

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางและเป็นกรอบความคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง
3. แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพชุมชน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมและการตั้งนิคมอุตสาหกรรม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

มีนักการศึกษาจำนวนมากได้ให้ทรรศนะและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งไว้อย่างกว้างขวาง จากการศึกษาจึงพบว่า มีการเสนอทรรศนะที่บางส่วนเหมือนกัน สอดคล้องกัน จะมีเพียงบางส่วนที่แตกต่างกันบ้างในรายละเอียดแต่ไม่มากนัก เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าทรรศนะและแนวความคิดโดยรวมจะสอดคล้องกัน ดังจะเสนอต่อไปนี้

ฟรานซิส เอ็ม ทรัสตี (Francis M. Trasty, 1987, อ้างใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2534, หน้า 8) ได้ให้ทรรศนะว่า ทุกหน่วยงาน ทุกองค์กรย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ อาจเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคล ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นได้เมื่อเราทำอะไรกระทบกระเทือนคนอื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง หรือไปกระทบกับสิ่งที่อีกฝ่ายหนึ่งต้องการ

แดเนียล เคทซ์ และ โรเบิร์ต แอล คาห์น (Daniel Kalz & Robert L.Kahn, 1978, p. 649 - 650) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ตั้งแต่ 2 ฝ่ายหรือมากกว่า 2 ฝ่ายขึ้นไป โดยที่ฝ่ายหนึ่งพยายามที่จะรักษาป้องกันหรือบีบบังคับเพื่อผลบางอย่าง ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งพยายามต่อต้าน ขัดขวาง บีบบังคับ ทำอันตรายหรือแก้เผ็ดฝ่าย

ตรงข้าม ทั้งนี้โดยสถาบันอเล็กซานเดอร์ ฮามิลตัน (Alexander Hamilton Institute) ได้กล่าวอย่างสอดคล้องกันว่า ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อการกระทำของฝ่ายหนึ่งไปขัดขวางไม่ให้คนอื่นบรรลุเป้าหมายของเขา หรือเมื่อคนอื่นมีสิ่งที่ยานต้องการ

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber, อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534, หน้า 30) กล่าวว่า ความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างบุคคลพบได้ทุกหนทุกแห่งในสังคม ความขัดแย้งเกิดจากการกระทำของบุคคลที่ต้องการจะดำเนินการให้บรรลุความปรารถนาของตน แต่เกิดปะทะกับการต่อต้านของอีกฝ่ายหนึ่งหรือหลาย ๆ กลุ่ม ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการมีทรัพยากรหรือรางวัลอย่างจำกัด โดยที่คนหนึ่งได้รับแต่อีกคนหนึ่งไม่ได้รับ การที่คนหนึ่งสามารถบรรลุความปรารถนาของตนเอง ในสภาพที่มีทรัพยากรอย่างจำกัด ทำให้ผู้นั้นมีอำนาจมากขึ้น ความขัดแย้งทั้งหลายไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การต่อสู้กัน เวเบอร์ ถือว่าการแข่งขันเป็นรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้ง ในการแข่งขันนั้นจะมีกฎหรือกติกาที่ทุกฝ่ายยอมรับ การชนะคือการได้รางวัลหรือประโยชน์ ไม่ใช่การทำลายล้างคู่ต่อสู้ ความขัดแย้งถ้าหากเกิดขึ้นในระยะเวลายาวนาน จะทำให้เกิดการแบ่งอำนาจในสังคม

นักทฤษฎีอีกท่านหนึ่งได้ให้ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งคือ คาร์ล มากซ์ (อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534, หน้า 29) โดยกล่าวว่า จุดเริ่มต้นของความขัดแย้งมาจากเศรษฐกิจ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นเพราะแต่ละกลุ่มมีความสนใจทางเศรษฐกิจที่ตรงข้ามกัน ความขัดแย้งทางเศรษฐกิจระหว่างกลุ่มเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก อีกทั้งจะนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคมและการเมือง โดยที่กลุ่มหนึ่งพยายามสนองประโยชน์ของตนเอง ทำให้อีกกลุ่มหนึ่งเสียประโยชน์ ในเวลาเดียวกันสมาชิกของกลุ่มก็พยายามแสวงหาผลประโยชน์ของตนเอง จึงทำให้เกิดการขัดแย้งภายในกลุ่ม รวมทั้งขัดแย้งกับกลุ่มอื่นที่มีความสนใจ มีประโยชน์ขัดกัน คาร์ล มากซ์ (Karl Marx) ถือว่าความขัดแย้งเป็นสภาพการณ์ปกติของสังคม เป็นแกนกลางของเหตุการณ์ในประวัติศาสตร์ ความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ออก จุดเน้นในแนวคิดของ คาร์ล มากซ์ อยู่ที่เศรษฐกิจ การต่อสู้ของชนชั้น ธรรมชาติของการแข่งขันและการแสวงหาผลประโยชน์

ยอร์จ ซิมเมล (George Simmel อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534, หน้า 31) กล่าวถึงประเด็นของความขัดแย้งว่า ความขัดแย้งระหว่างสองฝ่ายแสดงให้เห็นถึงลักษณะความ

สัมพันธภาพของทั้งสองฝ่ายนั้น ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการมีความรู้สึกเข้าข้างตนเองมากกว่าเข้าข้างฝ่ายอื่น ความรู้สึกอาจเป็นความมั่งร้าย โกรธเกลียด หรืออิจฉา ซึ่งโดยมากเกิดขึ้นเพราะพฤติกรรมหรือคุณลักษณะทางสังคมของแต่ละฝ่ายมีความสำคัญต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ไม่มีองค์ใดหรือบุคคลใดจะหนีพ้นจากความขัดแย้งไปได้ ความขัดแย้งมักจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

เอ็ม โรเบิร์ต (M.Robert อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534, หน้า 7) กล่าวว่า ความขัดแย้งเกิดจากความต้องการในทรัพยากร จึงเกิดการแข่งขันเพื่อชิงทรัพยากรให้ฝ่ายของตนได้ครอบครอง ในกระบวนการแข่งขันฝ่ายที่มีประสิทธิภาพมากกว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่า และฝ่ายที่ด้อยประสิทธิภาพจะทำให้ได้รับประโยชน์น้อยกว่า ฝ่ายที่ได้รับประโยชน์จากทรัพยากรมากกว่าจะพยายามปกป้องและให้ได้ผลประโยชน์เพิ่มมากขึ้นในอนาคต จึงใช้วิธีการจัดตั้งองค์กรจะเป็นองค์กรแบบเป็นพิธีการหรือไม่เป็นพิธีการก็ตาม รูปแบบการจัดตั้งองค์กร เช่น การจัดรูปแบบการดำเนินงาน การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ออกกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการได้เปรียบเสียเปรียบของคู่ขัดแย้ง ในเรื่องของการแข่งขันที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ การแข่งขันกีฬา การศึกษาเล่าเรียน ธุรกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม การแข่งขันนี้อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง ซึ่งอาจมีการต่อสู้ทำอันตรายกันหรือไม่ก็ได้ ในประเด็นเดียวกัน เจม เอ. เอฟ. สโตนเนอร์ และชาร์ลส แวนเกล (James A.F. Stoner & Charles Wankel อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534, หน้า 7) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า ความขัดแย้งคือความไม่เห็นด้วยระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือระหว่างกลุ่มบุคคลในเรื่องต่าง ๆ คือ ความต้องการแบ่งปันปันส่วนทรัพยากร กิจกรรมการทำงาน ความแตกต่างในฐานะตำแหน่ง เป้าหมาย ค่านิยม ความเชื่อและการรับรู้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2534, หน้า 44) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในหลายทฤษฎี ดังนี้

นักจิตวิทยาเชื่อว่า ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการตอบสนองเพื่อต้องการจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้กับการตอบสนองเพื่อต้องการจะบรรลุวัตถุประสงค์อีกอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งทางสังคมเป็นผลมาจากความขัดแย้งระหว่างความสนใจของบุคคล ไม่มี ความผิดปกติทางจิตชนิดใดเกิดขึ้นโดยปราศจากความขัดแย้ง นักจิตวิทยามักจะแบ่งความขัดแย้งเป็น 3 แบบ คือ แบบเข้าใกล้-เข้าใกล้ แบบเข้าใกล้-หลีกเลี่ยง และแบบหลีกเลี่ยง-หลีกเลี่ยง

ทฤษฎีทางการเมืองเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นกระบวนการสองอย่างที่คาบเกี่ยวกัน กระบวนการทั้งสองอย่างคือ ความขัดแย้งและความกลมเกลียว ความขัดแย้งปรากฏให้เห็นเมื่อบุคคลสองคนหรือมากกว่าสองคนต้องการเป็นเจ้าของสิ่งเดียวกัน ต้องการครอบครองสถานที่เดียวกัน ต้องการตำแหน่งเดียวกัน ยืนหยัดในจุดประสงค์หรือวิธีการที่ไปด้วยกันไม่ได้

ความขัดแย้งตามแนวคิดทางสังคมวิทยา เห็นว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของโครงสร้างทางสังคมและความสนใจของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งความแตกต่างของความสนใจนี้จะนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคม

ในทางมนุษยวิทยา มองว่าความขัดแย้งเป็นผลมาจากการแข่งขันระหว่างบุคคล ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความกลมเกลียว ความขัดแย้งกับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการทางสังคม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 185 – 188) ได้กล่าวถึงความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง ตลอดจนผลของความขัดแย้งไว้ดังนี้

ความขัดแย้ง หมายถึง ความไม่เห็นด้วยระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือระหว่างกลุ่มบุคคล เกิดขึ้นจากความจริงที่ว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต้องแบ่งปันส่วนทรัพยากรต่าง ๆ หรือกิจกรรมการทำงาน หรือเกิดจากความแตกต่างในฐานะ ตำแหน่ง เป้าหมาย คุณค่าและการรับรู้

ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ในทุกองค์กร จนเป็นสิ่งธรรมดาที่ทุกคนจะได้พบเห็น หากทุกคนร่วมมือกันขจัดความขัดแย้งก็จะทำงานลุล่วงไปด้วยดี ถ้าความขัดแย้งเกิดขึ้นมากอาจทำให้ต้องยุบหรือล้มเลิกงานหรือหน่วยงานได้ ความขัดแย้งในองค์กรเกิดจากบุคคลในองค์กร บางครั้งเกิดจากการเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงาน การดำเนินงานผิดวัตถุประสงค์ การแย่งชิงตำแหน่ง ความขัดแย้งนี้มีไว้จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลว เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กรในทุกรูปแบบ ทั้งนี้ก็เพราะเกิดจากความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ไม่ควรกำหนดว่าใครดีหรือใครเลว เพราะไม่มีใครสามารถกำหนดคุณค่าในเรื่องความดีหรือเลวได้อย่างเด็ดขาดแน่นอน ควรจะช่วยกันทุกฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายจัดการต้องใช้ความสามารถมองเห็นถึงความแตกต่างเหล่านี้ แล้วใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของส่วนรวมขององค์กร ความขัดแย้งในองค์กรเกิดขึ้นได้ดังนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคลเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือกับผู้บังคับบัญชา
2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับกลุ่ม เกิดจากความไม่เข้าใจของบุคคลหนึ่งกับกลุ่มทำให้เกิดความแตกแยกและบุคคลอาจแยกตัวออกจากกลุ่ม
3. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม หรือองค์กรกับองค์กร เช่น สหภาพแรงงานกับโรงงาน เป็นความขัดแย้งในด้านผลประโยชน์ ความไม่เข้าใจกัน ไม่ประสานงานกัน

ความขัดแย้งเกิดได้จากสาเหตุหลายประการดังนี้

1. การจัดสรรทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ คน เป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องจัดสรรให้แก่กลุ่มต่าง ๆ ปัญหาเกิดขึ้นเนื่องจากการแบ่งสรรปันส่วนไม่เป็นไปตามความต้องการทรัพยากรมีน้อยไม่พอกับความต้องการ การให้ 2 ชั้นไม่ทั่วถึง เป็นต้น
2. ความแตกต่างในเป้าหมาย เป้าหมาย คือ สิ่งที่เราต้องการให้สิ่งนั้นเป็นไปตามที่เราวางไว้ คนในองค์กรมีแนวความคิดที่แตกต่างกันไปที่จะเลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรขึ้นได้ ความขัดแย้งดังกล่าวเป็นเรื่องของการแสวงหาทางเลือกของทางเดิน เลือกวิธีการของการปฏิบัติซึ่งแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ การศึกษาเล่าเรียน หรือค่านิยม
3. ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมของการปฏิบัติงาน ต่างก็มีความเกี่ยวโยงกันในงาน บางกลุ่มทำงานมาก ทำงานหนัก แต่ฝ่ายบริหารไม่เห็นผลงาน แต่ไปสนใจกับกลุ่มที่เอาใจใกล้ชิดจึงเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับงานโดยตรง
4. ความแตกต่างในความเชื่อและค่านิยม ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่าแล้วบุคคลได้ยอมรับไว้เป็นความเชื่อ เป็นความรู้สึกนึกคิดของตนเอง แล้วค่านิยมก็จะอยู่ในความคิดความเชื่อของบุคคลนั้น ค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้
5. ความแตกต่างในด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ สไตล์ เป้าหมายส่วนตัว เหล่านี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้เช่นเดียวกัน
6. ความเปลี่ยนแปลง เมื่อมีความเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงาน เปลี่ยนเป้าหมายของการผลิต เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เมื่อบุคคลไม่เข้าใจและไม่ยอมรับ ย่อมเกิดการต่อต้านและเกิดเป็นความขัดแย้งในองค์กร

ส่วนผลของความขัดแย้งนั้น มีทั้งผลดีและผลเสีย อาจก่อให้เกิดความสร้างสรรค์และการทำลาย ในด้านผลดีของความขัดแย้งคือ

1. ป้องกันการหยุดอยู่กับที่ ทำให้เห็นแนวความคิดที่แตกต่างกัน
2. ความขัดแย้งทำให้คนเราแสวงหาแนวความคิดใหม่ และมุ่งขจัดปัญหาที่เลือนลอย มีการแสวงหาแนวความคิดที่เหมาะสมและแสวงหาแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน
3. เป็นการบังคับให้คนเราสำรวจตรวจสอบความคิดเห็นของตนเองอีกครั้งว่าดีเลวเหมาะสมเพียงใดในการเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งย่อมจะมีผลดีต่อองค์กร
4. ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่
5. เป็นการตรวจสอบความสามารถของตนอยู่เสมอ
6. ความขัดแย้งภายนอกจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกันภายในองค์กร

ผลเสียของความขัดแย้ง ได้แก่

1. คนทำงานหมดกำลังใจ บางคนอาจย้ายหรือลาออก โดยเฉพาะคนที่มีความขัดแย้งทางความคิดที่เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดการขาดกำลังคน หน่วยงานอ่อนแอ โรงงานอยู่ไม่ได้เพราะผลผลิตต่ำลง
2. สัมพันธภาพแห่งความเป็นมิตรระหว่างบุคคลลดลง
3. บรรยากาศของความเชื่อถือและความไว้วางใจระหว่างบุคคลหมดไป และเกิดการทะเลาะบาดหมางขึ้นได้
4. มีแรงต่อต้าน ทำให้การทำงานขาดความร่วมมือ ไม่สามารถดำเนินงานเป็นทีมได้ ความร่วมมือร่วมใจหมดไป

ตามที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในหลาย ๆ แนวคิดข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้ในสังคม ทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กรย่อมมีความขัดแย้ง อาจเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม

หรือระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม หรือองค์กรกับองค์กร ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นจากหลาย ๆ สาเหตุ เช่น เกิดจากสองฝ่ายมีผลประโยชน์ที่ขัดกัน ต่างฝ่ายต่างต้องการ และเกิดการแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด หรือเกิดจากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้กระทำการใด ๆ ที่ไปกระทบกระเทือนอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ฝ่ายตนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ในบางครั้งความขัดแย้งเกิดจากความแตกต่างของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ สไตล์ ความสนใจ ความต้องการ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม และการรับรู้ ตลอดจนความแตกต่างทางพื้นฐานด้านสังคม ประเพณี และวัฒนธรรม เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง

เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ทั้งความขัดแย้งภายในตัวบุคคลเอง ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่มก็ตาม บุคคลก็พยายามที่จะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้หมดไปหรือให้ลดน้อยลง เพื่อเกิดความสุขกาย สบายใจ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ดังนั้นจึงมีผู้เสนอแนวคิดแนวทางในการจัดการกับความขัดแย้งไว้หลาย ๆ รูปแบบดังนี้

ทีโอดอร์ แคพโลว์ (Theodor Caplow, อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534, หน้า 11) เชื่อว่าความขัดแย้งเป็นกระบวนการทางสังคม ไม่มีวิธีการใดที่จะขจัดความขัดแย้งทุกอย่างออกจากองค์กรได้อย่างสิ้นเชิง ในกระบวนการความขัดแย้งมีความเป็นไปได้สูงที่ฝ่ายอ่อนแอกว่าจะรวมตัวกันเพื่อต่อสู้กับฝ่ายที่เข้มแข็งกว่า การรวมตัวกันเป็นความปรารถนาของฝ่ายที่อ่อนแอกว่า โดยหวังว่าพันธมิตรที่เกิดขึ้นใหม่จะเอาชนะฝ่ายที่เข้มแข็งกว่าแต่เดิมได้ การรวมตัวกันจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสมดุลของอำนาจ ฝ่ายอ่อนแอกว่าอาจเปลี่ยนเป็นฝ่ายที่เข้มแข็งกว่า และฝ่ายที่เข้มแข็งกว่าอาจเปลี่ยนเป็นฝ่ายที่อ่อนแอได้ ทีโอดอร์ ได้สรุปรูปแบบการจัดการความขัดแย้ง 4 วิธีคือ

1. ด้วยการเลือกฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด
2. การตั้งกรรมการเพื่อหาข้อเท็จจริง
3. ให้ทั้งสองฝ่ายมาปรึกษาหารือกัน หรือโดยการจัดรูปแบบขององค์กรใหม่
4. ให้ทั้งสองฝ่ายพบกัน ประนีประนอมกันในสิ่งที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับได้

สตีเฟน พี. รอบบิน (Stephen P. Robbin, อ้างใน ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, หน้า 90-91) ได้เสนอวิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร 3 รูปแบบคือ

1. วิธีการสร้างสิ่งเร้า

รอบบิ้น กล่าวว่ คนเรถูกสอนว่ให้รักความสงบ ห้ามทะเลาะวิวาทหรือตีกัน หลีกเลี้ยงการโต้เถียงกัน ดังนั้น เมื่อความขัดแย้งมีไม่มากนักคนเรวมักจะหลีกเลี้ยงเพื่อไม่ให้เกิดการปะทะกัน มากกว่าที่จะหาวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา ในทางปฏิบัติหน่วยงานอาจใช้วิธีการสร้างสิ่งเร้าเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งของทั้งสองฝ่าย ดังนี้

- 1) ให้มีที่ปรึกษาภายนอก เป็นบุคคลที่สามเพื่อมาช่วยจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
- 2) ให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงปรึกษากันเพื่อหาข้อยุติให้ได้ โดยอาจจะให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ชี้ให้เห็นข้อดีข้อเสียที่เกิดขึ้น
- 3) จัดโครงสร้างองค์กรใหม่ เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง สร้างทีมงานใหม่ ย้ายแผนกย้ายบุคคลที่รับผิดชอบ
- 4) การแข่งขัน ให้สิ่งล่อใจ ค่าตอบแทน จะทำให้เกิดความสนใจที่จะมุ่งความสนใจไปในสิ่งนั้น เกิดผลผลิตใหม่ขึ้น
- 5) เลือกผู้จัดการที่เหมาะสม เปลี่ยนแปลงผู้บริหารงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์

2. วิธีการลดความขัดแย้ง

ฝ่ายจัดการสนใจที่จะลดความขัดแย้งมากกว่าการสร้างสิ่งเร้า เป็นการสร้างความสงบให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน วิธีการลดความขัดแย้งในองค์กร มีดังนี้

- 1) จัดให้แต่ละกลุ่มได้เห็นถึงข้อดีของอีกกลุ่มหนึ่ง
- 2) ให้มีการเผชิญหน้ากัน พบปะสังสรรค์จัดงานร่วมกัน
- 3) การให้หัวหน้าของสองกลุ่มได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

3. วิธีการให้เห็นผลความขัดแย้ง มี 2 วิธีคือ

- 1) บังคับหรืออ่อนข้อ เป็นวิธีการแก้ปัญหาด้วยการให้เห็นชนะเห็นแพ้ ทำได้ดังนี้
 - 1.1) บังคับ ใช้อำนาจบังคับให้ทำตาม
 - 1.2) สร้างความสงบโดยไม่จัดการกับความขัดแย้งใด ๆ
 - 1.3) หลีกหนี หลีกหนีจากการตัดสินใจและเผชิญหน้า

- 1.4) ใช้เสียงส่วนใหญ่ ใช้กฎระเบียบขององค์กรจัดการความขัดแย้งหรือใช้เสียงส่วนใหญ่ตัดสิน
- 2) ประนีประนอม เป็นวิธีการที่ให้แต่ละฝ่ายอ่อนเข้าหากันหรือถอนตัวไป มี 3 แนวทางคือ
 - 2.1) จัดการโดยเลือกคนที่ชอบพอกัน ตกลงกันให้มาอยู่ด้วยกัน
 - 2.2) ไม่พูดถึงความขัดแย้งเลย คือ หัวหน้ารู้อยู่เต็มอกกว่ามีความขัดแย้งอยู่ในองค์กรอย่างแนนอน แต่ไม่พูดถึงหรือนำมาเปิดเผยกลับย่ำที่ความภักดี ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น
 - 2.3) กำจัดความขัดแย้งด้วยการถอนตัว

อรุณ รักรธรรม (2537, หน้า 19 – 20) กล่าวว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย กล่าวคือ หากระดับความขัดแย้งต่ำเกินไป องค์กรอาจหยุดอยู่กับที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แต่ถ้าองค์กรมีความขัดแย้งสูงมากเกินไป องค์กรอาจเกิดความแตกแยกและยุ่งเหยิง ดังนั้น การจัดการความขัดแย้งจะต้องพิจารณาให้มีการกระตุ้นความขัดแย้งถ้าระดับความขัดแย้งมีต่ำเกินไป และหาทางออกหรือยุติความขัดแย้ง ถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจนความจำเป็น อย่างไรก็ตาม หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์กร องค์กรจะมีปฏิกิริยาต่อความขัดแย้ง อย่างน้อย 4 ประการด้วยกันคือ

1. การแก้ปัญหา โดยการเลือกแนวทางที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน วิธีนี้จึงให้ความสำคัญแก่ข้อมูลข่าวสาร กล่าวคือ จะต้องร่วมมือกันสรรหาข้อมูลข่าวสารให้มากขึ้น และเน้นถึงการค้นคว้าหาทางเลือกใหม่ ๆ อยู่เสมอ
2. การเกลี้ยกล่อม โดยการใช้ศิลปะชักจูงให้ทุกคนหรือทุกกลุ่มได้ทราบและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ให้เกิดความร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาความแตกต่างของบุคคลภายในองค์กรเหล่านั้น
3. การต่อรอง สามารถใช้แก้และลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานความยุติธรรมในข้อตกลง

4. กลวิธีทางการเมือง ได้แก่ การใช้อำนาจในการต่อรอง ด้วยการรวมตัวกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้มีพลังอำนาจมากขึ้นสำหรับการเจรจาต่อรอง แก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น

ทั้งนี้โดยได้เสนอวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง 5 วิธีด้วยกันคือ

1. โดยการหลีกเลี่ยงหรือหนีไปจากเหตุการณ์ที่มีปัญหาความขัดแย้งนั้น
2. ลดความขัดแย้งโดยพยายามเน้นถึงความคล้ายคลึงที่ร่วมกัน ความเหมือนกัน และผลประโยชน์ร่วมกันของทั้ง 2 ฝ่าย

3. การใช้อำนาจในการแก้ไขความขัดแย้ง

4. การใช้วิธีการประนีประนอม

5. การใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน วิธีนี้เป็นวิธีที่ดีที่สุด ใน 5 วิธี เพราะเป็นการแก้ปัญหาลักษณะการนำเอาปัญหาความขัดแย้งมาประชุมปรึกษาหารือกัน

นอกจากนี้ อรุณ รักธรรม ยังได้สรุปวิธีลดและบริหารความขัดแย้งไว้ 11 ประการคือ

1. จัดหาทรัพยากรเพิ่มขึ้น ถ้าหากความขัดแย้งนั้นเกิดจากการแย่งชิงทรัพยากร
2. ให้ข้อมูลที่เป็นมิตรระหว่างกลุ่ม กล่าวคือ ให้ข้อมูลที่ดีของแต่ละกลุ่มไปให้อีกกลุ่มหนึ่งได้รับรู้เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน

3. เพิ่มความเกี่ยวพันทางสังคมระหว่างกลุ่มให้มากขึ้น เช่น เพิ่มการสังสรรค์ระหว่างกลุ่มให้มีความใกล้ชิดและสนิทสนมกันมากขึ้น

4. โดยการกลบเกลื่อน พยายามลืมนึกหรือไม่พูดถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

5. การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เช่น ขอย้ายตัวออกจากแผนกนั้น

6. การสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ โดยการหมุนเปลี่ยนไปทำงานในกลุ่มต่าง ๆ ที่จะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกลุ่มมากขึ้น

7. การประนีประนอม คือการให้กลุ่มที่มีความขัดแย้งกันยอมรับการตัดสินใจของบุคคลที่สาม ที่เข้ามาไกล่เกลี่ยประนีประนอม

8. การหาศัตรูร่วม บางครั้งการมีศัตรูร่วมภายนอกจะทำให้กลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มีความขัดแย้งกันลดความขัดแย้งลงและหันหน้าเข้าหากันได้

9. การหาเป้าหมายร่วม ด้วยการให้กลุ่มที่มีความขัดแย้งกันร่วมกันพัฒนาเป้าหมายร่วมเป็นผลประโยชน์ของทุก ๆ กลุ่มจะทำให้ทั้งสองกลุ่มมีความร่วมมือและมิตรภาพต่อกันเพิ่มขึ้น ความขัดแย้งจะลดลง

10. การใช้อำนาจบังคับ วิธีนี้ผู้บริหารสูงกว่าจะออกคำสั่งชี้ขาดไปเลย เพื่อระงับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น แต่บ่อยครั้งวิธีนี้ไม่ได้แก้ปัญหาย่างแท้จริง

11. การเผชิญหน้าหรือการแก้ปัญหาร่วมกัน คือ การนำเอากลุ่มที่มีความขัดแย้งมาอภิปรายถึงหัวข้อความขัดแย้ง เพื่อเปลี่ยนสภาพความขัดแย้งมาเป็นการแก้ปัญหาร่วมกัน และจะพยายามหาข้อยุติโดยที่ทุกฝ่ายยอมรับ แต่ค่านิยมของสังคมไทยวิธีการนี้ไม่ค่อยจะได้ผลดีนัก

แมรี พาร์คเกอร์ ฟอลเลท (อ้างใน ปทุมรัตน์ ต่ดวงศ์, 2539, หน้า 24) ได้เสนอวิธีการจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง 3 วิธีคือ

1. การเอาชนะ คือการให้ฝ่ายหนึ่งมีชัยชนะเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง และอีกฝ่ายหนึ่งแพ้ วิธีนี้เป็นวิธีที่ง่ายและรวดเร็วที่สุดแต่เป็นวิธีที่ให้ผลน้อยที่สุด

2. การประนีประนอม เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุดโดยแต่ละฝ่ายลดความต้องการของตัวเองลงเพื่อก่อให้เกิดความสันติสุข แต่ทั้งสองฝ่ายได้รับผลประโยชน์ไม่เต็มตามความต้องการ

3. การบูรณาการ คือ การนำเอาความคิดหรือความต้องการของทั้งสองฝ่ายมาผสมผสาน วิธีนี้เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง

สมยศ นาวิการ (2536, หน้า 311 – 316) เสนอวิธีการยุติปัญหาความขัดแย้ง 3 วิธีคือ

1) การใช้อำนาจและการระงับ วิธีนี้แสดงออกด้วยการบังคับ โกล่เกลี่ย หรือหลีกเลียง 2) การประนีประนอม คือ การใช้บุคคลที่สามเป็นผู้ตัดสิน การตกลงใช้กฎ ให้มีการตัดสินจนเกิดผลลัพธ์ของความขัดแย้งหรือการยอมใช้สินบนเพื่อยุติความขัดแย้ง 3) การแก้ปัญหาร่วมกัน คือการให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันหาทางแก้ปัญหเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ

ยอร์จ ซิมเมล (Georg Simmel, อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534, หน้า 134) กล่าวว่า สันติภาพและความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผกผันกัน กล่าวคือ เมื่อสันติภาพมีมากความขัดแย้ง

จะมีน้อย ในทางตรงกันข้าม เมื่อสันติภาพมีน้อยความขัดแย้งก็จะมีมาก ทั้งนี้โดยเสนอวิธีการที่จะ
 ทำให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลง 4 วิธีคือ

1. ทำให้เหตุแห่งความขัดแย้งหมดไป วิธีนี้จะกระทำโดยให้คู่ขัดแย้งแยกออกจากเหตุแห่ง
 ความขัดแย้ง ความขัดแย้งจะค่อย ๆ ลดหายไปตามอารมณ์ของคู่กรณี แต่อาจจะทำให้มีความ
 ขัดแย้งต่อเนื่องในแง่ของจิตวิทยา และมีพฤติกรรมความขัดแย้งต่อไปอีกด้วยการสร้างเหตุแห่งความ
 ขัดแย้งอย่างใหม่ขึ้นมา

2. ให้ฝ่ายหนึ่งชนะ การให้ฝ่ายหนึ่งชนะเป็นผลมาจากการที่ฝ่ายหนึ่งมีอำนาจเหนืออีกฝ่าย
 หนึ่ง ฝ่ายอ่อนแอกว่าจะต้องยอมรับความพ่ายแพ้ทั้งทางจิตวิทยาและพฤติกรรม หรือถ้าฝ่าย
 อ่อนแอกว่าไม่ยอมรับความพ่ายแพ้ ก็อาจสร้างความขัดแย้งต่อไปใหม่ ด้วยการดำเนินวิพากษ์
 วิจารณ์หรือการต่อสู้ลับหลัง

3. การประนีประนอม คู่กรณีจะต้องตกลงไม่ให้มีฝ่ายใดชนะทั้งหมดหรือแพ้ทั้งหมด ทั้ง
 สองฝ่ายแบ่งเหตุแห่งความขัดแย้งซึ่งเหตุแห่งความขัดแย้งบางอย่างก็ไม่สามารถแบ่งได้ เช่น ความ
 ขัดแย้งที่เกิดจากต่างฝ่ายต่างชอบผู้หญิงคนเดียวกัน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม วิธีนี้เป็นวิธีที่ดีที่สุดที่
 ช่วยให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลงก่อนที่จะเกิดสงครามหรือการใช้กำลัง

4. การคืนดีกัน เป็นการปรับทัศนคติซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการคืนดีกัน ซึ่ง
 เป็นการเสียสละอย่างไม่ค่อยมีเหตุผล เป็นเรื่องของไมตรีจิตและความสนใจของทั้งสองฝ่าย เช่น
 การเลิกการกันไปของคู่สมรสเนื่องจากมีความขัดแย้งกัน เมื่อทั้งสองฝ่ายปรับทัศนคติจะทำให้คู่สมรส
 คืนดีกันได้

