็เป็นสาเหตุนำไปสู่ความขัดแย้ง เช่น คนที่ทำงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมย่อมมีปัญหาขัดแย้งกับคนที่ทำงานมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5) ความต้องการในทรัพยากรอย่างเดียวกันในโลกเรานี้ทรัพยากรบางอย่างมีอยู่จำกัดไม่เพียงพอแก่ความต้องการขาดทุน เป็นต้น ว่าเงิน วัสดุดิบ ตำแหน่ง หรือยศถาบรรดาศักดิ์

จำเป็นต้องมี การแข่งขันแย่งชิงกัน ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลคิดว่าตนเองได้รับส่วนแบ่งที่ไม่เป็นธรรม หรือ คนอื่นได้รับส่วนแบ่งในสิ่งที่ตนเองคิดว่าสมควรจะได้รับ

6) ความกดดันต่อบทบาท ทุกตำแหน่งในองค์กรจะมีการกำหนดตำแหน่งว่าตำแหน่งนั้นๆ จะมีบทบาทอะไรบ้างที่ต้องปฏิบัติและจะมีพฤติกรรมที่คาดหวังกำกับไว้ด้วยว่าละคนจะต้องปฏิบัติอย่างไร ความคาดหวังในบทบาทเป็นตัวกำหนดแนวปฏิบัติของคนแต่ละตำแหน่ง เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งแสดงบทบาทตามความคาดหวัง ความขัดแย้งก็จะไม่เกิด แต่ถ้าไม่เกิดสามารถแสดงบทบาทได้ตามที่คาดหวังความขัดแย้งก็จะเกิด

7) ความแตกต่างของสถานภาพ สถานภาพ (Status) เป็นการตำแหน่งที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นสิทธิ์และหน้าที่ของบุคคลที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ดังนั้น ทุกคนย่อมมีสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง การได้มาซึ่งสถานภาพอาจได้มาอย่างเป็นทางการ เช่น เป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้บริหาร หรืออาจได้มาอย่างเป็นทางการ เช่น มาจากอาวุโส หรือความเชี่ยวชาญความแตกต่างในระดับสถานภาพอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งได้เช่น พนักงานระดับล่างมักจะมีทัศนคติต่อผู้บริหารว่าเอาเปรียบในผลประโยชน์ต่างๆ เช่น ความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาทำงาน มีสวัสดิการที่ดีกว่าหรือผู้ใต้บังคับบัญชามักจะมีทัศนคติกับหัวหน้าว่าชอบใช้อำนาจตามตำแหน่ง(Authority) มาเป็นเครื่องมือในการที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้ง เป็นต้น

ในด้านความคิดเห็นของ ถวัลย์ วรเทพพิพัฒน์ (2525: 30-31) ได้สรุปถึงสาเหตุความขัดแย้งแบ่งออกเป็นสองประเภทใหญ่ๆ คือ การขัดแย้งกันทางความคิด (Conflict of Ideas) กับความขัดแย้งกันในด้านผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประเภทแรก การขัดแย้งกันทางความคิด โดยทั่วไปมักมีสาเหตุมาจาก

1. ทัศนคติ ค่าและความเชื่อ ที่แตกต่างกันจึงทำให้ความคิดเห็นไม่เหมือนกัน
2. ความรู้ความสามารถที่แตกต่างจึงทำให้ความคิดความอ่าน ต่างกัน
3. ประสบการณ์ที่แตกต่างกันจึงทำให้มองปัญหาต่างกัน
4. ความคาดหวังในบทบาทจากเจ้าหน้าที่หลายฝ่ายที่แตกต่างกัน

ประเภทที่สอง การขัดแย้งในด้านผลประโยชน์ ซึ่งมักจะมีสาเหตุมาจากเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความต้องการที่แตกต่าง เช่น สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการหน่วยงาน หนึ่งส่วนใหญ่ต้องการนำเงินปันผลสหกรณ์ฯ มาแบ่งกันในบรรดาสมาชิกแต่กรรมการจากบริหารสหกรณ์ฯ ต้องการนำไปซื้อรถเก่าให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อตนเองจะได้รับผลประโยชน์ตอนแทนจากผู้บังคับบัญชาในรูปของความคิดเจริญก้าวหน้าในราชการ เป็นต้น

2. ความจำกัดของทรัพยากรบางอย่างที่มาสสนองความต้องการ เช่น ในหน่วยงานหนึ่งมีโควตาสำหรับเลื่อนเงินเดือนสองชั้น 10 คน แต่คนที่อยากได้เลื่อน 2 ชั้นมี 15 คน เป็นต้น คนที่ไม่ได้หวัง และอาจทำให้เกิดขัดแย้งขึ้นได้

3. การแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน ถ้าเป็นไปในทางที่ไม่ชอบไม่ควรก็อาจเกิดปัญหาความขัดแย้งกันขึ้นได้ เช่น แข่งขันกันว่าผู้ใดบังคับบัญชาของใครจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนสองชั้นมากกว่ากันโดยไม่คำนึงถึงว่าจะได้มาด้วยวิธีใด

นอกจากนี้ อรุณ รักธรรม (2521 : 30 - 36) ได้สรุปเกี่ยวกับที่มาของความขัดแย้งว่ามีหลายประการ ดังนี้

ประการแรก ในส่วนที่เกี่ยวกับ ข้อเท็จจริง (Information หรือ Facts) นั้น อาจจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรได้ ถ้าหากแต่ละคนมีข้อมูลแตกต่างกัน หรือรู้มาคนละอย่าง มีอยู่คนละเรื่อง สำหรับกรณีเดียวกัน ซึ่งเป็นเรื่องของการข้อเท็จจริง จึงเข้าใจกันคนละด้าน ในประเทศสำคัญๆ อันเป็นสาเหตุที่ทำให้มีความเห็นต่างกันออกไป

ประการที่สอง คือ เป้าหมาย โดยเป้าหมาย คือ สิ่งที่เราต้องการให้สิ่งต่างๆ เป็นไปและการที่คนในองค์กรจะปฏิบัติงานให้สำเร็จนั้น ย่อมมีแนวความคิดในเรื่องเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรขึ้นได้ ความขัดแย้งดังกล่าวเป็นเรื่องของการแสวงหาทางเลือกของทางเดิน เลือกวิธีปฏิบัติแต่ละคนย่อมมีวิธีและประสบการณ์ของตนเอง ทั้งนี้ย่อมมีอิทธิพลมาจากแนวคิด (Approach) การศึกษาเล่าเรียน (School of thoughts) และอาจจะเป็นค่านิยม (Values) ของเขาก็ได้

ประการที่สาม ค่านิยม (Values) เรื่องค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งประการหนึ่งในการที่จะก่อเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร ค่านิยม (Values) หมายความว่า สิ่งที่มีคุณค่าแล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ค่านิยม นี้จะส่งอยู่ในตัวบุคคลในรูปของความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดตลอดไป จนกว่าเจ้าตัวจะพบค่านิยมใหม่ซึ่งตนพอใจกว่า และยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของตนเองความขัดแย้งบางครั้งมีสาเหตุมาจากความแตกต่างในเรื่องค่านิยมของมนุษย์ผลที่ตามมาก็คือ เป็นการยากที่จะตกลงกันได้ โดยเฉพาะในเป้าหมายที่กำลังทำกันอยู่ในสถานการณ์ต่างๆ

ประการที่สี่ คือ ความเชื่อ (Beliefs) ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรและเราจะสังเกตเห็นบ่อยๆ คือ ความเชื่อของคน ซึ่งมีความแตกต่างออกไป คนสองคนมาจากคนละครอบครัว (หรืออาจจะครอบครัวพี่น้องเดียวกัน) คนละภาค คนละสำนักงาน

คนละวิชาย่อมจะทำให้มีความแตกต่างกันในด้านความเชื่อ ซึ่งความเชื่อต่างๆเหล่านี้เองอาจจะก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้

ประการที่ห้า คือ ความคิดเห็นและความรู้ (Opinion & Knowledge) ของคนยังแตกต่างกันอีกด้วย คนสองคนได้รับการศึกษาอบรมมาคนละแบบ คนละสถาบันดังกล่าวมาแล้ว ย่อมมีแนวโน้มที่จะรู้ ชำซาญ และคิดแตกต่างกันออกไป ตัวอย่างในเรื่องนี้จะพบเห็นเสมอๆ ในชีวิตการเป็นครูบาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย หรือในองค์กรอื่นๆก็ตาม จริงอยู่ย่อมภาคภูมิใจในสถาบันของตนเองที่เคยศึกษาเล่าเรียนมาหรือกำลังศึกษาอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องสามัญสำนึกของมนุษย์ (Common Sense) แต่อย่างไรก็ตาม อย่างให้ถึงขั้นหลงใหล หรือดังที่ว่า จริงอยู่ ต่างฝ่ายต่างถือศักดิ์ศรีของตนด้วยกันทั้งนั้น (ว่า) ฝ่ายตนมีความสำคัญแต่อย่างหลงว่าฝ่ายตนมีความสำคัญว่าฝ่ายนั้น หรือวิชาที่ตนศึกษามากกว่าของคนนั้น คนนี้ อันนี้ดูเหมือนจะเป็นความคิดประการหนึ่งของคนทั่วไป และนักศึกษาซึ่งอาจจะทำให้เกิดเป็นจุดเริ่มต้นของความขัดแย้งในองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้

ประการที่หก คือ โครงสร้าง (Structure) ขององค์กรอาจจะเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรได้ โดยเฉพาะ โครงสร้างขององค์กรที่มีลักษณะแบบระบบราชการ (Bureaucracy) ด้วยเหตุที่ระบบนี้มีลักษณะที่ 1) การบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (Hierarchy) 2) มีกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่อมนุษย์ (System of Rule) 3) แบ่งงานตามความถนัดและความชำนาญ (Specialization) 4) งานเป็นส่วนกลางขององค์กร มิใช่เป็นเรื่องของส่วนตัวของใคร (Impersonality) 5) เหตุผลอยู่ที่กฎหมาย (Rationality) หลักการต่างๆของระบบองค์กรแบบนี้ อาจจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ ตัวอย่างเช่น ในเรื่องของการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มนุษย์จะขาดโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มของตนเองไปได้ ซึ่งย่อมฝืนธรรมชาติมนุษย์เองอย่างแน่นอน มนุษย์จะพยายามต่อสู้เพื่อต่อสู้เอาชนะ โดยเฉพาะกับบุคคลที่มีอำนาจบังคับบัญชาเขาจึงเป็นที่มาของความขัดแย้งในองค์กรได้หรือแม้แต่การแบ่งงานตามลักษณะความชำนาญ (Specialization) ก็เช่นกัน ย่อมเป็นที่มาของความขัดแย้ง เพราะเมื่อแบ่งออกไปแล้ว อาจจะทำให้แต่ละกลุ่มคนถือว่า งานของตนเท่านั้นที่มีความสำคัญส่วนงานอื่นของบุคคลอื่นนั้นไม่น่าสนใจ ไม่สำคัญอะไร สาเหตุนี้ที่อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้อีก เช่นกัน เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านั้นเป็นการมุ่งควบคุมมนุษย์จากภายนอก หรือกลุ่มนี้เบื้องบน (Top Management)

ประการที่เจ็ด คือ การเปลี่ยนแปลง (Change) เมื่อองค์กรต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าตัวบุคคล (ทัศนคติ ทักษะวิธีการทำงาน การวินิจัยสั่งการ) หรือโครงสร้าง (Structure) ย่อมมีทั้งการยอมรับและการต่อต้านจากบรรดาขององค์กรอย่างแน่นอน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงย่อมเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งของ ความขัดแย้ง

ประการที่แปด คือ พฤติกรรมส่วนบุคคล (Personal Behavior) ตัวอย่างเช่น 1) บุคลิกภาพ (Personality) 2) ความพึงพอใจในบทบาทและฐานที่ได้รับในองค์กร (Role Satisfaction and Status) 3) เป้าหมายส่วนตัว (Personal Goals) และ 4) สัมพันธภาพในสังคม องค์กร (Social interaction) เป็นต้น

จากสาเหตุความขัดแย้งดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่า สาเหตุของความขัดแย้งส่วนใหญ่เกิดจากความแตกต่างของการรับรู้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความแตกต่างของเป้าหมาย ความแตกต่างในค่านิยมความเชื่อ ความแตกต่างในสถานภาพของบุคคลและโครงสร้างขององค์กร ความคาดหวังในแต่ละบทบาท ความต้องการในทรัพยากรที่มีจำกัด รวมทั้งการแก่งแย่งชิงดีกัน

3.1.7 ผลการของความขัดแย้ง มีรายละเอียดดังนี้

อรุณ รัชธรรม (2537 : 234-236) ได้สรุปไว้ว่า ผลการของความขัดแย้งนั้นสามารถจะแบ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประการด้วยกัน คือ ผลดีและผลเสีย

