บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งวิจัย เรื่องบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยการศึกษา ค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อประโยชน์ในการวิจัยเป็นสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
4. ความรู้เกี่ยวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
5. บริบทของอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
6. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับยุติธรรมชุมชน
7. ศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

สังคมมนุษย์เป็นที่ที่มนุษย์มาอยู่รวมกันจำนวนมาก จึงมีความแตกต่างทางสังคม วัฒนธรรม ประเพณี ที่เป็นสาเหตุก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ตลอดเวลา แม้แต่ความคิดความประพฤติในชีวิตประจำวันของเราเองยังขัดแย้งได้ บางครั้งความขัดแย้งก็กลายเป็นความคิดสร้างสรรค์หากไม่รุนแรง แต่หากรุนแรงก็จะทำให้เป็นผลเสียต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งมีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้เพื่อเป็นข้อสังเกต ดังนี้

1.1 ความหมายแนวคิดความขัดแย้ง

อรุณ รักธรรม (2535 : 142-143) กล่าวถึงแนวคิดความขัดแย้งว่า เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ขัดแย้ง ขัดขวาง กีดกัน หรือรบกวนให้เกิดความเสียหายและดำเนินไปได้ยากหรือมีผลน้อยต่อหมู่บ้าน เมื่อคนในชุมชนมีความแตกต่างในสถานภาพ เป้าหมาย ค่านิยมหรือการรับรู้ ทัศนคติ ความเชื่อ การแสดงทัศนะและความต้องการของพวกเขาต้องเด่นกว่าคนอื่นที่ไม่ได้รับการตอบสนองจึงทำให้เกิดเป็นความขัดแย้ง

มนตรี ศิลป์มหาบัณฑิต (2550 : 13) กล่าวถึง แนวคิดความข้อแย้งว่าเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์ตั้งแต่ดึกดำบรรพ์จนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าสังคมชนบทหรือสังคมเมือง ความขัดแย้งเกิดความต้องการที่แตกต่างกันในประโยชน์หรือทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การแย่งชิงอำนาจ การแข่งขัน และความแตกต่างระหว่างคนทั่ว ๆ ไปในสังคมอาจเป็นการละเมิด การเรียกร้อง หรือการรักษาสิทธิต่าง ๆ ของคนตามกฎหมาย ความขัดแย้งระหว่างคนจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากสาเหตุ ส่วนใหญ่เกิดจากการทำงานและการบริหารงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 : 33-34) ได้กล่าวถึงแนวคิดความขัดแย้งว่ามี 2 ด้าน

1.1.1 มองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่สามารถนำไปสู่การสร้างเอกลักษณ์ของกลุ่ม ทำให้กลุ่มเข้มแข็งและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม แต่หากมีมากเกินไปก็จะส่งผลให้มีความขัดแย้งมากขึ้น

1.1.2 มองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์จะสร้างความแตกแยกในกลุ่มได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2 การหลีกเลี่ยงแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

สุพงษ์ นียากร (2540 : 10) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งมี 2 ด้าน คือ

1.2.1 ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากทุกคนปฏิบัติต่อกันอย่างเต็มที่

1.2.2 ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้ภาวะทางสังคมจะดีเพียงใดก็ตาม ต้องมีการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จึงจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนได้ดี

1.3 รูปแบบแนวคิดความขัดแย้ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 166) กล่าวถึง แนวคิดความขัดแย้ง 2 รูปแบบ

1.3.1 แบบสมัยดั้งเดิม มองความขัดแย้งเป็นสิ่งควรหลีกเลี่ยง แก้ไข และหาผู้รับผิดในความขัดแย้งนั้น

1.3.2 แบบสมัยใหม่ มองความขัดแย้งเป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากหาวิธีแก้ไขจะเป็นประโยชน์และไม่มีใครผิดถูกในความขัดแย้งนั้น

1.4 แบบแนวคิดความขัดแย้ง

สุนันทา เลาหนันทน์ (2544 : 184-188) กล่าวถึง แนวคิดความขัดแย้งว่า เป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้น และมีผลดีหากอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดความรอบคอบ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ในการปฏิบัติงาน หากความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำจะทำให้ทุกคนคล้อยตามกัน ขาดความคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงาน หากความขัดแย้งอยู่ในระดับสูงข้อมูลจะถูกบิดเบือน คุณภาพการตัดสินใจต่ำ บรรยากาศค่อนข้างตึงเครียด การคิดหาวิธีทำงานรูปแบบใหม่จะเกิดขึ้นน้อยมาก แนวคิดนี้สามารถแสดงผลออกได้ 4 แบบ ดังนี้

1.4.1 การแพ้-แพ้ เป็นการขจัดความขัดแย้งโดยไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับในสิ่งที่ต้องการ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นปรปักษ์และเกลียดชังซึ่งกันและกัน

1.4.2 การแพ้-ชนะ เป็นการขจัดความขัดแย้งที่ฝ่ายหนึ่งไม่รักษาผลประโยชน์ของตนเอง ยอมให้อีกฝ่ายตักตวงไปทั้ง ๆ ที่ฝ่ายแพ้ต้องชักเนื้อตนเอง

1.4.3 การชนะ-แพ้ เป็นการขจัดความขัดแย้งที่ฝ่ายหนึ่งชนะโดยใช้อำนาจหน้าที่ หรืออำนาจลงโทษที่มีอยู่ให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ อีกฝ่ายหนึ่งแพ้ต้องยินยอมและเกิดความรู้สึกหดหู่ ท้อถอย

1.4.4 การชนะ-ชนะ เป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่สามารถเอื้อประโยชน์แก่ทุกฝ่าย อันเป็นผลมาจากการประนีประนอมให้ทั้งสองฝ่ายที่มีเป้าหมายแตกต่างกัน เกิดผลดีได้เช่น

1) ช่วยให้มีการพิจารณาปัญหาอย่างถี่ถ้วน กว้างขวางจากหลายแง่หลายมุมทำให้ประเด็นปัญหาชัดเจนขึ้น

2) ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นในกลุ่ม เพื่อแสวงหาแนวทางและเป้าหมายใหม่ ๆ

3) ช่วยให้มีการอภิปรายร่วมกัน ทำให้เกิดความไว้วางใจกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4) ช่วยระบายความเก็บกด

5) ช่วยปรับปรุงการสื่อสารภายในให้ดีขึ้น

6) ช่วยให้มีการพัฒนาการมีส่วนร่วมและความสนใจต่อปัญหา รวมถึงเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงความเข้าใจ

7) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มช่วยให้ความสามัคคีภายในกลุ่มเพิ่มขึ้น ทำให้ระหว่างกลุ่มทุ่มเทพลังไปในกิจกรรมที่เกี่ยวกับงานได้มากขึ้น

8) มีการทบทวนวิธีการทำงานเดิมที่ล้าสมัย เกิดการพัฒนาวิธีการทำงานใหม่

9) ลดภาวการณ์คล้อยตามของคนภายในชุมชนให้น้อยลง

10) ช่วยให้คนในชุมชนได้ใช้ความสามารถของตนทำงานอย่างเต็มที่

1.5 สิ่งที่ทำให้เกิดแนวคิดความขัดแย้ง

สมยศ นาวีการ (2545 : 122) กล่าวถึงแนวคิดความขัดแย้งมี 3 ด้าน คือ

1.5.1 ความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี มีผลกระทบในการทำลาย รุนแรง และไร้เหตุผล

1.5.2 ความขัดแย้งเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่อาจเป็นประโยชน์ในบางเวลา

1.5.3 ความขัดแย้งเมื่อเกิดขึ้น คนจะเฉื่อยชา ไม่ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการคิดค้นสิ่งใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.6 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

บัญชร แก้วส่อง (2545 : 121) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ถูกยอมรับว่าไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และเกิดจากสาเหตุหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยจากด้านโครงสร้าง ระบบประเมินผลหรือในเรื่องที่ไม่สำคัญ ถ้าหากความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี แต่ถ้าหากความขัดแย้งอยู่ในระดับสูง ก็จะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่า ดังนั้นจึงมองแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งเป็น 2 ด้าน คือ

1.6.1 ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในเชิงลบ คนในชุมชนมักจะหลีกเลี่ยงเพราะจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อคนในชุมชนหรือหมู่บ้าน ทำให้เกิดบรรยากาศไม่ดีภายในชุมชน ดังนั้น ถ้าคนสองคนในชุมชนเดียวกันมีแนวโน้มขัดแย้งกันอย่างถาวร การแก้ไขปัญหา คือ

พยายามแยกคนสองคนออกจากกัน และพยายามสร้างงานให้คนสองคนนั้นมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กันและกัน

1.6.2 ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในเชิงพฤติกรรมหรือมนุษย์สัมพันธ์ ย่อมมีความแตกต่างด้านบุคลิกภาพของคน ความต้องการเป้าหมาย และค่านิยมของคนในชุมชน ซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

1.7 พฤติกรรมแนวคิดความขัดแย้ง

วิเชียร วิทยอุดม (2549 : 334) กล่าวถึง แนวคิดความขัดแย้ง 2 ด้าน คือ

1.7.1 ความขัดแย้ง เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีจุดมุ่งหมายไม่ตรงกัน ทำให้เกิดการต่อสู้ ขัดขวางการรับผลประโยชน์และทำลายกัน

1.7.2 ความขัดแย้ง เป็นส่วนหนึ่งของวิถีองค์กรที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจ เพิ่มประสิทธิผลของงาน เพิ่มแรงจูงใจและเสริมกำลังความสามารถของคนในชุมชนได้

1.8 แนวคิดความขัดแย้งที่เปลี่ยนแปลง

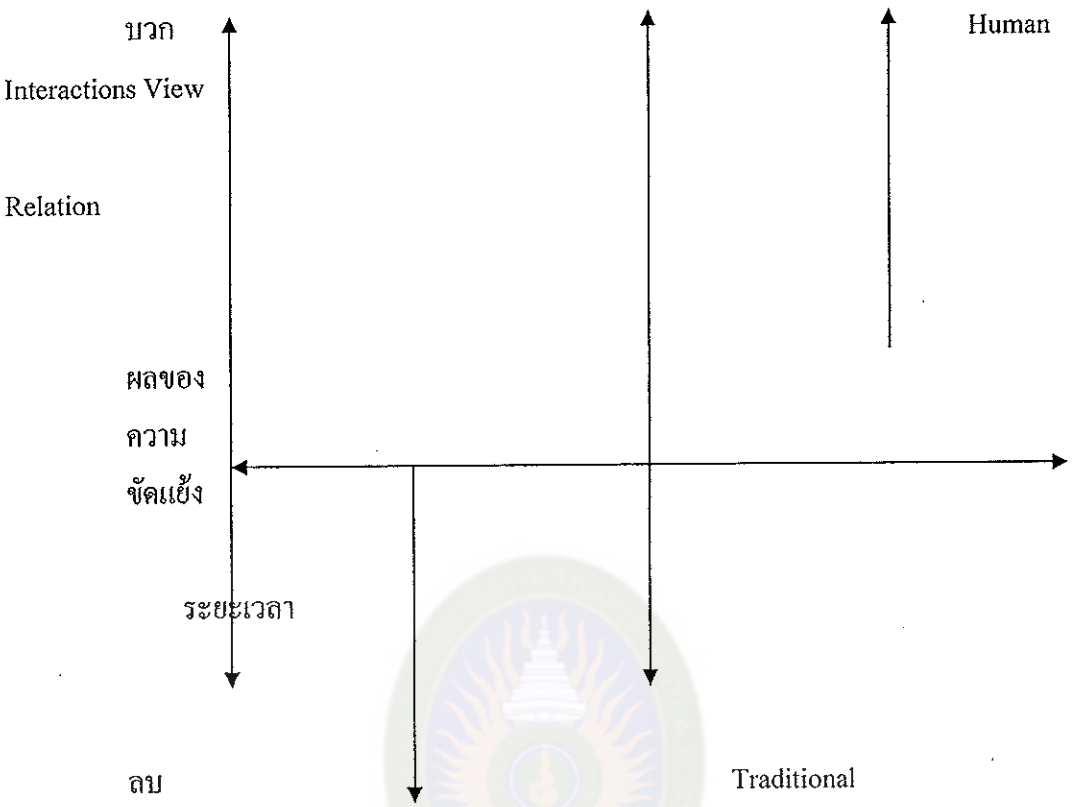
สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549 : 413-418) กล่าวว่า แนวคิดความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ

1.8.1 ช่วงก่อนปี ค.ศ. 140 คิดว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องไม่ดี ไม่เกิดประโยชนและเป็นสิ่งพึงหลีกเลี่ยง

1.8.2 ช่วงปลาย ค.ศ. 140 - กลางปี ค.ศ. 170 คิดว่าความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของคนที่มาทำงานร่วมกัน ย่อมมีความขัดแย้งกันได้เพราะคนมีความแตกต่างกันต้องศึกษาทำความเข้าใจ และควบคุมให้อยู่ในระดับที่เป็นประโยชน์

1.8.3 ช่วง ค.ศ. 170 - ปัจจุบัน คิดว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็นเพราะความขัดแย้งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การปรับตัว และทำให้ชุมชนเจริญเติบโตและอยู่รอดได้ แสดงดังแผนภาพที่ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 1 แนวคิดความขัดแย้งที่เปลี่ยนแปลง

ที่มา : สุพานี สฤษฎ์วานิช. 2549 : 415

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.9 แนวคิดในทางที่ดีของความขัดแย้ง

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549 : 417) ยังกล่าวต่ออีกว่า คนทั่วไปมีแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1.9.1 แนวคิดในทางที่ดีของความขัดแย้ง และอยู่ในระดับที่เหมาะสม มีผลดังนี้

1) ทำให้เกิดความสามัคคีในกลุ่ม เมื่อมีความขัดแย้งกับกลุ่มอื่น

2) ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมทางสังคมภายในกลุ่มมากขึ้น

3) หากปล่อยวาง ไม่เก็บกด จะช่วยให้ความสัมพันธ์คงอยู่

4) ทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นเกราะป้องกันไม่ให้ชุมชนหยุดอยู่กับที่

5) หากมีการพูดอภิปรายให้เข้าใจกัน ปัญหาต่าง ๆ ก็กระจ่างชัด

6) กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาข้อมูลและวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ

7) ทำให้มีความรอบคอบและมีความคิดริเริ่มใหม่

8) ทำให้เกิดการพูดคุยกันให้รู้เรื่องและเข้าใจตรงกัน

1.9.2 แนวคิดในทางที่ไม่ดีของความขัดแย้ง มีผลดังนี้

1) ทำให้ขาดการยอมรับ ไม่ได้รับความไว้วางใจ ไม่เคารพและมีทัศนคติเชิงลบ

2) ทำให้ขาดความร่วมมือในการทำงานและเกิดการต่อต้าน

3) ทำให้ขาดความคิดริเริ่มและมีทัศนคติที่ไม่ดีในการไม่ให้ความร่วมมือ

4) ทำให้เกิดการมุ่งเอาชนะจนเกิดความเสียหายและเป็นปัญหารุนแรง

5) ทำให้การสื่อสารถูกบิดเบือนและปิดบังซ่อนเร้นข้อมูล

6) ทำให้เกิดความเครียด เฉื่อยชา ไม่อยากคิดและไม่อยากทำ

7) ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและทุ่มเททำงานน้อยลง

8) ทำลายความสามัคคี และไม่พูดคุยกัน

9) เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการตัดสินใจ ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลและมีอคติ

10) ทำให้เกิดการสูญเสียกำลังคน เพราะไม่สามารถอดทนต่อความขัดแย้งได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.10 กลุ่มแนวคิดความขัดแย้ง

รอบบินส์ (Robbins) ได้แสดงให้เห็นแนวคิดความขัดแย้งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแนวประเพณีนิยม กลุ่มแนวพฤติกรรม และกลุ่มแนวนักปฏิสัมพันธ์ ดังรายละเอียด ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 12-13)

1.10.1 แนวประเพณีนิยม เห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งทำลาย และไม่เกิดประโยชน์ ควรจะกำจัดหรือหลีกเลี่ยง หากเป็นความผิดพลาดหรือความบกพร่องของคนใดคนหนึ่ง ต้องค้นหาตัวผู้กระทำหรือก่อเหตุ เพื่อให้ผู้นำมีบทบาทในการแก้ไขความขัดแย้งโดยใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินปัญหา

1.10.2 แนวพฤติกรรม เห็นว่าความขัดแย้งเกิดจากความแตกต่างองพฤติกรรมของคนในชุมชน มีความสัมพันธ์ระหว่างกันจนไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่ถ้าหาก

ควบคุมพฤติกรรมเหล่านั้นให้อยู่ในระดับหนึ่งก็จะเป็นประโยชน์ต่อชุมชนนั้น ๆ และสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของชุมชนได้

1.10.3 แนวนักปฏิสัมพันธ์ เห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ต้องกระตุ้นให้เกิด เพื่อที่จะได้มีความคิดสร้างสรรค์ ค้นคิดสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น หากไม่กระตุ้นจะเฉื่อยชา และไม่ยอมเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความขัดแย้งเกิดจากคนหรือกลุ่มคนที่มีความแตกต่างทางความคิด เป้าหมาย ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม และความต้องการ เมื่อมาอยู่รวมกันย่อมเกิดความแตกต่าง จึงเป็นสาเหตุของปัญหา ดังนั้นคนในชุมชนต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง การปรับตัว การติดต่อสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภายในชุมชนที่สร้างสรรค์ จึงจะสามารถเป็นเครื่องมือในการสร้างพฤติกรรมร่วมกันของคนในชุมชนให้มีความสัมพันธ์กันได้

2. ความหมายของความขัดแย้ง

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 284) กล่าวถึง ความขัดแย้ง หมายถึง สภาพอาการเกลียดชังกัน แข่งชิดดีกันระหว่างกลุ่ม แบ่งแยกฝักฝ่ายกัน ข่มขู่ ไม่ร่วมมือ รบกวน ก้าวก่ายการทำงาน บั่นทอนความตั้งใจ ไม่ให้ข้อมูลแก่อีกฝ่ายหนึ่ง จนฝ่ายหลังตดสินใจทำงานไม่ได้ การขัดแย้งไม่เพียงแต่ความเห็นไม่ตรงกัน แต่ในทางปฏิบัติส่อถึงการบั่นทอนหรือรบกวนความตั้งใจ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 160) กล่าวถึง ความขัดแย้ง หมายถึง สภาพการณ์ที่คนหรือกลุ่มคนเกิดความไม่เข้าใจกัน ไม่พึงพอใจ หรือคับข้องใจที่จะปฏิบัติงาน สาเหตุมาจากความไม่เท่าเทียมกันในด้านต่าง ๆ ของกันและกัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 : 11) กล่าวถึง ความขัดแย้ง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกัน มีวิธีการบริหารความขัดแย้งในระดับที่แตกต่าง ไม่เหมาะสม ผู้นำหมู่บ้านจึงควรช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้คนในชุมชนปฏิบัติต่องานในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ และพยายามหาทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งไว้ และหาผู้ควบคุมความขัดแย้งนั้นให้ได้