กล่าวโดยสรุป การแก้ปัญหาความขัดแย้งจะมียุทธศาสตร์ในการจัดการความขัดแย้งอยู่ 3
 แบบใหญ่ ๆ คือ 1) แบบแพ้-ชนะ (win-lose strategy) 2) แบบแพ้ - แพ้ (lose - lose strategy)
 3) แบบชนะ - ชนะ (win - win strategy) ส่วนการจะเลือกใช้ยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาความ
 ขัดแย้งแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับความขัดแย้งของแต่ละ
 คน การรับรู้เกี่ยวกับอำนาจในสถานการณ์ความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก่อนเกิดการ
 ขัดแย้ง และมีทักษะที่จำเป็นในการแก้ไขความขัดแย้ง เช่น ความสามารถในการสื่อสาร การฟังและ
 การเจรจา เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละแบบ มีทั้งส่วนดีและส่วนด้อย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และตระหนักถึงผลที่จะเกิดตามมา ซึ่งยุทธศาสตร์ทั้ง 3 แบบใหญ่ มีรายละเอียดดังนี้

กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบแพ้ – ชนะ

คนส่วนใหญ่มองเห็นว่า ความขัดแย้งเป็นการต่อสู้เพื่อเอาชนะกัน ดังนั้นแต่ละฝ่ายจึงทำทุกอย่างและใช้ทุกวิธีเพื่อให้ฝ่ายตนชนะ แต่ละฝ่ายจะระดมความคิดและวางแผนโดยมุ่งเอาชนะคู่ต่อสู้และต้องการเอาประโยชน์ให้มากที่สุด หรือได้รับส่วนแบ่งหรือได้รับทรัพยากรให้มากที่สุด แต่ละฝ่ายจะสรุปว่าถ้าฝ่ายตนชนะ อีกฝ่ายจะต้องแพ้ และผู้ชนะจะเป็นผู้ได้รับสิ่งของตามต้องการ หรือสามารถบรรลุจุดประสงค์ของตนทุกประการ การแก้ปัญหาแบบนี้ขึ้นอยู่กับมุมมองว่าอำนาจที่แท้จริงอยู่ที่ใด ดังนั้นแต่ละฝ่ายจึงพยายามที่จะมีหรือควบคุมสิ่งต่อไปนี้คือ ข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ เงิน อำนาจ และสัมพันธภาพที่ดีกับคนสำคัญ ๆ หรือกับคนที่มีอำนาจ

สำหรับเทคนิควิธีการที่ใช้กับการแก้ปัญหาแบบแพ้-ชนะนี้ สรุปเป็นเทคนิควิธีการใหญ่ ๆ ได้

4 วิธีคือ

1. การใช้อำนาจ เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายหรือตามที่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการสั่งการให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามในลักษณะของคำสั่ง ผู้อยู่ภายใต้คำสั่งจะปฏิบัติตามในลักษณะถูกบังคับทำให้ภาพรวมออกมาแสดงออกในเชิงทำลายในทางอ้อม เพราะผู้ปฏิบัติจะทำตามด้วยความฝืนใจ ทำให้ไม่เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเต็มที่

2. การคุกคามขู่เข็ญทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นวิธีที่ทำให้สมาชิกของกลุ่มยอมทำตาม เพราะเกิดความเกรงกลัวในอิทธิพลและอำนาจของผู้คุกคามขู่เข็ญ หากไม่ให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามที่ต้องการก็มักจะประสบปัญหาความเดือดร้อน จึงเป็นภาวะจำยอมที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งดูเหมือนว่าผลที่ออกมาจะเป็นตามความต้องการของผู้คุกคามขู่เข็ญ แต่ผลเหล่านั้นก็เชื่อถือไม่ได้

3. การใช้เสียงข้างมาก เป็นการให้การโหวตเพื่อการตัดสินใจ ทุกคนในกลุ่มจะเป็นผู้เลือกลงคะแนนให้ตามเหตุผลและความต้องการของตนเอง บางครั้งไม่ได้โหวตด้วยเหตุผล แต่จะโหวตตามฝ่ายที่ตนคาดว่าจะชนะต่างหาก วิธีการใช้เสียงข้างมากนี้ สมาชิกในกลุ่มจะยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ยุติธรรม

4. การใช้เสียงข้างน้อย เป็นวิธีการที่ตรงข้ามกับข้อที่ 3 กล่าวคือ ผู้นำในกลุ่มจะหาผู้สนับสนุนความเห็นของตน และใช้อำนาจรวบรัดให้เป็นแนวทางที่ทุกคนในกลุ่มต้องปฏิบัติ ลักษณะนี้มักจะเกิดขึ้นจากการที่ไม่มีผู้ใดกล้าคัดค้านหรือแสดงความคิดเห็นให้ผู้อื่นในกลุ่มได้รับทราบ มักจะนิ่งเงียบจนดูเหมือนว่าเป็นความต้องการของทุกคน ผู้นำในกลุ่มจึงสรุปรวบรัดให้เป็นไปตามที่ต้องการ

กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบแพ้ – แพ้

การจัดการกับปัญหาแบบ แพ้ – แพ้ นี้ เกิดจากความคิดที่ว่าสถานการณ์ความขัดแย้งเกิดจากการมีทรัพยากรอย่างจำกัด แต่ละฝ่ายจะพอใจถ้าได้รับส่วนแบ่งจากทรัพยากรนั้นอย่างเป็นธรรม แม้ว่าทั้งสองฝ่ายจะได้รับผลประโยชน์ไม่เต็มตามความต้องการเดิม หรือได้รับแต่เพียงบางส่วนที่ต้องการก็ตาม การแก้ปัญหาแบบนี้ใช้ความสามารถในการเจรจาต่อรองเป็นประเด็นสำคัญ และจำเป็นจะต้องให้ทั้งสองฝ่ายมีอำนาจพอ ๆ กัน และต้องตั้งอยู่บนฐานคติที่ว่า “ได้บ้างดีกว่าไม่ได้เลย” ในบางครั้ง วิธีนี้อาจหลีกเลี่ยงจากความขัดแย้งดีกว่าการเผชิญหน้ากัน ส่วนผลของการแก้ปัญหาทำให้แต่ละฝ่ายได้บางส่วนเท่านั้น ไม่ได้เต็มตามความต้องการจึงเรียกว่าแพ้ทั้งคู่หรือแบบแพ้ – แพ้

สำหรับเทคนิควิธีการที่ใช้กับการแก้ปัญหาแบบแพ้ – แพ้ นี้ สรุปเทคนิควิธีการได้ 5 วิธีใหญ่ ๆ คือ

1. การประนีประนอม เป็นการไกล่เกลี่ยให้แต่ละฝ่ายจะต้องเสียสละสิ่งที่ตนอยากได้ลงบ้าง การประนีประนอมจะได้ผลหากทั้งสองฝ่ายรับรู้ว่าจะแต่ละฝ่ายมีอำนาจพอ ๆ กัน ถ้าหากฝ่ายหนึ่งมีอำนาจเหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง การประนีประนอมจะไม่ได้ผล

2. การประสานประโยชน์ด้วยการแลกเปลี่ยนความต้องการซึ่งกันและกัน กระทำโดยฝ่ายหนึ่งยอมแพ้ในเรื่องหนึ่ง โดยหวังว่าอีกฝ่ายจะยอมแพ้ให้อีกเรื่องหนึ่ง

3. การนำประเด็นปัญหาเสนอบุคคลที่สามซึ่งเป็นกลาง ในกรณีนี้บุคคลที่สามมักจะแก้ปัญหาโดยใช้ทางสายกลาง ระวังไม่ให้ทั้งสองฝ่ายต้องเสียหน้า จึงทำให้ผลการตัดสินใจทั้งสองฝ่ายไม่ได้เต็มตามจุดมุ่งหมายเดิมจะได้บ้างแต่ไม่ทั้งหมด

4. การอาศัยระเบียบ การอ้างระเบียบเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าเท่านั้น

5. การโคจรของการบริหาร เป็นการถ่วงเวลาการแก้ปัญหาไว้ชั่วคราว คล้ายกับการรอเวลาให้น้ำเซียวผ่านพ้นไปก่อนจึงจะคิดพุดจากัน ดังนั้น คำพูดที่ปรากฏออกมาจึงมักเป็น "อยู่ในระหว่างการพิจารณา" หรือ "ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม" เนื่องจากไม่ยอมนำเอาประเด็นความขัดแย้งมาพุดกัน อาจเป็นชนวนเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ในภายหลัง

กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ ชนะ - ชนะ

เป็นวิธีการที่มีทั้งเหตุผลและเป็นวิธีการสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาข้อตกลงที่สับอารมณ์และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยที่แต่ละฝ่ายไม่ต้องเสียอะไร เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่แท้จริงขึ้นอยู่กับความใจกว้างของทุกฝ่ายและความจริงใจที่จะแก้ปัญหา ซึ่งมีไม่มุ่งจะยุติความขัดแย้งเท่านั้น แต่เน้นที่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์สูงสุด เน้นที่ความร่วมมือในการแก้ปัญหา

การแก้ปัญหาแบบนี้ คู่กรณีควรจะมีอำนาจในระดับใกล้เคียงกัน ไม่มีฝ่ายหนึ่งจะสามารถบังคับอีกฝ่ายหนึ่งได้ ทุกฝ่ายจะต้องรับผิดชอบร่วมกันในการแสวงหาทางออกซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย พลังของแต่ละฝ่ายจะถูกใช้โดยมุ่งที่ปัญหามีได้มุ่งไปที่คู่ต่อสู้ ทุกฝ่ายมีข้อมูลที่ถูกต้องและมีความรู้สึกที่ดี การส่งและการรับข้อมูลย้อนกลับจะไม่กล่าวหาใส่ร้ายกัน ควรหาทางเลือกหลาย ๆ ทาง และเลือกทางออกที่ดีที่สุด ต้องมีความไว้วางใจกัน การเปิดเผย ความจริงใจและความสามารถในการสื่อสารเป็นประการสำคัญ

สำหรับเทคนิควิธีที่ใช้กับการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งแบบ ชนะ - ชนะ มี 2 วิธีใหญ่ ๆ คือ

1. การมีความเห็นสอดคล้องกัน กระทำโดยทุกฝ่ายร่วมกันหาวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งและยอมรับทั้งเป้าหมายและวิธีการ ทุกฝ่ายร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ยอมรับในกระบวนการตัดสินใจของกลุ่ม เพราะการตัดสินใจของกลุ่มย่อมดีกว่าการตัดสินใจของคนใดคนหนึ่ง

2. การตัดสินใจแบบผสมผสาน คือการนำเอาปัญหา เหตุผล ความต้องการ ค่านิยมและเป้าหมายของทุกฝ่ายมารวมเข้าด้วยกัน แล้วร่วมกันคิดค้นหาทางแก้ปัญหา ร่วมกันตัดสินใจเลือกทางออกที่คิดว่าดีที่สุดและเป็นทางเลือกที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ วิธีนี้จึงเกี่ยวข้องกับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ แต่ทั้งนี้ทุกฝ่ายต้องมีความไว้วางใจกัน เปิดเผย มีความจริงใจที่จะแก้ปัญหาลดจนความสามารถในการสื่อสารเป็นประการสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าจะมีแนวทางในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างมากมายกว้างขวาง แต่ในความเป็นจริงแล้ว แนวทางการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งก็จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการลงมือปฏิบัติ ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2535, หน้า 148 - 150) ได้รวบรวมและอธิบายขั้นตอนหรือกระบวนการจัดการกับปัญหา โดยอธิบายว่า

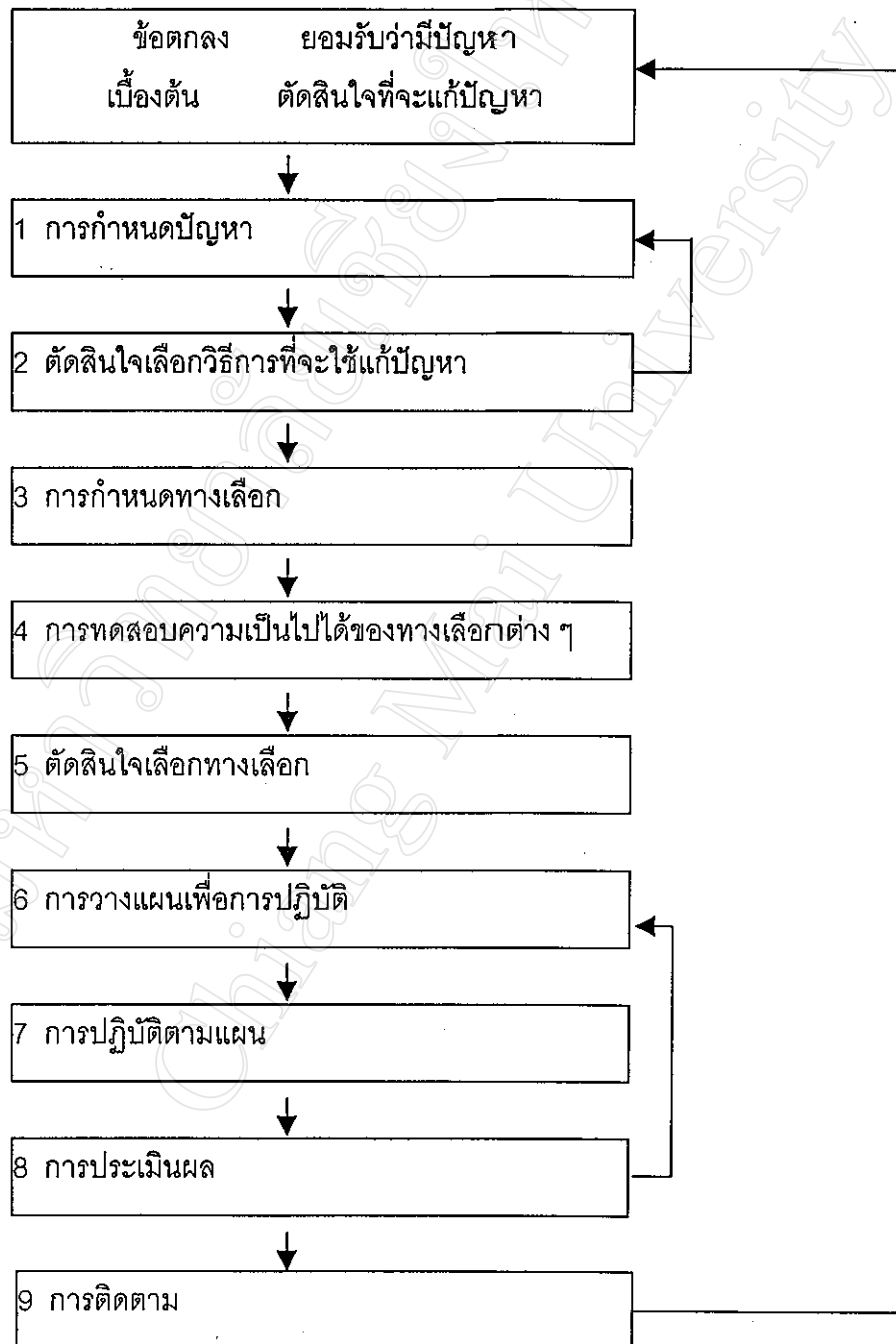
การแก้ปัญหาแบบกระบวนการ เป็นอีกวิธีหนึ่งในการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบชนะ - ชนะ บุคคลที่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบเป็นกระบวนการ ควรจะมีทัศนคติดังนี้

1. ยอมรับในตัวเอง ยอมรับในคุณค่าและความสามารถของตนว่ามีมากพอที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ หากเราไม่ยอมรับตัวเราเองแล้วก็คงจะเป็นการยากที่จะให้คนอื่นมายอมรับตัวเรา
2. ยอมรับในบุคคลอื่น จะต้องยอมรับว่าคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งมีความหมายและมีความสำคัญ
3. มองโลกในแง่ดี ผู้ที่จะดำเนินการแก้ปัญหาความขัดแย้งควรจะเป็นผู้ที่เชื่อว่า ปัญหาทั้งหลายนั้นอยู่ในวิสัยที่จะแก้ไขได้ ถ้าแต่ละฝ่ายร่วมมือกันในการแก้ปัญหา
4. ยอมรับว่าความขัดแย้งก่อให้เกิดความคิด และกระบวนการที่เป็นความสร้างสรรค์
5. มีความเต็มใจและจริงใจที่จะแก้ปัญหา ยอมเสียสละเวลาและใช้ความพยายามในการลดปัญหาหรือแก้ปัญหา