ประการแรก ความขัดแย้งนั้นเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และก่อให้เกิดความก้าวหน้าได้ดังคำกล่าวที่ว่า ศัตรูคือยาคั่ง ซึ่งคำกล่าวนี้น่าตรงกับคำว่า Conflicts Make Progress ทั้งนี้ผลของความขัดแย้งมีหลายประการ เช่น 1) ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ ที่เหนือกว่า 2) เป็นการบังคับให้มนุษย์แสวงหาแนวคิดที่ใหม่และสดอยู่เสมอ 3) เป็นการบังคับให้มนุษย์สำรวจตรวจสอบความคิดเห็นของตนเองอีกครั้งหนึ่งว่าดี เลว เหมาะสม หรือไม่ในการจะเอาชนะฝ่ายตรงข้าม ซึ่งถือว่าผลที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งย่อมมีผลดีต่อองค์กร 4) จะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ และ 5) เป็นการเปิดโอกาสให้มนุษย์ตรวจสอบความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

ในเรื่องว่าความขัดแย้งก่อให้เกิดความก้าวหน้านั้น เหตุผลง่ายๆ อย่างหนึ่งก็คือ สมมุติว่าคนในหน่วยงานหรือในห้องเรียนก็ตาม ถ้าทุกคนมีความเห็นเหมือนกันหมด คือ “YES” หรือ “No” โดยไม่มีใครมีความเห็นแตกต่างทุกคนคงไม่ต้องคิดอะไรอีกแล้ว ถ้าเป็นดังนี้ไม่ใช่เพียงความคิดเห็นใหม่ๆ จะไม่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ความคิดเก่าๆ ยังจะขาดการกลั่นกรองตรวจสอบอีกด้วย ด้วยเหตุผลดังนี้เองจึงทำให้คิดว่าที่จริงความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรนั้นย่อมมีประโยชน์และอาจจะก่อให้เกิดความก้าวหน้า ซึ่งโดยปกติเมื่อทุกคนรู้ว่าองค์กรกำลังมีความขัดแย้งเป็นเวลาที่ย่างคนต่างต้องขยันทำงานปรับปรุงตนเองอย่างสุดความสามารถ การทำเช่นนั้นเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อเผชิญกับปัญหานั้นๆ อันจะทำให้ตนเองมีแนวโน้มที่อาจจะเป็นผู้แพ้ (Loser) หรือเสีย แก่อีกฝ่ายหนึ่งได้ ในบรรยากาศเช่นนี้นักบริหารที่ก้าวความขัดแย้งในองค์กร น่าจะรีบฉวยโอกาสใช้ แรงดัน (Driving Forces) ให้ถูกจุด หรือผสมผสานความขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ขององค์กรเข้าด้วยกันได้ จะเป็นการก่อให้เกิดผลผลิต (บริการ) ที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้นๆ (Impact) จะช่วยเป็นการรางวัล (Rewards) ให้แก่ทุกฝ่ายหรือบุคคลอื่นๆ ที่

เกี่ยวข้องหรือไม่ก็ตามได้ ซึ่งถึงขั้นอาจจะกล่าวได้ว่า ทุกคนมีส่วนเป็นผู้ชนะ (Winner- Winner) แทนที่ชนะเป็นผู้แพ้-ชนะ (Loser -Winner)

คนแต่ละคนอาจจะมองอย่างผิวเผินว่า ถ้าหากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การคนจะต้องหาทางเอาชนะ หรือ “แก้มือ” จะเหนือกว่า “แรงรับ” ของฝ่ายแรกเสมอ เหตุการณ์ตอนนี้อาจจะเรียกได้ว่า ทั้งสองฝ่ายได้ตกอยู่ในสภาวะ “สงคราม” ซึ่งจะต้องมีการเตรียมพร้อมและดูเหมือนว่า “ฝ่ายแพ้มาก่อน” อาจจะพร้อมกว่า ซึ่งในประเด็นนี้ ถ้าพิจารณาในแง่ของการพัฒนาองค์การ (Organization Development) แล้วถือได้ว่าทั้งสองฝ่ายเป็นผู้แพ้ คือ แพ้แก่ตนเอง หรือแพ้-แพ้ องค์การใดก็ตามถ้าบรรยายเช่นนี้เกิดขึ้นหัวหน้าผู้มีส่วนรับผิดชอบ ควรจะหันมาศึกษาสนใจเป็นพิเศษ เพราะมีสัญญาณไฟแดงให้เห็นด้วยแล้วว่า “หมื่อน้ำกำลังร้อนจัด” หรือความขัดแย้งกำลังคืบคลานเข้ามาอย่างแน่นอน

ประการที่สอง ความขัดแย้งอาจจะทำให้องค์การขาดประสิทธิภาพ (Inefficiency) และประสิทธิผล (Inefficiency) ได้ ถ้าหากหัวหน้าไม่จัดการแก้ไข หนึ่งแนวความคิดในเรื่องความขัดแย้งของบุคคลในองค์การมีอยู่หลายประการด้วยกัน ทั้งสองที่ส่อเกิดขึ้นและรวมทั้งวิธีการแก้ไข ซึ่งทั้งสองประการนี้หัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรจะทำความเข้าใจและศึกษาไว้เรื่องระดับอันสำคัญ ในการปฏิบัติงานหัวหน้าประจำวันของตนเอง ผลที่ตามมาอาจจะเป็นดังนี้

1. บางคนทนดูและร่วมทำงานด้วยไม่ได้ จำเป็นจะต้องย้ายหนีออกไปจากหน่วยงานนั้นเสีย
2. ความเป็นมิตรระหว่างบุคคลย่อมลดลงไป
3. บรรยากาศของความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) จะหมดไปและอาจจะเป็นการต่อสู้กันด้วยอารมณ์ที่ไร้เหตุผล
4. มีการต่อต้านที่อาจจะขัดกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่หากคนต้องการความสงบทำงานเป็นงานทีม (Team Building) หรือต้องการความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) มากกว่าการแข่งขัน (Competition) เพื่อดึงหน้าตั้งตาแต่จะเอาชนะอย่างเดียว

3.1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับอาชญากรรม

มุฮัมมัดรอฟีอี มูซอ (2549: 11) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับอาชญากรรมไว้ว่าความขัดแย้งให้หลายระดับและบางระดับเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างอาชญากรรม คือเมื่อขัดแย้งกันแล้วก็จะเป็อาชญากรรมโดยอธิบายได้ดังนี้

1. ความขัดแย้งในระดับตัวตน เป็นความขัดแย้งที่เกิดในภาวะจิตของบุคคลในการที่จะเลือกประกอบกับพฤติกรรมบางอย่างซึ่งขัดกับบรรทัดฐานของชุมชนหรือกฎหมาย หากบุคคลนั้นไม่คำนึงถึงศีลธรรมก็จะนำไปสู่การประกอบอาชญากรรมหรือพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายได้

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล คือความขัดแย้งในเรื่องความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลซึ่งขัดต่อบรรทัดฐานของชุมชนหรือเป็นพฤติกรรมที่ขัดแย้งกับกฎหมายส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของชุมชนที่ต้องการมีการลงโทษผู้ที่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งนอกจากส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยในสังคมแล้วยังส่งผลให้เกิดความเสียหายโดยตรงต่อผู้ที่มีความขัดแย้งด้วย เช่น การล่งละเมิดสิทธิของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ว่าสิทธิในด้านร่างกาย เช่น การทะเลาะวิวาท การทำร้ายร่างกาย การล่งละเมิดทางเพศหรือสิทธิในด้านทรัพย์สินในแง่ของการลักทรัพย์ หรือทำลายทรัพย์สิน เป็นต้น

3. ความขัดแย้งระหว่างชุมชนกับชุมชน ในลักษณะนี้อาจจะเป็นความขัดแย้งระหว่างในเรื่องของผลประโยชน์หรือค่านิยมต่างๆ ซึ่งหากไม่ได้รับการจัดการอย่างถูกวิธีก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งดังกล่าวรุนแรงจนกลายเป็นปัญหาอาชญากรรมต่อไปได้

4. ความขัดแย้งระหว่างรัฐกับชุมชน โดยรัฐเป็นผู้ปกครองในชุมชนในขณะที่ชุมชนเป็นผู้ปกครองซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินนโยบายต่างๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศและรัฐมีอำนาจในการออกกฎหมายต่างๆเพื่อให้คนในสังคมได้ปฏิบัติตาม การมองอาชญากรรมในแง่นี้ก็คือการที่รัฐออกกฎหมายหรือดำเนินตามนโยบายต่างๆที่ขัดแย้งกับความของชุมชนโดยรัฐอ้างถึงการปกป้องผลประโยชน์แห่งรัฐเช่น การออกพระราชบัญญัติป่าชุมชนมาบังคับใช้ ซึ่งในอดีตนั้นในชุมชนสามารถอยู่ร่วมกันกับป่าได้โดยไม่มี ความผิด แต่เมื่อมีการออกพระราชบัญญัติป่าชุมชนแล้วคนที่เคยอาศัยในพื้นที่ดังกล่าวไม่สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ซึ่งหากคนในชุมชนไม่ปฏิบัติตามก็มีความผิดตาม 41 กฎหมาย หรือการที่รัฐดำเนินโครงการที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตชุมชนเช่น การก่อสร้างโครงการท่อส่งก๊าซ ไทย มาเลเซีย ที่มีการต่อต้านจากคนในชุมชนโดยชุมชนมองว่าการก่อสร้างโครงการดังกล่าวส่งผลเสียต่อวิถีชีวิตของชุมชนในขณะที่รัฐอ้างว่าการดำเนินโครงการนี้จะทำให้ประเทศชาติ ได้รับผลประโยชน์และมองกลุ่มที่ต่อต้านว่าเป็นฝ่ายที่ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม มองการเคลื่อนไหวต่อต้านของชุมชนว่าเป็นการท้าทายอำนาจรัฐ เป็นต้น

5. ระดับของกฎหมาย ซึ่งอาชญากรรมในที่นี้ หมายถึง พฤติกรรมที่กฎหมายกำหนดว่าเป็นความผิดซึ่งส่งผลกระทบต่อความสงบสุขของรัฐและผู้ใดกระทำได้ต้องได้รับการลงโทษ เพราะฉะนั้นพฤติกรรมใดที่ขัดแย้งกับกฎหมายก็จะกลายเป็นพฤติกรรมอาชญากรรม

3.1.9 วงจรของความขัดแย้ง

การอธิบายวงจรหรือ วัฏจักรของความขัดแย้งนั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้ คือเมื่อบุคคลมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ขัดแย้งกันก็เกิดกระบวนการตระหนักรู้แล้วนำไปสู่ความขัดแย้งซึ่งรูปแบบของความขัดแย้งก็จะแตกต่างกันออกไป จากนั้นก็จะเกิดกระบวนการเร่งความ

ขัดแย้งให้ขยายตัวหรือกระบวนการลดความขัดแย้งให้ลดลง โดยขึ้นอยู่กับรูปแบบการสลายตัวของความขัดแย้งในที่นี้ก็คือ การจัดการกับความขัดแย้งและเกิดผลลัพธ์ที่ตามมาคือ ความขัดแย้งนั้นหรือเพิ่มเติกริของความขัดแย้งไม่ได้รับการจัดการอย่างถูกวิธีก็จะเข้าสู่วงจรความขัดแย้งอีกครั้งหนึ่ง (Kreisberg Louis, 1973: 19)

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับจัดการความขัดแย้ง

3.2.1 วิธีการจัดการความขัดแย้ง

แมรี ปาร์กเกอร์ ฟอลเลท (Mary Parker Follett, 1924 อ้างใน เอกชัย กี่สุขพันธุ์, 2538 : 167) ได้เสนอแนวความคิดในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง 3 วิธีคือ

1. การแพ้ – ชนะ (Domination) หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ชนะอีกฝ่ายหนึ่งเป็นการใช้อำนาจในการแก้ปัญหาความขัดแย้งซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดในการแก้ปัญหาแต่ก็อาจจะเกิดปัญหาขึ้นมาได้อีกในอนาคต

2. การประนีประนอม (Compromise) หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยที่ต่างฝ่ายต่างได้เพียงบางส่วนที่ต้องการเท่านั้น ไม่มีฝ่ายใดได้ทั้งหมด การประนีประนอม เป็นการวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด

3. การประสานประโยชน์ (Integrated Solution) หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เน้นความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุดเป็นการแก้ปัญหาที่ไม่มีการแพ้ - ชนะ หรือไม่ต้องเสียบางส่วนแต่จะได้ความต้องการของทั้งสองฝ่าย