กิตติ เหลาสุภาพ (2543 : 7) กล่าวถึงความขัดแย้ง หมายถึง สภาพการณ์ของความรู้สึกที่ไม่เห็นด้วยระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในการรับรู้ ค่านิยม จุดสนใจ ความคิดและเป้าหมาย ทำให้เกิดภาวะที่ไม่สามารถตัดสินใจหรือตกลงหาข้อยุติอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วรเชฎฐ์ หน่อคำ (2544 : 7) กล่าวถึง สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ว่า เป็นการดิ้นรนเพื่อจะได้ของที่มีคุณค่าหรือเพื่อเป็นการอ้างสิทธิ์ในฐานะอำนาจ และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยกลุ่มที่ขัดแย้งกันมิได้มีจุดมุ่งหมายเพียงจะได้สิ่งที่มีคุณค่าที่ตนเองปรารถนาเท่านั้น แต่ยังต้องการให้ฝ่ายตรงข้ามมีความเป็นกลาง ถูกทำร้ายหรือถูกกำจัดให้หมดไป ซึ่งความขัดแย้งนี้อาจจะเกิดขึ้นระหว่าง คนระหว่างกลุ่ม หรือระหว่างคนกับกลุ่ม ความขัดแย้งภายในกลุ่มและความขัดแย้งระหว่างกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นได้ตลอดชีวิต

ปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์ (2544 : 162) กล่าวถึง ความขัดแย้ง หมายถึง ความไม่เห็นด้วยระหว่างคนในชุมชนตั้งแต่สองคนขึ้นไปหรือระหว่างกลุ่มคนในชุมชนที่มีความแตกต่างกันในด้านความรู้ ฐานะ ตำแหน่ง เป้าหมาย คุณค่า การรับรู้ และการที่ต้องแบ่งปันทรัพยากร หรือกิจกรรมการทำงานที่ไม่เป็นธรรม ทำให้เกิดเป็นความขัดแย้งกัน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 202-203) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นความไม่เห็นด้วย เป็นความตึงเครียดทางอารมณ์ อันเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับภายในที่ไม่สอดคล้องกัน หรือเป็นปรปักษ์ต่อกัน ทำให้เกิดการกระทำของการแตกแยก

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546ก : 38) กล่าวถึง ความขัดแย้ง หมายถึง ความไม่ลงรอยกันจนเกิดการกระทบกระทั่งกันในรูปของความขัดแย้ง ขัดกัน ทะเลาะ ต่อยตีกัน ข่มขู่ ข่มเหง บังคับ เอาเปรียบ ปองร้าย และต้องการแพ้ชนะ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.2542 (2546 : 78) ได้ให้นิยามความหมายของคำว่า ขัดแย้ง ว่าหมายถึง ไม่ลงรอยกัน หากได้มีการแยกพิจารณาความหมายแต่ละคำแล้ว จะได้ว่า คำว่า ขัด หมายถึง ขืนไว้ ฝ่าฝืน และคำว่า แย้ง หมายถึง ไม่ตรงกัน หรือไม่ลงรอยกัน ต่อต้าน ต้านไว้ จึงพออธิบายรวมกันว่า ความขัดแย้ง เป็นการแสดงออกในลักษณะที่ไม่ปฏิบัติตามหรือแย้งไม่เห็นพ้องด้วย

บัญชร แก้วส่อง (2545 : 123) กล่าวถึงความขัดแย้ง หมายถึง การกระทำที่คนตั้งแต่สองคนหรือสองกลุ่มขึ้นไปมีความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน ขัดขวางเป้าหมาย มีความแตกต่างของจุดประสงค์ ความเชื่อ และค่านิยม

มนตรี ศิลป์มหาบัณฑิต (2550 : 15) กล่าวถึง ความหมายของความขัดแย้ง หมายถึง สาเหตุของคนในชุมชนมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการ ความคิดหรือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การกระทำ ซึ่งยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ เพราะคนในชุมชนแสวงหาประโยชน์ที่ตนหรือกลุ่มต้องการมากกว่าเพื่อหมู่บ้านของตน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความขัดแย้ง หมายถึง คนหรือกลุ่มคนในชุมชนที่มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีความพยายามที่จะดิ้นรนต่อสู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ดังนั้น ความขัดแย้งจึงเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคนในชุมชน และยังอาจนำไปสู่ความสมานฉันท์หรือความรุนแรงได้ ขึ้นอยู่กับสาเหตุของปัญหากับสถานการณ์การตัดสินใจของแต่ละฝ่าย

3. ลักษณะของความขัดแย้ง

บัญชร แก้วส่อง (2545 : 148) ได้กล่าวถึงความขัดแย้งของคนมีหลายระดับที่จะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์และนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งได้ ถ้าหากได้รับการแก้ไขถึงสาเหตุความแตกต่าง หรือปรับระบบที่ไม่เหมาะสมให้หมดไปด้วยการใช้วิธีหลีกเลี่ยงความขัดแย้งการไกล่เกลี่ย หรือการประนีประนอมในปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้น

3.1 ลักษณะของความขัดแย้งมี 3 ลักษณะ

ชวลิต ศิริศักดิ์วัฒนา (2538 : 17) กล่าวถึง ลักษณะของความขัดแย้งมี 3 ลักษณะที่คนไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เมื่ออยู่ในฐานะที่ต้องเป็นผู้เลือกหรือตัดสินใจ คือ

3.1.1 ลักษณะของความขัดแย้งระหว่างคน

3.1.2 ลักษณะของความขัดแย้งระหว่างกลุ่มคนภายในชุมชนเดียวกัน

3.1.3 ลักษณะของความขัดแย้งระหว่างหมู่บ้านอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

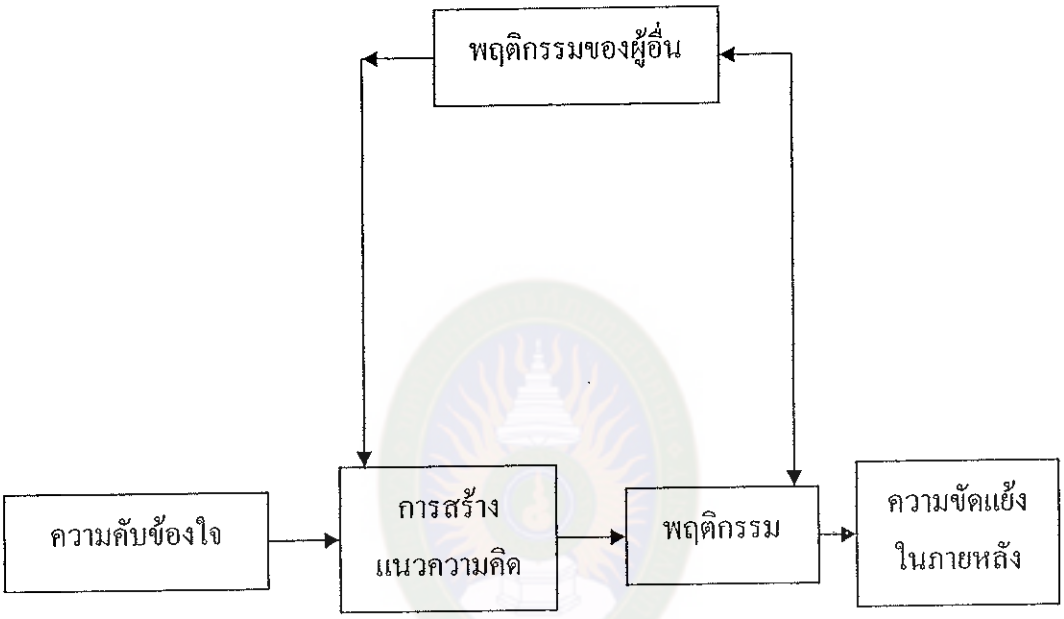
3.2 ลักษณะความขัดแย้งระหว่างบุคคล

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 204-206) กล่าวว่า ความขัดแย้งเกิดขึ้นในลักษณะที่เป็นขั้นตอน คือ

3.2.1 ลักษณะความขัดแย้งที่ซ้อนเร้นในคน เป็นความขัดแย้งที่เกิดการแข่งขันเพื่อแย่งชินทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ความต้องการเป็นอิสระ เป้าหมายต่างกัน การแย่งชินการใช้อำนาจควบคุม เมื่อต้องร่วมมือกันในกิจกรรมเดียวกัน จึงไม่สามารถตกลงร่วมมือกันได้กลายเป็นความขัดแย้ง

3.2.2 ลักษณะความคับข้องใจในความต้องการเป้าหมายส่วนตัว เช่น ต้องการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การถูกปฏิเสธคำร้องขอ การไม่ยอมตกลง การตกลงกันไม่ได้ การถูกดูถูกดูแคลน การถูกเพิกเฉย ไม่สนใจใยดีกับความรู้สึกของอีกฝ่าย การถูก

ละเมิดข้อตกลงหรือการแทรกแซงจากอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความขัดแย้งที่จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจขุ่นเคือง ก้าวร้าว และนำไปสู่ความขัดแย้งในที่สุด แสดงดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ลักษณะความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ที่มา : สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2545 : 204

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.2.3 ลักษณะการสร้างแนวคิด เพื่อพยายามเข้าใจในปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและหาทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น

3.2.4 ลักษณะพฤติกรรมความคับข้องใจ ทำให้เกิดการสร้างแนวคิดความขัดแย้งเพื่อตอบสนองความต้องการและผลประโยชน์ของฝ่ายตนมากกว่าความร่วมมือ

3.3 การแบ่งระดับความขัดแย้ง

บัญชร แก้วส่อง (2545 : 24) กล่าวว่า ความขัดแย้งแบ่งได้ 4 ระดับ คือ

3.3.1 ความขัดแย้งภายในของคนในชุมชน เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในตัวของแต่ละคน อันเนื่องมาจากการกระทำหรือการรับรู้ในเป้าหมายที่ไม่สอดคล้องกัน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ คือ

1) ลักษณะความขัดแย้งเกิดจากการต้องตัดสินใจเลือกสิ่งที่ชอบเพียงสิ่งเดียว

2) ลักษณะความขัดแย้งเกิดจากการต้องตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ไม่ชอบ

3) ลักษณะความขัดแย้งเกิดจากการต้องตัดสินใจเลือกโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

3.3.2 ความขัดแย้งระหว่างคน เป็นความขัดแย้งระหว่างคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป

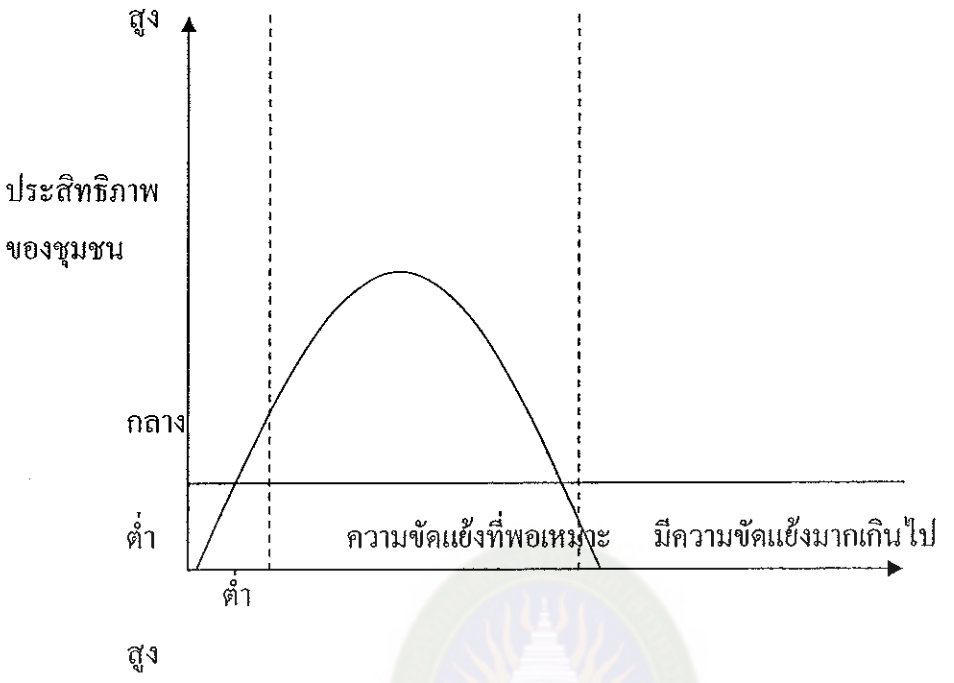
3.3.3 ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม เป็นความขัดแย้งในหน่วยงานภายในหรือกลุ่มคนที่อยู่ด้วยกัน

3.3.4 ความขัดแย้งระหว่างหมู่บ้าน

3.4 ระดับของความขัดแย้งที่เหมาะสม

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549 : 414) ได้กล่าวว่า ถ้าไม่มีความขัดแย้งหรือมีความขัดแย้งน้อยจนเกินไป กลุ่มอาจมีแรงยึดเหนี่ยวสูงที่จะทำให้กลุ่มมีความเฉื่อยชา หยุดอยู่กับที่หรือขาดความคิดริเริ่ม แต่ถ้ากลุ่มมีความขัดแย้งมากไป กลุ่มก็จะระส่ำระสายแตกแยกไม่มีความสามัคคี ไม่มีความร่วมมือร่วมใจ และไม่สามารถประสานงานกัน ผู้นำจึงต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่มากจนเกินไปและไม่น้อยจนเกินไป เพื่อกระตุ้นให้ชุมชนมีความคิดสร้างสรรค์มีการพัฒนา จึงจะสามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ แสดงดังแผนภาพที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 3 ระดับของความขัดแย้งที่เหมาะสม

ที่มา : สุพานี สฤษฎ์วานิช. 2549 : 414

3.5 ระดับความขัดแย้ง

วิเชียร วิทยอุดม (2549 : 336) ได้กล่าวถึงความขัดแย้งมี 4 ระดับ คือ

3.5.1 ความขัดแย้งระดับบุคคล เป็นความขัดแย้งในตัวคนที่มีความเกี่ยวข้องกันได้รับความกดดันและมีทางเลือกสองทางที่ต้องตัดสินใจ

3.5.2 ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นความขัดแย้งที่เกิดจากความคิดเห็นของคนสองคนที่ไม่ตรงกันหรือไม่เห็นด้วย

3.5.3 ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแล้วมีผลดีที่จะทำให้คนเกิดการประสานงาน การร่วมมือกันทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3.5.4 ความขัดแย้งระหว่างหมู่บ้านเป็นความขัดแย้งที่เกิดจากคนในชุมชนแย่งชิงผลประโยชน์ในทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในชุมชนอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

4. สาเหตุของความขัดแย้ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 163) กล่าวถึง สาเหตุของความขัดแย้งว่ามีสาเหตุมาจากการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับความต้องการของคน หรือของกลุ่ม ความแตกต่างในเป้าหมาย การเลือกปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม และแนวความคิดที่แตกต่างกัน

4.1 ที่มาสาเหตุของความขัดแย้ง

อรุณ รักธรรม (2535 : 787) กล่าวถึง สาเหตุของความขัดแย้งว่ามีสาเหตุมาจาก

4.1.1 ความแตกต่างกันในการรับรู้ข้อมูล ทำให้ความเข้าใจ การตัดสินใจและพฤติกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไปคนละด้าน

4.1.2 เป้าหมายของคนแตกต่างกัน ทำให้คนเลือกวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน ยังผลให้เกิดความขัดแย้ง

4.1.3 ค่านิยมของคนแตกต่างกัน ทำให้วิถีแห่งความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติที่ไม่กลมกลืนกันนำไปสู่ความขัดแย้งในที่สุด

4.1.4 การจัดโครงสร้างขัดความรู้สึกของคนบางกลุ่ม บั่นทอนความมีอิสระทางความคิดริเริ่ม จำเจอยู่ในงานที่มีขอบเขตจำกัด เน้นกฎระเบียบ ทำให้รู้สึกอัดอัดและไร้อิสรภาพ

4.1.5 การเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลและผลประโยชน์ ทำให้กระทบต่อการยอมรับของคน

4.1.6 พฤติกรรมส่วนตัวนำสู่สัมพันธภาพแตกต่างกัน มีผลให้เกิดความขัดแย้ง

4.2 แนวคิดสาเหตุของความขัดแย้ง

ดยูด (Duke) ได้สรุปแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ เกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้ง ได้แก่ (พรนพ พุกกะพันธ์. 2542 : 108)

4.2.1 ความขัดแย้งมีผลมาจากการเป็นเจ้าของการใช้และการกระจายของทรัพยากรต่าง ๆ

4.2.2 ความขัดแย้งมีผลมาจากเกียรติยศ ศักดิ์ศรี ตำแหน่งฐานะ และการส่งเสริมบุคลิกภาพ

4.2.3 ความขัดแย้งสืบเนื่องมาจากค่านิยม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.2.4 ความขัดแย้งเป็นผลมาจากความควบคุม หรือการชี้แนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติ

4.2.5 ความขัดแย้งมีผลมาจากวัฒนธรรม

4.2.6 ความขัดแย้งมีผลมาจากบทบาท

4.2.7 ความขัดแย้งมีผลมาจากผู้สนับสนุนอุดมการณ์ที่ต่างกันหรือตรงข้ามกัน

4.3 องค์ประกอบสาเหตุของความขัดแย้ง

ชลิดา ด้วงแก้ว (2542 : 13) กล่าวถึง สาเหตุของความขัดแย้งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

4.3.1 ด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมของแต่ละคนที่ขัดแย้งกัน