6. ไม่เป็นผู้มีความโน้มเอียงในการที่จะทำสิ่งต่อไปนี้

- 1) มักปฏิเสธว่าไม่มีปัญหาหรือขาดปัญหา
- 2) มักจะละเลยปัญหา ไม่สนใจปัญหาหรือเห็นว่าปัญหาเป็นเรื่องไร้สาระ
- 3) ชอบตำหนิคนอื่นว่าเป็นตัวปัญหา
- 4) ชอบตำหนิสิ่งต่าง ๆ ว่าเป็นตัวทำให้เกิดปัญหา

การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบเป็นกระบวนการนั้น ประกอบด้วยข้อตกลงเบื้องต้นและมีขั้นตอนของการแก้ปัญหา 9 ขั้นตอน ดังรูปต่อไปนี้



แผนผัง 1 การแก้ปัญหความขัดแย้งแบบเป็นกระบวนการ

การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบกระบวนการมีรายละเอียดดังนี้

ข้อตกลงเบื้องต้น

ก่อนที่จะดำเนินการแก้ปัญหาความขัดแย้งใด ๆ เราจำเป็นที่จะต้องยอมรับในข้อตกลงเบื้องต้นเสียก่อน นั่นคือ ยอมรับว่ามีปัญหาหรือยอมรับว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น แต่การยอมรับว่ามีปัญหาเท่านั้นยังไม่เพียงพอ จำเป็นจะต้องตัดสินใจที่จะทำอย่างใดอย่างหนึ่งกับปัญหานั้นด้วย นั่นคือ จะต้องตัดสินใจที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้นด้วย เราเคยเห็นว่าคนเป็นจำนวนมากยอมรับว่า การสูบบุหรี่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนเอง แต่ก็ยังคงสูบบุหรี่ต่อไป สิ่งที่ขาดหายไปคือการตัดสินใจที่จะแก้ปัญหการติดบุหรี่

สำหรับขั้นตอนในการจัดการกับปัญหา 9 ขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหา

การที่จะกำหนดปัญหาความขัดแย้งได้ จำเป็นต้องวินิจฉัยความขัดแย้งเสียก่อน จุดมุ่งหมายของการวินิจฉัยความขัดแย้งก็เพื่อจะกำหนดปัญหาและหาคำตอบจากคำถามสำคัญ 3 ประการคือ

1. ปัญหาความขัดแย้งคืออะไร จะต้องแยกให้ออกว่าอะไรคือปัญหา และอะไรไม่ใช่ปัญหา
2. อะไรเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง
3. ความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างใครกับใคร เป็นความขัดแย้งในระดับใด

การพยายามตอบคำถามต่อไปนี้ให้สมบูรณ์และครอบคลุม จะสามารถช่วยในการวินิจฉัยความขัดแย้งเป็นอย่างดี คำถามมีว่า

1. ความขัดแย้งเกิดจากอะไร
2. ใครทำอะไรกับใครในสถานการณ์ความขัดแย้ง ใครเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งบ้าง
3. ในสภาพการณ์ปกติ ความสัมพันธ์ระหว่างคู่ขัดแย้งเป็นอย่างไร
4. มีการรับรู้ที่บิดเบือนในเรื่องใดบ้าง
5. มีการสื่อสารที่บิดเบือนในเรื่องอะไรบ้าง
6. เรามีข้อมูลที่เชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด
7. มีเรื่องอะไรบ้างที่อยู่ในวิสัยที่จะตัดสินใจได้บ้าง

ขั้นที่ 2 ตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะใช้แก้ปัญหา

ในการตัดสินใจว่า จะใช้วิธีการใดในการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น จำเป็นจะต้องพิจารณาองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ขอบเขตของความขัดแย้ง
 2. ระดับความรุนแรงของความขัดแย้ง
 3. ความเร่งด่วนที่จะต้องแก้ปัญหาความขัดแย้ง
- การแก้ปัญหาความขัดแย้งอาจทำได้หลายวิธี เช่น
1. ผู้บริหารแก้ปัญหาเอง
 2. มอบหมายให้ผู้อื่นแก้ปัญหาแทน
 3. ใช้คณะกรรมการที่มีอยู่แล้วแก้ปัญหา
 4. ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ
 5. ประชุมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความขัดแย้ง
 6. หาหรือกับบุคคลที่สามซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าหากจะใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง ในกลุ่มควรประกอบด้วยตัวแทนของคู่ขัดแย้ง ตัวแทนของกลุ่มที่จะได้รับผลกระทบจากการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ขนาดของกลุ่มควรจะมีประมาณ 5 - 7 คน ในกรณีที่แก้ปัญหาโดยกลุ่ม ในการกำหนดปัญหาในขั้นที่ 1 ควรจะให้ตัวแทนของคู่ขัดแย้งมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาด้วย

ขั้นที่ 3 การกำหนดทางเลือก

เป็นการกำหนดวิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บรรลุถึงเป้าหมายได้ ทางเลือกอาจมีหลายทางแต่ละทางก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย วิธีที่จะระบุทางเลือกอาจได้แก่ วิธีระดมสมอง (brain storming) เป็นการเปิดโอกาสให้แต่ละคนเสนอทางเลือกขึ้นมา ข้อเสนอดังกล่าว จะไม่ถูกปฏิเสธหรือถูกประเมินว่าดีหรือไม่ดี เป้าหมายในขั้นที่ 3 นี้ ก็เพื่อให้มีทางเลือกมากที่สุดก่อนที่จะตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง

ขั้นที่ 4 การทดสอบความเป็นไปได้ของทางเลือกต่าง ๆ

การทดสอบความเป็นไปได้ของทางเลือกต่าง ๆ ในขั้นที่ 3 สิ่งนี้อาจใช้เป็นเกณฑ์ในการทดสอบความเป็นไปได้ของทางเลือก ได้แก่

1. ได้รับความร่วมมือและเห็นด้วยจากฝ่ายต่าง ๆ
2. ไม่ขัดกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ
3. เหมาะกับสถานการณ์ขัดแย้งนั้น ๆ
4. มีความเป็นไปได้ในระดับสูงที่จะปฏิบัติได้สำเร็จ
5. ไม่ยากต่อการนำไปปฏิบัติ

และเมื่อประเมินทางเลือกแต่ละทางแล้ว ก็นำทางเลือกทั้งหลายมาจัดเรียงลำดับ

ขั้นที่ 5 ตัดสินใจเลือกทางเลือก

คือการเลือกทางเลือกเพียงทางเดียวจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง การที่จะเลือกทางใดทางหนึ่งนั้น จำเป็นจะต้องพิจารณาถึงผลที่จะตามมาของการใช้ทางเลือกนั้น ๆ ด้วยวิธีที่เหมาะสมในการตัดสินใจเลือกทางเลือกคือ การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการอาศัยมติเอกฉันท์หรือการมีความเห็นที่สอดคล้องกัน

ขั้นที่ 6 การวางแผนเพื่อการปฏิบัติ

คือการนำทางเลือกที่ได้ในขั้นที่ 5 มาจัดทำแผนเพื่อการปฏิบัติ การจัดทำแผนควรระบุเป้าหมายให้ชัดเจน จัดแบ่งภารกิจที่ต้องปฏิบัติ มอบหมายบุคคลเพื่อปฏิบัติภารกิจแต่ละอย่าง กำหนดเวลาและสถานที่ในการปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ

ขั้นที่ 7 การปฏิบัติตามแผน

ในขั้นนี้เป็นการนำแผนที่วางไว้ในขั้นที่ 6 ไปปฏิบัติจริงเพื่อการแก้ปัญหาขัดแย้ง

ขั้นที่ 8 การประเมินผล

การประเมินผลในขั้นนี้ เป็นการประเมินผลใน 2 ระดับ ระดับแรกเป็นการประเมินตัวแผนเอง โดยประเมินว่าแผนที่วางไว้นั้นสามารถปฏิบัติจริงได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้หรือมีข้อ

บทพร่องก็ต้องนำกลับไปวางแผนในขั้นที่ 6 ใหม่ ระดับที่สอง เป็นการประเมินผลของการปฏิบัติตามแผน ว่ามีประสิทธิภาพหรือสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้หรือไม่

ขั้นที่ 9 การติดตามผล

คือการติดตามดูว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้หรือไม่ยังมียุทธศาสตร์ใดที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข หรือมีความขัดแย้งอย่างใหม่เกิดขึ้นอีก ถ้าสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ ก็ควรแสดงความขอบคุณทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และถ้ามีความขัดแย้งอย่างใหม่เกิดขึ้นอีกก็ต้องกลับไปในขั้นแรกสุด คือ ข้อตกลงเบื้องต้น โดยยอมรับว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นและตัดสินใจที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งต่อไปใหม่

กล่าวโดยสรุป ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะในระดับใดก็ตาม เช่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ระหว่างกลุ่มกับองค์กร หรือระหว่างองค์กรกับองค์กร ในการเลือกวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งจำเป็นต้องมีการวินิจฉัยพิจารณาว่า ความขัดแย้งนั้นเกิดจากสาเหตุใด เป็นความขัดแย้งระหว่างใครกับใคร ความรุนแรงของความขัดแย้งอยู่ในระดับใด ความขัดแย้งนั้นอยู่ในวิสัยที่ตนเองหรือกลุ่มจะแก้ปัญหาให้ลุล่วงได้หรือไม่ จากนั้นจึงพิจารณาเลือกแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมกับแต่ละปัญหา ใ้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในทุกขั้นตอน เช่น การวางแผน การตัดสินใจร่วมกัน การแก้ปัญหาร่วมกัน รับรู้และยอมรับผลของการดำเนินการที่จะติดตามมาในภายหลัง การติดตามและประเมินผลร่วมกัน สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจสามารถส่งผลให้การแก้ปัญหาความขัดแย้งลุล่วงลงได้ตามความคาดหวังหรือคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งผู้ขัดแย้งมองเห็นว่ากระบวนการแก้ปัญหานี้เป็นไปอย่างยุติธรรมเสมอหน้า ทุกคนยอมรับผลของการแก้ปัญหา ซึ่งจะมีผลให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรนั้น ๆ ติดตามมา

อย่างไรก็ดี แนวความคิดในการจัดการปัญหาความขัดแย้ง รวมทั้งขั้นตอนหรือกระบวนการจัดการกับปัญหา ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าดังที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น ผู้วิจัยได้นำไปใช้เป็นแนวทางเป็นกรอบความคิดในการหาคำตอบให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพชุมชน

ได้มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชน รวมทั้งได้เสนอแนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในหลาย ๆ ด้าน อย่างหลากหลายและกว้างขวาง เช่น ศักยภาพด้านการสร้างความรู้ ศักยภาพด้านการรวมกลุ่ม และศักยภาพด้านการสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายเข้าด้วยกัน เป็นต้น ศักยภาพด้านต่าง ๆ นี้ เมื่อนำมาหลอมรวมกันแล้วนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เกิดผลดีต่อชุมชนในเรื่องต่าง ๆ เช่น การพัฒนาชุมชน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนตลอดจนชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ พลังอำนาจ ภูมิปัญญา และความสามารถที่ชุมชนนำมาใช้ในการช่วยเหลือตนเองได้นั้น ถือเป็นศักยภาพของชุมชนเองทั้งสิ้น

สุนน อมรวิวัฒน์ (2534, หน้า 51 - 62) ได้กล่าวถึงศักยภาพชุมชนในด้านการสร้างความรู้ ว่า ชุมชนแต่ละชุมชนมีศักยภาพในการสร้างความรู้ วิธีการประกอบอาชีพ ประเพณีและวัฒนธรรม อันเป็นเครื่องหล่อหลอมวิถีชีวิตและความเชื่อของคนในชุมชน บรรพบุรุษของแต่ละชุมชนได้ใช้ประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตตลอดชั่วอายุคน จากผู้หนึ่งไปสู่อีกผู้หนึ่งต่อหลายชั่วอายุคน สัมผัสความรู้วิธีการประกอบอาชีพแล้วสืบทอดมาอนุชน ก่อเกิดเป็นภูมิปัญญาในการดำเนินชีวิต อันส่งผลต่อวิถีชีวิตชุมชนและการคงอยู่ของวัฒนธรรมประเพณีที่ดั้งเดิมของชุมชน สิ่งเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการของการศึกษาตามธรรมชาติวิสัยที่มีอยู่ในชุมชน ซึ่งชุมชนเองเป็นผู้กำหนดหลักสูตรวิชา เนื้อหาสาระความรู้ ตามความจำเป็นและสอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชน

สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2533, หน้า 2) ได้กล่าวถึงศักยภาพของชุมชนและขององค์กรชาวบ้านว่า ศักยภาพของผู้นำและเครือข่ายของผู้นำชาวบ้านเป็นส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาศักยภาพชุมชน ทั้งนี้โดยสรุปแนวคิดการพัฒนาศักยภาพชุมชนของผู้นำชุมชนหลาย ๆ ท่านไว้ดังนี้

สถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตที่สังคมไทยเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ซึ่งก่อผลกระทบถึงสภาพเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมวัฒนธรรมอย่างรุนแรงและรวดเร็ว ทำอย่างไรจึงจะทำให้ภาคชนบทซึ่งเป็นถิ่นฐานของคนส่วนใหญ่ของประเทศให้คงอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ให้เขามีสิทธิที่จะเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตและวิถีการผลิตของเขาอย่างเป็นอิสระและมีทางเลือกที่หลากหลาย ยุทธศาสตร์ที่สำคัญอยู่ที่การเมืององค์กร

ของชาวบ้านที่เข้มแข็งและมีกระบวนการเรียนรู้ที่ดีต่อเนื่องตลอดเวลาจนถึงปัจจุบันและอนาคตได้ เพื่อเตรียมตัวตั้งรับหรือปรับให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

ในประเด็นเดียวกัน สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (อ้างแล้ว, หน้า 11 - 112) ยังกล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์กรชาวบ้านทำได้โดยการเสริมผู้นำที่มีอยู่มากมายและหลากหลายในที่ต่าง ๆ ให้พัฒนาระบบความคิดและขยายองค์กรเครือข่ายให้กว้างขวาง เป็นเครือข่ายทั้งในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ระดับภาคและระดับประเทศ ประเภทขององค์กรอาจเป็นองค์กรอาชีพ เช่น กลุ่ม ชวนา ชาวไร่ หรือองค์กรที่มีลักษณะปัญหาาร่วม เช่น ปัญหาทรัพยากรหรือกลุ่มเกษตรกรรายย่อย เป็นต้น

การเชื่อมเครือข่ายผู้นำและองค์กรชาวบ้านต่าง ๆ ให้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และความรู้ ประสานเครือข่ายองค์กรความรู้เข้าด้วยกัน เสริมเทคนิคและวิเคราะห์ข้อมูล การเลือกใช้ข้อมูล ตลอดจนเทคนิควิธีการประสานทรัพยากรจากภายนอก เช่น รัฐ องค์กรธุรกิจ องค์กรพัฒนาเอกชน การต่อรองกับองค์กรอื่น ๆ อย่างรู้เท่าทัน

เอนก นาคนบุตร (2532, หน้า 30) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพชุมชนว่า สิ่งหนึ่งที่จะสนับสนุนศักยภาพในชุมชนให้เกิดขึ้นได้คือ เครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน ทั้งนี้โดยกล่าวว่า รัฐพึงสนับสนุนการจัดการศึกษาในชุมชน โดยเป็นการศึกษาให้ชาวบ้านได้พัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพ ในการแก้ปัญหาและการดำเนินชีวิตในชนบทยิ่งขึ้นด้วยตัวของเขาเอง โดยให้ชาวบ้านจัดการศึกษาเอง แล้วเราเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมให้การศึกษาของชาวบ้านเข้มแข็ง และขยายตัวขึ้นเพื่อตัวของเขาเองเป็นสำคัญ ซึ่งจะทำให้การจัดกิจกรรมการศึกษาในชุมชนพัฒนาไปสู่ระบบที่ยั่งยืน สอดคล้องกับ ความต้องการตามความจำเป็นของชุมชนมากขึ้น