จอห์นสัน แอนด์ จอห์นสัน (Johnson and Johnson , 1982 อ้างใน เอกชัย กี่สุขพันธุ์ 2538 : 167-168) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งเป็น 5 แบบ (Five Styles of Managing Conflicts) ได้แทนด้วยสัตว์ 5 ชนิด ดังนี้

1. Forcing แทนด้วย ฉลาม (ชอบใช้กำลัง) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยเน้นใช้อำนาจตามตำแหน่ง (Authority) คำนึงถึงเป้าหมายงานหรือความต้องการของตนมากกว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

2. Withdrawing แทนด้วย เต่า (หดหัว) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยการหลีกเลี่ยงไม่เผชิญกับคู่กรณี และจะไม่ตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ปัญหา เป้าหมายของงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ

3. Smoothing แทนด้วย หมี (ความน่ารัก) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยเน้นความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากกว่าเป้าหมายของงานไม่ว่าจะเกิดปัญหาอะไรขึ้นกับการใช้อยู่อย่างสันติสุขเหมือนครอบครัวเดียวกัน

4. Confronting แทนด้วย นกฮูก (สุขุม) เป็นการแก้ปัญหาคความขัดแย้งโดยการเผชิญกับปัญหามีความรอบคอบในการแก้ปัญหาถึงแม้จะเสียเวลามากกว่าวิธีอื่นๆ ก็ตาม การเผชิญกับปัญหานี้จะพยายามหาวิธีการที่สนองความต้องการของผู้ร่วมงานได้ตามเป้าหมายมากที่สุด

5. Compromising แทนด้วย สุนัขจิ้งจอก (แก้ปัญหาเฉพาะหน้า) เป็นการแก้ปัญหาคความขัดแย้งโดยเน้นทางสายกลาง คือเป็นไปตามเป้าหมายของงานบ้างและได้ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานบ้าง วิธีการนี้มักจะใช้กับปัญหาคความขัดแย้งกรณีการเรียกร้องในเรื่องต่างๆ

วิธีที่ 1 เพิกเฉย คือ ทำให้เป็นไม่รู้ไม่ชี้ ว่ามีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น คือ ไม่ยอมหยิบยกปัญหานั้นมาพิจารณา ปล่องให้ปัญหาสลายตัวไปเองตามธรรมชาติ อาศัยความใจเย็นอดทน และรอคอย จนภาวการณ์เช่นนั้นจะผ่านพ้นไป ถ้าเป็นการปฏิบัติงานตามวาระก็คอยจนตนจะพ้นจากตำแหน่งนั้นไป ทิ้งปัญหาไว้ให้คนอื่นมาทำ ตัวผู้บริหารสบายไม่ต้องยุ่งยากอะไร แต่ก็ เป็นผลเสียหายแก่องค์กรเป็นอย่างมาก เพราะความขัดแย้งมิได้หมดไปจะคงคุกคามอยู่และจะรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นเรื่องใหญ่โตเกินแก้ในที่สุด หัวหน้างานเลือกใช้วิธีนี้มักจะเป็นพวกหนึ่งงานหรือเผด็จการ

วิธีที่ 2 การหลีกเลี่ยง เมื่อรู้สาเหตุที่หาทางเลี่ยงมิให้เกิดความขัดแย้ง หรือ จะมีขึ้นทำให้มีน้อย มิได้แก้ปัญหาแต่เป็นทางออกเพียงชั่วคราว การจัดการกับความขัดแย้งด้วยวิธีนี้เมื่อการขายผ้าเอาหน้ารอด คือ ขอบไปที ข้างหน้าจะเป็นอย่างไรค่อยว่ากันใหม่ วิธีนี้จริงอยู่อาจบรรเทาความขัดแย้งได้ แต่จะต้องเกิดปัญหาขึ้นใหม่ ให้แก้ต่อไปอีกไม่รู้จบปัญหาที่จะมาข้างหน้าอาจยากจนแก้ไม่ได้ หรือ มีหลายปัญหาซ้อนกันมากขึ้น ซึ่งจะเป็นจุดจบขององค์กรหรือนักบริหารนั่นเอง นักบริหารผู้ใช้วิธีนี้ได้แก่ ผู้ทำงานตามคำสั่งแต่อย่างเดียว

วิธีที่ 3 การประนีประนอม การไกล่เกลี่ยโดยใช้อनुญาโตตุลาการเป็นการต่อรองกันว่าฝ่ายใดจะพอใจแก่ไหน เมื่อผู้ตัดสินเห็นว่าเป็นการพอควรก็ขอร้องให้ทั้งสองฝ่ายยอมกันเป็นการบรรเทาความรุนแรงของการขัดแย้งลงได้ แต่มิใช่ทำให้มูลเหตุของความขัดแย้งหมดไปความไม่พอใจยังมีอยู่ แต่ด้วยความเคารพเชื่อฟังผู้ประนีประนอมจึงจำยอมนักบริหาร ผู้ใช้วิธีนี้ได้แก่ นักบุญ

วิธีที่ 4 การใช้อำนาจวินิจฉัย คือ ใช้ความเหนือกว่าด้วยตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพลที่ตนมีอยู่เป็นพลังสนับสนุนให้คู่กรณียอมตกลง เพราะความเกรงกลัว การจัดการกับความขัดแย้งด้วยวิธีนี้เป็นการเด็ดทำให้เกิดความสงบโดยเร็วแต่ต้องรักษาผลอยู่ยาวนานและก็อาจป่วยไข้มีโรคแทรกได้อีกหลายโรค คือมีความขัดแย้งในเรื่องอื่นๆต่อไปอีก และเมื่อถึงจุดหนึ่งย่อมมีการต่อสู้ด้านนักบริหาร ผู้ใช้วิธีนี้ได้แก่ผู้นำเผด็จการ

วิธีที่ 5 การใช้เสียงข้างมาก วิธีใช้เสียงข้างมากตัดสินปัญหาข้อแย้งนับว่าอาศัยหลักประชาธิปไตยเพราะเมื่อคนข้างมากเห็นด้วยย่อมถูกใจคนส่วนใหญ่และได้รับการสนับสนุนนับว่าผลดีในการแก้ปัญหามากขึ้นแต่คนข้างน้อยจะต้องเป็นผู้แพ้ ความไม่พอใจย่อมเกิดขึ้นการบริหารเรื่ององค์การเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ตัวจักรทุกตัวต้องทำงานสัมพันธ์กัน คืออยู่บนรากฐานแห่งความเข้าใจด้วยเหตุผลมิได้อยู่ที่การแพ้ ชนะหรือใช้อำนาจคนส่วนใหญ่บังคับส่วนน้อยจำยอม โดยปราศจากเหตุผลการเผด็จการด้วยกลุ่มชนอาจเกิดขึ้นได้ แต่จะอยู่ได้ไม่นาน

วิธีที่ 6 การเผชิญหน้า วิธีแก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้วยการที่ทุกฝ่ายเผชิญหน้ากันหรือหันหน้าเข้ากันร่วมปรึกษาหารือกัน อภิปรายปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อให้ประชุมได้ฟังเหตุผลทราบบottomตลอดจนแนวความคิดของแต่ละฝ่ายว่ามีอย่างไร แต่ละคนมีวิธีปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแต่ละวิธีนั้นมีอะไร เป็นการเปิดโอกาส ให้กลุ่มได้ให้ความคิดเห็นของตนด้วยความสุจริตใจเป็นการใช้ความร่วมมือกันในการวินิจฉัยปัญหาข้อขัดแย้งวิธีนี้ต้องใช้เวลามากแต่จะได้ผลคุ้มค่าและเป็นแบบที่นักบริหารยอมรับกันมีว่าประสิทธิผลมากกว่าวิธีอื่น หัวหน้างานที่ใช้วิธีนี้เป็นนักพัฒนาและนักบริหาร ดังนั้น จากแนวความคิดความขัดแย้งตามที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการความขัดแย้งในองค์การระดับชุมชน หมายถึง การทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ คนทรัพยากร การจัดการองค์การ และการวางแผน ซึ่งวิธีการจัดการความขัดแย้งที่หลาย เช่นการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง การเผชิญหน้าหรือหลักประชาธิปไตย เป็นต้น โดยไม่มุ่งเน้นให้ทุกคนในองค์การชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความขัดแย้งให้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลดีต่อการความขัดแย้งในองค์การได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พิทักษ์ แจ่มประดิษฐ์ (2548 : 60) กล่าวถึงการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งเป็นหน้าที่ของผู้นำ ถ้าพิจารณาจากสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาคความขัดแย้ง ผู้นำมีส่วนที่จะสร้างเงื่อนไขหรือ 44 กำหนดบทบาทระหว่างบุคคลได้ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนในการลดปัญหาคความขัดแย้งหรือจัดความขัดแย้งให้หมดไป ฉะนั้น การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งจึงไม่มีกฎเกณฑ์หรือทฤษฎีอะไรที่แน่นอน แต่จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม เวลา เป้าหมาย บทบาทหน้าที่ และแบบของผู้นำ ผู้นำที่ฉลาด มีประสบการณ์ มีความยุติธรรม มีความสามารถสูงใจคน มีขีดความสามารถในการตัดสินใจสูง ซื่อสัตย์สุจริต หนักแน่น ไม่หุนเหว สามารถวิเคราะห์เหตุและผลได้ดี รู้จักใช้อำนาจที่เหมาะสม ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ตลอดจนสามารถกำหนดบทบาทและแบบของผู้นำให้เหมาะสมก็จะสามารถแก้ไขปัญหาคให้ลดระดับลง หรือจัดความขัดแย้งให้หมดไปได้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546 : 41) กล่าวถึงทฤษฎีความขัดแย้งว่า เป็นทฤษฎีที่เกิดจากการสนองความต้องการผลประโยชน์และรักษาผลประโยชน์ของผู้มีอำนาจ ทฤษฎี ความขัดแย้งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีความรุนแรง ไม่ค่อยเป็นค่อยไป สธนยา พลศรี (2547: 198-204) กล่าวถึง ทฤษฎีความขัดแย้งว่า นักพัฒนาชุมชนนำมาใช้ในงานพัฒนาชุมชน และคิดว่าความขัดแย้งในชุมชนเป็นเรื่องธรรมดาที่จะทำให้นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ดีกว่า การให้สมาชิกในชุมชนทุกคนได้มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยการหาข้อยุติ โดยไม่ทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนานจนไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ เพราะจะทำให้ความขัดแย้งกลายเป็นความรุนแรงขึ้นในสังคมสันธยา พลศรี ยังกล่าวต่ออีกว่า นักทฤษฎีชื่อว่า Socratic กล่าวถึงทฤษฎีความขัดแย้งว่าเป็นเรื่องของความขัดแย้งในทางความรู้และความคิดเห็นของบุคคลสองฝ่าย คือ มีทั้งผู้ถามและผู้ตอบ และกล่าวถึงทฤษฎีของ Karl Mark ว่าเป็นความขัดแย้งของมนุษย์ในสังคมที่มีปัญหาเกี่ยวกับการครอบครองการใช้ประโยชน์และการแบ่งปันทรัพย์สิน จึงจำเป็นต้องมีวิธีการแก้ไขปัญหาโดยวิธีตั้งข้อเสนอ ข้อเสนอแย้ง และข้อเสนอประสาน ตลอดจนยังมี Lookwick Ferbuck, Josh simmbell และ Ruwick Kozar นักทฤษฎีที่สนับสนุนทฤษฎีความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งเกิดจากภาวะขัดแย้งทางวัตถุประสงค์ระหว่างมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความเห็นแก่ตัวพยายามครอบครองวัตถุโดยที่ไม่มีสิทธิครอบครองวัตถุนั้น และกล่าวว่าความขัดแย้งเกิดจาก กลุ่มชนในสังคมต้องการล้มล้างระบบสังคมเดิม เพื่อให้ระบบสังคมมีความมั่นคงยิ่งขึ้น เมื่อทำให้กลุ่มชนในสังคมเข้าใจความต้องการของกันและกันแล้ว ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นก็จะกลายเป็นผลดีต่อสังคม หากความขัดแย้งไม่รุนแรงและไม่เกิดขึ้นบ่อยก็จะเป็นสิ่งที่ดี มีผลให้คนปรับตัวเข้าหากัน ส่วนใหญ่ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างกลุ่มที่มีอำนาจเหนือกว่า

3.3 ข้อดีของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งในบางครั้งนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เช่น นายกับผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันแก้ปัญหา เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาได้รับอุทธรณ์ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานอันไม่เหมาะสมความขัดแย้งที่ไม่รุนแรงถ้าให้เหมาะสมสามารถจะเป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานขององค์กรได้ผลดีของความขัดแย้งอาจมีได้ดังต่อไปนี้