4.3.2 ด้านผลประโยชน์ที่ขัดกันระหว่างคน และระหว่างกลุ่ม

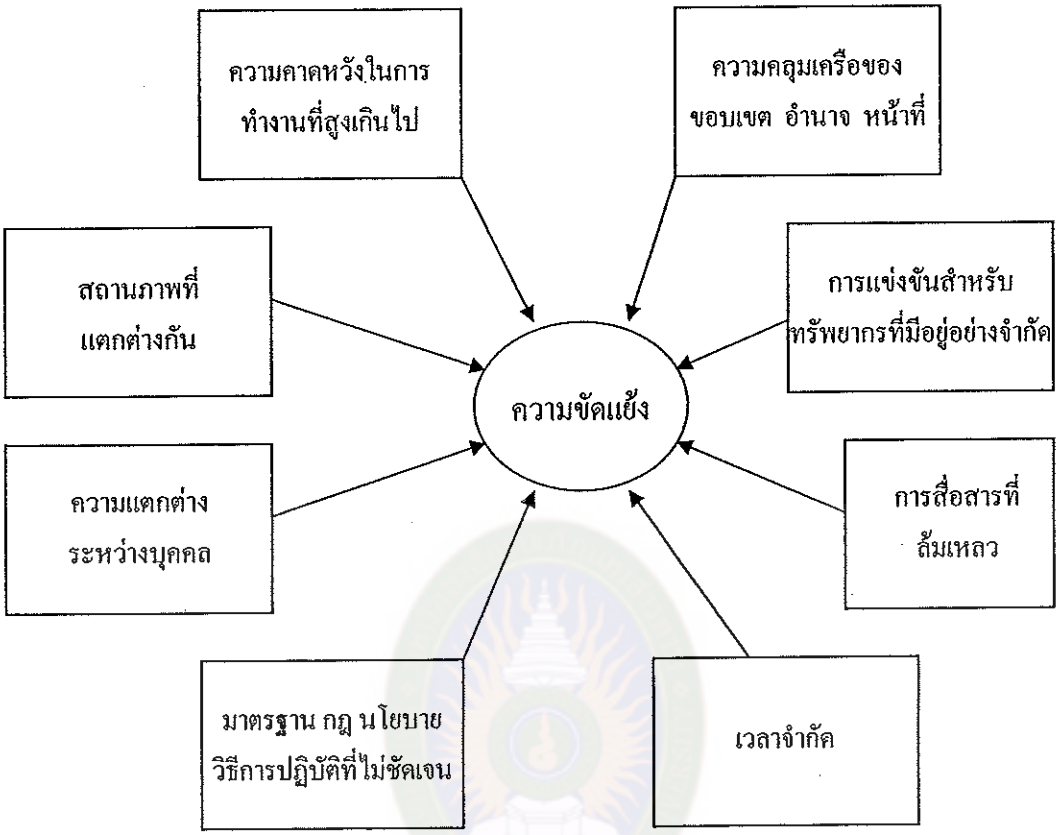
4.3.3 ด้านทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้เกิดการแย่งชิงเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากร

4.3.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร สื่อความเข้าใจไม่ตรงกันและไม่ถูกต้อง

4.4 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้ง

สุนันทา เลาหนันทน์ (2544ก : 180) กล่าวว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งมีทั้งในส่วนของโครงสร้างและพฤติกรรมในบุคคล ดังแสดงในแผนภาพที่ 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 4 สาเหตุของความขัดแย้ง

ที่มา : สุนันทา เลาหนันทน์. 2544ก : 180

ซึ่งสาเหตุการเกิดความขัดแย้งมี 8 ประการ ดังนี้

4.4.1 ความขัดแย้งเกิดจากขอบเขตของอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจน คลุมเครือ

4.4.2 ความขัดแย้งเกิดจากการแย่งชิงงบประมาณ บุคลากร พื้นที่ วัสดุ และบริการต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด

4.4.3 ความขัดแย้งเกิดจากการสื่อสารที่บิดเบือน กระบวนการซับซ้อน การใช้คำที่คลุมเครือ สื่อที่ใช้ไม่มีคุณภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจผิด

4.4.4 ความขัดแย้งเกิดจากเวลางานจำกัด เกิดความกดดัน และความเครียด

4.4.5 ความขัดแย้งเกิดจากมาตรบานของกฎ ระเบียบ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ไม่แน่นอนชัดเจน ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดและมุ่งเอาชนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.4.6 ความขัดแย้งเกิดจากความแตกต่างที่คนเปลี่ยนแปลงได้ยาก เช่น ค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมาย บุคลิกภาพ ความต้องการ ความรู้ความสามารถ และอื่น ๆ

4.4.7 ความขัดแย้งเกิดจากสถานภาพที่แตกต่าง ความไม่เสมอภาคในการจ่ายผลตอบแทน การมอบหมายงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น รถประจำตำแหน่ง ห้องทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับอกคับใจ

4.4.8 ความขัดแย้งเกิดจากความคาดหวังในการทำงานสูงเกินไป เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองหรือไม่ยอมรับเป้าหมายของตน จึงเกิดความอึดอัดและไม่พอใจ

4.5 การเกิดสาเหตุความขัดแย้ง

บัญชร แก้วส่อง (2545 : 128) กล่าวว่า สาเหตุความขัดแย้งเกิดจาก 6 ประการ คือ

4.5.1. การพึ่งพิงกันในงานที่ต้องทำต่อเนื่องหรือทำพร้อม ๆ กัน ส่งผลกระทบต่อหมู่บ้าน

4.5.2 การช่วงชิงทรัพยากรที่ขาดแคลน งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดกำลังคน ยานพาหนะหรือวัสดุอุปกรณ์

4.5.3 เป้าประสงค์ไม่สอดคล้อง บางกลุ่มมุ่งเน้นกำไร บางกลุ่มมุ่งเน้นความพึงพอใจ

4.5.4 ความล้มเหลวในการสื่อสาร การบิดเบือนข่าวสารไม่ให้ข่าวสารตรงตามความเป็นจริง หรือขาดการสื่อสารระหว่างกัน

4.5.5 ภูมิหลัง บุคลิกภาพ หรือค่านิยมของคนที่แตกต่างกัน เกิดการกระทำไม่เหมือนกัน

4.5.6 การให้รางวัลไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรมภายในชุมชน

4.6 การเกิดสาเหตุความขัดแย้งในชุมชน

วันชัย วัฒนศัพท์ (2547 : 17) กล่าวถึง สาเหตุของความขัดแย้งว่า เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในชุมชนได้ตลอดเวลา สาเหตุอาจมาจากความคิดการพัฒนาชุมชนที่แตกต่าง นำไปสู่ข้อพิพาทในสังคมชนบทไทยปัจจุบันพบว่า มีปัญหาความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้นจนหลายคนรู้สึกเบื่อหน่าย เพราะเนื่องจากคนขาดกระบวนการในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน จึงเกิดเป็นสาเหตุความขัดแย้งในชุมชนสม่ำเสมอ ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.6.1 สาเหตุความขัดแย้งเกิดจากความสลับซับซ้อนของการพัฒนาชุมชน จากชุมชนเกษตร เป็นชุมชนเมือง ในอดีตเมื่อเกิดปัญหาในชุมชนก็อาศัยผู้หลักผู้ใหญ่ในชุมชนยุติเรื่องต่าง ๆ ลงได้โดยไม่ยากนัก แต่ปัจจุบันมีสาเหตุที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น

1) ความหลากหลายของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจระดับประเทศ ประชาชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ฯลฯ

2) ความเชื่อ ผลประโยชน์ สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เป็นประเด็นเกิดความขัดแย้งขึ้นได้

3) มีวัฒนธรรมที่แตกต่างระหว่างท้องถิ่นกับวัฒนธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ

4) มีค่านิยมที่หยั่งรากลึกที่ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง

5) ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีมุมมองและวิธีคิดที่แตกต่างกัน

4.6.2 สาเหตุความขัดแย้งเกิดจากการจัดรูปแบบเดิมที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนทัศน์ของการมีส่วนร่วม

4.6.3 สาเหตุความขัดแย้งเกิดจากข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วจากระบบอินเตอร์เน็ต ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกระบวนทัศน์ เกิดการต่อสู้เรียกร้องสิทธิ ก่อความวุ่นวายและสร้างความแตกร้าว

4.6.4 สาเหตุความขัดแย้งเกิดจากกระบวนทัศน์ของประชาธิปไตยที่เปลี่ยนไป มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่ในทางปฏิบัติหลาย ๆ เรื่อง ผู้มีอำนาจก็ยังใช้กระบวนทัศน์เดิม

4.6.5 สาเหตุความขัดแย้งจากกฎหมายและการปฏิบัติตามกฎหมาย การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมมีความยุ่งยาก สิ้นเปลือง เกิดความไม่ยุติธรรม และเลือกปฏิบัติของผู้มีอำนาจแตกต่างกันระหว่างผู้มีอำนาจในชุมชนและผู้ด้อยโอกาสในชุมชน

4.7 สาเหตุ 4 ประการของความขัดแย้ง

มนตรี ศิลป์มหาบัณฑิต (2550 : 15) กล่าวว่า สาเหตุของความขัดแย้งเป็นเรื่องของความต้องการของคนในชุมชนในด้านผลประโยชน์ ความรู้ความเข้าใจ เป้าหมาย ความรู้สึกนึกคิดที่ต่างกัน และอื่น ๆ ที่ไม่ตรงกัน ดังสาเหตุ 4 ประการ

4.7.1 สาเหตุเกิดจากการสื่อสารในชุมชนบกพร่อง ซึ่งธรรมชาติของคนมักแสดงให้ผู้อื่นรับรู้ถึงความต้องการของตนมากกว่าที่จะรับรู้ถึงความต้องการของผู้อื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
BANSOMDEJCHAOPHRAYA RAJABHAT UNIVERSITY

ชอบพูดมากกว่าฟัง จึงมีโอกาสที่คนในชุมชนจะเข้าใจในสิ่งเดียวกันแตกต่างกัน และเกิดเป็นความขัดแย้ง

4.7.2 สาเหตุเกิดจากความไม่พอใจในการกระทำของผู้ที่มาจากหมู่บ้านอื่น อยู่รวมกันในชุมชนเดียวกันย่อมมีปฏิสัมพันธ์กันและกัน มีกิจกรรมร่วมกัน ทำให้มีเหตุกระทบกระเทือนจากการกระทำหรือการปฏิบัติต่อกันจากคนที่มาร่วมในชุมชน หรืออาจเกิดการละเมิดสิทธิคนอื่น ทั้งทางร่างกายหรือทรัพย์สินที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้

4.7.3 สาเหตุเกิดจากการไม่เปิดเผยข้อเท็จจริงในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชน ทำให้คนในชุมชนเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน เกิดการรับรู้ผิด ๆ อันเนื่องมาจากไม่มีข้อมูลที่เพียงพอ ในที่สุดก็อาจเกิดความขัดแย้งระหว่างคนในชุมชนได้

4.7.4 สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงภายในชุมชน หากไม่สร้างความเข้าใจ หรือแสดงเหตุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อคนในชุมชนนั้นแล้วย่อมนำไปสู่ความขัดแย้งที่รุนแรงได้

บัญชร แก้วส่อง (2545 : 129) กล่าวถึง สาเหตุของความขัดแย้งว่ามาจากสภาพแวดล้อมที่อยู่ล้อมรอบคนในชุมชน ถ้าหากเป็นความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำต้องยอมให้ความขัดแย้งนั้นดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าหากเมื่อใดความขัดแย้งในชุมชนเกิดความรุนแรง ผู้นำต้องมีการวางแผนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้นทันที ดังนั้น จึงขอสรุปสาเหตุความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในชุมชนได้จากสาเหตุ 8 ประการ ดังนี้

1. ความซับซ้อนของอำนาจภายในชุมชน ความไม่ชัดเจนของกฎระเบียบภายในชุมชน ทำให้เกิดการแย่งชิงอำนาจ การใช้อำนาจ และการเลือกปฏิบัติที่ต่างกันภายในชุมชน

2. การช่วงชิงทุน อำนาจสั่งการ อำนาจ ข้อมูลข่าวสารที่มีค่า และคนในชุมชน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

3. กระบวนการซับซ้อนของการสื่อสารในชุมชนไม่ชัดเจน ขาดขั้นตอนของการสื่อสาร ถ้าหากการสื่อสารสองทางเน้นหนักไปทางใดทางหนึ่ง โอกาสที่จะเกิดความเข้าใจผิดก็มีมากขึ้น การต่อสู้เพื่อสร้างระบบการสื่อสารที่ชัดเจนจึงไม่มีวันสิ้นสุด ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นในช่องว่างของการสื่อสารนั้น

4. ความกดดันของเวลา การกำหนดเส้นตายหรือรูปแบบอื่นของความกดดันในเรื่องเวลาจะกระตุ้นปฏิกิริยาตอบสนองทางอารมณ์ไปสู่การทำลายได้ เมื่อใดที่กำหนดเส้นตายผู้นำไว้ควรคำนึงถึงความสามารถของคนในชุมชนที่จะร่วมทำงานนั้นด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. กฎเกณฑ์ นโยบาย หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่กำหนดไม่เป็นมาตรฐานไม่สมเหตุสมผล

6. ความเป็นปรปักษ์ในบุคลิกภาพของคนในชุมชน เป็นสิ่งที่ยุ่งยากอย่างยิ่งในการที่จะเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพของคนที่ทำงานในชุมชน

7. ความแตกต่างในสถานภาพ ความใส่ใจต่อความคิดและความรู้สึกอย่างแท้จริง

8. ความคาดหวังที่ไม่เป็นจริง ความไม่พึงพอใจเมื่อคนที่อยู่ร่วมกันในชุมชนหรือผู้นำก็ตามไม่สมความคาดหวัง

วิเชียร อุดมวิทยา (2549 : 341) กล่าวถึง สาเหตุความขัดแย้งเกิดจากสาเหตุ 5 ด้าน คือ

1. สาเหตุความขัดแย้งจากคนหรือกลุ่มคนในระดับเดียวกัน ขัดแย้งกันในเรื่องทรัพยากรที่ขาดแคลนและมีเป้าหมายแตกต่างกัน

2. สาเหตุความขัดแย้งในบทบาทที่เกี่ยวกันกับการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การคาดหวังในงานมากเกินไป

3. สาเหตุความขัดแย้งเกิดจากการต้องพึ่งพาอาศัยคนอื่นมีสูง

4. สาเหตุความขัดแย้งเกิดจากความคลุมเครือไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ

5. สาเหตุความขัดแย้งเกิดจากความแตกต่างทางสถานภาพและอิทธิพลไม่สมส่วน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า สาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในชุมชนนั้นเป็นสาเหตุจากคนในชุมชนที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันในด้านทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และมีผู้นำชอบใช้อำนาจ อิทธิพลในการวางกฎระเบียบหมู่บ้านที่ไม่ชัดเจน เลือกปฏิบัติต่อคนในชุมชนไม่เท่าเทียมกัน ย่อมก่อให้เกิดความคับข้องใจ และไม่พึงพอใจ แต่ถ้าหากการที่ผู้นำใช้อำนาจในทางถูกต้องและเสมอภาคกันย่อมไม่ก่อให้เกิดความแตกแยกและความเสียหายต่อชุมชน และต่อคนในชุมชนได้

5. ประเภทของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเกิดขึ้นในลักษณะต่าง ๆ หลายรูปแบบ อาจเป็นความขัดแย้งที่มีความข้าใจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับการจะยึดอะไรในชุมชนเป็นความสำคัญ จึงได้มีการจำแนกประเภทของความขัดแย้งออกเป็นหลายประเภท ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สถาบันสันติศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540 : 103-104) ได้แยกประเภทของความขัดแย้งไว้ 5 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งจากข้อมูล เป็นผลจากการขาดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประเด็นหลักต่าง ๆ ภายในชุมชน การที่มีข้อมูลไม่ตรงกัน มีความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในข้อมูลเดียวกัน มีการสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลบกพร่อง มีความแตกต่างในวิธีการประเมินหรือแปลข้อข่าวสารต่าง ๆ และมีความแตกต่างในการรับรู้ข้อมูลที่เหมือนกันของหมู่บ้าน

2. ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ เป็นผลมาจากการแย่งชิงในทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดภายในชุมชน และเกิดการแข่งขันเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานภายในชุมชน

3. ความขัดแย้งทางด้านโครงสร้าง เป็นผลมาจากการแย่งชิงเกี่ยวกับอำนาจ เกิดความไม่เสมอภาค หรือไม่ยุติธรรมเกี่ยวกับอำนาจ การควบคุม ความเป็นเจ้าของ หรือการกระจายทรัพยากรหรือกระบวนการภายในชุมชน

4. ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ เป็นผลจากการที่คนในชุมชนมีพฤติกรรมที่เข้ากันไม่ได้ มีความแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความเสี่ยงต่างกัน ผู้นำมีวิธีการในการจัดการกับปัญหาต่างกัน

5. ความขัดแย้งด้านค่านิยม เป็นผลมาจากความแตกต่างของโลกทัศน์ ความเชื่อ ความคาดหวัง ความแตกต่างในประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี ความเป็นมาของคนในชุมชนและการเลี้ยงดูในครอบครัว

ยศ สันตสมบัติ (2542 : 169-170) ได้จำแนกความขัดแย้งออกไว้เป็น 4 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งระหว่างหมู่บ้านกับรัฐ มักเกิดจากปัญหาในแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายที่ขัดแย้งกันอย่างน้อย 2 ประการ คือ ประการแรก รัฐพยายามยึดทรัพยากรป่าคืนจากชาวบ้าน โดยอ้างว่าเพื่อการอนุรักษ์ เช่น การปลูกป่า และการประกาศเขตอุทยานแห่งชาติเพิ่มเติม ซึ่งขัดกับนโยบายการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาป่า และประการที่สอง เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้มงวดกวดขันการใช้ประโยชน์จากป่า แต่ขณะเดียวกันรัฐก็มีนโยบายส่งเสริมการปลูกพืชพาณิชย์เพื่อส่งออก นโยบายที่ขัดแย้งกันเองทั้งสองประการนี้ บางครั้งก่อให้เกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงระหว่างรัฐกับหมู่บ้าน แต่รัฐก็อนุญาตให้เอกชนเช่าป่าเพื่อทำป่าไม้พาณิชย์ได้

2. ความขัดแย้งระหว่างหมู่บ้านกับผู้มีอำนาจอิทธิพลทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการแย่งใช้ทรัพยากรป่า ที่ดินและน้ำของท้องถิ่นโดยนายทุนจากภายนอก จน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เกิดผลกระทบหรือสร้างปัญหาต่อการดำรงชีพของชาวบ้าน บ่อยครั้งการเข้ามาของผู้มีอิทธิพลได้รับการสนับสนุนจากช่องว่างทางกฎหมาย หรือมีเจ้าหน้าที่ของรัฐหนุนให้ได้รับสัมปทานของรัฐ เป็นต้น ความขัดแย้งในลักษณะนี้ มาจากความลักลั่นทางด้านกฎหมายและนโยบายและการเลือกปฏิบัติของเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะนโยบายที่สนับสนุนภาคธุรกิจให้สามารถใช้ทรัพยากรธรรมชาติได้โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและขาดการตรวจสอบอย่างจริงจังจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในขณะที่หมู่บ้านขาดอำนาจและการสนับสนุนจากกฎหมายเพื่อปกป้องทรัพยากรของท้องถิ่น เมื่อนายทุนไม่ยอมปฏิบัติตามกฎเกณฑ์จารีตประเพณีของท้องถิ่นหมู่บ้านก็ไม่สามารถบังคับเอาผิดหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ปัญหาได้นอกจากจะใช้วิธีลุกขึ้นประท้วงต่อต้านโดยตรง

3. ความขัดแย้งระหว่างหมู่บ้านใกล้เคียงกัน ความขัดแย้งประเภทนี้มักเป็นการละเมิดสิทธิการใช้ทรัพยากรระหว่างกันและกัน บางหมู่บ้านจะรักษาป่าของตนแต่ไปบุกรุกป่าของหมู่บ้านอื่น ส่วนใหญ่เกิดจากการไม่ยอมรับอำนาจภายในชุมชนในการจัดการทรัพยากรระหว่างหมู่บ้าน ซึ่งมีสาเหตุหลักมาจากทิศทางการพัฒนา สร้างแรงกดดันให้