นอกจากนี้ เอนก นาคนบุตร (อ้างแล้ว, หน้า 32 - 46) ยังได้ศึกษาศักยภาพของชุมชนในการแก้ปัญหาของตนเองได้ โดยสรุปผลการศึกษาว่า ประชาชนมีบทบาทจัดการตนเองในเรื่องของการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ หากทางออกในเชิงดีนั้นมีทั้งประสบความสำเร็จและความล้มเหลวมากมาย ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ดังนี้คือ

1. ในด้านความรู้พบว่า ในชุมชนชนบทมีการสะสมและสืบทอดความรู้ความสามารถตอบ ปัญหา และการดำเนินชีวิตของชาวบ้านได้ในระดับหนึ่ง บางหมู่บ้านมีการผลิต คิดค้น ประยุกต์

ความรู้ทางการเกษตรร่วมกัน ความรู้ที่ได้มาจากข้างนอกมีการลองผิดลองถูกตลอดเวลา ในหมู่บ้าน ชาวบ้าน ปัญญาชนชาวบ้าน นักเทคนิคพื้นบ้านในหมู่บ้านและหมู่บ้านอาวโซ

2. การเปลี่ยนทัศนคติของชาวบ้านหลายกรณีพบว่า สามารถทำผ่านผู้นำชาวบ้านที่มี บารมีที่ชุมชนเชื่อถือและศรัทธา

ศักยภาพของชุมชนอีกด้านหนึ่งคือ ศักยภาพด้านการรวมกลุ่ม มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับวิธีการ รวมตัว รวมกลุ่ม ตลอดจนการจัดตั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ แล้วสรุปเป็นแนวคิดพร้อมทั้งเสนอเป็น แนวทางเพื่อใช้ในการศึกษาด้านการรวมกลุ่มของชุมชน ทั้งนี้โดยได้เสนอแนวคิดและทรรคนะต่าง ๆ ดังนี้

อาภรณ์พันธ์ จันทสว่าง (2525, หน้า 55) กล่าวถึงการรวมกลุ่มว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งจำเป็นต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เพื่อพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สาเหตุของการรวมตัว กันเป็นกลุ่มของมนุษย์ได้แก่ การรวมตัวกันโดยเจตนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เช่น กลุ่ม เพื่อน กลุ่มพลังต่าง ๆ การรวมตัวกันโดยธรรมชาติ เช่น ครอบครัว เพื่อนบ้าน และกลุ่มสุดท้าย ของการรวมตัวคือ เกิดขึ้นจากการที่ปัจเจกบุคคลแต่ละคนได้รับการปฏิบัติในทางเดียวกันจากบุคคล อื่น ทำให้เกิดการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม แต่ไม่ว่าการรวมกลุ่มจะเกิดจากสาเหตุใดก็ตาม กลุ่มที่เกิดขึ้น มานั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการคือ

1. มีสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกัน
2. มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก
3. มีจุดมุ่งหมายและทำกิจกรรมร่วมกัน
4. มีพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 78 - 79) กล่าวว่า การรวมกลุ่มมี 2 ลักษณะคือ

1. กลุ่มที่เป็นทางการ เรียกว่า กลุ่มรูปนัย เป็นกลุ่มที่มีกฎเกณฑ์และแนวทางไว้ให้ปฏิบัติ อย่างมีระเบียบและแบบแผน กลุ่มนี้อาจมีสมาชิกมาก เป็นลักษณะของสมาคม องค์กร สโมสร สหภาพแรงงาน ชมรม ความคุ้นเคยและการพบปะพูดคุยจากกันอาจไม่ทั่วถึง การเข้ากลุ่มจะมีหลัก เกณฑ์ในการปฏิบัติ เช่น การวางระเบียบวาระการประชุม

2. กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ หรือกลุ่มอุปนัย เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว ไม่มีพิธีรีตรอง เป็นความชอบพอกัน เช่น การพบปะกันระหว่างเพื่อนฝูง การนัดพบของครอบครัว การรวมกลุ่มจึงเป็นไปตามสะดวกของสมาชิก

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ม.ป.ป., หน้า 2-4) กล่าวถึงการรวมกลุ่มว่า การรวมกลุ่มของคนมีหลายระดับ มีทั้งระดับชาวบ้าน ระดับชุมชนและระดับประชาชน ซึ่งเมื่อรวมกลุ่มกันแล้วอาจเรียกเป็นองค์กรชาวบ้าน องค์กรชุมชนและองค์กรประชาชน ในแต่ละระดับขององค์กรจะมีลักษณะและขอบเขตของสมาชิกในกลุ่มแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้สถาบันวิจัยและพัฒนาได้เสนอแนวทางการรวมตัวของกลุ่มชาวบ้านว่า ต้องอาศัยสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้เป็นองค์ประกอบคือ

1. การมีอุดมการณ์ร่วมกัน คือ การมีทัศนะต่อโลก ต่อสังคม ต่อชุมชนร่วมกัน และมีความเข้าใจตรงกันว่า ชาวนาอยู่ส่วนใดของความสัมพันธ์ทางสังคมในระดับต่าง ๆ อุดมการณ์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะยึดเหนี่ยวทิศทางของการรวมกลุ่มเอาไว้ได้ ยิ่งถ้ากำหนดเป้าหมายระยะยาว หรือวิสัยทัศน์ได้ ยิ่งทำให้องค์กรชาวบ้านนี้มีอุดมการณ์ในการรวมตัวยิ่งขึ้น

2. การมีเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ร่วมกัน ว่าเป้าหมายที่จะเดินไปข้างหน้า นั้น องค์กรชาวบ้านทำไปเพื่ออะไร เช่น การมีเป้าหมายเพื่อให้หลุดพ้นจากความยากจน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อสร้างอำนาจทางเศรษฐกิจและการเมือง มีวัตถุประสงค์ในการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจในการต่อรองทางเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

3. การมีผลประโยชน์ร่วมกันและการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง เป้าหมายและวัตถุประสงค์อาจมีลักษณะเป็นนามธรรมมาก แต่ผลประโยชน์ร่วมมีลักษณะเป็นรูปธรรมที่โดยธรรมชาติมนุษยทุกคนก็ต้องการ องค์กรทั่วไปจึงต้องสร้างข้อมูลให้เกิดการรับรู้ทั่วไปว่าผลประโยชน์ของการรวมตัวกันเป็นองค์กรคืออะไร

4. คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรชาวบ้าน ซึ่งประกอบด้วยผู้นำ สมาชิก และชาวบ้านทั่วไป

5. การบริหารจัดการ ถือเป็นเรื่องชี้ขาดความเข้มแข็งขององค์กร โดยเฉพาะทุกกิจกรรมมีเรื่องเงิน คน เข้าไปเกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องอาศัยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การตัดสินใจ

ร่วมกัน โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ สถานที่ วัตถุประสงค์ กฎกติการ่วมกัน การสื่อสารระหว่างสมาชิกกับผู้นำองค์กร การควบคุมตรวจสอบ

6. กิจกรรม ให้สมาชิกได้มีการเรียนรู้ ฝึกฝน และปฏิบัติจริงซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเป็นหลัก บางครั้งอาจมีกิจกรรมทางการเมือง กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม กิจกรรมที่นิยมทำกันมากได้แก่ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มปฎิย ธนาคารข้าว กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง เป็นต้น

7. งบประมาณ การระดมทุนทั้งภายในและภายนอกชุมชนเพื่อใช้ทำกิจกรรม ความคุ้นเคยในการถูกพัฒนาจากคนภายนอกทั้งรัฐและเอกชน ทำให้ชาวบ้านมักรอรับงบประมาณจากภายนอกถึงจะช่วยกันพัฒนา แต่ในทางเป็นจริงที่ดีแล้วควรมีการระดมทุนจากภายในชุมชนก่อน เมื่อขาดเหลือจึงค่อยแสวงหางบประมาณจากภายนอก

จากแนวคิดศักยภาพชุมชนด้านการรวมกลุ่ม ของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านดังที่กล่าวมาแล้วนั้น กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

โดยธรรมชาติของมนุษย์จะอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เพื่อพึ่งพาอาศัยกัน การรวมกลุ่มแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ กลุ่มที่เป็นทางการ หมายถึง การรวมกลุ่มโดยมีกฎระเบียบ แบบแผน เพื่อใช้ในการควบคุมให้สมาชิกปฏิบัติตาม เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มธนาคารข้าว และกลุ่มอาชีพอื่น ๆ อีกกลุ่มหนึ่งคือ กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ เป็นการรวมตัวอย่างไม่มีกฎเกณฑ์ ไม่มีพิธีตรอง ไม่มีระเบียบแบบแผนในการควบคุมหรือปฏิบัติ รวมตัวด้วยความพอใจหรือชอบพอกัน เช่น การพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อน กลุ่มหมากรุกหรือกลุ่มสภากาแฟ เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะเป็นการรวมตัวในลักษณะใดก็ตาม กลุ่มที่เกิดขึ้นมานั้นจะต้องประกอบด้วย สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกัน สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีจุดมุ่งหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิก

ศักยภาพของชุมชนอีกด้านหนึ่งคือ ศักยภาพด้านเครือข่าย ซึ่งอาจมองศักยภาพด้านเครือข่ายนี้เป็น 2 มิติคือ ด้านการสร้างและเกิดเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ และด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ เข้าด้วยกัน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่แล้วจะศึกษาทั้ง 2 มิติไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งเครือข่ายที่เกิดขึ้นนั้นมีหลายด้าน เช่น เครือข่ายทางสังคม เครือข่ายความ

สัมพันธ์ทางสังคม เครือข่ายการเรียนรู้ เครือข่ายผู้นำ และเครือข่ายกลุ่มอาชีพ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เครือข่ายด้านต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้จะมีความเกี่ยวพันเชื่อมโยงกันในเรื่องของความสำคัญและหน้าที่ซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยกันในระหว่างเครือข่าย เพื่อเสริมให้ศักยภาพของชุมชนเข้มแข็งขึ้น แนวคิด เครือข่ายด้านต่าง ๆ มีดังนี้

เครือข่ายทางสังคม

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2526) กล่าวว่า เครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ที่บุคคลกลุ่มหนึ่งมีต่อกัน โดยลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น สามารถใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นได้ เครือข่ายทางสังคมประกอบขึ้นด้วย ความสัมพันธ์ของคนทั้งหมดในสังคม เครือข่ายสำหรับความสัมพันธ์ส่วนตัวที่บุคคลมีต่อกันนั้น มีอิทธิพลในการกำหนดแนวทางพฤติกรรมของผู้อื่น และพบว่าเครือข่ายชุมชนชนบทมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำท้องถิ่นกับคนภายนอกที่มีอิทธิพลอยู่ในลักษณะโครงสร้างแบบอุปถัมภ์ ในเรื่องนี้ มิทเชลล์ (Mitchell, อ้างใน พิมพ์วัลย์ ปรีดาสวัสดิ์, 2533, หน้า 346) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า เครือข่ายทางสังคมเปรียบเสมือนกรอบแนวคิด ที่ใช้ศึกษาหาความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคม รวมทั้งลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าว สามารถนำมาอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเหล่านั้นได้

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา และพรวิไล เลิศวิชา (2534, หน้า 268-269) กล่าวว่า พลังที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในชุมชนนั้น มาจากการประสานความร่วมมือของคนชั้นต่าง ๆ ในชุมชน เรื่อง สุขสวัสดิ์ (2523, หน้า 26) ได้เสริมว่า พลังขององค์กรชุมชนที่เกิดขึ้นมีหลายลักษณะ เช่น พลังกาย พลังทรัพย์ และพลังความคิด โดยที่พลังเหล่านี้เกิดขึ้นมาเองหรือเกิดขึ้นมาใหม่จากการพัฒนาดั้งเดิมเป็นรากฐาน และคิดต่อเนื่องจากธรรมชาติ จากสภาพแวดล้อม จากการพบปะสนทนา ในบางครั้งเป็นพลังเงียบ ถ้าไม่มีเหตุการณ์ที่จะต้องแสดงออก

สุชาดา มีสงฆ์ (2534, หน้า 35) กล่าวถึงเครือข่ายทางสังคมว่า หมายถึง สายใยของความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลหรืออีกหลายคน มีลักษณะยืดหยุ่น จะเป็นความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์หรือไม่ก็ได้ ผู้ที่อยู่ร่วมในกระบวนการเรียนรู้จะรู้ว่าการรวมตัวกันเพื่ออะไร หรือทำอะไร และมีการแบ่งงานกันอย่างยุติธรรม เครือข่ายทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งของการประสานงานเพื่อก่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อาจมีการประสานกันระหว่างหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานของเอกชน

พิมพ์วิทย์ ปรีดาสวัสดิ์ และคณะ (2530, หน้า 181 - 183) ได้สรุปวิธีการศึกษาและการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมเพื่อใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมได้ ดังนี้

1. ที่มาของเครือข่าย ได้แก่ บริบททางสังคมซึ่งเป็นที่มาของความสัมพันธ์ เช่น ความเป็นเพื่อน เครือญาติ เป็นต้น
2. ความถี่ ได้แก่ จำนวนครั้งของการพบปะ
3. ระยะเวลา ได้แก่ ความยาวนานของเวลาที่มีความสัมพันธ์กัน
4. ความเท่าเทียมกัน ได้แก่ ความสมดุลทางอำนาจของกลุ่มสัมพันธ์ เช่น ใครอยู่ภายใต้การควบคุมของใคร
5. ระดับความเกี่ยวพันในความสัมพันธ์
6. ความใกล้ชิด
7. จำนวนความหลากหลายในกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เช่น การแลกเปลี่ยน การพึ่งพา หรือการปะทะสังสรรค์อื่น ๆ

นอกจากนี้ยังมีมิติในการมองแง่มุมอื่น ๆ อีก เช่น การเข้าถึงความหนาแน่นของจำนวนบุคคลภายในเครือข่าย ความคล้ายคลึงกันของบุคคลในเครือข่าย การกระจายตัวหรือขอบเขตของความสัมพันธ์ทางสังคมที่ทำให้เกิดเครือข่าย

เครือข่ายทางด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

กาญจนา แก้วเทพ (อ้างใน กอบกาญจน์ พจน์ชนะชัย, 2538, หน้า 61- 63) ได้กล่าวถึงเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมว่า เครือข่ายเป็นรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล ของกลุ่ม หรือหลาย ๆ องค์กร ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง บุคคล กลุ่ม หรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้ามาประสานกันในระยะเวลาพอสมควร ถึงแม้จะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็ได้วางรากฐานเอาไว้ว่าเมื่อฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือ หรือ ขอความร่วมมือกับกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหา ก็สามารถบอกไปได้ด้วยการสร้างเครือข่าย นั้น อาจจะแสดงออกหรือพัฒนาแบบแนวดิ่ง หรือเครือข่ายแบบแนวนอน กล่าวคือ เครือข่ายแบบแนวนอนจะมีลักษณะของฐานะและสถานภาพของคนในกลุ่มที่เข้ามาเป็นเครือข่านั้น มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรหรือการบริการต่าง ๆ การช่วยเหลือเกื้อกูลและถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน อาจมีการ

ขยายกลุ่มมากขึ้นโดยมีแม่ข่ายหรือผู้นำเป็นตัวประสาน ส่วนเครือข่ายแบบแนวดังคือ มีลักษณะทางสถานภาพและฐานะของคนในแต่ละระดับชั้น จะเรียงจากสูงไปหาต่ำ ฝ่ายที่อยู่ในระดับสูงจะมีฐานะเป็นผู้อุปถัมภ์ และผู้อยู่ในระดับล่างจะมีฐานะเป็นผู้ได้อุปถัมภ์ การแลกเปลี่ยนระหว่างชนชั้นก็จะไม่เสมอภาคเท่าเทียมกัน

เครือข่ายการเรียนรู้

ได้มีผู้ให้ทรรศนะและแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ไว้หลายทรรศนะหลาย ๆ แนวคิด ซึ่งส่วนใหญ่จะมีความสอดคล้องคล้ายคลึงกัน ดังนี้