1. อาจเกิดความสามารถและให้ไหวพริบของบุคคล บุคคลมักจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งมากกว่าการปฏิบัติหน้าที่ในภาวะปกติ เช่น เมื่อหน่วยงานของตนมีความขัดแย้งกับฝ่ายบริหารว่าจะยุบหน่วยงานหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมักมีความสามารถในการหาเหตุผลการอธิบายผลงานที่ได้รับกระทำไปให้แก่ผู้บริหารทราบ เช่น เมื่อแผนชุมชนสัมพันธของหน่วยงานได้รับคำสั่งจากฝ่ายบริหารให้ลดลงจำนวนคนลงฝ่ายนี้จะเสนอแนวความคิดแก่ฝ่ายบริหารในการนำกำลังคนที่มืออยู่ไปทำงานด้านการณรงค์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2. ช่วยบำบัดความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคล ความต้องการทางจิตวิทยาที่สามารถใช้ความขัดแย้งเข้าช่วยได้แก่ความต้องการแสดงออกซึ่งความก้าวร้าวรุกรานและได้รับการกระตุ้นจากภาวะแวดล้อมแทนที่จะได้ตอบโดยการใช้กำลังกับผู้อื่น บุคคลผู้มีความก้าวร้าวรุกรานอาจมีความพึงพอใจในการโต้แย้งในเรื่องกระบวนการทำงาน

3. ก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เช่นเมื่อการเรียกร้องที่จะให้ โอกาสแก่สตรีในการเป็นผู้บริหารความขัดแย้งริเริ่มเกิดขึ้น ผลคือ มีการให้โอกาสแก่กลุ่มสตรีในการเข้าไปทำงานหลักๆ ของกิจการความขัดแย้งแต่เดิมจะค่อยๆ ลดลง

4. เกิดการเรียนรู้วิธีการแก้ไขและป้องกันความขัดแย้งขององค์กร เช่นเมื่อผู้บริหารมีความขัดแย้งกับพนักงานอาจมีวิธีการสนทนาลงถึงปัญหาอย่างไม่เป็นทางการฝ่ายจัดการจะเรียนรู้ถึงปัญหาก่อนที่จะก่อตัวขึ้นมาเป็นเรื่องใหญ่กว่านี้

5. ช่วยสร้างความตื่นตัวให้เกิดแก่ปฏิบัติงานจำนวนมากที่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อความจำเจในการทำงาน การมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความมีชีวิตชีวา มีการสนทนาโจษจันกันเรื่องการขัดแย้ง

6. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งปัญหาในองค์กรตัวอย่างเมื่อฝ่ายควบคุมคุณภาพและฝ่ายผลิตมีความขัดแย้งเกิดขึ้นอาจจะพบว่าฝ่ายผลิตมีความบกพร่องในการสายการผลิตหรือการควบคุมคุณภาพเข้มงวดเกินไปสองคนอาจสิ้นสุดลงด้วยการเลิกแล้วต่อกัน และกลายเป็นมิตรที่ดีซึ่งกันและกันหน่วยงานสองหน่วยงานจึงมีความขัดแย้งกันเมื่อปรับความเข้าใจกันอาจกลายเป็นหน่วยงานที่ประสานงานกันเป็นอย่างดีก็เป็นได้

3.4 ผลเสียของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งมีผลเสียและเป็นอันตรายทั้งแก่บุคคลและองค์กรผลเสียของความขัดแย้งที่สำคัญอาจจะแบ่งได้ 5 ประการ คือ

1. ทำให้บุคคลเห็นแก่ประโยชน์ของตนเองมากกว่าผลได้ขององค์กรเป็นส่วนร่วม พนักงานหรือหน่วยงานอาจการจ้างเงินเดือนเพิ่มขึ้นโดยไม่คำนึงถึงองค์กรหรือลูกค้า เมื่อไม่ได้รับในสิ่งที่ต้องการพนักงานจะเกิดความขัดแย้งและปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เต็มใจทำให้ผลได้ขององค์กรลดลง

2. อาจเป็นผลเสียต่ออารมณ์ สุขภาพ ร่างกาย และสุขภาพจิตของผู้เกี่ยวข้องบุคคลเป็นจำนวนมากมีอาการของโรคทางใจ (Psychosomatic Disorder) เนื่องจากผลของการโต้แย้งที่เกิดขึ้นเป็นเวลานาน

3. เสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายและเกิดความสับสนวุ่นวาย การเกิดการขัดแย้งทำให้บุคคลทำงานช้าลง เสียแรงงานไปในเรื่องที่ไม่เป็นเรื่อง

4. เกิดผลเสียด้านอารมณ์และการเงิน ความขัดแย้งที่ทำให้เกิดการทำลายจะทำให้ จิกการต้องเสียค่าใช้จ่าย สิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกัน คือ ฝ่ายพนักงานอาจจะมีความรู้สึกไม่เชื่อใจ พนักงานเมื่อเกิดทำลายสิ่งของแม่เพียงจากพนักงานเพียงไม่กี่คน

5. มีการบิดเบือนความจริง บุคคลอาจบิดเบือนข้อเท็จจริงในการนำเสนอเพื่อจะ ได้เป็นฝ่ายได้เปรียบในสถานการณ์นั้นๆ เช่น ในกรณีที่ฝ่ายผลิตเกิดความขัดแย้งกับฝ่ายคุณภาพ ฝ่ายควบคุมคุณภาพอาจพยายามหาแนวร่วมโดยให้บรรดามิตรสหายกล่าวหาเกี่ยวกับทางบริษัทว่าสินค้า ที่ผลิตออกมามีภาพไม่ดี

จากแนวคิดทฤษฎี สรุปได้ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อมีสังคมก็มีความขัดแย้ง เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการแตกต่างกัน การที่มนุษย์ไม่สามารถจะบรรลุความต้องการของตนเป็นสาเหตุสำคัญที่จะไปสู่ความขัดแย้ง ผู้นำมีส่วนที่จะสร้างเงื่อนไข หรือช่วยป้องกันหรือลดความขัดแย้ง การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจึงไม่มีกฎเกณฑ์หรือทฤษฎีอะไรแน่นอน แต่จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สถานะแวดล้อม เวลา เป้าหมาย บทบาท หน้าที่ และแบบของผู้นำ

4. ความเป็นมาของจังหวัดปัตตานีและความขัดแย้งในจังหวัดปัตตานี

4.1 ข้อมูลทั่วไป

จังหวัดปัตตานี มีพื้นที่ประมาณ 2,052.356 ตารางกิโลเมตร เป็นหนึ่งในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งอยู่ริมฝั่งทะเลตะวันออกของภาคใต้สุดติดกับทะเลจีนใต้ หรืออ่าวไทย อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ โดยทางรถยนต์ประมาณ 1,055 กิโลเมตร หรือ 1,025 กิโลเมตรโดยทางรถไฟ (สถานี โลกโพธิ์)

ปัตตานี เป็นหนึ่งในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งอยู่ริมฝั่งทะเลตะวันออกของภาคใต้สุดติดกับทะเลจีนใต้ หรืออ่าวไทย และเป็นจังหวัดที่มีขนาดเล็กเป็นอันดับ 2 ของภาคใต้ รองลงมาจากจังหวัดภูเก็ต พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก ภูเขาที่สำคัญได้แก่ ภูเขาทรายขาว ซึ่งอยู่ในเทือกเขาสันกาลาคีรี มีแม่น้ำที่สำคัญ 2 สาย คือ แม่น้ำตานี และแม่น้ำสายบุรี ภูมิอากาศอบอุ่นตลอดปี อุณหภูมิเฉลี่ย 27.5 องศา ฝนตกชุกในระหว่างเดือนธันวาคม-มกราคม ฝนตกเฉลี่ย 1,750.9 มิลลิเมตร/ปี (เฉลี่ยในรอบ 30 ปี) ฤดูกาลมี 2 ฤดู คือ ฤดูร้อน (เดือนกุมภาพันธ์-กรกฎาคม) ฤดูฝน (ธันวาคม-มกราคม) ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม มีอาชีพหลักคือ การทำนา นอกจากนี้ประชาชนที่อาศัยอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัด เช่น อำเภอเมือง อำเภอ ปะนาเร และอำเภอสายบุรี ยังประกอบอาชีพประมง ซึ่งส่งผลให้เกิดผลผลิตในภาคอุตสาหกรรม ต่อเนื่องอย่างมากมาย

ในอดีตจังหวัดปัตตานีเป็นจังหวัดที่มีความเจริญรุ่งเรืองมาก เป็นเมืองเก่าแก่ที่ยิ่งใหญ่เคยมีฐานะเป็นเมืองหลวงของอาณาจักรลังกาสุกะ ซึ่งเป็นรัฐอิสระของชาวไทยพุทธในพุทธศตวรรษที่ 7 มีอาณาเขตรอบคลุมพื้นที่จังหวัดสงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส กลันตัน และตรังگانู ในมาเลเซียปัจจุบัน ยังมีซากเมืองเก่าของปัตตานีในยุคนั้นปรากฏให้เห็นที่อำเภอยะรังในปัจจุบัน และจากการที่มีพื้นที่เป็นป่าเขา และมีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเลเป็นระยะทางยาวประมาณ 176 กิโลเมตร จึงเป็นเมืองท่าที่สำคัญและเป็นศูนย์กลางการปกครอง การค้า และวัฒนธรรม มีทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวหลายด้าน ทั้งด้านธรรมชาติ โบราณสถานทางประวัติศาสตร์และด้านประเพณีวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย

หน่วยการปกครอง

การปกครองแบ่งออกเป็น 12 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปัตตานี อำเภอโคกโพธิ์ อำเภอหนองจิก อำเภอปะนาเระ อำเภอมายอ อำเภอทุ่งยางแดง อำเภอสาขบุรี อำเภอไม้แก่น อำเภอชะอรั้ง อำเภอชะอรั้ง อำเภอแม่ลาน อำเภอกะป้อ



ภาพที่ 2.1 แสดงแผนที่จังหวัดปัตตานี

ที่มา: (<http://www.oceansmile.com/S/Pattani/Pattani1.html> สืบค้น 5 ตุลาคม 2555)

4.2 การปกครอง (<http://blog.eduzones.com/tambralinga/17643>)

4.2.1 ดินแดนปัตตานีหลังยุคลังกาสูกะ

ภายหลังจากสิ้นยุค ลังกาสูกะ อันรุ่งเรืองในพุทธศตวรรษที่ 18 เมืองท่าแห่งใหม่ได้เกิดขึ้นที่ปัตตานีมีพ่อค้าชาว เปอร์เซีย อาหรับ ญี่ปุ่น จีน และชาวยุโรป เช่น โปรตุเกส ฮอลันดา อังกฤษ สเปน ฯลฯ เข้ามาทำการค้าขายเป็นจำนวนมาก มีท่าเรือน้ำลึกสำหรับขนถ่ายสินค้าไปยังต่างประเทศ พ่อค้าชาวอาหรับเรียกชื่อเมืองปัตตานีเป็นภาษาอาหรับว่า ฟาฏอนี (Fatani)

แต่เดิมชาวปัตตานีนับถือศาสนาพุทธนิกายมหายาน ต่อมาศาสนาอิสลามเข้ามายังบริเวณปัตตานีในราวพุทธศตวรรษที่ 15 ประวัติศาสตร์ของรัฐกลันตันระบุว่าในราว พ.ศ. 1893 (ค.ศ. 1150) มีคนมุสลิมจากปัตตานีคนหนึ่งไปเผยแพร่อิสลามในเมืองนั้น ซึ่งแสดงว่าศาสนาอิสลามได้เข้ามาทางปัตตานีก่อนจะสร้างเมืองมะละกาถึง 200 ปี นักประวัติศาสตร์ชื่อ d'Eredia เขียนไว้ว่า ศาสนาอิสลามเข้ามายังปัตตานีและปะหังก่อน แล้วจึงเข้าไปสู่มะละกา หลังจากที่ พ่อค้าชาวอาหรับเป็นผู้นำอิสลามเข้ามาเผยแพร่ในปัตตานีประมาณ 300 ปีแล้ว เจ้าเมืองปัตตานีจึงเข้ารับนับถือศาสนา อิสลาม P.W.F Wertheim ใน Book van Bonang ได้เขียนไว้ว่า "เจ้าเมืองปัตตานีไม่เชื่อในศาสนาอิสลาม แต่พ่อค้าปัตตานีเป็นมุสลิม" เมื่อชาวเมืองในแถบนั้นได้เข้ามายอมรับในศาสนาอิสลาม สถาปัตยกรรมและสิ่งสักการะในศาสนาอื่นที่ไม่ใช่อิสลามก็ถูกปล่อยปละละเลย ถูกยุคล่มและกาลเวลากัดกร่อนไป เจ้าเมืองปัตตานีเปลี่ยนจากนับถือพุทธไปนับถืออิสลาม