4. ความขัดแย้งภายในชุมชน เกิดจากการแย่งชิงทรัพยากรระหว่างกลุ่มที่มีฐานะและผลประโยชน์แตกต่างกัน เช่น ผู้ใหญ่บ้านร่วมกับนายทุนภายนอกในการตัดไม้ทำลายป่า

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 163-164) กล่าวถึง ความขัดแย้งระหว่างบุคคลสามารถแยกตามทางไหลของการสื่อสารได้ 3 ประเภท คือ

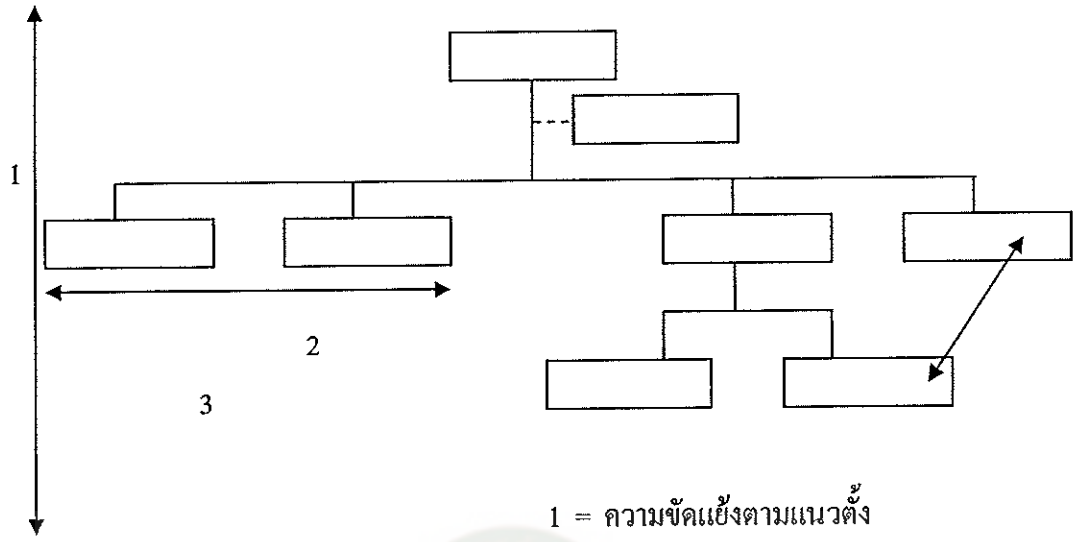
1. ความขัดแย้งตามแนวตั้ง เป็นความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและแรงจูงใจระหว่างผู้นำกับชาวบ้านในการสื่อสาร

2. ความขัดแย้งตามแนวนอน เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยมีอำนาจตามตำแหน่งในระดับเดียวกันในการสื่อสาร ประสานงาน และความร่วมมือ

3. ความขัดแย้งตามแนวทแยงมุม เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและชาวบ้านต่างระดับ ต่างสายงานในการสื่อสาร ประสานงาน และความร่วมมือ

ความขัดแย้งทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว สามารถนำเสนอประกอบความเข้าใจได้แสดงในแผนภาพที่ 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 5 ประเภทของความขัดแย้งมองตามทางไหลของการสื่อสาร
ที่มา : เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538 : 164.

สุนันทา เลาหนันทน์ (2544ก : 177) กล่าวถึง ความขัดแย้งมีความแตกต่างกัน 3 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งแตกต่างในบุคคล เช่น ความขัดแย้งภายในของตัวเอง ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่ม ถ้าไม่สัมพันธ์กับแนวคิดของหมู่บ้านก็ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้

2. ความขัดแย้งแตกต่างในเนื้อหา เช่น ความขัดแย้งในนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ข้อบังคับ ซึ่งแต่ละบุคคลแต่ละฝ่ายมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่อกัน

3. ความขัดแย้งแบ่งตามทางไหลของการสื่อสารหลายช่วงชั้น หลายระดับ ในการติดต่อและประสานงานทำให้ความเข้าใจไม่ตรงกันเกิดเป็นความขัดแย้งได้

บัญชร แก้วส่อง (2545 : 123) กล่าวถึง ความขัดแย้งเกิดจากความแตกต่างกันของคนในชุมชน 4 ประเภท คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. คนในชุมชนที่มีเป้าหมายแตกต่างกัน ทำให้คนในชุมชนไม่พอใจในผลงาน

2. คนในชุมชนมีแนวคิดต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นของคนในชุมชนต่างกัน

3. คนในชุมชนที่มีความรู้สึกแตกต่างกัน ทำให้มีความรู้สึกหรืออารมณ์ต่างกัน

4. คนในชุมชนที่มีพฤติกรรมต่างกัน ทำให้เกิดการไม่ยอมรับของคนในชุมชน

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549 : 416) กล่าวถึงประเภทของความขัดแย้งว่าเป็นความขัดแย้ง ของคนหรือกลุ่มที่สามารถเกิดความขัดแย้งทั้งคนในระดับเดียวกันและคนต่างระดับ

มนตรี ศิลป์มหาบัณฑิต (2550 : 14-15) กล่าวถึง ประเภทของความขัดแย้งขึ้นอยู่กับต้นเหตุของปัญหาความขัดแย้งที่ต้องการแก้ไขแต่ละประเภท คือ

1. เนื้อหาสาระของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากความต้องการประโยชน์ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อารมณ์ และความคิด

2. ความสัมพันธ์หรือสถานะของคู่กรณีที่ขัดแย้งระหว่างหมู่บ้านกับรัฐ ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือความขัดแย้งระหว่างเอกชนกับเอกชน

3. คู่กรณีเกิดความขัดแย้งจากภายในของตนเองระหว่างบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับกลุ่มบุคคลและความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เป็นกระบวนการจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ลดลงหรือหมดไปด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยให้คู่ขัดแย้งเกิดความรู้สึกพึงพอใจในกระบวนการแก้ไขปัญหาโดยบุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นที่เคารพนับถือของคู่ขัดแย้ง

พิทักษ์ แจ้งประดิษฐ์ (2548 : 60) กล่าวถึงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเป็นหน้าที่ของผู้นำ ถ้าพิจารณาจากสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง ผู้นำมีส่วนที่จะสร้างเงื่อนไข หรือกำหนดบทบาทระหว่างบุคคลได้ ในขณะเดียวกันก็เป็นปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนในการลดปัญหาความขัดแย้งหรือขจัดความขัดแย้งให้หมดไป ฉะนั้น การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจึงไม่มีกฎเกณฑ์หรือทฤษฎีอะไรที่แน่นอน แต่จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาวะ

แวดล้อม เวลา เป้าหมาย บทบาท หน้าที่ และแบบของผู้นำ ผู้นำที่ฉลาด มีประสบการณ์มีความยุติธรรม มีความสามารถจูงใจคน มีขีดความสามารถในการตัดสินใจสูง ซื่อสัตย์สุจริต หนักแน่น ไม่หูเบา สามารถวิเคราะห์เหตุและผลได้ดี รู้จักใช้อำนาจที่เหมาะสม ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ตลอดจนสามารถกำหนดบทบาทและแบบของผู้นำให้เหมาะสมก็จะสามารถแก้ไขปัญหาให้ลดระดับลง หรือขจัดความขัดแย้งให้หมดไปได้

6.1 กระบวนการการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

มนตรี ศิลป์มหาบัณฑิต (2550 : 17-18) กล่าวถึง การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งว่า เป็นกระบวนการที่คู่กรณีเป็นผู้ตัดสินใจแก้ไขตามสถานการณ์ หรือใช้อำนาจในการแก้ไข รวมถึงผลที่เกิดขึ้นของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยการแสดงบทบาทของผู้เป็นคนกลาง 5 ด้าน ดังนี้

6.1.1 การหลีกเลี่ยง หมายถึง การแสดงบทบาทของผู้ใหญ่ที่ไม่กล่าวถึงหรือไม่ให้ความสนใจในสิ่งที่อีกฝ่ายหนึ่งเรียกร้อง หรือที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต่างไม่สนใจเรียกร้องหรือไม่มีความพร้อมที่จะเจรจายุติปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน

6.1.2 การเจรจาต่อรอง หมายถึง การแสดงบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยการนำคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมาพูดคุยบอกกล่าวให้แต่ละฝ่ายทราบถึงความต้องการ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ด้วยการใช้ความสัมพันธ์ของผู้แสดงบทบาทกับคู่เจรจาต่อรอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์เป็นสำคัญ เพื่อร่วมกันหาข้อยุติปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

6.1.3 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หมายถึง การแสดงบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการเป็นบุคคลที่สามเพื่อทำหน้าที่เป็นคนกลางในการเจรจาระหว่างคู่กรณี เป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกระบวนการเจรจาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและหาทางออกที่เหมาะสมเป็นที่พึงพอใจของทั้งสองฝ่าย

6.1.4 การเผชิญหน้า หมายถึง การแสดงบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการใช้วิธีกดดันให้อีกฝ่ายหนึ่งที่ไม่ยอมปฏิบัติตามหรือปฏิบัติตามในกิจกรรมที่ควรปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรงหรือประท้วงอย่างสันติ

6.1.5 การใช้กำลังบังคับ หมายถึง การแสดงบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยการใช้อำนาจที่มีอยู่บังคับให้คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งที่ด้อยกว่ายอมจำนนหรือคล้อยตามการตัดสินใจของผู้ใช้อำนาจนั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วันชัย วัฒนศัพท์ (2542 : 134) กล่าวว่า ผู้ที่มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ดีที่สุด คือ ผู้ไกล่เกลี่ยคนกลางที่เข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้บรรลุข้อตกลงตามบทบาท 6 ด้าน ดังนี้

6.2 บทบาทการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

6.2.1 บทบาทในการระบุถึงผลประโยชน์ ความสนใจ หรือเป้าหมายที่จะสนองตอบต่อความพึงพอใจที่จะนำไปสู่ข้อตกลง

6.2.2 บทบาทในการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของความขัดแย้งที่ยอมรับได้

6.2.3 บทบาทในการระบุถึงการเข้าไปแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้บรรลุเป้าหมาย

6.2.4 บทบาทในการเลือกวิธีการเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหา

6.2.5 บทบาทในการเลือกและทำให้เกิดการยอมรับในกระบวนการเข้าไปมีบทบาท

6.2.6 บทบาทในการทำหน้าที่ประสานกระบวนการต่าง ๆ ที่คู่ขัดแย้งใช้

6.3 พฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 167) ศึกษาความขัดแย้งและพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 5 แบบ คือ

6.3.1 ลักษณะแบบเต่า เป็นลักษณะหลีกหนีความขัดแย้ง หลีกหนีปัญหาที่เกิดขึ้นไม่เผชิญหน้ากับคู่ขัดแย้ง ถอนตัว ไม่ตัดสินใจแก้ไขปัญหา ยอมละวัตถุประสงค์คิดว่าไม่มีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง มองเป้าหมายของงานและความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ

6.3.2 ลักษณะแบบฉลาม เป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยการใช้อำนาจตามตำแหน่ง และไม่คำนึงถึงความเสียหายใด ๆ ทั้งยังบังคับให้ยอมรับทางออกของความขัดแย้งที่ตนกำหนดหรือใช้กำลังบังคับ จึงทำให้มองความสำคัญในสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีน้อย

6.3.3 ลักษณะแบบตุ๊กตาหมี มองว่าสัมพันธภาพ ความกลมเกลียวเป็นสิ่งสำคัญกว่าเป้าหมายส่วนตัว และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุเหมือนครอบครัวเดียวกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6.3.4 ลักษณะแบบสุนัขจิ้งจอก เป็นวิธีของการประนีประนอม วิธีแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามีความพร้อมและเต็มใจที่จะสละวัตถุประสงค์และสัมพันธภาพบางส่วนเพื่อหาข้อตกลงร่วมที่ดี

6.3.5 ลักษณะแบบนกฮูก เป็นวิธีการเผชิญหน้ากันอย่างสุขุม มองความขัดแย้งเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข สร้างสัมพันธภาพที่ดีและหาทางออกที่สนองต่อเป้าหมายทั้งของตนเองและของผู้อื่น

6.4 แนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

ลัดดา วิศิษฐานนท์ (2534 : 25-28) กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 3 วิธี ได้แก่

6.4.1 วิธีชนะ-แพ้ เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยวิธีบังคับ ใช้อำนาจที่เหนือกว่าบังคับให้ยินยอมยุติความขัดแย้งลง ไม่ให้ขยายกว้างมากขึ้น และชี้ให้เห็นถึงผลเสียของการแตกแยกกัน และใช้วิธีการหลีกเลี่ยงสถานการณ์ของความขัดแย้งที่กำลังเกิดขึ้น ทำไม่สนใจหรือไม่สนองต่อข้อเรียกร้อง หรือพยายามไม่ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในทันที

6.4.2 วิธีแพ้ทั้งคู่ เป็นวิธีแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยวิธีการประนีประนอมหรือการเจรจาต่อรอง

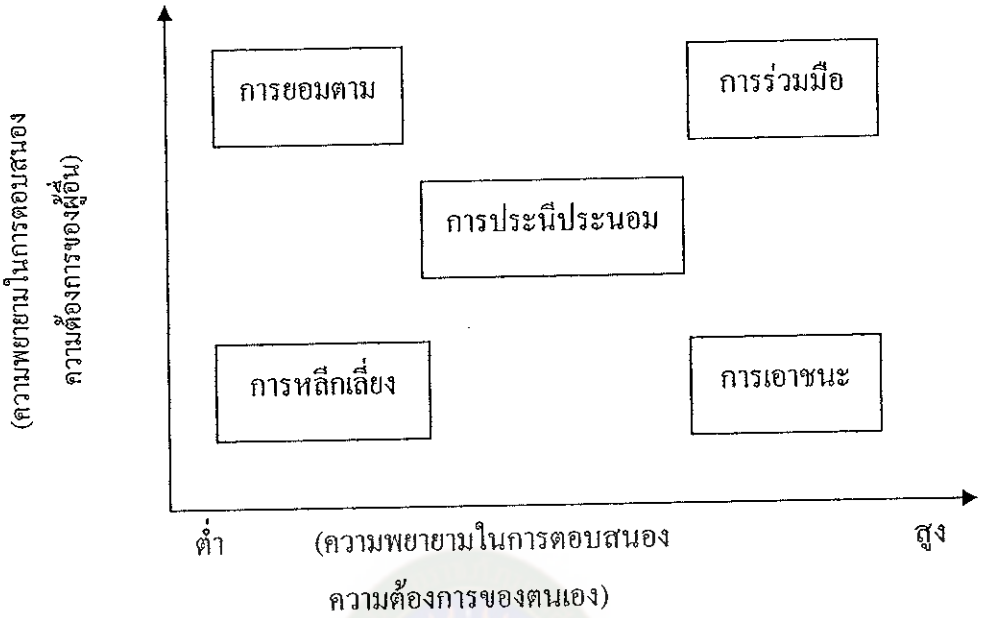
6.4.3 วิธีการทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะ เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้คู่ขัดแย่งเข้ามาร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาด้วยความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย จึงมักประสบผลสำเร็จในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 : 133) กล่าวว่า แนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมองได้หลายมิติในเชิงสังคม แบบชนะ-ชนะ เป็นวิธีการให้ทั้งสองฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง จึงได้รับความพึงพอใจและเป็นวิธีที่ดีกว่าวิธีอื่น

6.5 แนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมี 5 วิธี

สุนันทา เลาหนันทน์ (2544ก : 193-197) กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมี 5 วิธี คือ การเอาชนะ การยอมปฏิบัติตามการหลีกเลี่ยง การประนีประนอม และการร่วมมือดังแสดงในแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ที่มา : สุนันทา เลาหนันทน์. 2544ก : 193

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทั้ง 5 วิธี อธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

6.5.1 การเอาชนะ เป็นการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งชัยชนะด้วยการใช้อำนาจข่มขู่และบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งอยู่ในภาวะจำยอมโดยไม่สนใจผู้อื่น

6.5.2 การยอมตาม เป็นความพยายามของฝ่ายหนึ่งที่ยินยอมทำทุกอย่างเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับความพึงพอใจ โยยอมสูญเสียผลประโยชน์ที่ตนพึงจะได้รับ เป็นการเสียสละอุทิศเพื่อต้องการรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ต้องการสร้างความเชื่อถือและยอมรับจากหมู่บ้าน

6.5.3 การหลีกเลี่ยงไม่โต้เถียงและไม่ให้ความร่วมมือ

6.5.4 การร่วมมือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้ชัยชนะทั้งสองฝ่าย เป็นกลยุทธ์ที่เปลี่ยนปัญหาความขัดแย้งที่ส่งผลในการทำลายให้เป็นปัญหาความขัดแย้งที่ส่งผลในทางสร้างสรรค์ เป็นวิธีแก้ไขปัญหาความขัดแย้งดีที่สุดและเหมาะสมที่จะใช้กับทุกสถานการณ์

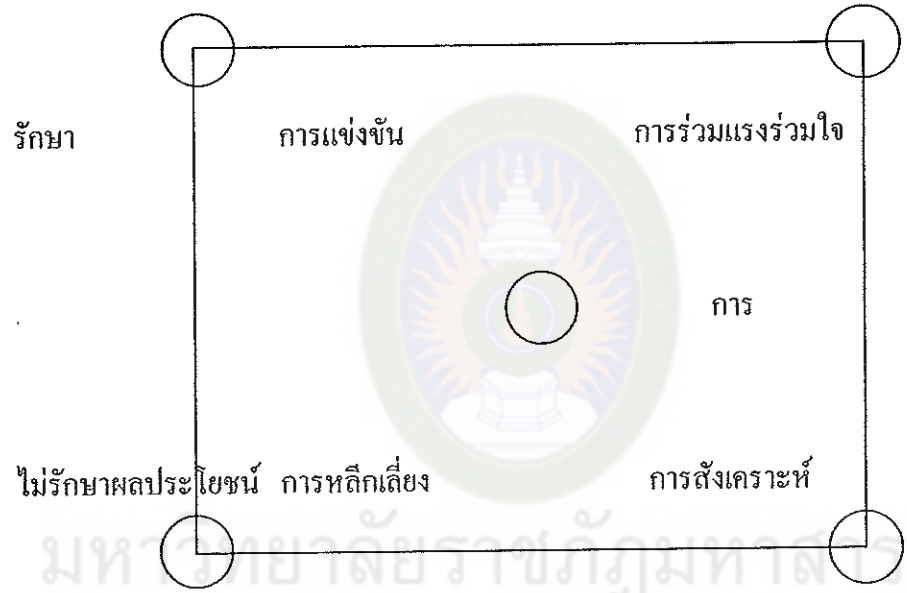
6.5.5 การประนีประนอม เป็นการเดินสายกลางระหว่างการเอาชนะและการร่วมมือแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ทั้งสองฝ่ายได้รับการขอร้องให้เสียสละเพื่อแลกเปลี่ยน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กับสิทธิบางอย่าง จากอีกฝ่าย หรือพบกันครึ่งทางเมื่อคู่ขัดแย้งมีเป้าหมายไม่เหมือนกันและมีอำนาจเสมอกัน