สุนทร นันทชัย และ อภิชัย พันธเสน (อ้างใน เอนก นาคะบุตร, 2533) กล่าวว่า เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์แห่งความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน โดยมีบุคคลที่มีความถนัดในด้านต่าง ๆ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้บุคคลอื่น ๆ ได้ที่เรียกว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือกล่าวอีกแนวทางคือ เครือข่ายการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมความรู้ ความสามารถในการช่วยเหลือการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในส่วนที่ขาดแคลน ทั้งนี้โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานคติที่ว่า ไม่มีใครคนใดคนหนึ่ง หรือไม่มีองค์กรใดองค์กรหนึ่งผูกขาดความรู้แต่เพียงผู้เดียว ความรู้เกิดจากการเรียนรู้ ความเข้าใจปัญหาและวิถีคิดของชาวบ้าน แล้วนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยการแลกเปลี่ยนกับชาวบ้านในลักษณะเสริมความรู้ เป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน แล้วนำความรู้ที่ได้ไปใช้เพื่อช่วยพัฒนาชีวิตความรู้ ความสามารถของชาวบ้าน ทั้งนี้โดยเน้นให้ชาวบ้านเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในประเด็นเดียวกัน เอนก นาคะบุตร (2533, หน้า 29-46) กล่าวว่า เครือข่ายการเรียนรู้ของชาวบ้านเกิดจากการที่ชาวบ้านได้จัดสิ่งแวดล้อมในเรื่องของการแก้ปัญหาทำให้ได้รับประสบการณ์ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว ซึ่งถือว่าเป็นการเพิ่มศักยภาพทางภูมิปัญญา การเรียนรู้ที่เกิดจากการจัดการเรื่องต่าง ๆ ที่ผ่านมาเพื่อตอบสนองชาวบ้านด้วยตนเอง มีการสะสมและสืบทอดความรู้ที่สามารถตอบปัญหาและใช้ในการดำเนินชีวิตได้ในระดับหนึ่ง มีการผลิตซ้ำ คิดค้น และประยุกต์เข้ากับความรู้ที่ได้รับจากภายนอก มีการลองผิดลองถูกอยู่ตลอดเวลาในหมู่ผู้นำชาวบ้าน ปัญญาชนชาวบ้าน นักเทคนิคพื้นบ้าน ในหมู่บ้านใด ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ผสมกลมกลืน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมและการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม

สืบเนื่องจากนโยบายของรัฐในการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและยึดการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นหลักโดยอาศัยการจัดตั้งเขตนิคมอุตสาหกรรมเป็นเครื่องมือ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังนั้นทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจการลงทุนจึงพยายามดำเนินการตามนโยบายที่วางไว้ ภายได้แนวคิดที่มุ่งความเจริญทางด้านเศรษฐกิจของประเทศเป็นสำคัญ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงมีผู้ให้ทรรศนะแนวคิด แนวทาง ในมุมมองที่แตกต่างกัน มีทั้งผู้สนับสนุนแนวคิดของรัฐและผู้เสนอแนวคิดในเชิงคัดค้าน ไม่เห็นด้วยกับนโยบายของรัฐภายได้แนวคิดการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นหลักสำคัญ ดังเสนอต่อไปนี้

กมลลักษณ์ โตสกุล (2537, หน้า 43) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมในเชิงสนับสนุนและเห็นด้วยกับนโยบายของรัฐโดยกล่าวว่า

ถึงแม้ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นประเทศเกษตรกรรม แต่พัฒนาการที่เป็นความเติบโตก้าวหน้าของการผลิตอุตสาหกรรมก็มีควบคู่กันมาตลอด โดยเฉพาะในระยะ 20 กว่าปีที่ผ่านมา เมื่อประเทศก้าวเข้าสู่ยุคของการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจ การผลิตทางอุตสาหกรรมได้รับการเร่งรัดให้เจริญรุดหน้าอย่างเห็นได้ชัด นับเป็นยุคใหม่ของการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยอาศัยการผลิตทางอุตสาหกรรมเป็นเครื่องมืออย่างเต็มที่

แผนพัฒนาเศรษฐกิจระยะ 5 ปี ถึง 4 แผนได้ถูกร่างขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละแผน และบัดนี้กำลังอยู่ในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ห้า ซึ่งถือเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญ เพราะได้คาดหมายไว้ว่าในช่วงสุดท้ายหากการปรับโครงสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพด้านเศรษฐกิจ สามารถกระทำได้ผลสมตามนโยบายที่วางไว้ มูลค่าผลผลิตในภาคอุตสาหกรรมจะมีสัดส่วนใกล้เคียงกับผลผลิตภาคเกษตร อันจะมีผลให้เศรษฐกิจไทยมีความมั่นคงจนสามารถก้าวไปสู่การเป็นประเทศกึ่งอุตสาหกรรมได้

กมลลักษณ์ โตสกุล (2537, หน้า 44 - 50) ยังกล่าวอีกว่า นิคมอุตสาหกรรมนั้น ถือกันว่าเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของประเทศที่กำลังพัฒนา ที่จะใช้เพื่อพัฒนาขบวนการผลิตทางอุตสาหกรรม ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากปัญหาและอุปสรรค

นิคมอุตสาหกรรมเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศอังกฤษ เมื่อปี พ.ศ. 2439 ต่อจากนั้นจึงขยายไปยังประเทศต่าง ๆ และแพร่หลายเข้าสู่ภูมิภาคเอเชียในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาแทบทุกประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และตะวันออกเฉียงใต้ ให้ความสำคัญแก่การจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมอย่างจริงจัง ญี่ปุ่นและเกาหลี นับเป็นประเทศที่มีการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมก้าวหน้าที่สุด รัฐบาลให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ขนาดของโครงการทั้งของรัฐบาลและเอกชนล้วนใหญ่โต และถึงพร้อมด้วยระบบสาธารณูปโภคอันทันสมัย ในขณะที่สิงคโปร์ มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และได้หันมาให้ความสำคัญประสบความสำเร็จในการพัฒนานิคมอุตสาหกรรม โดยเฉพาะมาเลเซีย สามารถจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ จนปัจจุบันมีนิคมอุตสาหกรรมเกือบ 100 แห่ง คิดเป็นพื้นที่รวมกันกว่า 30,000 เฮกเตอร์

กรณีของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นนครหลวงของประเทศ ที่มีวิวัฒนาการมากกว่า 200 ปีแล้วนั้น แม้จนบัดนี้ก็ยังไม่สามารถจัดระเบียบการใช้ที่ดินได้อย่างเหมาะสม กรุงเทพฯ จึงเป็นทั้งศูนย์กลางการบริหารราชการแผ่นดิน การพาณิชย์และธุรกิจ การคมนาคมและการขนส่งทั้งในและนอกประเทศ ตลอดจนมีโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่น้อยมากมายแทรกตัวอยู่ในที่ต่าง ๆ เพื่ออาศัยบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการและความสะดวกสบายต่าง ๆ ที่รัฐบาลจัดตั้งไว้แล้วในเขตเมือง เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การขนส่งการพาณิชย์และอื่น ๆ ทำให้เกิดปัญหาหลายด้าน ขาดความเป็นระเบียบ ไม่มีกฎเกณฑ์จนขัดต่อกฎหมายบ้านเมือง ซึ่งการแก้ไขนั้นกระทำได้ด้วยความยากลำบากมาตลอด และยิ่งนับวันโรงงานอุตสาหกรรมทั้งที่ตั้งอย่างถูกต้อง และไม่ถูกต้องก็เพิ่มมากขึ้นทุกที สร้างความเดือดร้อนแก่ชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั่วไป นับแต่ปัญหาเรื่องมลภาวะของน้ำ ฝุ่นละออง กลิ่น เสียง และควันที่เป็นพิษ

นิคมอุตสาหกรรมจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นที่รัฐบาลจะต้องจัดตั้งขึ้นเพื่อขจัดปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว พร้อมทั้งเป็นสิ่งสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยินยอมพร้อมใจเข้าไปอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมที่รัฐบาลสร้างขึ้น รัฐบาลได้เตรียมการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมมาตั้งแต่ปี 2504 แต่มีปัญหาติดขัดหลายอย่างทำให้การดำเนินงานล่าช้าออกไป จนมาถึงปี 2515 จึงได้เริ่มเป็นรูปเป็นร่างขึ้น โดยอาศัยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 333 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และปรับปรุงแก้ไขโดย พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2522 ให้เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม

การขยายโครงการสู่ภูมิภาคของรัฐนั้น รัฐมีความเห็นว่า ถึงแม้โครงการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร และบริเวณใกล้เคียงจะยังไม่มีควมก้าวหน้าเท่าที่ควร แต่การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) ก็ได้วางแผนขยายโครงการตั้งนิคมอุตสาหกรรมออกไปสู่ภูมิภาค เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 ที่ต้องการกระจายเขตการพัฒนาอุตสาหกรรมออกจากเขตเมือง และให้ความเจริญทางเศรษฐกิจกระจายออกไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น โดยกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน 7 โครงการคือ

1. โครงการนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก (แหลมฉบัง)
2. โครงการนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ (เชียงใหม่ - ลำพูน)
3. โครงการนิคมอุตสาหกรรมภาคใต้ (หาดใหญ่ - สงขลา)
4. โครงการนิคมอุตสาหกรรมน้ำทิ้งน้ำเสีย (สมุทรสาคร)
5. โครงการนิคมอุตสาหกรรมส่วนขยาย
6. โครงการนิคมอุตสาหกรรมขนาดย่อมและบริการนครราชสีมา
7. โครงการนิคมอุตสาหกรรมขนาดย่อมและบริการในเขต กทม.

พร้อมกันนี้ กนอ. ยังได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาอุตสาหกรรมหนัก ในบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกที่จังหวัดระยอง โดยการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมขนาดหนัก สำหรับอุตสาหกรรมที่มีของเสียมาก (Heavy Pollutive Industry)

จิตตินันท์ มีกังวาล (2525, หน้า 20 - 21) ได้กล่าวถึงแนวคิดและแนวทางการพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมหลักและท่าเรือน้ำลึก บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกว่า

ภาคตะวันออกเป็นภาคที่มีระดับการพัฒนาเศรษฐกิจสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบกับภาคอื่น ๆ ของประเทศ โดยมีผลผลิตสาขาอุตสาหกรรมทางการเกษตรเป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 30.8 ของผลผลิตรวมของภาคนี้

รัฐบาลมีวัตถุประสงค์ให้ภาคตะวันออกเป็นศูนย์กลางความเจริญที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง และเป็นอิสระสามารถแข่งขันกับกรุงเทพฯ ได้ รวมทั้งทำหน้าที่กระจายการพัฒนาไปสู่พื้นที่อื่น ๆ ของภาค และให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจในด้านอุตสาหกรรมโดยเฉพาะเพื่อการส่งออก เพื่อเป็นฐานทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ ในอันที่จะมีส่วนช่วยรักษาเสถียรภาพทางการเงิน และ

ลดภาวะดุลการค้า ตลอดจนให้มีการพัฒนาพื้นที่และเมือง ซึ่งมีผลต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ และแหล่งต้นน้ำลำธารที่สำคัญของภาค ให้มีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ และควบคุมสภาวะแวดล้อมเป็นพิษที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาอุตสาหกรรม

เป้าหมายการพัฒนา รัฐบาลต้องการให้มีการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกให้เป็นศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่ ตามนโยบายหลักของแผนพัฒนาฉบับที่ 5 โดยพัฒนาพื้นที่ดังกล่าวให้เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมหลัก และอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ ให้มีความสมบูรณ์ในตัวเอง

ทั้งนี้โดยรัฐยึดเหตุผลว่า พื้นที่อาณาบริเวณภาคตะวันออกอยู่ไม่ห่างไกลจากกรุงเทพฯ มากนัก โดยมีเขตติดต่อเชื่อมโยงกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของแรงงานและวัตถุดิบหลายอย่าง และยังอยู่ติดกับอ่าวไทย ซึ่งเป็นช่องทางเข้าออกอันสำคัญของสินค้า ตลอดจนยังมีปัจจัยพื้นฐานค่อนข้างสมบูรณ์กว่าภาคอื่น อาทิ มีโครงข่ายด้านคมนาคมและสื่อสารเชื่อมโยงที่ดี มีท่าเรือน้ำลึกและเป็นประตูที่จะนำก๊าซธรรมชาติขึ้นบก เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้จูงใจให้เอกชนมาลงทุนพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่หลายประเภท

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายที่จะพัฒนาพื้นที่ 3 จังหวัดชายฝั่งทะเลตะวันออก อันได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา ซึ่งมีเนื้อที่ประมาณ 8.3 ล้านไร่ และมีประชากรรวมประมาณ 1.6 ล้านคน ต้องการให้เป็นศูนย์กลางความเจริญและแหล่งที่ตั้งของอุตสาหกรรมหลักของประเทศ เพื่อช่วยชะลอการขยายตัวของกรุงเทพฯ และเป็นแหล่งสร้างงานที่สำคัญในภูมิภาคอีกแห่งในอนาคต

พื้นที่การพัฒนา รัฐได้กำหนดให้พื้นที่บริเวณระหว่างสนามบินอู่ตะเภาถึงเขตเทศบาลเมืองระยอง และบริเวณใกล้เคียงประมาณ 123,750 ไร่ ให้เป็นเมืองอุตสาหกรรมที่ทันสมัย และเป็นแหล่งที่ตั้งของ "อุตสาหกรรมหลัก" เช่น อุตสาหกรรมแยกก๊าซ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีคัล อุตสาหกรรมโซดาแอช อุตสาหกรรมเหล็กพูน อุตสาหกรรมปุ๋ยเคมี นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้พื้นที่ในบริเวณแหลมฉบัง เนื้อที่ประมาณ 2,800 ไร่ เป็นแหล่งที่ตั้งอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อมด้วย

นอกจากนี้ จิตตินันท์ มีกังวาล (2525, หน้า 24 - 25) ยังได้กล่าวถึงแนวคิดการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออกจังหวัดระยองว่า การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้

รับนโยบายจากรัฐบาลให้ดำเนินการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมแถบชายฝั่งทะเลตะวันออกจังหวัดระยอง พื้นที่ประมาณ 20,000 ไร่ ซึ่งเป็นเขตที่ดินในท้องที่ตำบลพลากิ่งอำเภอบ้านฉาง ตำบลห้วยโป่ง ตำบลมาบตาพุด จังหวัดระยอง เพื่อให้เป็นแหล่งที่ตั้งของอุตสาหกรรมหลัก และอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ ให้มีความสมบูรณ์ในตัวเอง และเป็นการเสนอทางเลือกแหล่งที่ตั้งให้กับอุตสาหกรรมใหม่ในอนาคต โดยไม่ต้องมาอยู่ในกรุงเทพฯ ซึ่งจะช่วยชะลอการเติบโตและบรรเทาความแออัดของกรุงเทพฯ ลงได้

เสาวลักษณ์ ข่ายทวีป (2538, หน้า 379 - 381) ได้ให้ทรรศนะและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในประเทศไทยโดยกล่าวว่า

การเติบโตอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย เกิดขึ้นภายใต้แบบแผนการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สำคัญ 2 ขั้นตอนคือ การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้า (Import Substitution Industrialization) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงปี 2503 - 2528 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลังจากที่รัฐบาลประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา ได้มีการระดมทุนทั้งจากภายในและภายนอกประเทศเพื่อการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม มีการจัดสร้างโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการเอื้ออำนวยความสะดวกทางด้านภาษีแก่นักลงทุนหลายประเทศ ขั้นตอนที่สอง คือ การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export Oriented Industrialization) ซึ่งเป็นแบบแผนการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนแรก แต่การพัฒนาในขั้นตอนนี้ เป็นการปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนา ภายหลังจากเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจอันเป็นผลมาจากการพัฒนาแบบทดแทนการนำเข้า นับตั้งแต่ปี 2528 เป็นต้นมา ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าว ส่งผลให้เศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมเติบโตขยายตัวอย่างรวดเร็วด้วยเหตุผลหลายประการ ประกอบกับการค้าเสรีระหว่างประเทศก่อให้เกิดกระแสการพัฒนาไปสู่ความเป็นโลกยุคไร้พรมแดนโดยมีเศรษฐกิจเป็นตัวเชื่อม ส่งผลให้รัฐต้องเร่งพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการแข่งขันในตลาดโลก