ปัตตานี เป็นส่วนหนึ่งของราชอาณาจักรสยาม มาตั้งแต่ กรุงสุโขทัย ในรูปของพระนคร เนื่องจากได้นครศรีธรรมราช เป็นประเทศราช ปัตตานี ซึ่งเป็นประเทศราช ของนครศรีธรรมราช จนตกอยู่ในอิทธิพลของสุโขทัยด้วย โดยมีนโยบายให้นครศรีธรรมราช คอยควบคุม ดูแลนโยบายการเมืองของปัตตานีอยู่อย่างหลวมๆ เพื่อมิให้เจ้าผู้ครองนครเอาใจออกห่าง เอนเอียงไปข้างประเทศอื่นที่จะนำภัยมาสู่ความมั่นคงของราชอาณาจักร ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของ โทมัสปีเรส์ชาวโปรตุเกสว่า "ผู้เป็นใหญ่ (ในการบังคับบัญชาราชอาณาจักร) รองลงมา (จากพระเจ้าแผ่นดิน) คืออุปราชแห่งเมืองนครเรียกกัน ว่า "พ่ออยู่หัว" (Poyobyu) เขาเป็นผู้ว่าราชการจาก ปาหังด้วย "หน้าที่ของประเทศราชที่มีต่อ ราชธานีก็คือการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำสงครามกับอริราชศัตรูที่มารุกรานและส่งเครื่องราชบรรณาการ ดอกไม้ทอง เงิน ถวายแก่พระมหากษัตริย์เป็นการถวายความจงรักภักดี 3 ปีต่อครั้ง ส่วนอำนาจการปกครองภายในเมือง นั้นๆ เจ้าผู้ครองนครมีอิสระที่จะดำเนินการใดๆ ได้ภายใต้ตัวบทกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละท้องถิ่น แต่ไม่มีสิทธิอำนาจในการทำสนธิ สัญญาใดๆ กับต่างประเทศก่อนจะได้รับความเห็นชอบจากราชธานี เมืองปัตตานีได้รวมเข้าเป็นหนึ่งในอาณาจักรอยุธยาเพราะอาณาจักรตามพรลิงค์(นครศรีธรรมราช) ได้เข้าร่วมกับอาณาจักรอยุธยา มีการส่งบุหนงมาศหรือดอกไม้เงินดอกไม้

ทองเข้ามาเป็นเครื่องบรรณาการ 3 ปีต่อครั้ง แต่เมื่อใดที่กรุงศรีอยุธยาอ่อนแอ ก็มักจะเกิดการแข็งเมืองอยู่เป็นประจำ มีการก่อกบฏขึ้นในพ.ศ. 2106 สมัยสมเด็จพระมหาจักรพรรดิ และระหว่างปี พ.ศ. 2173 – 2178

4.2.2 ปัตตานีสันตย์ต้นกรุงรัตนโกสินทร์

ในปี พ.ศ. 2310 เมื่อตอนที่กรุงศรีอยุธยาแตกนั้น ปัตตานีได้ตั้งตัวเป็นอิสระ เช่นเดียวกับชุมนุมเจ้านครศรีธรรมราช ต่อมาในปี พ.ศ. 2328 สมัยรัชกาลที่ 1 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ สมเด็จพระราชบรมมหาสุรสิงหนาท พระยาขลาโหมราชเสนา และพระยาราชบังสัน ได้ยกทัพสยาม รวบรวม 20,000 คนทั้งทางบกและทางทะเล ซึ่งใช้เรือใบสำเภามีพลแจว รุกเข้าไปยังเมืองตานี กลับคืน ตรึงกานู เกดาคี (เกดะห์หรือไทรบุรี) และปิ่นัง (เกาะหมาก) ทำให้ปัตตานีเข้าอยู่ในอาณาจักรสยามอีกครั้ง สุลต่านมะหะหมัดหนีไปเมืองรามันห์และสิ้นพระชนม์ในสนามรบ วังเจ้าเมืองและ มัสยิดกรือแซะอันศักดิ์สิทธิ์ถูกเพลิงไหม้ ต่อจากนั้นกองทัพสยามได้นำชาวปัตตานีและชาวมลายูทางใต้จำนวนนับแสนคนมาอยู่รอบกรุงเทพ คนมลายูพวกนี้ได้เป็นกำลังสำคัญในการขุดคลองแสนแสบเพื่อเป็นเส้นทางลำเลียงทหารไปยังกัมพูชา เมื่อขุดคลองเสร็จก็ตั้งบ้านเรือนทำนา เลี้ยงแพะวัวควาย และขายข้าวหมกไก่ โรตีสี มะตะบะ อยู่ในบริเวณสองฟากคลองแถบหนองจอกมีนบุรี และ แปรริ้ว จนถึงปัจจุบัน สมเด็จพระราชวังบรมมหาสุรสิงหนาททรงตั้ง ตนกู ลับมิเคิน (ตนกูละมิเคิน หรือ ตนกู เกาะมะรุคเคิน) ซึ่งเป็นเชื้อสายของเจ้าเมืองปัตตานีเก่าเป็นรายาหรือเจ้าเมืองปัตตานีคนใหม่ แต่ให้อยู่ภายใต้การดูแลของเจ้าเมืองสงขลา ส่วนพระยาไทร พระยาปลัด และ พระยาตรึงกานู นั้นขอร่วมเป็นข้าณฑสีมาต่อกรุงเทพฯ โดยดี ปิ่นใหญ่ที่กองทัพไทยนำลงเรือสำเภามาจากปัตตานีในสมัยนั้น มีสองกระบอกด้วยกันคือกระบอกที่มีชื่อว่า "ศรีปัตตานี" กับ "กับศรีนามารา" ปิ่นใหญ่ที่ ชื่อ"ศรีนามารา" ได้ตกลงไปในน้ำทะเลที่ท่าเรือหน้าเมืองปัตตานีระหว่างการขนส่งขึ้นเรือ ส่วนปิ่นใหญ่ "ศรีปัตตานี" ยาว 3 วา 1 สอก 1 คืบ 2 นิ้ว กิ่งกระสุน 11 นิ้ว หล่อด้วยสำริดนั้น ได้จารึกนามลงไว้ที่กระบอกปืนว่า “พระยาตานี” โดยตกแต่ง ลวดลายท้ายสังข์ขัดสีใหม่ ปัจจุบันตั้งอยู่ที่หน้ากระทรวงกลาโหม กรุงเทพฯ

พ.ศ. 2388 สมัยรัชกาลที่ 3 ศูนย์กลางการปกครองของเมืองปัตตานี ได้ย้ายมาอยู่ที่ชะบังกอ สถานที่สำคัญในสมัยนั้น ได้แก่ ชะบังกอ มัสยิดรายา สุสานโต๊ะอาเยะฮาน ถนนหน้าวัง แหล่งผลิตเครื่องทองเหลือง ฯลฯ ตลาดการค้าของเมืองปัตตานี เก่า อยู่ที่หัวตลาดบริเวณอาเนาะรู (ต้นกล้าสน) และถนนปัตตานีภิรมย์ เป็นย่านชาวจีนหรือไชน่าทาวน์ในสมัยนั้น สถานที่ที่สำคัญของชาวจีน คือ ศาลเจ้าเล่งจูเกียง บ้านทรงเงินของหลวงสำเร็จกิจการจางวาง บ้านพระจีนคณานุรักษ์และบ้านหลวงสุนทรสิทธิโลหะ ฯลฯ ตั้งพระยาไทรบุรี สมัยรัชกาลที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2398 พระยาไทรบุรี ตวนกู แดอี รายาแห่งเกดะห์ ซึ่งเป็นโอรสของ รามะระฮุม อคิตรายา

แห่งเคอะห์ ได้ทำหนังสือกราบทูลพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวว่าท่านได้ล้มเจ็บด้วยโรคเรื้อรัง จึงขอให้บุตรชายคนโต คือ ตวนกู อาห์มัด เป็นรายาแห่งเคอะห์แทนซึ่งได้ทรงอนุญาตตามคำขอ และพระราชทานบรรดาศักดิ์ให้ตวนกู อาห์มัดเป็นพระยา ฤทธิสงครามภักดี ศรีสุธรรมมหาราชามุนีนวรวงศา พระยาไทรบุรี และทรงตั้งน้องชาย ตวนกูคิว เป็น พระเคไค สวรินทร์ รองผู้ว่าการรัฐเคอะห์

4.2.3 ชายแดนใต้ สมัยรัชกาลที่ 4

ด้วยลักษณะรูปแบบการปกครองที่หละหลวมและการคมนาคมที่ห่างไกลจากศูนย์กลางการปกครองบริเวณชายแดนภาคใต้จึงยากแก่การควบคุมจากเมืองหลวงอีกทั้งผู้คนก็มีความแตกต่างกันในทางวัฒนธรรมด้านภาษาศาสนาขนบธรรมเนียมประเพณีดังนั้นเมื่อใดที่สถานการณ์เปิดโอกาสบรรดาคนแดนเหล่านี้ก็จะหาทางแยกตัวออกเป็นอิสระหรือไม่ก็หันเห ไปอยู่ในความปกครองของผู้ที่เข้มแข็งกว่า เช่นขณะที่พระเจ้าปราสาททองทรงขึ้นครองราชย์นั้น เมืองนครศรีธรรมราช สงขลา และปัตตานี ก็พากันแข็งเมือง ดังนั้นพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ จึงทรงเล็งเห็นว่าหากปล่อยให้มีการปกครอง (แบบกินเมือง) โดยเจ้าเมืองมีอิสระอย่างเดิมจะเป็นเหตุให้พวกอังกฤษหยิบฉวยโอกาสนำไปเป็นข้ออ้างถึงความไร้สมรรถภาพทางการปกครองของไทย แล้วนำดินแดนไปอยู่ภายใต้การปกครองของอังกฤษ ทั้งนี้เพราะมีชาวเมืองรามันห์ เมืองยะหริ่ง เมืองระแงะ ได้ร้องเรียนกล่าวโทษเจ้าเมืองว่าใช้อำนาจโดยไม่ชอบธรรม กดขี่ข่มเหงราษฎรอยู่เสมอ จึงทรงคิดแผนปฏิรูปการปกครองนำมาใช้ปกครองบริเวณ 7 หัวเมืองขึ้นใหม่ ในปี พ.ศ. 2439 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

พ.ศ. 2445 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงแต่งตั้งให้พระณรงค์วังษา เป็นเจ้าเมืองรามันห์ ซึ่งมีเรื่องวุ่นวายหนักกว่าเมืองอื่น และเป็นเมืองต่อแขวงที่อาจเกิดความได้เป็นนิตย และทรงยกเงินค่าทางข้าวน้ำมันดินให้สำหรับทำบ้าน ทรงตั้งขุนรองมนตรีเป็นขุนราชมนตรี หะยิมะดงเป็นหมื่นศรีปะกูดา มีการจัดตั้งอำเภอแม่หวาดในเมืองรามันห์ขึ้นใหม่ ต่อมาเจ้าเมืองต่างๆ ทั้ง 7 หัวเมืองไม่พอใจการปกครองของกรุงเทพฯ เจ้าเมือง ปัตตานี คือตวนกูอับลกาเดร์ หรือพระยาวิชิตภักดี ได้ขัดขึ้นพระบรมราชโองการ ไม่ยอมให้เจ้าพนักงานของรัฐบาลสยามมาปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบการปกครองแผนใหม่ พระบาท สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงทรงปลดตวนกูอับลกาเดร์ออกจากตำแหน่งเจ้าเมืองปัตตานี และนำตัวไปกักกันบริเวณไว้ที่จังหวัดพิษณุโลก ในปี พ.ศ. 2445 เป็นเวลา 2 ปี ครั้นถึงวันที่ 5 มีนาคม 2447 ตวนกูอับลกาเดร์ได้รับพระราชทานอภัยโทษให้ กลับมาอยู่เมืองปัตตานีได้ หลังจากนั้น ตวนกูอับลกาเดร์ ก็อพยพไปอยู่ในรัฐกลันตัน เพราะเป็นญาติกับสุลต่านแห่งรัฐกลันตัน จนกระทั่งถึงแก่กรรมลงในปี พ.ศ. 2476 ส่วนเจ้าเมืองระแงะ ถูกเนรเทศไปสงขลา

ในปลายรัชสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีเหตุไม่สงบเกิดขึ้นในท้องที่ต่างๆ ในภาคใต้ โดยมีผู้กล่าวหาว่าไปว่า เบื้องหลังของเหตุการณ์ เนื่องมาจากการสนับสนุนของบรรดาเจ้าเมืองเก่าที่เสียผลประโยชน์ แต่อาจจะเป็นผลมาจากความบกพร่องของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองท้องที่อยู่บ้างไม่มากนักน้อย ดังที่สมเด็จพระพุทธเจ้าหลวงทรงบันทึกไว้ว่า "เราไม่สันตติทางพูดและทำ ในการที่จะปกครองชาติอื่น มันจะตกไปในที่ กลัวไม่ควร กลัว กลัวไม่ควรกล้า ทำในทางที่ไม่ควรจะทำ ใจดีในที่ที่ไม่ควรใจดี ถ้าจะใจร้ายขึ้นมาก็ใช้ถ้อยคำไม่พอที่จะ เคลื่อนใจร้ายให้ปรากฏว่าเพราะจะรักษาความสุขและประโยชน์ของคนทั้งปวง ไม่รู้จักใช้อำนาจในที่ควรจะใช้ การที่จะทำได้โดยตรงๆ ก็เกรงออกเกรงใจอะไรไปต่างๆ โดยไม่รู้จักที่จะพูดและหมิ่นอำนาจตัวเอง เมื่อได้เห็นการเป็น เช่นนี้ก็นึกวิตกด้วยการที่จะปกครองเมืองมลายูเป็นอันมาก ขอให้เธอกรมดำรงตรองดูให้จงดี" (ม.3/49 พระราชหัตถเลขาของพระบาท สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวถึงกรมหลวงดำรงราชานุภาพ 60/277 วันที่ 18 พฤษภาคม 2447)

ในปี พ.ศ. 2449 อาณาจักรสยามได้แบ่งการปกครองเป็นมณฑล โดย บริเวณ 7 หัวเมืองของปัตตานีได้เป็นมณฑลหนึ่งของประเทศสยาม แยกออกจากมณฑลนครศรีธรรมราช โดยใช้ระบบการปกครองแบบเทศาภิบาล มีพระยาศักดิ์เสนี (หนา บุญนาค) เป็นข้าหลวงเทศาภิบาลคนแรก

พ.ศ. 2451 สมัยรัชกาลที่ 5 สยาม ยกฐานะปัตตานี ตรึงกานู ไทรบุรี และปะลิส ให้แก่อังกฤษ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2452 เกิดความวุ่นวายต่อต้านรัฐบาลที่ปัตตานี เจ้าหน้าที่รัฐบาลจับกุมหะยีบุละ หัวหน้าผู้ก่อการได้ แต่เจ้าหน้าที่ต้องบาดเจ็บหลายคนจากการปะทะกันอย่างรุนแรง ในปีพ.ศ. 2474 ได้มีการยุบเลิกมณฑลปัตตานีแล้วรวมเข้ากับมณฑลนครศรีธรรมราชดังเดิม มีการเปลี่ยนคำว่า "เมือง" เป็น "จังหวัด" ในวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2459 วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2474 ได้ยกเลิกมณฑลปัตตานี และยุบจังหวัดสายบุรีลงเป็นอำเภอขึ้นต่อจังหวัดปัตตานี

4.2.4 ชายแดนใต้ หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

พ.ศ. 2476 หลวงประดิษฐมนูธรรมหรือปรีดี พนมยงค์ มั่นสมองของคณะราษฎรได้แต่งตั้งนายเข้ม พรหมยงค์หรือหัจญ์ชาฮุดดิน เป็นจุฬาราชมนตรีคนแรกของชาวมุสลิม นิกายซุนหนี่ เพราะจุฬาราชมนตรีทั้ง 13 คนที่แล้วมาแล้วล้วนแต่เป็นมุสลิมนิกายชีอะห์ทั้งสิ้น

พ.ศ. 2490 หะยีสุหลง อับดุลกาเดร์ ประธานกรรมการอิสลามจังหวัดปัตตานี (บิดาของนายเด่น โต๊ะมีนา) ซึ่งเป็นครูสอนศาสนา เรียนจบมาจากเมกกะ เป็นผู้ตั้งโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามแบบใหม่แห่งแรกของปัตตานี ชื่อ มัดซาระห์ อัลมูอารีฟ อัลวาฏอนียะฮ์ ปัตตานี เมื่อ พ.ศ. 2472 ที่ตำบล อาเนาะรู โดยได้รับเงินสนับสนุนจากนายกรัฐมนตรี พันเอกพระยาพหลพลพยุหเสนาหะยีสุหลงได้ยื่นข้อเรียกร้อง 7 ข้อต่อรัฐบาลของหลวงธำรงนาวาสวัสดิ์ ขอให้ 4

จังหวัดเป็นแคว้นหนึ่ง ที่มีผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดเป็นมุสลิมจาก 4 จังหวัด มีอำนาจแต่งตั้งและปลดข้าราชการได้ขอให้เลือกคนมุสลิมมาเป็นข้าราชการ 80% ใช้ภาษามลายูและภาษาไทยเป็นภาษาราชการ ใช้กฎหมายมุสลิม และตั้งกรรมการมุสลิมดำเนินการเกี่ยวกับคนมุสลิมทุกเรื่อง ต่อมา พ.ศ. 2491 ะหะยีสุหลงถูกจับกุมข้อหาพิมพ์ใบปลิวกล่าวร้ายต่อรัฐบาล ศาลตัดสินจำคุก 4 ปี เมื่อพ้นโทษออกมา ะหะยีสุหลงและลูกชายถูกอุ้มไปฆ่าถ่วงน้ำทะเลสาบสงขลา เมื่อ พ.ศ. 2497 ะหะยีอาหมีนบุตรชาย ซึ่งเคยเป็น สส.ปัตตานี ถูกจับข้อหาขบถเพื่อแบ่งแยกดินแดน หนังสือต่างๆถูกเผา เมื่อได้รับการปล่อยตัว ะหะยีอาหมีนก็ย้ายไปอยู่รัฐกลันตัน หมู่บ้านคูซวง

4.3 ความขัดแย้งในปัตตานี (ประกอบ เคนฉัตร, 2547 : สืบค้นออนไลน์)

ความพยายามในการสร้างบรรยากาศให้คนต่างศาสนา ต่างวัฒนธรรมและต่างภาษา ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ ในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ อย่างมีความสุขสงบนั้น นับว่าเป็นสิ่งที่ใฝ่ฝันของผู้รักสันติทุกท่านที่กำลังกระทำอยู่ในขณะนี้

เมื่อปี พ.ศ.2351 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก ทรงเห็นว่าเมืองปัตตานี มีอาณาเขตกว้างขวางปกครองไม่ทั่วถึง และเกิดกบฏชิงเมืองขึ้นบ่อยๆ จึงให้แบ่งเมืองปัตตานีเป็น 7 หัวเมือง คือ เมืองปัตตานี เมืองหนองจิก เมืองยะหริ่ง เมืองสาบบุรี เมืองยะลา เมืองราห์มัน และเมืองระแงะ แต่ละเมือง มีพระยาเมืองปกครอง เหตุการณ์ดังกล่าวนี้ ได้เกิดขึ้นหลังจากดาโต๊ะบิงการ์น เจ้าเมืองปัตตานี ก่อการกบฏ

ในสมัยรัชกาลที่ 5 ประเทศทางยุโรปพยายามแผ่อำนาจเข้ามาในเอเชีย และได้เกิดยุคการล่าเมืองขึ้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงแต่งตั้งพระยาศักดิ์สินธุ์ นักเรียนเก่าซึ่งสำเร็จวิชาทหารช่าง จากเยอรมนี และมีภรรยา เป็นชาวเยอรมนี เป็นข้าหลวงใหญ่ ประจำบริเวณในตำแหน่งผู้ช่วยข้าหลวง เทศาภิบาล มณฑล นครศรีธรรมราช ขณะนั้น ให้เป็นพระยาเดชานุชิตเข้ารับตำแหน่งเทศาภิบาล เพราะทรง ทราบว่า เยอรมนีสนับสนุน รัฐปัตตานีให้ประกาศเอกราช ทั้งอังกฤษ ก็พยายามเข้ามายึด ปัตตานี

ต่อมาเมื่อพระยาสุขุมณย์พินิจมาเป็นข้าหลวงเทศาภิบาลนครศรีธรรมราช ซึ่งก่อนนั้นเคยเป็น ข้าหลวงพิเศษ ไปจัดการเมืองสงขลา เมืองนครศรีธรรมราช และเมืองพัทลุง ในนามพระวิจิตรวรสาร มาก่อนแล้ว ประชาชนในพื้นที่ปัตตานี มีความรู้สึกกดดัน และ กระด้างกระเดื่อง ขัดขืนไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมาย ที่พระยาสุขุมณย์พินิจ ได้ใช้อำนาจ ตามกฎหมายไทย ไทยพุทธกับชาวมุสลิม ได้เกิดความขัดแย้ง เพราะกฎหมายในขณะนั้น ขัดต่อหลัก ศาสนาอิสลาม ทำให้มุสลิมยอมรับไม่ได้ จึงได้มีหนังสือร้องเรียน ไปยังผู้สำเร็จ ราชการที่สิงคโปร์ เพื่อขอความเป็นธรรม เพื่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ปรากฏในมณฑลปัตตานี พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงวางหลัก นโยบายสำหรับ มณฑลปัตตานีไว้ เป็นการเฉพาะว่า ระเบียบ วิธีปฏิบัติอย่างไร ที่ให้

พลเมืองรู้สึกเห็นว่า เป็นการเบียดเบียน คนศาสนาอิสลาม ให้ยกเลิก และแก้ไขเสียทั้งสิ้น และกฎหมายใดที่ออกใหม่ ห้ามไม่ให้ขัดกับหลักนิยม ของศาสนา อิสลาม การกะเกณฑ์เก็บภาษี ต้องเป็นธรรม อย่างถูกต้อง ให้เสมอเหมือนกับ มณฑลอื่นๆ มิให้ยิ่งหย่อนกว่ากัน ให้ระมัดระวัง การกดขี่บีบบังคับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ มิให้ดูถูกดูแคลน ชาวพื้นเมือง โดยให้ทุกคนได้รับความยุติธรรมเสมอกัน ทั้งทางกิจการใด รับจำต้องบังคับ แก่ราษฎร ต้องระวัง อย่าให้ราษฎร ต้องขัดข้องเสียเวลา และเสียทางทำมาหาเลี้ยงชีพ เกินสมควร ทั้งให้เลิกเฟ้น ข้าราชการที่ไปรับราชการ ในมณฑลปัตตานี ที่มีนิสัย ซื่อสัตย์ สุจริต สงบเสงี่ยม เยือกเย็น ให้สอดส่องผลอบรม ในด้านคุณธรรมต่างๆ ให้เจ้ากระทรวง ทั้งหลาย จัดวางระเบียบการ อย่างไรก็ดี ขึ้นใหม่ หรือบังคับการอย่างไร ในเมืองปัตตานีว่ามีเหตุขัดข้อง โดยกราบบังคมทูล ฝ่าละอองธุลีพระบาทก่อน เพื่อขอพระราชทาน บรมราชวินิจฉัย

ความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างชาวมุสลิมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อตัว แสดงออกบ่อยๆ ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ ในสมัยรัชสมัย ในขณะที่ยกพลพิบูลสงคราม หรือรู้จักกันในนาม จอมพล ป.พิบูลสงคราม ขึ้นปกครองประเทศ และเปลี่ยนชื่อ ประเทศสยาม เป็นประเทศไทย และได้เรียกบุคคล ในราชอาณาจักร ทั้งหมดว่าคนไทย และนำวัฒนธรรมตะวันตก เช่น การสวมกางเกง การสวมหมวก มาใช้ โดยไม่ละเว้น แม้แต่บุคคล ในเขตปัตตานี หรือชาวมุสลิม มีการกล่าวหาว่า มีการนำ พระพุทธรูป ไปวางในโรงเรียนต่างๆ ที่นักเรียนนับถือศาสนาอิสลาม จึงก่อให้เกิดการขัดแย้ง ระหว่างเจ้าหน้าที่ และประชาชนพื้นเมืองตลอดมา ครั้นต่อมา จอมพล ป. ได้ยกเลิก ตำแหน่ง กอดี (ตะโตะยุติธรรม) ที่มีอยู่ในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล ส่วนกฎหมายอิสลาม ที่ว่าด้วยครอบครัว (การสมรส การหย่า) และมรดก ซึ่งใช้มาก่อนนั้น ก็ยกเลิกทั้งหมด ให้เปลี่ยนมาใช้ กฎหมายไทย และใช้อำนาจศาลไทย

วัฒนธรรมดังกล่าวเป็นเหตุให้กลุ่มบุคคลมุสลิมชั้นแนวหน้า พยายามร้องเรียนต่อรัฐบาล นายควง อภัยวงศ์ ผ่านนักการเมืองจำนวนมาก บรรยายภาพ ทางการเมือง การขัดแย้ง เริ่มรุนแรงขึ้น เป็นเหตุให้นายหะยีสุหลง หรือนายหะยีสุหลง อับดุลกาเดร์ บิดา ของ นายเด่น โต๊ะมีนา ซึ่งเป็นตัวแทน ของชาวมะลายู ยื่นคำขอ 7 ข้อ ต่อรัฐบาล พลเรือตรีถวัลย์ ธำรงคันนาวาสวัสดิ์ เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2490 โดยมีข้อความดังต่อไปนี้