6.6 กระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 206) กล่าวถึงการผสมผสานแบบพฤติกรรมของบุคคลบนฐานของความร่วมมือและการรักษาผลประโยชน์เป็นการผสมผสานมิติ ทั้งสองดังกล่าวให้เกิดกระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 5 ประเภท ดังแสดงในแผนภาพที่ 7



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 7 กระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
ที่มา : สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2545 : 206

แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทั้ง 5 ประเภท คือ

6.6.1 การแข่งขัน เป็นแบบพฤติกรรมความขัดแย้งของบุคคลที่รักษาผลประโยชน์ของตน อยู่ในระดับสูงแต่ความร่วมมืออยู่ในระดับต่ำ บุคคลจะให้ความสนใจในเรื่องของตนเองและเพิกเฉยละเลยความสนใจเรื่องของผู้อื่น เป็นกระบวนการที่จะเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่งด้วยการรีบตัดสินใจอย่างเร่งด่วน ตัดงบประมาณ ลดค่าใช้จ่าย บังคับให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ลงโทษทางวินัย และกันตนเองออกจากการถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างไร้เหตุผล

6.6.2 การยอมเสียประโยชน์หรือการสงเคราะห์ เป็นแบบพฤติกรรมความขัดแย้งของบุคคลที่ไม่มีการรักษาผลประโยชน์ของตนเอง มีแต่ความร่วมมือ นิ่งเฉย เอาใจเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง โดยการรักษาสัมพันธภาพอันดีเอาไว้ แสดงไมตรีจิตในการที่จะได้รับความร่วมมือจากคนอื่น ต้องการประสานสามัคคี หลีกเลี่ยงความยุ่งเหยิงหรือแตกแยก และเปิดโอกาสให้ลองทำหรือเรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง

6.6.3 การหลีกเลี่ยง เป็นแบบพฤติกรรมความขัดแย้งของบุคคลที่ไม่มีการรักษาผลประโยชน์และไม่มีความร่วมมือ เป็นลักษณะของการแยกตัวออก การไม่ยินดียินร้ายต่อปัญหา มองปัญหาความขัดแย้งเป็นเรื่องไร้สาระ ไม่มีโอกาสที่จะชนะเพราะไม่มีอำนาจพอความเห็นแก่ตัวของเพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบที่ไม่เป็นธรรม การเผชิญหน้าจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าให้ผู้อื่นลดความโกรธลงอยู่ในระดับพอจะทำงานร่วมกันต่อได้

6.6.4 การร่วมแรงร่วมใจ เป็นแบบพฤติกรรมความขัดแย้งของบุคคลที่มีระดับการรักษาผลประโยชน์ของตนเองและมีความร่วมมือสูง เป็นการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งสองฝ่ายทำให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งสองฝ่ายทำให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อแก้ไขปัญหาและต้องการหาวิธีแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่ดีกว่าต้องการที่จะเรียนรู้เข้าใจผสมผสานความคิดเห็นและประสานความรู้สึกระหว่างบุคคล

6.6.5 การประนีประนอม เป็นแบบพฤติกรรมของบุคคลที่มีการรักษาผลประโยชน์และมีความร่วมมือในระดับปานกลาง คู่ขัดแย้งจะยอมเสียสละบางอย่างและได้บางอย่าง จึงเป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดการยอมรับจากทั้งสองฝ่าย เป้าหมายของปัญหามีความสำคัญในระดับปานกลาง และไม่คุ้มกับความพยายามหรือการออกแรงเพื่อจะเอาชนะคู่ขัดแย้งมีอำนาจหรือมีพวกมากพอ ๆ กัน แต่มีเป้าหมายที่ต่างกันอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถตกลงกันได้ชั่วคราวในประเด็นขัดแย้งที่ซับซ้อนและได้วิธีแก้ไขปัญหาที่พอยอมรับกันได้ภายในเวลาที่จำกัดจึงใช้การประนีประนอมเป็นทางสายกลางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

6.7 แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 3 แบบ

บัญชร แก้วส่อง (2545 : 131) กล่าวถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 3 แบบ ดังนี้

6.7.1 จัดการแบบแก้ทุกฝ่าย เป็นการจัดการที่ไม่มีฝ่ายใดได้ในสิ่งที่ต้องการ คือ

1) การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เป็นการหลีกหนีปัญหา ไม่โต้เถียง และไม่ให้ความร่วมมือ

2) การไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง เป็นการนำคู่ขัดแย้งมาเจรจากันเพื่อตกลงในปัญหาความขัดแย้งให้ได้รับความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

3) การประนีประนอม เป็นการยอมสละคุณค่าบางอย่างให้แก่กันและกัน

6.7.2 จัดการแบบมีผู้แพ้ผู้ชนะ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งวิธีนี้เกิดขึ้นเมื่อมีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับผล ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งต้องสูญเสีย คือ

1) การแข่งขันวิธีการทำงานระหว่างคู่ขัดแย้ง

2) การสั่งการด้วยอำนาจ ทำให้มีการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งจากการสั่งการ โดยอีกฝ่ายหนึ่งได้รับการสูญเสียจากการสั่งการนั้น

6.7.3 จัดการแบบชนะทุกฝ่าย โดยไม่มีผู้ใดเกิดการสูญเสียจากการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง คือ

1) การร่วมมือกันในแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยใช้ทุกฝ่ายมีส่วนเกี่ยวข้อง ผลของการแก้ไขปัญหาจึงได้รับความพึงพอใจทุกฝ่าย

2) การใช้กระบวนการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดสภาพที่ต้องการและการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา จะช่วยให้คู่ขัดแย้งยอมรับผลการแก้ไขปัญหาโดยไม่เกิดการสูญเสียทั้งสองฝ่าย

6.8 การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 3 แบบ

วิเชียร วิทยอุดม (2549 : 346-347) กล่าวถึง แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 3 แบบ ดังนี้

6.8.1 แบบแพ้-แพ้ เป็นวิธีแก้ไขปัญหาความขัดแย้งชั่วขณะ โดยใช้การประนีประนอมในปัญหาระหว่างคู่ขัดแย้ง

6.8.2 แบบชนะ-แพ้ เป็นวิธีแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยใช้อำนาจหน้าที่บังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมแพ้

6.8.3 แบบชนะ-ชนะ เป็นวิธีแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยการผสมผสานความร่วมมือทั้งสองฝ่ายเพื่อประเมินข้อโต้แย้งและตัดสินใจเลือกวิธีแก้ไขปัญหา ให้ปัญหาความขัดแย้งหมดไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6.9 แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 3 วิธี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 166-167) กล่าวถึง แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 3 วิธี ดังนี้

6.9.1 วิธีแพ้-แพ้ เป็นการแก้ไขปัญหาในลักษณะประนีประนอมกัน โดยการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยจากคนกลาง และการชลอการตัดสินใจ

6.9.2 วิธีชนะ-ชนะ เป็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผล เพื่อให้ทุกฝ่ายพึงพอใจยอมรับการตัดสินปัญหาร่วมกัน

6.9.3 วิธีชนะ-แพ้ เป็นการแก้ไขปัญหาด้วยฝ่ายที่มีอำนาจในการต่อรองข่มขู่และสร้างเงื่อนไข หรืออาศัยพรรคพวกจำนวนมากมาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น

6.10 แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ

มนตรี ศิลป์มหาบัณฑิต (2550 : 16) กล่าวถึง แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในลักษณะที่ไม่เป็นทางการเป็นกระบวนการที่มีผู้ตัดสินใจเลือกกระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่ขึ้นอยู่กับลักษณะของปัญหาความขัดแย้ง สถานการณ์ความรุนแรงของปัญหาความขัดแย้ง และอำนาจในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งมีแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแยงหลายรูปแบบ เช่น

6.10.1 การหลีกเลี่ยงหรือหนีปัญหา ปัญหาจะไม่ได้รับการแก้ไขเนื่องจากไม่รู้หรือรู้แต่ไม่สนใจที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลง

6.10.2 การเจรจาต่อรอง เป็นแนวทางที่สมัครใจของบุคคลสองฝ่ายที่จะเข้าแก้ไขปัญหาระหว่างกัน ด้วยการพูดคุยบอกกล่าวให้ทราบถึงความต้องการและประโยชน์ฝ่ายตนแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกันและกัน และตกลงร่วมกันในการยุติความขัดแย้ง ซึ่งเป็นแนวทางที่สะดวก ง่าย ไม่เป็นทางการ รวดเร็วที่สุด และเป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จได้ดี

6.10.3 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นแนวทางคล้ายกับการเจรจาต่อรอง แต่อาศัยบุคคลที่สามที่เป็นกลาง เรียกว่า ผู้ไกล่เกลี่ย คอยสนับสนุนกระบวนการ รวมทั้งแสวงหาทางออกที่เหมาะสมเพื่อเกิดความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย

6.10.4 อนุญาโตตุลาการ เป็นแนวทางที่คล้ายคลึงกับการฟ้องร้องต่อศาล คณะอนุญาโตตุลาการเป็นผู้ตัดสินชี้ขาด ข้อพิพาทที่เกี่ยวกับธุรกิจการค้า รวมทั้งข้อพิพาทที่คู่ความไม่ต้องการเปิดเผยต่อสาธารณะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร PHRANAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

6.10.5 การฟ้องร้อง เป็นแนวทางการนำเสนอพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ข้อเรียกร้องของตนเองและให้บุคคลกลางหรือศาลเป็นผู้ตัดสินความถูกต้องโดยอาศัยกฎหมาย

6.10.6 การเผชิญหน้าและประท้วงอย่างสันติ เป็นแนวทางการกดดันให้อีกฝ่ายยอมปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการ และไม่ใช้ความรุนแรง

6.11 แนวทางจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534 : 133-150) ได้กล่าวถึง แนวทางจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชน ว่าหากมองในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาที่เป็นอยู่ในชุมชน ยังไม่ก้าวหน้า และบางหมู่บ้านอาจจะยังล้าหลังในทุกด้าน ดังนั้น การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจึงต้องให้ผู้ใหญ่บ้านสร้างความเข้าใจคู่ขัดแย้งและยุติปัญหาด้วยความพึงพอใจหรือโดยการประนีประนอมด้วยกระบวนการจัดการความแย้งที่ทำให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่ายอันได้แก่ แบบชนะ-ชนะ

ดังนั้น ผู้ใหญ่บ้านจะต้องจักการความขัดแย้งดังกล่าวให้ทั้งสองฝ่ายยอมรับว่ามีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นจริง และต้องการตัดสินใจที่จะทำอย่างใดอย่างหนึ่งกับปัญหาความขัดแย้งนั้นให้หมดสิ้นไป ซึ่งผู้ใหญ่บ้านสามารถกำหนดแนวทางการจัดการปัญหาที่ใช้ได้ผล 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจริงและหาคำตอบ ว่าปัญหาความขัดแย้งอยู่ในระดับใด โดยคำนึงถึงคำถามดังต่อไปนี้ คือ

1. ความขัดแย้งเกิดจากอะไร
2. ใครทำอะไรกับใคร และเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งอย่างไร
3. ในสถานการณ์ปกติ ความสัมพันธ์ระหว่างคู่ขัดแย้งเป็นอย่างไร
4. มีการรับรู้ที่บิดเบือนในเรื่องอะไรบ้าง
5. มีการสื่อสารที่บิดเบือนในเรื่องอะไรบ้าง
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด
7. มีเรื่องอะไรบ้างที่อยู่ในวิสัยที่ตัดสินใจได้

ขั้นที่ 2 การตัดสินใจแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ต้องพิจารณาองค์ประกอบเกี่ยวกับขอบเขตของความขัดแย้ง ว่าระดับความรุนแรงของความขัดแย้งอยู่ในระดับใด และความเร่งด่วนที่จะต้องแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งต้องพิจารณาใช้วิธีการ ดังนี้

1. ผู้บริหารแก้ไขปัญหาเอง
2. มอบหมายให้ผู้อื่นแก้ไขปัญหาแทน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหา

4. ประชุมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง

5. หารือผู้เชี่ยวชาญกับการแก้ไขปัญหา

ขั้นที่ 3 การกำหนดทางเลือกโดยผู้ใหญ่บ้าน หรือคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อเปิดโอกาสให้คู่ขัดแย้งยื่นข้อเสนอต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ปัญหาสามารถบรรเทาหรือบรรลุถึงเป้าหมายได้โดยไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งปฏิเสธการตัดสินใจเลือกทางเลือกการแก้ไขปัญหานั้น แนวคิดพื้นฐานอยู่ 2 ลักษณะ คือ ใครเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในความขัดแย้งนั้น ลำดับความมากน้อยของการ

ขั้นที่ 4 การทดสอบความเป็นไปได้ของทางเลือกการแก้ไขปัญหา โดยได้รับความร่วมมือและเห็นด้วยจากคณะกรรมการต่าง ๆ โดยไม่ขัดกฎ ระเบียบ และยังเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ซึ่งมีความเป็นไปได้ในระดับสูงที่จะปฏิบัติได้สำเร็จได้ และไม่ยากต่อการนำไปปฏิบัติ

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเลือกทางเลือกโดยใช้มติเป็นเอกฉันท์ของคณะกรรมการหมู่บ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือลงความเห็น

ขั้นที่ 6 การวางแผนเพื่อปฏิบัติ เป็นการมอบหมายของผู้ใหญ่บ้านให้คณะกรรมการหมู่บ้านนำทางเลือกมาจัดทำแผนเพื่อการปฏิบัติภารกิจ โดยกำหนดเวลาและสถานที่ในการปฏิบัติภารกิจนั้น

ขั้นที่ 7 ผู้ใหญ่บ้าน หรือคณะกรรมการหมู่บ้านทำการปฏิบัติตามแผน

ขั้นที่ 8 ผู้ใหญ่บ้าน หรือคณะกรรมการหมู่บ้านทำการประเมินผลของแผนว่ามีประสิทธิภาพของการแก้ไขปัญหาหรือไม่

ขั้นที่ 9 คณะกรรมการหมู่บ้านทำการติดตามผลของแผน ว่าสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้นได้หรือไม่

เบรด (Blake and otter) กล่าวว่า ผู้นำจะดำเนินการแก้ไขความขัดแย้งแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลมีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งจะมีแนวคิดพื้นฐานอยู่ 2 ลักษณะ คือ ใครเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในความขัดแย้งนั้น และผลของความขัดแย้งนั้น ลำดับความมากน้อยของการใช้ความสำคัญต่อแนวคิดทั้งสองนี้ จะมีผลต่อการตัดสินใจในการจัดการกับความขัดแย้งและได้เสนอการจัดการกับความขัดแย้งออกเป็น 5 วิธี คือ (ปัญญา พัฒนาศุนย์. 2545 : 76)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1) การหลีกเลี่ยง บุคคลจะเลี่ยงหรือถอยออกจากสถานการณ์ที่จะนำไปสู่การโต้แย้ง โดยการวางตัวเป็นกลาง ไม่แสดงความคิดเห็นใด ๆ หรือไม่เข้ากลุ่ม เพื่อเลี่ยงการเกิดความเห็นไม่ตรงกัน

2) การบังคับ เป็นการควบคุมความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้น โดยใช้อำนาจในการระงับความขัดแย้ง

3) การประนีประนอม เป็นการใช้การต่อรอง ผ่อนปรนเข้าหากัน เพื่อการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น และต้องการให้ผลสรุปอยู่ในเวลาที่จำกัด

4) การกลบเกลื่อน เป็นการพยายามเลี่ยงประเด็นความขัดแย้งเดิม และมุ่งประเด็นความขัดแย้งใหม่ไม่ให้เป็นปัญหา เพื่อเป็นการเบี่ยงเบนปัญหาให้ดีขึ้น

5) การแก้ไขปัญหา เป็นการพยายามหาสาเหตุของความขัดแย้ง แล้วประเมินประเด็นของปัญหา แล้วนำมาอภิปรายโดยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขด้วยหลักการและเหตุผล เพื่อให้คู่ขัดแย้งเกิดความพึงพอใจ และผลการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิผลแบบชนะ-ชนะ แต่อาจต้องมีการโต้แย้งบ้างเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในครั้งต่อไป

ฟิลเลย์ (Filley) เป็นศาสตราจารย์ทางบริหารแห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน ได้เสนอแนะการแก้ไขปัญหาหรือการระงับความขัดแย้ง ว่าต้องศึกษาสภาพการณ์ก่อนการเกิดความขัดแย้ง 2 ประเภท คือ ความขัดแย้งที่รับรู้ได้และความขัดแย้งที่รู้สึกได้จากพฤติกรรมของคู่ขัดแย้งที่ปรากฏออกมาอย่างชัดเจน แล้วจึงดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือระงับความขัดแย้งนั้น ดังนั้น การแก้ไขปัญหาหรือระงับความขัดแย้ง จึงเป็นการแก้ไขที่สาเหตุของปัญหา ซึ่งจะสามารถทำให้คู่แข่งขัดแย้งได้รับรู้และพึงพอใจกับการแก้ไขปัญหานั้น (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2534 : 84)

ผู้วิจัยได้สรุปว่า สภาพสังคมชนบทในปัจจุบัน จำนวนคนในชุมชนเพิ่มขึ้นและได้รับการศึกษามากขึ้น เมื่อเกิดปัญหาระหว่างกัน จึงไม่ยอมยุติปัญหากันเอง จำเป็นต้องให้ผู้ใหญ่บ้านหรือคณะกรรมการหมู่บ้านช่วยหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นให้ ผู้ใหญ่บ้านจึงใช้วิธีสร้างความเข้าใจด้วยการให้ทั้งสองฝ่ายเข้าร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยกันโดยผู้ใหญ่บ้านหรือคณะกรรมการหมู่บ้านจะไม่ใช้อำนาจหรือความรุนแรงบังคับให้คู่ขัดแย้งยอมยุติปัญหาทุกครั้ง หลังจากการร่วมกันแก้ไขปัญหานั้นแล้วผู้ใหญ่บ้านหรือคณะกรรมการหมู่บ้านต้องทำการประเมินและติดตามผลด้วยว่าแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นใช้ได้ผลอยู่ใน

ระดับใด เพื่อที่จะได้นำแนวทางการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นมาเพื่อใช้การแก้ไขปัญหาในครั้งต่อไปได้