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ตลอดช่วงของการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ผ่านมา เศรษฐกิจไทยมีอัตราการเจริญเติบโตเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่เป็นการพัฒนาที่ผลลัพท์ให้กับชาวนาและกรรมกร กล่าวคือ มีการครองชีพต่ำ รายได้และค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการครองชีพ แบบแผนการกระจายรายได้มี

ความเหลื่อมล้ำกันมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ยิ่งพัฒนาคนจนยิ่งจนมากขึ้น ขณะที่คนรวยซึ่งเป็นคนกลุ่มน้อยในสังคมกลับยิ่งร่ำรวย และมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากการเติบโตของภาคธุรกิจและผลกำไรจากการลงทุน ปัญหาช่องว่างในการพัฒนาได้สร้างอุปสรรคให้กับการพัฒนาตลาดภายใน เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ ซึ่งในท้ายที่สุดแล้วปัญหาดังกล่าวได้กลายเป็นตัวขัดขวางการขยายตัวของการลงทุน เพราะภาคอุตสาหกรรมขาดตลาดที่จะระบายสินค้า

ในระหว่างที่ผ่านมา จึงปรากฏปัญหาหลาย ๆ ด้านจากการพัฒนาเศรษฐกิจที่ขาดความสมดุล ทั้งอุปสรรคที่มาจากการลงทุนซึ่งกระจุกตัวอยู่ในเขตเมือง ปัญหาการล้มละลายของชนบท ซึ่งทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากภาคเกษตรเข้าสู่เมือง ปัญหาความเป็นเมืองอย่างรวดเร็ว ปัญหาของการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ให้ความสนใจต่อต้นทุนทางสังคมต่ำ ละเลยปัญหาสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานของคนงาน นอกจากนี้ยังปรากฏปัญหาสังคมหลายประการอันเป็นผลต่อเนื่องจากการพัฒนา ถึงแม้รัฐบาลพยายามจะแก้ปัญหาและหันมาใช้นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว แต่เศรษฐกิจไทยก็ถูกผนวกเข้าพึ่งพิงระบบเศรษฐกิจโลกมากขึ้น นอกจากนี้ยังปรากฏว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยก็คือ ปัจจัยจากภายนอกอันได้แก่ การเพิ่มขึ้นของการส่งออก ทุนการค้าจากต่างประเทศ การขยายตัวของธุรกิจการท่องเที่ยว ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทอย่างสำคัญในการกระตุ้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ในขณะที่เดียวกันกลับปรากฏว่า การบริโภคภายในกลับลดต่ำลง ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับกระบวนการทางสังคมและเศรษฐกิจ ของการผลิตแรงงานราคาถูก (Cheap labour) กล่าวคือ ความสามารถในการผลิตของแรงงานมีการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วมากกว่ารายได้ของแรงงาน จากประสบการณ์ดังกล่าวจึงกล่าวได้ว่า การขยายตัวอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมมีความสำคัญกับการลงทุนของต่างประเทศ และการมีแรงงานราคาถูกในประเทศไทย

ในประเด็นเดียวกัน เสวตลักษณะ ชายทวีป (2538, หน้า 390 - 391) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับกระแสท้องถิ่นนิยม (Localization) กับการพัฒนาอุตสาหกรรมในเขตภาคเหนือ โดยกล่าวว่า

การเติบโตขยายตัวอย่างรวดเร็วของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงหลายประการของสังคมโลก ระบบการค้าเสรีระหว่างประเทศก่อให้เกิดกระแสการพัฒนาไปสู่การเป็น

หนึ่งเดียวของระบบสังคมโลก ที่สามารถติดต่อสื่อสารข้ามพรมแดนถึงกันได้โดยมีเศรษฐกิจเป็นตัวเชื่อม หรือที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export oriented Industrialization) ของรัฐบาลไทยจึงสอดคล้องกับกระแสของระบบเศรษฐกิจโลก ซึ่งส่งผลให้เศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมมีการเติบโตขยายตัวอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม กระแสของการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์ ดูเหมือนจะส่งผลกระทบอย่างรวดเร็วต่อสังคมในเมืองใหญ่ โดยเฉพาะสังคมกรุงเทพมหานคร ดังจะเห็นได้จากการตื่นตัวในเรื่องการติดต่อสื่อสาร การรื้อปรับระบบขององค์กรในการทำงาน โดยเฉพาะองค์กรทางธุรกิจเพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการในการจัดการแรงงานเพื่อเพิ่มผลผลิตนั่นเอง ดังนั้น ในกระแสสังคมเมืองในปัจจุบันการกล่าวถึงประเด็นเกี่ยวกับโลกาภิวัตน์และการริเริ่มจีเนียร์ จึงเป็นสัญลักษณ์ของความเป็นคนทันสมัย ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

อย่างไรก็ตาม ภายใต้กระแสความเข้มข้นของคลื่นโลกาภิวัตน์ที่เข้ามากระทบต่อสังคมเมืองในส่วนภูมิภาค ได้เกิดกระแสการต่อต้านต่อแรงกระแทกดังกล่าว ซึ่งก่อให้เกิดกระแสท้องถิ่นนิยม (Localization) โดยมีการรวมกลุ่มของคนในท้องถิ่น โดยเฉพาะในเขตภาคเหนือมีการรวมกลุ่มขององค์กรประชาชน องค์กรพัฒนาเอกชนหลายองค์กร เพื่ออนุรักษ์สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติของภูมิภาค มิให้ถูกกระแทกจากกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของคลื่นโลกาภิวัตน์ รวมทั้งการเรียกร้องสิทธิในการปกครอง การจัดการผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ ของตัวเอง กล่าวโดยสรุปก็คือ การเรียกร้องอิสระจากอำนาจส่วนกลางที่เน้นการเจริญเติบโตในเศรษฐกิจของภาคเมือง การพัฒนาความเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรม ละเลยปัญหาในภาคเกษตรหรือภาคชนบท กระแสความรู้สึกหวงแหนในทรัพยากรของท้องถิ่น จึงนำไปสู่การก่อตัวของกลุ่มต่าง ๆ ที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดตั้งปัญหาการดูแลท้องถิ่น เช่น กลุ่มเครือข่ายเกษตรกรรมภาคเหนือ ชมรมอนุรักษ์เมืองเชียงใหม่ กลุ่มลำพูนเสวนา ชมรมครูประถม จังหวัดลำพูน คณะกรรมการอนุรักษ์และฟื้นฟูลุ่มน้ำจังหวัดเชียงราย คณะกรรมการลุ่มน้ำปิง คณะกรรมการลุ่มน้ำลาว กลุ่มรักเมืองน่าน ฯลฯ โดยมีการประสานกับกลุ่มนักวิชาการในการเคลื่อนไหวกิจกรรมต่าง ๆ

กระจำจ พันธุมนาวิน (2530, หน้า 59 – 63) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานตามนโยบายของ รัฐบาลได้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติที่ผ่านมาได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน ทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงของประเทศ ในทศวรรษ 2530 – 2540 โดยกล่าวว่า

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า ประเทศไทยและประชาชนชาวไทยได้ก้าวเดินและตกอยู่ใน สภาพะของการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ตั้งแต่ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้สิ้นสุด (2488) เป็นต้นมา และผลของการเปลี่ยนแปลงทีละน้อยแต่ต่อเนื่อง (Incremental of Continuous Changes) ที่ได้เกิดขึ้นในทุก ๆ ด้านตลอดเวลา 40 ปีเศษนี้ ได้สะสมรวมกันเข้าจนถึงจุดที่คาดว่าจะ เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ (Disruptive or Discontinuous Changes) ภายในทศวรรษ 2530-2540 นี้ ซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปโฉมใหม่ของสังคมประชาชาติชาวไทยอย่างลึกซึ้งถึงรากถึง โคน และจะมีผลกระทบถึงรูปแบบองค์การของสถาบันราชการ และคุณภาพของนักบริหารในวงราชการอย่างเห็นได้ชัด

จากแนวคิดดังกล่าว อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาของรัฐที่ผ่านมาก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของประเทศ ตั้งแต่ด้านเศรษฐกิจซึ่งแต่เดิมประเทศไทยและประชากร ในชาติเคยพึ่งพิงเศรษฐกิจจากภาคเกษตรเป็นหลักใหญ่ แต่ในปัจจุบันและอนาคตประเทศชาติและ ประชาชนต้องดำรงอยู่ด้วยการพึ่งพิงเศรษฐกิจจากภาคอุตสาหกรรมทั้งภายในและภายนอกประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมกล่าวคือ ระบบครอบครัว รูปแบบวัฒนธรรมประเพณี ศาสนา ค่านิยม และความเชื่อแบบดั้งเดิมของคนในชาติจะเปลี่ยนแปลงเป็นแบบส่วนผสมผสมเคล้ากับ วัฒนธรรมของชาติใหญ่อย่างจีน ญี่ปุ่นและอเมริกา ทั้งนี้โดยมีปัจจัยประชากรรุ่นหนุ่มสาวเป็นตัวเร่ง รวมทั้งสื่อมวลชนเป็นตัวกระตุ้นอีกปัจจัยหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมืองการปกครองมีแนว ไน้มจะก้าวเข้าสู่ระบอบเสรีประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น ข้าราชการที่เคยมีบทบาทและอำนาจในการ ปกครองมากมายในอดีตจะถูกลดบทบาทและวิตรอนอำนาจลงโดยพรรคการเมืองที่เข้ามาเป็นรัฐบาล การบริหารงานและการปกครองโดยข้าราชการจะถูกกระจายไปสู่ประชาชน รวมทั้งเป็นเป้าหมายของการ ฝ้าตรวจสอบและการวิพากษ์วิจารณ์จากนักการเมือง ประชาชนและสื่อมวลชนต่าง ๆ การกระทำ ของข้าราชการจะถูกตีแผ่เปิดเผย ตลอดจนความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างประเทศจะมีบทบาทเพิ่ม มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านความมั่นคงถ้าตราบใดที่สงครามชายแดนของประเทศใกล้เคียงยัง

ไม่ยุติลง ก็จะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และความเป็นอยู่ของคนในชาติ ซึ่งถูกกระทบอย่างเป็นลูกโซ่จนหาจุดหยุดนิ่งไม่ได้ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นผลพวงของการบริหารบ้านเมืองของรัฐบาลโดยยึดนโยบายด้านเศรษฐกิจและมุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นหลัก ตลอดจนการอิงแอบกับเศรษฐกิจของโลกเป็นประการสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นศักยภาพชุมชนในการจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากอิทธิพลขององค์กรภายนอกชุมชน ในหลาย ๆ กรณีดังนี้

สถาบันวิจัยสังคม และคณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2540) ได้ทำการศึกษาปัญหาความขัดแย้ง กรณีการสร้างเขื่อนแก่งเสือเต้น พร้อมทั้งเสนอทางออกของปัญหาความขัดแย้งในประเด็น "น้ำท่วม ภัยแล้ง แก้ไขโดยไม่ต้องสร้างเขื่อนแก่งเสือเต้น" ด้วยการจัดการกับลุ่มแม่น้ำยม ทั้งนี้โดยให้เหตุผลว่า ปัญหาความขัดแย้งกรณีเขื่อนแก่งเสือเต้นนั้น ส่วนหนึ่งมาจากข้อจำกัดของการวางแผนการจัดการทรัพยากรของภาครัฐที่ไม่ได้เสนอทางเลือกในการจัดการลุ่มแม่น้ำยม โดยภาครัฐเชื่ออย่างเดียวว่า เขื่อนในฐานะเทคโนโลยีขนาดใหญ่คือคำตอบเดียว และพยายามปิดกั้นทางเลือกอื่น ๆ ที่ถูกเสนอขึ้นมา ดังนั้น นักวิชาการและองค์กรพัฒนาเอกชนจึงเสนอทางเลือกด้วยการจัดการลุ่มแม่น้ำ โดยไม่ต้องสร้างเขื่อนแก่งเสือเต้น ดังนี้ 1) การฟื้นฟูป่าต้นน้ำ 2) การขุดลอกตะกอนต้นน้ำ 3) การฟื้นฟูที่ราบลุ่มแม่น้ำยม 4) การจัดการด้านความต้องการ 5) การพัฒนาระบบประปา 6) การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก สำหรับประเด็นทางเลือกการจัดการลุ่มแม่น้ำยมนี้ เป็นเพียงการรวบรวมจากผู้ศึกษาเฉพาะราย ยังไม่ใช่เป็นผลการศึกษากระบวนการลุ่มแม่น้ำยมอย่างครบถ้วน

เสาวลักษณ์ ขายทวีป (2533, หน้า 50 – 51) ได้ศึกษาประเด็นความขัดแย้งเรื่อง ขบวนการแรงงานไทยในยุค 14 ตุลาคม 2516 "การเคลื่อนไหวนอกกรอบการควบคุมของรัฐ" ผลการศึกษาพบว่า การเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานในยุค 14 ตุลาคม 2516 เป็นการเคลื่อนไหวที่เป็นแบบแผนของตัวเอง ไม่อยู่ในกรอบที่ถูกกำหนดจากรัฐ การต่อสู้ของคนงานโดยส่วนใหญ่แล้วได้รับชัยชนะ กล่าวคือ นายจ้างยินยอมให้ตามข้อเรียกร้อง ลักษณะประการสำคัญของขบวนการแรงงานในยุคหลัง 14 ตุลาคม 2516 ก็คือ แบบแผนการเคลื่อนไหวที่มีการหนุนช่วยและมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างอำนาจการต่อรอง มีผลให้ขบวนการแรงงานในขณะนั้น มีลักษณะเป็นกลุ่มทางการเมือง

เมืองที่มีอำนาจการต่อรองสูง นอกจากนั้นเป้าหมายในการเคลื่อนไหวยังมีได้จำกัดอยู่แต่เพียงผลประโยชน์ของคนงานเท่านั้น แต่ยังเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ของชาวไร่ ชาวนา ทำให้สามารถสร้างแนวร่วมกับกลุ่มมวลชนอื่น ๆ และใช้การกดดันทางการเมืองเพื่อเรียกร้องให้รัฐสนองตอบผลประโยชน์ของกลุ่มมวลชนระดับล่างได้

อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนไหวต่อสู้ของขบวนการแรงงานในขณะนั้น ก็ได้ถูกยึดกุมไว้ด้วยแบบแผนนี้แต่เพียงประการเดียว ในอีกด้านหนึ่งนั้นยังมีแบบแผนการเคลื่อนไหวด้วยวิธีการแบบใหม่ที่เริ่มก่อตัวขึ้นในช่วงหลัง 14 ตุลาคม 2516 เช่นกัน คือ การหันมาใช้ยุทธศาสตร์การเจรจาต่อรอง โดยการพยายามใช้มาตรการหลายประการเพื่อให้คนงานหันมาใช้ระบบการเจรจาต่อรอง แทนการใช้วิธีกดดันทางการเมือง

นิตยา ปริญญโรจน์ (ม.ป.ป., หน้า 110 – 111) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งของบุคคลในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า บุคคลส่วนใหญ่เห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี ควรหลีกเลี่ยงและควบคุมไม่ให้เกิดขึ้นยอมรับว่าความขัดแย้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้า แต่ไม่ควรกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้ง สาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งต่าง ๆ ขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากความเข้าใจผิด สภาพของหน่วยงาน นโยบายการทำงานต่างกัน ความรู้ต่างกัน การติดต่อสื่อสารที่ไม่ถูกต้อง มีอำนาจแฝง การที่ต้องขึ้นต่อกัน และความแตกต่างของบุคคลในเรื่องค่านิยม ทัศนคติ ประสบการณ์และความต้องการ

ปทุมรัตน์ ต่อบวงศ์ (2539, หน้า 83 – 85) ได้ศึกษาสภาพความรุนแรงของความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งของชุมชนชนบทในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความขัดแย้งที่ปรากฏในชุมชนเกิดจากการขัดผลประโยชน์เนื่องจากมีทรัพยากรที่จำกัด สภาพความรุนแรงของความขัดแย้งระหว่างชุมชนกับองค์กรภายนอก มีความสัมพันธ์โดยตรงกับโครงสร้างการตั้งบ้านเรือน ลักษณะเครือข่ายทางสังคมทั้งภายในและภายนอกชุมชนใช้วิธีการส่งข่าวสารข้อมูลแบบปากต่อปาก ส่วนกระบวนการเรียนรู้ชุมชนจะเรียนรู้จากแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชนที่เข้ามาทางสื่อวิทยุ สิ่งพิมพ์ และโทรทัศน์ รวมทั้งจากบุคคล กลุ่มองค์กร ตลอดจนเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งแต่ละครั้ง