1. ขอให้ปกครอง 4 จังหวัดนี้เป็นแคว้นหนึ่ง (รวมสตูลเข้าไปด้วย) โดยมีผู้ดำรงตำแหน่ง สูงสุด ให้มีอำนาจ ในการศาสนาอิสลาม มีอำนาจ แต่งตั้ง และปลดข้าราชการออกได้ ผู้ดำรงตำแหน่งนี้ ต้องเป็นมุสลิมใน 4 จังหวัด

2. การศึกษาในชั้นประถมปีที่ 1 จนถึงชั้นประถมปีที่ 7 ให้มีการศึกษาภาษามลายู ตลอด

3. ภาษีที่เก็บได้ให้ใช้ใน 4 จังหวัดเท่านั้น

4. ข้าราชการทั้งหมดขอให้มิข้าราชการชาวมลายูร้อยละแปดสิบ
5. ขอให้ใช้ภาษามลายูควบคู่กับภาษาไทยเป็นภาษาราชการ
6. ให้คณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด มีเอกสิทธิหรือกระเบียบ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติการ ศาสนาอิสลาม โดยความเห็นชอบของ ผู้มีอำนาจสูงสุด
7. ให้ศาลรับพิจารณาตามกฎหมายอิสลามแยกจากศาลจังหวัด มิไต่การี (กอดี หรือคะไต่ยุติธรรม) ตามสมควร และมีเสถียรภาพ ในการพิจารณาชี้ขาด

ต่อมา ะฮ์ยีสุหลง ถูกจับกุมและถูกดำเนินคดีที่ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช และ ถูกศาลพิพากษาจำคุก จึงเกิดความขัดแย้ง ระหว่างมุสลิม กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปรากฏชัดเจนขึ้นอีก เมื่อปีพ.ศ. 2490 เมื่อตำรวจไทย ซึ่งเป็นชาวพุทธ ที่อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ถูกกลุ่มของ นาย อาแวมะเซ็ง ลอบสังหาร ทำให้ฝ่ายเจ้าหน้าที่ตำรวจโกรธแค้น และ มีการจลาจล เผาหมู่บ้านวอควาย ประมาณ 25 ครัวเรือน ต่อมา เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2491 เกิดเหตุปะทะกันรุนแรง ระหว่างเจ้าหน้าที่ ตำรวจ กับชาวบ้านดุซงญอ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส ประมาณ 1,000 คน ซึ่งเจ้าหน้าที่เรียก เหตุการณ์ดังกล่าวว่า กบฏ ดุซงญอ ทำให้เด็กและผู้ใหญ่เสียชีวิต ประมาณ 100 คนเจ้าหน้าที่ฝ่ายรัฐ ก็เสียชีวิต ไปหลายสิบคน รวมทั้งเป็นเหตุให้กำนันมุฮัมมัด บ้านตันหยงมัส และมุสตอฟา ซึ่งเป็น ผู้นำ มุสลิม ชาวตะลุบัน ถูกจับกุม และถูกฆ่าในเวลาต่อมา หลังจากนั้น จึงเกิดกระบวนการ แบ่งแยกดินแดน ตามมาภายหลัง พ.ศ.2497 มีการจับกุมหาฮียามีน โต๊ะมีนา (ทาชิมิง) ขัฮาบ่อน ทำลายชาติ ในปี 2510 และจับกุมครูเปาะซัวแมดีซา ชาวบ้านท่าธง ตำบล ท่าธง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา ขัฮาบ กบฏแบ่งแยกดินแดน ต่อมาชาวบ้านบางส่วน เข้าไปอยู่ในป่า ตั้งขบวนการ บี. เอ็น.พี.พี., หน่วยพี.อาร์เอ็น., หน่วยปูโล ฯลฯ และหลายคน ถูกจับเข้าร่วมกระบวนการคอมมิวนิสต์ มลายา

วันที่ 9 ตุลาคม 2513 ดิงกูชาลันนาเซ (นายอดุลย์ ณ สายบุรี) ทายาทเจ้าเมืองสายบุรี ได้ความเห็นชอบ จากขบวนการต่างๆ ตั้งองค์การร่วม เพื่อกอบกู้อิสรภาพรัฐปัตตานี โดยทำในรูปแบบ กองโจร นำโดยปอญิด หรือนายค็ือระ มะดีเยาะ หรือปอเยะ แต่นายปอญิด เสียชีวิต เมื่อเดือน กรกฎาคม 2527 จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นแนวร่วม อิสลามปลดปล่อย ปัตตานี หรือ บี.ไอ.พี.พี.

เหตุการณ์เมื่อ พ.ศ.2514 ถึง 2515 การเดินทางผ่านถนนสายปัตตานี-นราธิวาส ช่วง ตั้งแต่ ตลาดต้นไทร ตำบลมะลุกาชาเมาะ อำเภอ บาเจาะ จังหวัดนราธิวาส หลังสี่ท่ม จนถึงหกโมง เช้าวันนั้นไม่ปลอดภัย ที่หมู่บ้านตือลาซอมือเด (บ้านทอน ตำบลโคกเกียน อำเภอเมือง นราธิวาส) มี เจ้าหน้าที่ตำรวจมุสลิม เข้าไปจับกุมผู้นำศาสนาที่กำลังละหมาด โดยกล่าวหาว่าชายผู้นั้น สนับสนุน โจรก่อการร้าย เมื่อมีการขัดแย้งเกิดขึ้น ในระหว่าง มุสลิมด้วยกัน ความวุ่นวายทำให้หลาย ครอบครัว แม้แต่เป็นชาวมลายู ก็อพยพไปอยู่ ในประเทศ สหพันธรัฐมาเลเซียบ้าง อพยพเข้าไปทำ

มาหากิน ในกรุงเทพมหานครบ้าง ทางภาคเหนือ และภาคอีสาน ตลอดจน จังหวัดชายแดน ภาคใต้
อื่นๆ บ้าง โรงเรียน ปอเนาะหลายโรง ต้องเป็นโรงเรียนร้าง

เมื่อ พ.ศ. 2518 มีการจับกุมชาวมุสลิมที่เป็นชายจากหมู่บ้านอุต๊ะบือราเง จำนวน 5
คนและที่หน้าวัด บ้านเชิงเขา ตำบลปาลูกาซาเมาะ อำเภอบาเจาะ ซึ่งเป็นที่ตั้งทหาร นาวิกโยธิน
ต่อมาได้มีผู้พบศพ บุคคลกลุ่มดังกล่าว 4 คน ในแม่น้ำสายบุรี มีผู้รอดชีวิตเพียง 1 คน คือ เด็กชาย ลือเม
บราชะ อายุ 14 ปี ต่อมาได้มีการทำสัญญา ระหว่างญาติผู้ตาย และผู้เสียหาย กับทางเจ้าหน้าที่ของ
รัฐชดใช้ค่าเสียหายให้ผู้ตาย เหตุการณ์ดังกล่าวนี้ จึงเป็นที่มาของการประท้วง เรียกร้องความเป็น
ธรรมที่มัสดกกลาง ปัตตานี ตำบลอานะรุ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เมื่อปลายปี 2518 และยืดยาว
ไปถึงเดือนมกราคม 2519 และมีการระบือขึ้น ในขณะที่ชุมนุมมีผู้เสียชีวิต 5 ศพ หลังจากนั้น ผู้ที่
ไม่สามารถ อยู่ใน พื้นที่ได้ ได้เข้าร่วมขบวนการโจรเข้าป่า และได้มีการเรียกร้องค่าคุ้มครอง จากนัก
ธุรกิจบ้าง ชาวไทย เชื้อสายจีนบ้าง หรือชาวไทยพุทธ ที่ประกอบอาชีพอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัด
ชายแดน ภาคใต้บ้าง เพื่อนำเงินไปดำเนินการ แบ่งแยกดินแดน ผู้ที่ขัดขึ้น ก็จะถูกฆ่าบ้าง ถูกทำลาย
ทรัพย์สินบ้าง ในเทือกเขาบูโด ซึ่งเป็นที่รองรับ ของผู้กระทำความผิดกฎหมาย มากขึ้นๆ ผู้ที่บริสุทธิ์ ก็ไม่
ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ไม่ว่าจะเกิดจากการปราบปราม ของเจ้าหน้าที่ หรือการกระทำของ
ผู้ก่อการร้าย ชาวบ้านที่ไม่ยอม เสียค่าคุ้มครอง ก็ถูกโจรก่อการร้าย ทำร้าย

จากประวัติศาสตร์ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดนี้ เห็นได้ชัดเจนว่า ความขัดแย้งค่อยๆ ก่อ
ขึ้นโดยความไม่เข้าใจ ซึ่งกันและกัน เห็นว่า ถ้าเรายังแก้ปัญหา ในรูปแบบเดิม ปัญหาแบบเดิม ก็ยัง
ติดตามมาไม่จบสิ้น ถึงเวลาแล้ว ที่ทั้งสองฝ่าย จะต้องหันหน้าเข้าหากัน และอยู่ร่วมกัน ให้ได้ อย่าง
มีความสุขสงบสันติ เพราะแต่ละคน ต่างก็มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของประเทศ เช่นเดียวกัน ผู้เขียน เข้ามา
รับราชการ ที่จังหวัดยะลา ได้พยายามศึกษา และวิเคราะห์ถึง สาเหตุต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้นว่า
แม้จะเกิดจาก คนกลุ่มเล็กๆ เพียงไม่กี่คน แต่ส่งผลกระทบ อย่างใหญ่หลวงต่อสังคม ประเทศชาติ
ส่วนรวม ผู้ที่ก่อความขัดแย้ง แม้จะได้รับความเดือดร้อนบ้าง แต่ก็ไม่มาก เท่าผู้บริสุทธิ์ ที่ทำมาหากิน
โดยสุจริต ไม่ว่า จะเป็นไทยพุทธ หรือไทยมุสลิมก็ตาม ข้าราชการที่ตั้งใจทำงาน รับผิดชอบแม่พี่น้อง
โดยไม่เลือกศาสนา เชื้อชาติ ก็ต้องอยู่กันอย่างหวาดผวา ธุรกิจต่างๆ ก็หยุดชะงัก ต้องใช้ระยะเวลา
ในการแก้ไข อีกยาวนาน ถึงเวลาแล้ว ที่เราจะต้องศึกษา ประวัติศาสตร์เพื่อแก้ไข ข้อขัดแย้ง ไม่ใช่
ศึกษาประวัติศาสตร์ ด้วยความเกลียดแค้นชิงชัง ซึ่งกันและกัน ในโลก ปัจจุบัน เป็นโลกแห่งพหุชน
คือในหมู่กลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง ประกอบด้วยชนหลายศาสนา หลายเชื้อชาติ หลายวัฒนธรรม แต่ต้อง
พยายาม ร่วมกันแก้ไข ปัญหาของกลุ่มชน ให้ฟันฝ่า อุปสรรคต่างๆ และแข่งขันกับสังคม หรือกลุ่ม
ชนส่วนอื่นๆ ของโลกได้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

พงษ์ศักดิ์ ชนะสิทธิ์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอนาคต” เพื่อศึกษาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ศึกษาปัญหาอุปสรรคปัจจุบันและศึกษาบทบาทที่ควรจะเป็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอนาคต ซึ่งได้สรุปผลการศึกษาว่าอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน บางอย่างได้เปลี่ยนแปลงไป มีการกีดกันตามกฎหมายหลายประการที่กำนันผู้ใหญ่บ้าน มิได้ปฏิบัติอันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่ทราบว่ามีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนั้นๆ อยู่หรือเกินกว่ากำลังความสามารถที่จะปฏิบัติได้ หรือมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว ในขณะที่บทบาทหน้าที่บางประการจำเป็นจะต้องเน้นหนักให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่เป็นอยู่ตามกฎหมายของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนบทบาทที่ควรจะเป็นในอนาคตปรากฏว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทเรียงลำดับความสำคัญและความต้องการความคาดหวัง คือ

1. บทบาทด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย
2. บทบาทด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
3. บทบาทด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. บทบาทด้านการทะเบียน
5. บทบาทด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
6. บทบาทอื่น

ทรงเกียรติ เสียงเจริญ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในยุคปัจจุบัน : ศึกษาเฉพาะกรณี กำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอบินทร์บุรี จังหวัดปทุมธานี จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชน จำนวน 114 คน พบว่า

บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับปานกลาง บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่ประชาชนคาดหวัง ก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นกันสำหรับบทบาทที่สอดคล้องหรือขัดแย้งระหว่างบทบาทในอุดมคติ บทบาทที่ปฏิบัติได้จริง และบทบาทที่คาดหวังของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน พบว่า บทบาทที่ถูกคาดหวังสอดคล้องกับบทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอุดมคติ บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอุดมคติสอดคล้องกับบทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติได้จริง

ซัชชัย จันทร์สว่าง (2545) ศึกษาบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการทำงานร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในองค์การบริหารส่วนตำบล และความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการทำงานร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งหาแนวทางเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการทำงานร่วมกันของกำนันผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างเป็นกำนันผู้ใหญ่บ้าน ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้แบบสอบถามประกอบ การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่และค่า t-test ผลการศึกษาพบว่า

การดำเนินงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในช่วงที่กฎหมายกำหนดให้กำนันผู้ใหญ่บ้านดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กำนันผู้ใหญ่บ้านช่วยให้ชาวบ้านติดต่อราชการกับองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว กำนันผู้ใหญ่บ้านทำโครงการพัฒนาตำบลส่วนใหญ่ตรงกับความต้องการของชาวบ้าน และกำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนของชาวบ้านได้อย่างแท้จริง ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณน้อยทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึงทั้งตำบล ในส่วนของผลการดำเนินงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน คือ กำนันผู้ใหญ่บ้านนำชาวบ้านให้ร่วมกันพัฒนาตำบลได้เป็นอย่างดี กำนันผู้ใหญ่บ้านชักชวนชาวบ้านให้ประชุมประชาคมได้อย่างพร้อมเพรียง กำนันผู้ใหญ่บ้านวางแผนพัฒนาตำบลเพื่อแก้ปัญหาของชาวบ้านได้อย่างตรงจุด และกำนันผู้ใหญ่บ้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ชาวบ้านทราบอย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอ

ชัยภัค สุนทรหงส์ (2546) ทำการศึกษาความรู้ความเข้าใจของประชาชนในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านที่มีผลต่อความมั่นคงของประเทศไทย : กรณีศึกษาอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจแลความคิดเห็นในบทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และบทบาทด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 530 คน จำแนกเป็นกลุ่มประชาชน จำนวน 464 คน และกลุ่มกำนันผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 66 คน ผลการศึกษาพบว่า

ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อยู่ในระดับมากทั้งรายชื่อและรายด้าน โดยด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้

กระทำตนเป็นที่พึ่งพิงของราษฎรเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาดื้อรื้อนในการถูกข่มเหงรังแก หรือความไม่เป็นธรรมเป็นอันดับแรก ส่วนอันดับสุดท้ายคือ การแก้ไขข้อพิพาทภายในหมู่บ้าน ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ช่วยราชการในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเป็นอันดับแรก ส่วนอันดับ สุดท้ายคือ การจัดทำทะเบียนราษฎรภายในหมู่บ้านเพื่อตรวจสอบและควบคุมบุคคลภายในพื้นที่ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และกลุ่มประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กำนัน และผู้ใหญ่บ้านด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและการปฏิบัติ หน้าที่ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โอฬาร บิลสัน (2547) ทำการศึกษาบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านการพัฒนา และรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณีใน 3 อำเภอของจังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านการพัฒนา และรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัจจัยและอุปสรรค โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คน ในอำเภอสาบบุรี มายอ และปะนาเระ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกำนันผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทด้านการพัฒนาและรักษาความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทในกิจกรรมด้านการเมืองการปกครองมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมด้านข่าว กิจกรรมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ส่วนกิจกรรมที่มีบทบาทน้อยที่สุด คือ กิจกรรมด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยที่มีบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ที่มีผลต่อบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านการพัฒนาและรักษาความสงบเรียบร้อย ส่วนปัจจัยด้านอาชีพ วาระการดำรงตำแหน่ง และภาวะความเป็นผู้นำไม่มีผลต่อบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านการพัฒนาและรักษาความสงบเรียบร้อย

เอกชัย ธนผลผดุงกุล (2547) ศึกษาบทบาททางการเมืองของผู้นำท้องถิ่น : ศึกษากรณีอำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา บทบาทของผู้นำท้องถิ่น การมีส่วนร่วมทางการเมือง และปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างเป็นกำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

ผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง มีอายุมากกว่า 40 ปี สถานภาพแต่งงานมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบอาชีพค้าขายและประกอบธุรกิจส่วนตัว มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 7,000 บาทขึ้นไป ภูมิหลังทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นมี

ญาติพี่น้องเคยดำรงตำแหน่งทางการเมือง โดยมีความสัมพันธ์เป็นพี่ชาย น้องชาย พี่สาวและน้องสาว การดำรงตำแหน่งทางการเมืองของญาติส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นกำนันผู้ใหญ่บ้าน การมีบทบาทในชุมชนของผู้นำท้องถิ่น มีบทบาทเมื่อชุมชนมีปัญหาเกิดขึ้น ได้มีส่วนในการแก้ไขปัญหา มีบทบาทต่อชุมชนที่อยู่อาศัย บทบาทในการประสานงาน บทบาทในการนำกิจกรรมต่างๆ และเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ การมีบทบาททางสังคมและทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นสมาชิกพรรคการเมือง รองลงมาเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การลงสมัครรับเลือกตั้ง ส่วนใหญ่เคยลงสมัครรับเลือกตั้งในตำแหน่งต่างๆ ก่อนข้างน้อย มีเพียงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจ การมีส่วนร่วมทางการเมือง ความสนใจทางการเมือง มีความสนใจทางการเมือง โดยติดตามผลการเลือกตั้งและการพบปะสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ในท้องถิ่น การไปใช้สิทธิเลือกตั้งร้อยละ 100.00 ไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด (ส.จ.) สมาชิกสภา ผู้แทนราษฎร (ส.ส.) สมาชิกวุฒิสภา(ส.ว.) การเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง ส่วนใหญ่เคยช่วยผู้สมัครหรือพรรคการเมืองหาเสียง ช่วยโฆษณาให้พรรคการเมืองหรือผู้สมัครรับเลือกตั้ง และเรียกร้องหรือยื่นข้อเสนอต่อนักการเมืองพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองก่อนข้างน้อย มีการติดตามข่าวสารทางการเมืองมาก สื่อที่ใช้คือหนังสือ พิมพ์และวิทยุกระจายเสียง ผู้นำท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค ในเรื่องขาดความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายซึ่งมีหลายฉบับที่ต้องยึดถือ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่คล่องตัว เกิดปัญหาการประสานงานกับส่วนราชการและความสับสนในบทบาทอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายต่างๆ

คณะสุร เกษอินทร์ (2544) ทำการศึกษาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่อำเภอคาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษา พบว่า

1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอคาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ มีความเห็นต่อบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ในเรื่องการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด อาชญากรรม อาวุธสงคราม บ่อนการพนัน/แหล่งอบายมุข และเรื่องการให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ อยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องการทำ ลายป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอคาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยโดยรวมไม่แตกต่างกันในเรื่องบ่อนการพนัน และแหล่งอบายมุข มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอคาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยโดยรวม ไม่แตกต่างกันใน

เรื่องอาชญากรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุ 40-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับอายุต่ำกว่า 40 ปี และสูงกว่า 50 ปี ตามลำดับ

4. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความคิดเห็นบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ในเรื่องบ่อนการพนัน /แหล่งอบายมุข และการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,001-5,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้มีรายได้เฉลี่ย 3,000-4,000 บาท และน้อยกว่า 3,000 บาท ตามลำดับ

5. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ในเรื่องบ่อนการพนัน /แหล่งอบายมุข และการทำลายป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ดำรงตำแหน่ง 3-4 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ดำรงตำแหน่ง 1-2 ปี และมากกว่า 4 ปี ตามลำดับ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bradly (1984 : 143) ได้ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้นำในเขตเมืองเคนเวอร์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำใช้แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทุกรูปแบบไม่แตกต่างกัน

Revilla (1984 : 1601-A) ได้ศึกษารูปแบบการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารชายและหญิงในสถานบันอุดมศึกษา พบว่า การเอาชนะและร่วมมือร่วมใจแก้ไขปัญหาที่มีน้อย ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจึงใช้การประนีประนอมและการหลีกเลี่ยงสูงกว่าปกติ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างชายกับหญิงไม่แตกต่างกัน และยังมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เปรียบเทียบกับอายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งในการบริหารของกลุ่มบริหารที่มีประสบการณ์มากใช้การเอาชนะมากกว่าการประนีประนอม

Graham (1990 : 3573) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการกับความขัดแย้งของ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนของรัฐ ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการศึกษา พบว่า ศึกษาธิการอำเภอมีความต้องการให้มีการติดต่อสื่อสารภายในโดยตรงและเปิดเผย ต้องการรับรู้เกี่ยวกับงบประมาณ ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ และต้องการแต่งตั้งคณะกรรมการ กรณีมีความขัดแย้งได้

Karen (online. 2011) ได้ศึกษาแนวคิดใหม่เกี่ยวกับกระบวนการประนีประนอม หลังเกิดความขัดแย้ง โดยใช้วิธีการเขียนหาเป็นจุดเชื่อมระหว่างความจริงและการประนีประนอม ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในรัฐอานฮัว 2 กลุ่ม เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการ

หมู่บ้านจำนวน 1,200 คน และประชากรหญิงจำนวน 16 คน ที่รอดชีวิตและอยู่ในเหตุการณ์การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ ผลการศึกษา พบว่า ประชากรหญิงได้รับความทุกข์ทรมานจากเหตุการณ์ความขัดแย้ง ขอมรับการประนีประนอมหลังความขัดแย้งน้อย ทำให้คณะกรรมการหมู่บ้านได้รับความกดดัน และมีความเครียดในการใช้กระบวนการประนีประนอมระดับสูง

Sakamoto (2000 : abstract) ได้ทำการศึกษาการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากรที่ศูนย์อนามัยจังหวัดอ่างทอง มุ่งศึกษาคุณลักษณะทางด้านสังคม โดยมีระดับการศึกษาสูง มีประสบการณ์ทำงานที่ยาวนาน และมีภาระงานที่หลากหลายของบุคลากร ซึ่งสองในสามของบุคลากรคิดว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในที่ทำงาน ร้อยละ 81 พบว่าปัญหาในที่ทำงานเกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการที่เกิดขึ้นจริงจากการทำงานกับความต้องการที่เกิดจากนโยบายรัฐบาลในการให้บริการ ร้อยละ 48.4 พบว่าปัญหาเป็นที่มาของความขัดแย้ง ร้อยละ 31.9 พบว่าความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาและความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานเหมือนกัน บุคลากรที่ทำโครงการพิเศษจะมีความขัดแย้งสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำโครงการพิเศษ ดังนั้นการจัดการปัญหาความขัดแย้งนำมาใช้ในสถานที่ทำงานและควรนำมาใช้ในการพัฒนาการให้บริการในการทำงานของบุคลากร

จากการศึกษานานวิจัย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากบุคคลหรือกลุ่มที่มีแนวคิด ความรู้สึก อารมณ์ และเป้าหมายของงานหรือสิ่งที่ต้องการที่แตกต่างกัน หรือเกิดจากสภาพแวดล้อมของบุคคลที่ไม่ชัดเจน กลุ่มเครือ ชับซ้อนในขอบเขตอำนาจสั่งการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง จึงทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความรู้สึกขัดข้องใจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในลักษณะการแสดงออกด้วยวิธีก้าวร้าว การก่อวินาศกรรม สร้างความวุ่นวาย การโต้แย้ง และการไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม จึงจำเป็นต้องมีผู้ที่มีตำแหน่งอำนาจหน้าที่และความรู้ความสามารถในการปกครองชุมชนตลอดจนเป็นผู้นำธรรมชาติเข้ามาช่วยเป็นผู้ไกล่เกลี่ยหรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ลดลงและยุติลงให้เร็วที่สุด ก่อนที่ปัญหาจะขยายวงกว้างออกไป ซึ่งในการแก้ไขนั้นต้องเป็นกระบวนการโดยการใช้บทบาทของแต่ละบุคคลเข้ามาเป็นแนวทางในการแก้ไข และจะต้องสอดคล้องกับหลักนิติธรรมและหลักการอยู่ร่วมกันตามหลักธรรมชาติของสังคมมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน จึงจะทำให้การใช้บทบาทในตำแหน่งอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ความเคารพนับถือจากผู้ที่อยู่ในความควบคุมหรือปกครองดูแลอย่างเต็มใจ และสามารถทำให้สังคมอยู่ด้วยความสมานฉันท์ได้อย่างยั่งยืนและสงบสุข ตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นพระประมุข