7. ทฤษฎีความขัดแย้ง

สนธยา พลศรี (2549 : 146-148) กล่าวว่า มีนักทฤษฎีที่ให้ความหมายเกี่ยวกับทฤษฎีความขัดแย้งไว้หลายคน ได้แก่ โสเครติส คานท์ เฮเกล ฟอย เฮอร์บัค และมาร์ค (Socratic Kant Hegel Foy Herbuck และ Marks) ซึ่งมีสาระสำคัญของทฤษฎีร่วมกัน คือ เชื่อว่าความขัดแย้งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งที่มีประโยชน์เพราะจะนำไปสู่สภาวะใหม่ที่ดีกว่าเก่า วิธีการสำคัญที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ใช้วิเคราะห์ปรากฏการณ์ความขัดแย้งต่าง ๆ คือ ไดอาเลคติค (Dialectic) แต่ก็มีความแตกต่างกันออกไปบ้างในรายละเอียด โดยได้กล่าวถึง เอ็มมานูเอล คานท์ (Immaunul Kant) นักปรัชญาชาวเยอรมัน ซึ่งกล่าวถึงทฤษฎีความขัดแย้งทางสังคมว่าเป็นความขัดแย้งเริ่มขึ้นด้วย ข้อเสนอเบื้องต้น และข้อเสนอแย้งโดยได้กล่าวว่าธรรมชาติของมนุษย์และคนมีความขัดแย้งอยู่ในใจตนเองและนำไปสู่ความขัดแย้งอื่น ๆ ฉะนั้นถ้าหากสามารถขจัดความขัดแย้งนี้ได้ ความขัดแย้งอื่น ๆ รวมทั้งความขัดแย้งทางสังคมและทางวัฒนธรรมก็จะหมดไป และ คานท์ ยังมีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ

7.1 ส่วนที่คล้ายพระผู้เป็นเจ้า คือ ความดี ความบริสุทธิ์ หรือระบบคุณธรรมสูงสุด

7.2 ส่วนที่เป็นมนุษย์ธรรมดา คือ สภาวะอันแท้จริงของมนุษย์ที่มีความต้องการมีการละเมิดศีลธรรมต่าง ๆ มนุษย์แต่ละคนจะพยายามบังคับตนเองเพื่อไปสู่สภาวะคล้ายคลึงกับพระผู้เป็นเจ้า แต่มนุษย์จะถูกบงการด้วยความรู้สึก อารมณ์ ความต้องการต่าง ๆ จึงทำให้มนุษย์แต่ละคนมีสภาวะเหมือนกับมีสงครามกันอยู่ตลอดเวลา โดยที่มนุษย์ฝ่ายหนึ่งมุ่งไปสู่สภาวะอันเปี่ยมไปด้วยศีลธรรม ส่วนมนุษย์อีกฝ่ายหนึ่งมุ่งที่จะสนองความต้องการของอารมณ์ความรู้สึกและความต้องการ ความขัดแย้งต่าง ๆ เหล่านี้จึงนำมนุษย์ไปสู่ความก้าวหน้ามีศีลธรรมเพิ่มขึ้นเสมอ แต่ไม่สามารถที่จะก้าวหน้าไปถึงภาวะอันสมบูรณ์ของพระเจ้า ความขัดแย้งธรรมชาตินี้จึงยังมีอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไป ส่วนนักทฤษฎีชื่อว่า Friedrich Hegel เป็นนักปรัชญาชาวเยอรมันและเป็นลูกศิษย์ของ คานท์ มีความเชื่อในทฤษฎีความขัดแย้งเช่นเดียวกัน แต่มีข้อเสนอแตกต่างไปจาก คานท์ บางประการ เขาเป็นนักทฤษฎีความขัดแย้งคนแรกที่เสนอแนวคิดเรื่องความขัดแย้งระหว่างรัฐ โดยกล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างรัฐต่าง ๆ เยอรมันสามารถทำตามแนวคิดความขัดแย้งของ เฮเกล (Hagel) ได้สำเร็จ วิธีการนี้จึง

เรียกว่าความขัดแย้งทางประวัติศาสตร์ และเสนอว่าสภาวะแห่งความขัดแย้งมีลักษณะเป็นสามเส้า คือ

เส้า 1 ข้อเสนอ เป็นสภาวะของจิตที่มุ่งสร้างตนตามวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือได้แก่การที่รัฐหนึ่งมีขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นอิสระของตนเองแตกต่างออกไปจากรัฐอื่น ๆ

เส้า 2 ข้อเสนอแย้ง เป็นสภาวะของจิตที่แตกต่างหรือเป็นปรปักษ์กับสภาวะที่เกิดขึ้นในข้อ 1 หรือได้แก่การเกิดสงครามระหว่างรัฐต่าง ๆ ขึ้น

เส้า 3 ข้อเสนอประสาน เป็นสภาวะที่จิตได้ทำความเข้าใจ หรือได้ความรู้ใหม่สืบเนื่องจากข้อ 1 และ 2 หรือการที่สงครามสิ้นสุดลง โดยมีรัฐหนึ่งรัฐใดเป็นผู้ชนะสามารถยุติความขัดแย้งได้ภาวะของพระผู้เป็นเจ้าที่แท้จริงจึงได้แก่การที่โลกทั้งโลกมีเพียงรัฐเดียว ไม่มีความแตกต่างกัน ไม่มีความขัดแย้งกันต่อไป

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546ก : 41) กล่าวถึงทฤษฎีความขัดแย้งว่า เป็นทฤษฎีที่เกิดจากการสนองความต้องการผลประโยชน์และรักษาผลประโยชน์ของผู้มีอำนาจ ทฤษฎีความขัดแย้งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีความรุนแรงไม่ค่อยเป็นค่อยไป

สนธยา พลศรี (2547 : 198-204) กล่าวถึง ทฤษฎีความขัดแย้งว่า นักพัฒนาชุมชนนำมาใช้ในงานพัฒนาชุมชน และคิดว่าความขัดแย้งในชุมชนเป็นเรื่องธรรมดาที่จะทำให้นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ดีกว่า การให้สมาชิกในชุมชนทุกคนได้มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยการหาข้อยุติ โดยไม่ทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนานจนไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ เพราะจะทำให้ความขัดแย้งกลายเป็นความรุนแรงขึ้นในสังคม

สนธยา พลศรี ยังกล่าวต่ออีกว่า นักทฤษฎีชื่อว่า โสเครติส (Socratic) กล่าวถึงทฤษฎีความขัดแย้งว่าเป็นเรื่องของความขัดแย้งในทางความรู้และความคิดเห็นของบุคคลสองฝ่าย คือ มีทั้งผู้ถามและผู้ตอบ และกล่าวถึงทฤษฎีของ คานท์ มารค์ (Karl Mark) ว่าเป็นความขัดแย้งของมนุษย์ในสังคมที่มีปัญหาเกี่ยวกับการครอบครองการใช้ประโยชน์ และการแบ่งปันทรัพย์สิน จึงจำเป็นต้องมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยวิธีตั้งข้อเสนอ ข้อเสนอแย้งและข้อเสนอประสาน ตลอดจนมี ลุกวิค เฟอร์บัค จอช ซิมเบล และรูวิค โคเซอร์ (Lookwick Ferbuck, Josh Simmbell และ Ruwick Kozer) นักทฤษฎีที่สนับสนุนทฤษฎีความขัดแย้งไว้อีกว่า ความขัดแย้งเกิดจากภาวะขัดแย้งทางวัตถุระหว่างมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความเห็นแก่ตัวพายามครอบครองวัตถุโดยที่ไม่มีสิทธิครอบครองวัตถุนั้น และกล่าวว่าความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขัดแย้งเกิดจาก กลุ่มชนในสังคมต้องการล้มล้างระบบสังคมเดิม เพื่อให้ระบบสังคมมีความมั่นคงยิ่งขึ้น เมื่อทำให้กลุ่มชนในสังคมเข้าใจความต้องการของกันและกันแล้ว ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นก็จะกลายเป็นผลดีต่อสังคม หากความขัดแย้งไม่รุนแรงและไม่เกิดขึ้นบ่อยก็จะเป็นสิ่งที่ดี มีผลให้คนปรับตัวเข้าหากัน ส่วนใหญ่ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างกลุ่มที่มีอำนาจเหนือกว่า

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างของสังคมชนบท

ลักษณะโครงสร้างของสังคมในชนบทในพื้นที่ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะทางประชากร ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางวัฒนธรรม ลักษณะทางด้านการเมืองการปกครอง โดยมีผู้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

รัชนีกร เศรษโฐ (2532 : 8-19) ได้กล่าวถึงสังคมชนบทไทยว่า เป็นสังคมรวมกลุ่มแบบอรูปนัยของกลุ่มปฐมภูมิ มีการติดต่อแบบตัวถึงตัว สภาพของท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่มีอยู่เดิมซึ่งคล้ายคลึงกัน ทำให้สถานภาพและบทบาทของคนในสังคมชนบทไม่แตกต่างกันมาก มีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น สมาชิกชุมชนทำหน้าที่สอดคล้องต่อเนื่องกันอย่างราบรื่น โดยมีระบบความสัมพันธ์แบบเครือญาติ มีการนับถือผู้อาวุโส มีความเห็นอกเห็นใจกันและมีค่านิยมทางคุณความดีทางศาสนาเป็นตัวควบคุมความประพฤติของคนในสังคม สถานภาพที่มีลักษณะจำเพาะของตัวบุคคลเอง เช่น อายุ ความสามารถ และคุณงามความดีส่วนตัว ผู้ได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำในสังคม ได้แก่ พระ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน และผู้อาวุโส ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ชาวบ้านให้ความเคารพนับถือ ซึ่งแนวคิดลักษณะโครงสร้างที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสามารถพิจารณาแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ

1.1 โครงสร้างสังคม พิจารณาในด้านว่าสังคมประกอบด้วยคน หรือประชากรซึ่งกล่าวถึงประชาชนในเรื่องของเพศ และอายุของคนที่อยู่ในสังคมนั้น ๆ

1.2 โครงสร้างสังคม พิจารณาในด้านว่าสังคมประกอบไปด้วยกลุ่มย่อยต่าง ๆ ซึ่งอาจแบ่งด้วยอำนาจ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

1.3 โครงสร้างสังคม พิจารณาในด้านว่าสังคมประกอบไปด้วยกฎเกณฑ์และกลไกต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของสมาชิก และรักษาความเป็นปึกแผ่นของสังคมเอาไว้ เช่น สถาบันต่าง ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ลักษณะโครงสร้างของสังคมชนบทที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ชุมชนชนบทเป็นสังคมที่มีการจัดตั้งถิ่นฐานมาเป็นเวลานาน มีวัฒนธรรม ประเพณี มีความเชื่อมโยงทางสายเครือญาติที่เหนียวแน่น คนในชุมชนมีความรักผูกพันต่อถิ่นฐาน ย่อมไม่เป็นอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง แต่หากมีปัจจัยภายนอกชุมชนที่จะเป็นผลให้คนในชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงลักษณะโครงสร้างสังคมลักษณะนี้มีผลต่อการจัดการความขัดแย้งในชุมชนเป็นอย่างมาก แต่หากผู้นำสามารถนำหลักการและแนวทางเหตุผลอื่น ๆ มาเชื่อมโยงประกอบการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของชุมชนชนบท จึงจะสามารถที่จัดการปัญหาความขัดแย้งได้อย่างสมเหตุสมผล

2. ทฤษฎีบทบาท

ทฤษฎีบทบาทเป็นทฤษฎีที่ผู้นำจำเป็นต้องมีและสามารถแสดงออกถึงลักษณะบทบาทของความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการปรับตัว มีอำนาจอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีอำนาจต่อรองทางสังคมสูง มีทักษะทางปัญญา มีความเชื่อมั่นและมั่นคง มีความฉลาดเหนือระดับปกติ และมีมิติภาวะทางอารมณ์สูงกว่าผู้อื่น

วิเชียร วิทยอุดม (2549 : 433) กล่าวถึง ทฤษฎีบทบาทความเป็นผู้นำว่า เป็นทฤษฎีที่ผู้นำมุ่งเน้นไปที่งานและมุ่งเน้นความสัมพันธ์ เพื่องานจะได้รับความพึงพอใจ ประสบความสำเร็จได้รับความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนา มีความสัมพันธ์ที่ดี และทำให้งานดำเนินไปด้วยดี และยังกล่าวว่า ยอยย์ได้พูดถึงทฤษฎีบทบาทของผู้นำว่าบทบาทมาจากพฤติกรรมทางการบริหาร ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

2.1 บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ เป็นบทบาทการสร้างเครือข่ายที่ผู้นำพยายามรักษามิตรภาพอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือในสิ่งที่ร้องขอเข้าร่วมประชุมทำกิจกรรมทางสังคมให้การสนับสนุน สนใจความเป็นเพื่อน รับฟังการปรับทุกข์ แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ เห็นใจและสนับสนุนในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ทุกคนประสบผลสำเร็จและก้าวหน้าที่อาชีพ มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยการกระตุ้นผลักดันให้มีการสร้างกลุ่ม เพื่อให้ได้รับความร่วมมือร่วมใจ และสร้างความรู้สึกที่ดีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2 บทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล เป็นบทบาทในการติดตามดูความก้าวหน้าในด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ความสำเร็จหรือล้มเหลวของการปฏิบัติงาน สำรวจความต้องการของผู้ปฏิบัติ ติดตามและวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่จะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการให้ข้อมูลตัดสินใจ ให้คำปรึกษาสร้างความชัดเจนในงานต่อผู้ปฏิบัติงาน ให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คำชี้แนะแก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านวัตถุประสงค์ของงาน กำหนดเวลาในการทำงาน และความคาดหวังต่อผลของงานให้ทราบอย่างชัดเจน เพื่อวางแผนทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคนั้น

2.3 บทบาทในการตัดสินใจวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนระยะยาว กำหนดกลยุทธ์ในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เสนอกิจกรรมโครงการจัดแบ่งทรัพยากร หาวิธีปรับปรุงประสิทธิภาพผลผลิต กระตุ้นและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาสาเหตุและเลือกทางแก้ไขปัญหา

2.4 บทบาทในการใช้อิทธิพลสร้างแรงจูงใจโดยใช้เทคนิควิธีต่อความรู้สึกต่อค่านิยม อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงาน ยอมรับในวัตถุประสงค์และความสำเร็จของงาน

อากร สุทธาบัณฑิตพงศ์ (2547 : 12) กล่าวถึง ทฤษฎีบทบาทเป็นทฤษฎีหนึ่งที่เกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรม หรือการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับอำนาจ หน้าที่ สิทธิ ซึ่งผูกพันอยู่กับสถานภาพ หรือฐานะตำแหน่งทางสังคม โดยสังคมจะกำหนดหรือคาดหวังบทบาทของบุคคลในแต่ละสถานภาพ หรือตำแหน่งฐานะไว้เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในสถานภาพหรือตำแหน่งฐานะนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2541 : 47) กล่าวถึงผู้นำว่า หมายถึง การที่บุคคลสามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรือที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ (2540 : 42-48) กล่าวถึง ประเวศ วะสี ผู้นำท้องถิ่นได้กล่าวถึงผู้นำว่า ผู้นำคือผู้ที่สามารถก่อให้สังคมมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน การรวมพลังกันปฏิบัติย่อมประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ในกระบวนการชุมชนที่สมาชิกร่วมกันคิด ร่วมกันทำจะทำให้เกิดผู้นำตามธรรมชาติขึ้นเสมอ ผู้นำตามธรรมชาติจะมีลักษณะฉลาด เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม เป็นคนติดต่อสื่อสารกับผู้คนรู้เรื่อง และเป็นที่ยอมรับโดยอัตโนมัติ ทำให้การทำงานในชุมชนราบรื่น มีความสุและมีประสิทธิภาพ

ฉลวย พ่วงพลับ (2548 : 14) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ภายในกลุ่ม อันจะเป็นผู้ที่ชักนำกลุ่มให้แสดงกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

ตามที่ผู้นำต้องการ ทั้งกลุ่มที่จัดตั้งอย่างเป็นทางการ เช่น กลุ่มที่ปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงานเดียวกัน หรือกลุ่มที่รวมกันอย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ กลุ่มอาชีพเดียวกัน กลุ่มเพื่อน เป็นต้น ในรูปแบบอย่างเป็นทางการ ผู้นำกลุ่มคือผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ซึ่งมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบใช้ความเป็นผู้นำ หรือใช้ภาวะความเป็นผู้นำอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพผลงานย่อมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในทางตรงกันข้าม หากผู้นำใช้ภาวะผู้นำไม่เหมาะสมหรือไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ อาจทำให้ผลงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความเป็นผู้นำหรือผู้นำท้องถิ่นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเสียสละ มีความกล้าได้กล้าเสีย กล้าตัดสินใจ ตลอดจนต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน ให้เป็นผู้นำด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติในตัวของผู้นำและต้องเป็นผู้นำที่เป็นทางการ

2. ความหมายของผู้นำ

พิทักษ์ แจ้งประดิษฐ์ (2548 : 18) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มาดำเนินการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องใช้อิทธิพลหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาและการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะต้องประสานความร่วมมือร่วมใจเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เทนเนบอม และคณะ (Tannebaum and others. 1966 : 24) กล่าวถึง ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในหลายบุคคลที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจให้คนปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่นในขณะที่ เฮลพิน (Halpin) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ห้าประการดังนี้ 1) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น 3) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยการให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ 4) บทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 5) ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน เฮร์เชย์ และบลันชาร์ด เห็นว่า ความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ ที่กำหนดถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำก็ต้องเปลี่ยนแปลงตามด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากความหมายของผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม ต้องมีความสามารถในการใช้บทบาท มีอิทธิพลและอำนาจหรือกลุ่มคนอื่น ๆ กล้าที่จะออกคำสั่ง รู้คิด รู้ตัดสินใจ และมีความกล้าหาญในการปกครองหมู่บ้านให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมหมู่บ้านอื่น ๆ

3. คุณลักษณะของผู้นำ

สต๊อกดิล (Stogdill. 1974 : 74-75) ได้ทำการวิจัยและรวบรวมผลการวิจัยทางด้านคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1949-1970 สรุปเป็นทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำดังนี้ (1) คุณลักษณะทางกาย (Physical characteristics) ได้แก่ อายุ ลักษณะท่าทาง ส่วนสูง น้ำหนัก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีลักษณะผู้นำในตนเอง และสามารถสร้างความยำเกรงให้กับสมาชิกภัยในกลุ่มได้ (2) ภูมิหลังทางสังคม (Social background) ได้แก่ การศึกษา สถานภาพทางสังคม การเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมให้สูงขึ้น (3) สติปัญญาความรู้ความสามารถ ได้แก่ ความรู้ดี การตัดสินใจดีและมีความสามารถในการพูด (4) บุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน (5) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ มีความต้องการประสบความสำเร็จและรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (6) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น ชอบการติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น และให้ความร่วมมือกับบุคคลต่าง ๆ ดี