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา และ พรพิไล เลิศวิชา (2537, หน้า 142 – 143) ได้ศึกษาวัฒนธรรมกับศักยภาพชุมชนในเขตทุกภาคของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ที่ผ่านมามีวัฒนธรรมชุมชนช่วยให้

ชุมชนดำรงอยู่ ทำให้ชุมชนคิดพึ่งตนเองและเลี้ยงตนเอง เมื่อจิตวิญญาณยังอยู่ก็ยังคงรวมกันเป็นชุมชนอยู่ได้ อีกทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการรวมเป็นเครือข่าย เพราะชุมชนมีวัฒนธรรมส่วนใหญ่ที่คล้ายกันคือ เป็นวัฒนธรรมไทยด้วยกัน

ในอนาคตหากชุมชนจะมีความเข้มแข็ง จะต้องขยายเครือข่ายนี้ทั้งในแง่กิจกรรมและในแง่พื้นที่ เพราะถ้าหากแต่ละชุมชนอยู่โดยเอกเทศ ก็จะถูกระบบทุนนิยมซูดริตส่วนเกิน เป็นเหยื่อในกระบวนการสะสมทุนขั้นแรกเริ่มต่อไป ดังที่เป็นมาแล้วในประวัติศาสตร์เศรษฐกิจในประเทศของเรา ในอนาคตจะต้องสร้างให้เกิดระบบเศรษฐกิจและระบบการปกครองแห่งชาติ ที่มีพื้นฐานมาจากเครือข่ายสถาบันชุมชน แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นแก่กัน เพื่อนำเอาส่วนดีของทุกท้องถิ่นมาใช้ แทนการโยกยัดของระบบแห่งชาติปัจจุบัน ซึ่งให้อำนาจแก่ระบบราชการและอำนาจเงินทุน หมายความว่า เครือข่ายของชุมชนจะต้องไม่ใช่เป็นเพียงดังของระบบทุนนิยม จะต้องไม่ยึดติดอยู่เพียงแค่นั้น แต่จะต้องสร้างระบบแห่งชาติของชุมชนเองที่ใหญ่พอและอยู่ข้างนอกของระบบทุนนิยม เช่น มีธนาคารของระบบแห่งชุมชน มีการลงทุนของระบบชุมชน มีอุตสาหกรรมของระบบชุมชน ฯลฯ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ จะต้องจัดให้มีระบบแห่งชาติอีกมิติหนึ่งที่สร้างขึ้นมาจากข้างล่าง เกิดจาก เครือข่ายของชุมชนท้องถิ่น เคารพความแตกต่างของชุมชนไม่ใช่บังคับจัดลงมาจากข้างบน ขณะเดียวกันระบบใหม่นี้ก็มีการรวมพลังที่เข้มแข็งด้วยความสมัครใจ เพราะมีวัฒนธรรมร่วมกันเป็นสิ่งที่ยึดจุดหมายเบื้องต้นคือต่อต้านการซูดริตของระบบทุนนิยม จุดหมายต่อไปคือขยายกิจกรรมของชุมชน จุดหมายสุดท้ายคือแทนที่ระบบทุนนิยมทั้งหมด

สมพันธ์ เตชอธิก (2533, หน้า 112 – 113) ได้ศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพและเครือข่ายผู้นำชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพของผู้นำส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ในการทำงานของผู้นำและเครือข่ายผู้นำ น่าจะให้อุทธศาสตร์เชิงรุกซึ่งมีแนวทางดังนี้

ยุทธศาสตร์เชิงรุก

เพื่อให้ภาคชนบทอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี จำเป็นต้องมีองค์กรชาวบ้านที่เข้มแข็ง มีการประสานเครือข่ายขององค์กรชาวบ้านทั้งหลายให้เกาะเกี่ยวเพื่อรวมตัวกันต่อรองกับภายนอกทั้งภาครัฐและทุน ทั้งนี้ต้องพัฒนาระบบคิดในการต่อรองด้วย กล่าวคือ

1) กับรัฐ ควรต่อเรื่องให้รัฐกระจายอำนาจให้ชุมชน ให้มีอำนาจในการจัดการทรัพยากรของชุมชนมากขึ้น ให้รัฐยอมรับอำนาจของชุมชนและประสานงบประมาณจากรัฐเพื่อแก้ปัญหาของชุมชน

2) กับทุน ควรต่อเรื่องของประโยชน์ แนวคิดกำไร ชาติทุน ซึ่งควรเสริมระบบคิดเรื่องการจัดการสมัยใหม่ เสริมให้กับองค์กรชาวบ้านด้วย

การต่อเรื่องกับภายนอกได้แค่ไหนนั้น ขึ้นกับองค์กรชาวบ้านจำเป็นต้องพึ่งตนเองให้ได้ และควรมีการพึ่งกันเองในหมู่องค์กรชาวบ้านด้วยกัน เช่น มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและผลผลิต ความรู้ระหว่างกัน ซึ่งจะทำให้เครือข่ายระหว่างองค์กรมีความใกล้ชิดและเข้มแข็งขึ้นด้วย

นิติธร เทพเทวิน (2538, หน้า 8) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในการจัดการศึกษานอกระบบ ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาดั้งเดิมของชุมชนเป็นการศึกษาตามความจำเป็น ซึ่งได้รับการถ่ายทอดอบรมสั่งสอนจากครอบครัว วัด และผู้รู้ในชุมชน รูปแบบการศึกษาดั้งเดิมเช่น การอบรมสั่งสอน ปฏิบัติตามลักษณะของประเพณี พิธีกรรมทางศาสนา การพูดคุยแลกเปลี่ยน ข้อคิดจากสุภาษิต และการเล่นพื้นบ้าน เนื้อหาวิชาที่ศึกษาคือ ความรู้เรื่องภาษาท้องถิ่น ความเชื่อของบรรพบุรุษ ความเชื่อทางศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น อาชีพการเกษตร และวิธีการครองเรือน บุคคลที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาคือ พระ กรรมการศึกษาในหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้าน โรงเรียน องค์กรที่สนับสนุนการศึกษาคือ ผู้นำหมู่บ้าน วัด โรงเรียน ครอบครัว

ในส่วนของศักยภาพของชุมชนและผลของการจัดการศึกษานอกระบบ พบว่า บุคคล กลุ่ม และองค์กรต่าง ๆ มีการแสดงบทบาทที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน สอดคล้องในลักษณะ 3 ประสานคือ บ้าน วัด โรงเรียน สามารถนำมาจัดการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ผ่านระบบและกลไกของชุมชน เพื่อเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้คนในชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในระดับที่ทัดเทียมกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหลัก ๆ 4 แนวคิดเพื่อใช้เป็นกรอบความคิดและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยคือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง เพื่อสามารถอธิบายสถานการณ์ของความขัดแย้งได้ว่าเป็นความขัดแย้งประเภทใด มีสาเหตุมาจากอะไร และสถานการณ์ความขัดแย้งนั้นรุนแรงในระดับใด

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ชุมชนสามารถนำเทคนิควิธีการขั้นตอนหรือกระบวนการ ตลอดจนแนวทางต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง

3. แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพชุมชน เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ชุมชนแสดงออกในด้านความรู้ ความสามารถ พลังอำนาจ และภูมิปัญญาต่าง ๆ ตลอดจนการนำเครือข่ายองค์กรชาวบ้านด้านต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งในชุมชนของตนเองได้อย่างไรบ้าง

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนนั้น ภายใต้แนวคิดนี้ยังประกอบด้วยแนวคิดต่าง ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพของชุมชน มีดังนี้

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม เพื่อใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ในการรวมกลุ่มรวมตัวของชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการรวมตัวอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดจนการรวมตัวเพื่อสร้างอำนาจต่อรองในทางการเมืองและอื่น ๆ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย เพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้านการสร้างเครือข่ายรวมทั้งความสามารถของชุมชนที่จะเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อนำมาหนุนช่วยในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมและการตั้งนิคมอุตสาหกรรม เพื่อให้เป็นแนวทางในการอธิบายปรากฏการณ์การก่อตั้งและการดำเนินงานในด้านอุตสาหกรรม ทั้งของรัฐและภาคอุตสาหกรรม และเพื่อศึกษาถึงผลของการนำแนวคิดนี้มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศว่า จะเป็นไปตามที่รัฐคาดหวังไว้หรือไม่ และเกิดผลดีผลเสียอย่างไรบ้างต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความขัดแย้งถือเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ เป็นเรื่องปกติของสังคม เกิดขึ้นได้ทุกสังคมและทุกสิ่งแวดล้อมทั้งชุมชนเมืองและชุมชนชนบท อาจเป็นความขัดแย้งในตัวบุคคล ระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่มบุคคลทั้งภายในชุมชนเอง หรือภายในชุมชนกับภายนอกชุมชน ดังนั้น เมื่อเกิดความขัดแย้งต่าง ๆ ดังกล่าวขึ้น บุคคลจึงมีความพยายามที่จะจัดปัญหาต่าง ๆ ที่รุมเร้าให้หมด

ไปหรือลดน้อยลงให้จงได้ เพื่อให้ตัวเองหรือให้กลุ่มหลุดพ้นจากปัญหา เกิดความรู้สึกสบายกาย สบายใจและมีความสุข

ความพยายามที่จะให้ตัวเองหรือให้กลุ่มหลุดพ้นจากปัญหาได้มากน้อยเพียงใดนั้น ต้องอาศัยการสร้างพลัง อำนาจ การดึงเอาภูมิปัญญาความรู้มาใช้อย่างเต็มขีดความสามารถ รวมทั้งความร่วมมือร่วมใจของคนในกลุ่มหรือในชุมชนด้วย พลัง อำนาจ หรือขีดความสามารถ คือ ศักยภาพของบุคคลหรือชุมชนนั่นเอง การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งที่ได้รับอิทธิพลจากองค์กรภายนอกชุมชน โดยเฉพาะเป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เป็นชุมชนดั้งเดิมกับกลุ่มองค์กรภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นองค์กรภายนอกชุมชนและได้แทรกตัวลึกลงเข้าไปในชุมชนดั้งเดิมในภายหลัง

ในปัจจุบันจะพบเห็นว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนหรือชุมชนนั้น ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิต โดยเฉพาะกระบวนการผลิตในภาคอุตสาหกรรมที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในชุมชน ทั้งชุมชนเมืองและชุมชนชนบท ที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับโรงงานอุตสาหกรรม และได้รับผลกระทบทั้งโดยตรงและโดยอ้อมจากกระบวนการผลิตนั้น ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและได้ขยายตัวกลายเป็นปัญหาความขัดแย้ง ได้แก่ การปล่อยน้ำเสียที่ปนเปื้อนสารเคมีที่เป็นพิษลงในแหล่งน้ำที่ชุมชนได้ใช้ประโยชน์ การปล่อยสารพิษที่เป็นอันตรายในรูปของกลิ่น คว้น ฝุ่นละอองปนเปื้อนมาในอากาศ การลักลอบเอายยะที่มีสารพิษตกค้างมาทิ้งรอบ ๆ โรงงาน การก่อสร้างอาคารโรงงานที่ไม่ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด การใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรม เป็นต้น

เมื่อชุมชนได้รับรู้ว่า พวกเขาได้รับผลกระทบที่เป็นอันตรายอย่างรุนแรงต่อการดำรงชีวิต จากการกระทำของคนอื่นหรือกลุ่มอื่น ๆ ชุมชนจะมีปฏิกิริยาตอบโต้ อาจแสดงออกมาในรูปของการต่อต้าน คัดค้าน สะกดกัน บีบบังคับหรือยับยั้งการกระทำที่เป็นผลกระทบนั้น ส่วนปฏิกิริยาตอบโต้ของชุมชนที่พบเห็นทั้งในอดีตและปัจจุบันมีทั้งการตอบโต้อย่างสงบที่เรียกว่า แนวทางโดยสันติวิธี ซึ่งได้แก่ การยื่นหนังสือร้องเรียน การเจรจาต่อรอง การเปิดเวทีอภิปรายหรือสัมมนาปัญหาร่วมกัน เป็นต้น อีกแนวทางหนึ่งคือการตอบโต้ด้วยการใช้ความรุนแรง ซึ่งได้แก่ อภิปรายโจมตีด้วยข้อความหรือถ้อยคำรุนแรง การรวมกลุ่มเคลื่อนไหว การเดินขบวนประท้วง จนบางครั้งอาจเกิดการปะทะต่อสู้จนเสียเลือดเนื้อและชีวิต

วิธีการต่าง ๆ ที่ชุมชนใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น ชุมชนจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการคิด การเรียนรู้ ประสบการณ์ การแสวงหาข่าวสารข้อมูล การหาแนวร่วมด้วยการสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายด้านต่าง ๆ เช่น เครือข่ายทางสังคม เครือข่ายการเรียนรู้ เครือข่ายกลุ่มอาชีพ เครือข่ายผู้นำชาวบ้าน ตลอดจนการรวมตัวของผู้ประสบปัญหา ร่วม ปัจจัยที่สำคัญในการรวมตัวชาวบ้านประการหนึ่งคือ ผู้นำ อาจเป็นผู้นำชุมชนที่เป็นทางการหรือผู้นำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติก็ได้ ยิ่งถ้าชุมชนใดมีผู้นำที่มีศักยภาพ มีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำ เป็นที่ยอมรับนับถือและศรัทธาของคนในชุมชนด้วยแล้ว ก็จะสามารถเป็นผู้นำในการรวมตัวของคนในชุมชนได้อย่างเหนียวแน่น เพื่อเป็นพลัง อำนาจ ที่จะใช้ในการต่อรองต่อสู้กับปัญหาต่อไป หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ผู้นำที่มีศักยภาพสูงจะเป็นผู้กำหนดชะตาของกลุ่ม รวมทั้งเป็นตัวบ่งชี้ผลของการต่อสู้แต่ละครั้ง วิธีการรวมตัวนั้นทั้งในอดีตและปัจจุบันได้ใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการสร้างอำนาจเพื่อการต่อรองต่อสู้ และมักจะได้รับชัยชนะแม้ว่าจะเป็นชัยชนะอย่างถาวรหรือไม่ก็ตาม

ในกระบวนการแก้ปัญหาของชุมชนที่ต้องอาศัยกระบวนการคิด การเรียนรู้และปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนั้น ก็เพื่อใช้ในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ซึ่งส่วนใหญ่ชุมชนก็คาดหวังว่าการดำเนินงานจะประสบความสำเร็จ ผลของการต่อสู้ต้องได้รับชัยชนะ แต่ในความเป็นจริงมักจะปรากฏผลออกมา 3 ลักษณะคือ 1) ชนะทั้งคู่ คือต่างฝ่ายต่างพึงพอใจ และทั้งสองฝ่ายอยู่ต่อไปได้ 2) ชนะกับแพ้ คือ ฝ่ายหนึ่งชนะอีกฝ่ายหนึ่งแพ้ ฝ่ายที่ชนะย่อมมีความสุขและพอใจกับชัยชนะ ฝ่ายแพ้อาจหลบหนีหรือถ้าจำเป็นต้องอยู่ก็จะสร้างปัญหา หรือเพิ่มกำลังให้แกร่งขึ้นเพื่อเตรียมจะกลับมาเอาชนะ 3) แพ้ทั้งคู่ คือเกิดความไม่สบายใจทั้งสองฝ่าย หรือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดลดทอนลง

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าผลของการแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ของชุมชนจะเป็นไปในทิศทางใด จะประสบความสำเร็จหรือต้องล้มเหลวลง ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของชุมชน ตลอดจนความสามารถของชุมชนที่จะดึงเอาศักยภาพด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกชุมชนมาใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการจัดการกับปัญหภายในชุมชนนั้น ๆ