เดวิด และ วิลเลี่ยม (Davis and William. 1959 : 303-304) กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญ 4 อย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ คือ (1) ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถและทักษะในการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (2) ความเจริญวัยด้านสังคม มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพตนเองและผู้อื่น ให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา (3) แรงจูงใจภายในและความต้องการที่จะจะให้ประสบผลสำเร็จ (4) ทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์ต้องการยอมรับว่าความร่วมมือของคนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความมีประสิทธิภาพขององค์การและผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับคนนอก

เปรมจิตต์ สระวาสี (2523 : 228) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำจะต้องมีสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ที่สมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความผิดปกติของร่างกายตลอดจนสามารถทำให้การดำเนินชีวิตอยู่ได้โดยมีสมรรถภาพ ผู้นำจะต้องมีความซื่อสัตย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ยุติธรรม มีคุณธรรม เป็นสมบัติที่จะต้องยึดถือและปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง

จากคุณลักษณะผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่ดูสง่างาม มีพฤติกรรมการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำกลุ่ม ต้องมีความสามารถในการนำลูกบ้านให้เดินตามรอยผู้นำในทางที่ดี ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ รอบคอบ รักสงบ รักความสามัคคีและมีคุณธรรมเหนือจิตใจ

4. บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

ภาระหน้าที่ของผู้นำมีหลายประการ และถูกจำแนกไว้หลายแบบ โดยทั่วไปบทบาทและหน้าที่ของผู้นำควรมี ดังนี้

4.1 รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of membership) หมายถึง ผู้นำจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

4.2 ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective attainment) หมายถึง ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคง และต้องทำให้กลุ่มทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

4.3 ผู้อำนวยการให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group interaction facilitation) หมายถึง ผู้นำจะต้องปฏิบัติงานในทางที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติต่อกันด้วยดีของสมาชิกภายในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สมยศ ศิลปีโยดม (2540 : 22) กล่าวว่า บทบาทผู้นำ เป็นพฤติกรรมของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ ชี้ขาด และมีอิทธิพลเหนือสมาชิก เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถโดดเด่นเหนือบุคคล เป็นที่ยอมรับของหมู่สมาชิก มีความสามารถควบคุมพฤติกรรมคนอื่น ๆ ได้ และต้องเป็นบุคคลที่มุ่งดำเนินกิจกรรมทางการปกครอง สังคม และพัฒนาชุมชนสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ (2540 : 2) กล่าวว่า บทบาทผู้นำเป็นบทบาทของผู้ที่มีคน เดินตามหรือทำตามสิ่งที่ผู้นำสั่งให้ทำ แม้ผู้นำนั้นไม่มีอำนาจหรือตำแหน่งทางสังคม แต่สามารถเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ผลสำเร็จได้

วิเชียร วิทยอุดม (2549 : 419-424) กล่าวว่า บทบาทผู้นำเป็นพฤติกรรมที่บุคคลอื่นหรือกลุ่มยอมรับและยกย่องให้เป็นหัวหน้าในสถานการณ์นั้น บทบาทของผู้นำต้อง

เป็นกล้า มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาฉลาดกว่าคนอื่น มีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างที่สามารถบังคับบัญชาผู้อื่นได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่จากตำแหน่งและอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือสร้างอิทธิพลให้บุคคลอื่นเกิดความน่าเชื่อถือ ยอมรับและให้ความร่วมมือและยังกล่าวได้อีกว่าบทบาทผู้นำบอกให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่มีบทบาทสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของผู้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เช่น บทบาทที่มุ่งคน บทบาทที่มุ่งงาน เป็นบทบาทผู้นำที่ให้ความเอาใจใส่คนกับงานไปพร้อม ๆ กัน โดยการประสานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ นำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของคนทุกคนในชุมชนมาใช้งานที่มีเป้าหมายบรรลุความสำเร็จและสร้างประโยชน์แก่ชุมชนนั้นได้

สมยศ นาวีการ (2546 : 997) กล่าวถึง บทบาทผู้นำว่า เป็นงานหรือพฤติกรรมที่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำตามกฎหมายแสดงออกถึงการปฏิบัติงานในระหว่างดำรงตำแหน่ง โดยกระบวนการ และอิทธิพลนำให้บุคคลอื่นกระทำบางสิ่งบางอย่างที่เราต้องการ

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549 : 296) กล่าวว่า บทบาทผู้นำ คือ พฤติกรรมหรืองานของผู้นำที่มีความสามารถมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสม อีกทั้งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เป็นบทบาทที่มีความสำคัญต่อกลุ่มเป็นอย่างยิ่ง เพราะกลุ่มจะเข้มแข็งและประสบความสำเร็จได้ต้องมีผู้นำที่มีบทบาทที่ดี ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความมั่นใจในตนเอง เฉลียวฉลาดและรู้งาน ดังเช่น ผู้นำชุมชนก็เป็นผู้ที่มีบทบาทความเป็นผู้นำในชุมชนที่ตนปกครองดูแล มีพฤติกรรมและแสดงออกถึงบทบาทในฐานะผู้นำในชุมชน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546ก : 203) กล่าวว่า บทบาทผู้นำชุมชนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีอำนาจ อิทธิพล มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดกว่าบุคคลอื่นในการบริหารจัดการและมีกระบวนการควบคุม กำกับดูแลกลุ่มบุคคลให้เชื่อถือและยอมรับในผลของการแสดงบทบาทการตัดสินใจ

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ และคณะ (2546 : 124) กล่าวถึง บทบาทผู้นำชุมชนว่าเป็นงานที่บุคคลหนึ่งที่ชาวบ้านในท้องถิ่นนั้นยอมรับนับถือ เคารพเชื่อฟัง ให้คำแนะนำปรึกษา เป็นผู้มีความสามารถเฉพาะด้าน สามารถช่วยเหลือให้กำลังใจและช่วยแก้ไขสถานการณ์ได้เสมอ อีกทั้งยังมีบทบาทเป็นแกนนำในการพัฒนา เป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างรัฐกับคนในชุมชน เป็นผู้ชักนำความช่วยเหลือมาสู่ชุมชนและสร้างบรรยากาศการทำงานพัฒนาชุมชน มีความพร้อมในการรับเทคโนโลยีใหม่มากกว่าคนในชุมชน กล้าเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีน้ำใจ และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชมนาด แก้วนิมิต (2542 : 14) กล่าวถึงบทบาทผู้นำชุมชนว่าเป็นงานของผู้นำในชุมชนโดยอัตโนมัติ ซึ่งเป็นทั้งบทบาทที่ไม่เป็นทางการ และบทบาทที่เป็นทางการที่แสดงออกถึงการประสานสัมพันธ์ระหว่างชาวบ้านกับรัฐหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เป็นที่พึ่งของชาวบ้านและทำให้ชาวบ้านยอมรับนับถือ

จากบทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าบทบาทของผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก การที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของผู้นำจะต้องการบริหารงานตามหน้าที่สำคัญหลายประการ อีกทั้งต้องมีความรู้ความสามารถที่จะสามารถใช้เป็นอำนาจอิทธิหรือความศรัทธา ความสัมพันธ์ และความเชื่อมั่นจากสมาชิกเพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย ได้อย่างชัดเจนเหมาะสมผลสำเร็จ

ความรู้เกี่ยวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

1. ความหมายของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

กำนัน หมายถึง ผู้ปกครองตำบลซึ่งกำนันมาจากการเลือกโดยวิธีลับของผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบลเป็นผู้เลือกจากผู้ใหญ่บ้านที่สมัครเป็นกำนันตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2551

ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง บุคคลที่ได้รับตำแหน่งจากการเลือกของราษฎรในชุมชนที่ตนปกครองให้ความเคารพ เชื่อถือ ศรัทธาในฐานะผู้นำชุมชน โดยทำการเลือกตำบลละหนึ่งคนและให้ดำรงตำแหน่งในหน้าที่ได้คราวละ 5 ปี นับตั้งแต่ที่ราษฎรเลือก

2. ลักษณะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ลักษณะผู้นำที่ดีของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องสามารถขับเคลื่อนให้ชุมชนไปสู่ความเป็นอยู่ที่มีคุณภาพ สร้างความเป็นปึกแผ่นของกลุ่มอย่าเหนียวแน่น มีความรู้ดี มีความเชื่อมั่น การตัดสินใจดี ต้องการความสำเร็จ มีความรับผิดชอบสูง มีไหวพริบ หมั่นแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ปรารถนาให้ชุมชนมีความก้าวหน้า มั่นคง และเท่าทันความเจริญก้าวหน้าในสังคมอื่น ๆ ซึ่งมีผู้ที่ให้ความหมายเกี่ยวกับลักษณะผู้นำไว้หลายท่าน ดังนี้

อานันท์ ปันยารชุน (2539 : 12) กล่าวว่า ผู้นำที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะต้องมีลักษณะที่ทำให้คนอื่นคล้อยตามด้วยความศรัทธา ต้องมีบารมี ต้องยึดมั่นในหลักการเรื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณธรรม จริยธรรม การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีวิสัยทัศน์ มีระบบและมีขบวนการทางความคิด

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2542 : 333) กล่าวว่า ลักษณะผู้นำชุมชนหรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องมีความกล้าหาญ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด ความรู้ และความซื่อสัตย์สุจริต

จากการศึกษาลักษณะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยสรุปได้ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้นำที่มาจากการเลือกของราษฎรในชุมชน และได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจตามกฎหมาย ต้องเป็นผู้นำที่มีความสำคัญ ได้รับความเคารพยกย่องในสังคม มีความคิด วิสัยทัศน์เป็นของตนเองในการพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าตามแนวคิดสร้างสรรค์ของตนเอง จึงทำให้ลักษณะผู้นำแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของตน

3. บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีงานที่ต้องปฏิบัติอยู่ 3 ด้านตามพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และ พ.ศ. 2551 ดังนี้

3.1 ปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของทางราชการ เช่น

3.1.1 มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์ แจ้งข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ราษฎรในชุมชนได้รับทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างทางราชการกับประชาชน

3.1.2 มีหน้าที่อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องถิ่น การแจ้งเกิด การแจ้งย้ายเข้าออกแก่ประชาชน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาติดต่อราชการของประชาชนในชุมชน

3.1.3 มีอำนาจจับกุมผู้กระทำผิดตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

3.1.4 มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานของรัฐในการดำเนินการในพื้นที่ให้สำเร็จลุล่วง

3.1.5 มีหน้าที่ดูแลป้องกันมิให้ถนน สะพาน อ่างเก็บน้ำ ที่สาธารณะ ศาลาประชาคม ซึ่งเป็นทรัพย์สินของรัฐเกิดความเสียหายและให้อยู่ในสภาพใช้งานได้

3.1.6 มีหน้าที่สอดส่องความเคลื่อนไหวอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน

3.2 ปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของประชาชน เช่น

3.2.1 ต้องรายงานข้อมูลข่าวสารให้ทางราชการทราบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.2.2 ต้องเสนอความต้องการของประชาชนต่อทางราชการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทราบ

3.2.3 มีการประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนในพื้นที่ด้วยความรวดเร็ว

3.3 ปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้นำชุมชน เช่น

3.3.1 เป็นผู้นำทางการเมือง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง

3.3.2 เป็นผู้นำทางสังคม รวมถึงการเข้าร่วมงานกิจกรรมต่าง ๆ

บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง บทบาทของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ปกครองท้องที่มีอำนาจหน้าที่ปกครองบรรดาราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. 2546 : 740) ซึ่งตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเลือกของราษฎรในชุมชน เมื่อตำแหน่งที่จัดตั้งขึ้นหรือว่างลงในชุมชนนั้น ๆ ต้องมีการเลือกกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2535 ให้ราษฎรเลือกผู้ใหญ่บ้านตำบลละหนึ่งคนและให้ผู้ใหญ่บ้านอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี นับแต่วันที่ราษฎรเลือก ทั้งยังกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ราษฎร และปฏิบัติตามกฎหมายที่ได้ให้อำนาจไว้โดยเคร่งครัด (กรมการปกครอง. 2544 : 45-51)

จากการศึกษาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำหรือผู้นำชุมชนเป็นพฤติกรรมของผู้ที่แสดงออกมาอย่างผู้มีความรู้ ความสามารถ ความรู้สึกนึกคิดในตนเอง มีประสบการณ์ และพื้นฐานภูมิหลังที่ดี ทำให้คนที่อยู่ในสังคมหรือชุมชนนั้นยกย่องให้เป็นผู้นำ ให้ความเคารพ เชื่อถือ และยอมรับการกระทำ แม้ว่าผู้ที่ไม่เป็นทางการ เช่น เป็นหัวหน้ากลุ่มแกนนำเพื่อการพัฒนางานใดงานหนึ่ง หรือเป็นผู้นำที่เป็นทางการ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน ก็เป็นผู้นำชุชนที่มีพฤติกรรมและคุณลักษณะที่มีความเป็นผู้นำได้แสดงบทบาทให้คนในชุมชนยอมรับและให้ความร่วมมือร่วมใจในการช่วยพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้า มีบทบาทที่มุ่งพัฒนา แก้ไข เปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้กินดีอยู่ดี มีอาชีพ แก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมระหว่างบุคลที่เป็นปัญหาในชุมชนให้ได้รับความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหานั้น ส่งผลให้เกิดความราบรื่น ปรองดอง และมีความสามัคคีกันในระหว่างชุมชนได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้

4.1 อำนาจหน้าที่ในการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนหมู่บ้าน เช่น

4.1.1 มีอำนาจปกครองบรรดาราษฎรที่อยู่ในชุมชน

4.1.2 เป็นหัวหน้าของราษฎรในชุมชนที่ตนปกครอง

4.1.3 มีหน้าที่รักษาความสงบ ช่วยป้องกันทุกข์ภัยตามที่สามารถจะทำได้

4.1.4 เมื่อเกิดทุกข์ภัยแก่ลูกบ้าน ต้องมีหน้าที่ขอความช่วยเหลือและแจ้งต่อพนักงานปกครองตั้งแต่กำนัน นายอำเภอ โดยลำดับ

4.1.5 มีหน้าที่แจ้งข้อมูลจากการประกาศหรือคำสั่งของทางราชการแก่ลูกบ้าน

4.1.6 เมื่อรู้เห็นเหตุการณ์แปลกที่เกิดขึ้นในชุมชน อาจจะเป็นคุณหรือโทษแก่ราชการหรือประชาชน ต้องมีหน้าที่แจ้งกำนันทราบ

4.1.7 เมื่อเกิดเหตุจลาจล ฆ่ากันตาย ปล้นทรัพย์ ไฟไหม้ หรือเกิดเหตุร้ายในชุมชนหรือหมู่บ้านใกล้เคียง ผู้ใหญ่บ้านต้องมีหน้าที่เรียกลูกบ้านของตนออกช่วยต่อสู้ ติดตามจับผู้ร้ายตามสมควรอย่างเต็มกำลัง

4.1.8 ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจเรียกลูกบ้านที่แสดงความอาฆาตมาดร้ายผู้อื่นหรือเป็นคนจรจัดมาไต่ถาม ว่ากล่าวสั่งสอน ถ้าไม่ฟังก็มีอำนาจเอาตัวส่งกำนัน

4.1.9 มีหน้าที่ควบคุม ดูแลลูกบ้านให้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ

4.1.10 มีหน้าที่ฝึกอบรมให้คนไทยรู้จักหน้าที่และการกระทำในเวลารบ

4.1.11 มีอำนาจสั่งราษฎรช่วยเหลือในการสาธารณประโยชน์ เพื่อบำบัดภยันตรายโดยฉุกเฉิน และช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ราษฎรผู้ประสบสาธารณภัย

4.1.12 มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการ และมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นในชุมชนให้กำนันทราบ เพื่อให้กำนันรายงานต่อคณะกรรมการอำเภอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.1.13 มีหน้าที่กระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎร

4.2 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับบัญชีสำมะโนครัวและทะเบียน

4.3 อำนาจหน้าที่ในการเกี่ยวด้วยความอาญา

4.4 อำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

4.5 อำนาจหน้าที่ในการเรียกประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้าน

4.6 อำนาจหน้าที่ในการป้องกันโรคติดต่อ

นอกจากที่กล่าวมา กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ยังได้ออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530 ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจในการจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนให้ยุติลงและเกิดความสงบเรียบร้อยในชุมชน แม้ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 มิได้กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำในชุมชนมีอำนาจหน้าที่ในการประนีประนอมข้อพิพาทในชุมชนมาโดยตลอดจากการศึกษาอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นอำนาจหน้าที่ทั้งในฐานะผู้นำ ผู้นำชุมชนที่กฎหมายมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ดูแลชุมชนที่ตนปกครองให้มีความสงบสุข เรียบร้อย หากมีความไม่เข้าใจหรือทะเลาะกันระหว่างราษฎรในชุมชนที่ตนปกครอง ราษฎรก็แจ้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพื่อให้เข้าไปทำหน้าที่ในการประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างราษฎรนั้น ทั้งยังเป็นตัวแทนของทางราชการในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารสาระระหว่างราชการกับประชาชนให้รับรู้ความเคลื่อนไหวของบ้านเมืองและสังคมอื่น ๆ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการทางสังคมการเมืองและชุมชนเพื่อให้คนในชุมชนได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บริบทของอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

1. ประวัติความเป็นมาของอำเภอ

อำเภอกันทรวิชัยเดิมเป็นเมืองเก่ามาตั้งแต่โบราณชื่อ “เมืองกันทาง” ต่อมามีเจ้าเมืองปกครองเป็นอิสระจึงเปลี่ยนชื่อเมืองว่า “เมืองคันธาธิราช” ตามพงศาวดารกล่าวว่าเมืองคันธาธิราช ตั้งขึ้นเมื่อปีมะเส็ง จุลศักราช 147 (พ.ศ. 1328) มีเจ้าผู้ครองเมืองผลัดเปลี่ยนสืบต่อกันมาหลายยุคสมัยจนถึงสมัยท้าวลินจงได้เกิดเรื่องราวที่เศร้าสลดใจคือท้าวลินจงถูกท้าวลิ้นทองบุตรชาย ซึ่งเป็นผู้มีใจโหดร้ายทารุณ จับบิดาขังทรมานจนเสียชีวิตท้าวลินทองได้ครองเมืองสืบต่อมาแต่หาความสุขความเจริญไม่ได้เนื่องจากถูกบิดาสาปแช่งไว้ในที่สุดเมืองคันธาธิราชก็ถึงกาลอวสาน กลายเป็นเมืองร้างมาอีกช้านานประมาณ 1,089 ปี

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2417 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตั้งบ้านกันทางร้างเป็นเมือง "กันทะวิชัย" และตั้งพระปทุมวิเศษ (ดำมูล) เป็นเจ้าเมือง ขึ้นตรงต่อเมือง -กาฬสินธุ์

พ.ศ. 2443 ยุบเมืองกันทะวิชัย เป็นอำเภอ ชื่อว่า อำเภอกันทรวิชัย

พ.ศ. 2456 โอนอำเภอกันทรวิชัย จากเมืองกาฬสินธุ์ มาขึ้นกับจังหวัดมหาสารคาม

พ.ศ. 2458 ย้ายที่ว่าการอำเภอจากที่เดิมมาสร้างใหม่ที่บ้านโคกพระ

พ.ศ. 2460 เปลี่ยนชื่ออำเภอกันทรวิชัย เป็นอำเภอโคกพระ

พ.ศ. 2482 เปลี่ยนชื่ออำเภอโคกพระ เป็นอำเภอกันทรวิชัย ตามเดิมจนถึงปัจจุบัน

2. ด้านกายภาพ

2.1 ที่ตั้ง อำเภอกันทรวิชัย เป็นอำเภอหนึ่งในจำนวน 13 อำเภอ ของจังหวัดมหาสารคาม ที่ว่าการอำเภอตั้งอยู่ห่างจากตัวจังหวัดระยะทางประมาณ 16 กิโลเมตร ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 213 มหาสารคาม - กาฬสินธุ์

2.2 พื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย มีพื้นที่ประมาณ 412 ตารางกิโลเมตร

2.3 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอยางตลาด และอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอกมลาไสย อำเภอฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอโกสุมพิสัย และอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

3. สภาพภูมิศาสตร์

3.1 ลักษณะภูมิประเทศ อำเภอกันทรวิชัย มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบไม่มีภูเขา บริเวณที่ตั้งของเมืองเป็นที่ดอนสูงกว่าบริเวณอื่น ๆ และจะลาดเอียงลงไปทางใต้ ถึง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บริเวณที่ลุ่มริมแม่น้ำชี ซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลักและเป็นอาณาเขตตอนใต้ ยาวประมาณ 30 กิโลเมตร มีพื้นที่ป่าโปร่งประมาณ ร้อยละ 10.85

3.2 ภูมิประเทศ อำเภอกันทรวิชัย มีลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุม ฤดูฝนอยู่ในระหว่างเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม ฤดูหนาวอยู่ระหว่างเดือน พฤศจิกายน – มกราคม ฤดูร้อนอยู่ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ – เมษายน และจะมีฝนตกชุกในช่วงเดือนสิงหาคม – กันยายน ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 1107.9 มิลลิเมตร อากาศแห้งแล้งในฤดูหนาว อุณหภูมิเฉลี่ย 28 องศาเซลเซียส

4. การปกครองและการบริหาร

4.1 การปกครองท้องที่ แบ่งเป็น 10 ตำบล 183 หมู่บ้าน ได้แก่

4.1.1 ตำบลโคกพระ	จำนวน 15 หมู่บ้าน
4.1.2 ตำบลคันธารราษฎร์	จำนวน 11 หมู่บ้าน
4.1.3 ตำบลขามเฒ่าพัฒนา	จำนวน 21 หมู่บ้าน
4.1.4 ตำบลท่าขอนยาง	จำนวน 15 หมู่บ้าน
4.1.5 ตำบลขามเรียง	จำนวน 23 หมู่บ้าน
4.1.6 ตำบลเขวาใหญ่	จำนวน 21 หมู่บ้าน
4.1.7 ตำบลนาสีนวน	จำนวน 27 หมู่บ้าน
4.1.8 ตำบลศรีสุข	จำนวน 24 หมู่บ้าน
4.1.9 ตำบลมะค่า	จำนวน 15 หมู่บ้าน
4.1.10 ตำบลกุดใส้จ่อ	จำนวน 11 หมู่บ้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.2 การปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 11 แห่ง โดยเป็นการปกครองรูปเทศบาล 3 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง

4.3 การบริหารราชการ มีหน่วยงานบริหารราชการจำนวน 33 หน่วยงาน

4.3.1 หน่วยราชการส่วนภูมิภาค	13 หน่วยงาน
4.3.2 หน่วยราชการสังกัดราชการส่วนกลาง	7 หน่วยงาน
4.3.3 หน่วยการบริการราชการส่วนท้องถิ่น	11 หน่วยงาน
4.3.4 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	3 หน่วยงาน

5. ประชากร

อำเภอกันทรวิชัย มีประชากรทั้งสิ้น 77,005 คน โดยแยกเป็นรายตำบลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร

ลำดับที่	ตำบล/เทศบาล	ชาย	หญิง	รวม
1	เทศบาลตำบลโคกพระ	1,732	1,896	3,628
2	เทศบาลตำบลขามเรียง	4,551	5,337	9,888
3	เทศบาลตำบลท่าขอนยาง	3,931	4,155	8,086
4	โคกพระ	2,708	2,839	5,547
5	คันธารราษฎร์	2,201	2,232	4,433
6	ศรีสุข	4,999	4,975	9,974
7	มะค่า	2,507	2,615	5,122
8	เขวาใหญ่	3,792	3,833	7,625
9	นาสีนวน	5,041	5,011	10,052
10	กุดใส้จ่อ	2,216	2,290	4,506
11	ขามเฒ่าพัฒนา	4,007	4,137	8,144
รวม	11	37,685	39,320	77,005

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่มา : ที่ว่าการอำเภอกันทรวิชัย. 2554 : 4

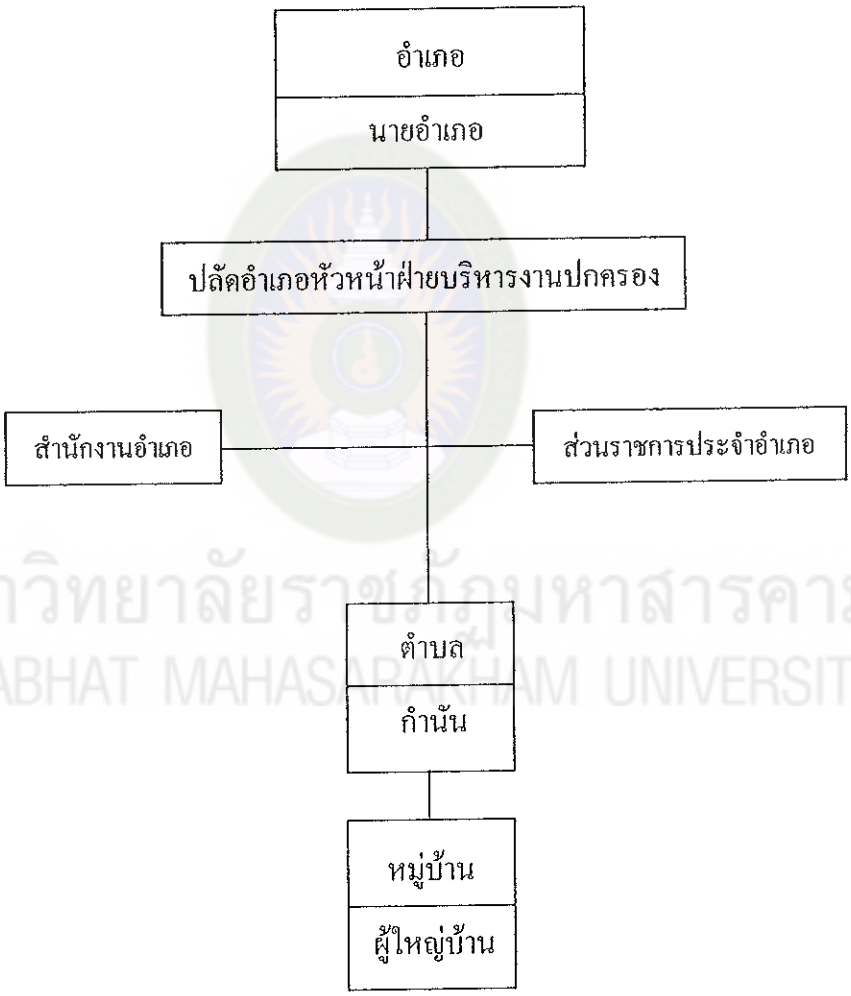
6. โครงสร้างการบริหารราชการของอำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 108 ฉบับพิเศษ ตอน 156 ลงวันที่ 4 กันยายน 2534) ได้กำหนดให้มีการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นอำเภอ กิ่งอำเภอ

6.1 อำเภอ เป็นหน่วยราชการบริหารรองจากจังหวัด การตั้ง การยุบ และเปลี่ยนเขตอำเภอ ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา มีนายอำเภอเป็นหัวหน้าปกครอง บังคับบัญชา

ข้าราชการในอำเภอ และงานบริหารราชการของอำเภอ ส่วนราชการประจำอำเภอที่สำคัญ คือ ที่ทำการปกครองอำเภอและสำนักงานอำเภอ

6.2 ตำบลและหมู่บ้าน เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนย่อยของอำเภอ หรือกิ่งอำเภอ ตั้งตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2475 ตำบลจัดตั้งขึ้นโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทย มีกำนันเป็นผู้รับผิดชอบตำบล ส่วน หมู่บ้าน จัดตั้งโดยประกาศจังหวัด มีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้รับผิดชอบหมู่บ้าน ดังแผนภาพที่ 8



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 8 โครงสร้างการบริหารราชการของอำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

ที่มา : กรมการปกครอง. 2544 : 49

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับยุติธรรมชุมชน

1. ความหมายของยุติธรรมชุมชน

การ์ป และเคลียร์ (Karp and Clear. 2000 : 324) ให้คำจำกัดความของคำว่า "ยุติธรรมชุมชน" ไว้อย่างกว้าง ๆ คือยุติธรรมชุมชน หมายถึง การป้องกันอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ และกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งหลายในระบบยุติธรรมทางอาญาแบบดั้งเดิม ที่ยอมเปิดหน้างานของตนให้ชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมใน "กระบวนการ" ของรูปแบบหรือกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน

กูริ (Kuri. 2000 : 235) อธิบายเกี่ยวกับแง่มุมปัญหาทางสังคมและอาชญากรรมไว้ว่า "ยุติธรรมชุมชน คือ แนวคิดที่มองอาญากรรมว่าเป็นปัญหาสังคมที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของชุมชนซึ่งหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทุกหน่วยควรให้ความสำคัญกับการป้องกันอาชญากรรมในชุมชนเป็นหลัก"

กิตติพงษ์ กินยารักษ์ และจุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2550 : 22) กล่าวว่า ยุติธรรมชุมชน หมายถึง "การดำเนินกิจกรรมของชุมชนโดยชุมชนร่วมกันเองหรือร่วมกับภาครัฐในลักษณะของหุ้นส่วน โดยการนำทุนทางสังคมที่ดีงามและศักยภาพของชุมชนมาใช้ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและความปลอดภัยจากอาชญากรรม ความเป็นธรรม และความสงบสุขของชุมชน"

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2548 : 58) กล่าวว่า ยุติธรรมุมชนหมายถึง ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีส่งเสริมสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ประชาชนในชุมชนเข้ามีส่วนร่วมหรือเป็นหุ้นส่วนในการป้องกันควบคุม จัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ ลดและเยียวยาความเสียหายหรือความรุนแรงที่เกิดจากอาชญากรรมหรือการกระทำผิด ตลอดจนรับผู้กระทำผิดกลับคืนสู่ชุมชนด้วยการฟื้นฟูระบบยุติธรรมเชิงจารีตและ/หรือพัฒนาระบบยุติธรรมชุมชน

สมชาติ เอี่ยมอนุพงษ์ (2550 : 42) กล่าวว่า "ยุติธรรมชุมชนเป็นรูปแบบวิธีการเชิงกลยุทธ (Strategic method) ในการลดอาชญากรรม และรู้ป้องกันอาชญากรรมด้วยการสร้าง และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในลักษณะหุ้นส่วนภายในชุมชนทั้งหลาย" นโยบายของรัฐทั้งหลายที่มุ่งต้องสู้กับปัญหาอาชญากรรม เมื่อเดินตามวิธีการของยุติธรรมชุมชนจะเน้นการทำงานในเชิงรุก (Proactive) และเน้นความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem - solvlng) โดยมุ่งไปที่การป้องกันอาชญากรรม ควบคุมอาชญากรรม ลดปัญหาอาชญากรรม และเยียวยาความเสียหายที่เกิดจากอาชญากรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สรุปได้ว่า ยุติธรรมชุมชน หมายถึง กิจกรรมเกี่ยวกับความยุติธรรมและการป้องกันอาชญากรรมทั้งหลาย ที่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมกับชุมชนร่วมมือกันในกระบวนการยุติธรรมใด ๆ ทั้งนี้เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชน

2. องค์ประกอบของยุติธรรมชุมชน

2.1 องค์ประกอบของแนวคิดยุติธรรมชุมชนที่สำคัญ มี 5 ประการ

การ์ป และ เคลียร์ (Karp and Clear. 2000 : 327 - 331) กล่าวถึงองค์ประกอบของแนวคิดยุติธรรมชุมชนที่สำคัญ มี 5 ประการ ดังนี้

2.1.1 เน้นการดำเนินงานพื้นที่ในละแวกเดียวกัน (neighborhood level)

2.1.2 เน้นการดาเนินงานในลักษณะการแก้ปัญหา (problem solving)

2.1.3 เน้นการดำเนินงานแบบกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (Decentralizes authority and accountability)

2.1.4 เน้นการดำเนินงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของชุมชน (Give spriority to a community' s quality of 1ife)

2.1.5 เน้นการดำเนินงานโดยชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรม (Involves citizens in the just lce process)

2.2 ลักษณะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของยุติธรรมชุมชน

กิตติพงษ์ กินยารักษ์ และจุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2550 : 22 -23) กล่าวว่า ลักษณะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของยุติธรรมชุมชนจากประสบการณ์ในการทำงานกับชุมชนในสังคมไทยน่าจะมีหลักสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.2.1 เป็นการดำเนินการในระดับชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน

2.2.2 เป็นการดำเนินโดยชุมชนเอง หรือโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับชุมชนในรูปแบบ "หุ้นส่วน;

2.2.3 กรอบการดำเนินกิจกรรมกว้างกว่ากรอบของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักซึ่งอยู่บนฐานของ "ความเป็นธรรมตามกฎหมาย" แต่รวมถึง "ความเป็นธรรมทางสังคม" ด้วย

2.2.4 การดำเนินกิจกรรมมีรูปแบบที่ยืดหยุ่นหลากหลาย โดยจะมีลักษณะเป็นการระดมทุนทางสังคมและศักยภาพของชุมชนมาใช้ในการสร้างความปลอดภัยจากอาชญากรรม ความเป็นธรรม ความยุติธรรม และความสงบสุขในสังคม โดยไม่ยึดติดอยู่กับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAJABHAT RAJANAGARINDRA UNIVERSITY

กรอบของกฎหมายและกฎระเบียบแห่งรัฐเท่านั้น โดยอาจเป็นการดำเนินการเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหา หรือดำเนินการร่วมกับกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก หรือดำเนินการเป็นเอกเทศโดยชุมชนเองก็ได้

2.3 ถอดรหัสนิยาม ยุติธรรมชุมชน

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2548 : 59) กล่าวว่า เมื่อถอดรหัสนิยาม ยุติธรรมชุมชน พบว่า มีคำสำคัญที่น่าสนใจ ดังนี้

2.3.1 เป็นยุทธศาสตร์เชิงปฏิบัติการในรูปของมาตรการ หรือวิธีการหรือกระบวนการที่กระทำในชุมชนระดับรากหญ้า

2.3.2 ชุมชนต้องเป็นองค์ประกอบสำคัญในการมีส่วนร่วม หรือเป็นหุ้นส่วน

2.3.3 ภารกิจหลัก ๆ ของยุติธรรมชุมชน คือ การป้องกันและควบคุมอาชญากรรมและความไร้ระเบียบของชุมชน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการเชิงสมานฉันท์เยียวยาความรุนแรงที่เกิดอาชญากรรม และส่งคืนผู้กระทำผิดกลับสู่ชุมชน

2.3.4 กิจกรรมที่ดำเนินการมีลักษณะเชิงรุกมากกว่าตั้งรับปัญหาที่ปลายทาง

2.3.5 มีเป้าหมายสำคัญในการสร้างพลังความเข้มแข็งให้ชุมชน รักษาความปลอดภัยอำนวยความยุติธรรมระดับชุมชน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.4 องค์ประกอบสำคัญของกระบวนการยุติธรรมชุมชน

อังคณา บุญสิทธิ์ (2546 : 70) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของกระบวนการยุติธรรมชุมชน

2.4.1 ให้ความสำคัญกับชุมชนท้องถิ่นในฐานะหุ้นส่วน (Partnership) กับกระบวนการยุติธรรม

2.4.2 เป็นกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative justice) โดยการเยียวยาความเสียหายที่เกิดจากอาชญากรรม

2.4.3 มีการบูรณาการผู้กระทำผิดกับการยกระดับความปลอดภัยของสังคม/ชุมชน (Enhance public safety) อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่ายุติธรรมชุมชน เป็นยุทธศาสตร์เชิงปฏิบัติการในรูปของมาตรการหรือวิธีการหรือกระบวนการ ดำเนินการในระดับชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน เป็นการดำเนิน

โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับชุมชนในรูปแบบ "หุ้นส่วน เน้นการดำเนินงานโดยชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรม (Involves citizens in the justice process) โดยมีภารกิจหลักๆ ของยุติธรรมชุมชน คือ การป้องกันและควบคุมอาชญากรรมและความไร้ระเบียบของชุมชน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการเชิงสมานฉันท์ เยียวยา ความรุนแรงที่เกิดอาชญากรรม และส่งคืนผู้กระทำผิดกลับสู่ชุมชน เน้นการดำเนินงานในลักษณะการแก้ปัญหา (Problem solving)มีลักษณะเป็นการระดมทุนทางสังคมและศักยภาพของชุมชนมาใช้ในการสร้างความปลอดภัยจากอาชญากรรม ความเป็นธรรม ความยุติธรรม และความสงบสุขในสังคม ทั้งนี้มีเป้าหมายสำคัญในการสร้างพลังความเข้มแข็งให้ชุมชน รักษาความปลอดภัย อำนวยความยุติธรรมระดับชุมชน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน

3. หลักการสำคัญของยุติธรรมชุมชน

3.1 หลักการสำคัญเปรียบได้กับหลักปรัชญา

หลักการสำคัญเปรียบได้กับหลักปรัชญา การริเริ่มใดๆเกี่ยวกับยุติธรรมชุมชนต่างอาศัยหลักการ หรือหลักปรัชญาดังที่จะกล่าวต่อไปนี้ หลักการหรือหลักปรัชญายุติธรรมชุมชนประกอบด้วยหลักการ หรือหลักปรัชญา 7 หลัก ซึ่งสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 2 กลุ่มปรัชญา คือ หลักปรัชญาที่เกี่ยวกับ "หลักการประชาธิปไตย" (Democratic principles) กับหลักปรัชญาเกี่ยวกับ "หลักความเสมอภาคและความเท่าเทียม" (Egalitarian principles)

3.1.1 หลักประชาธิปไตยประกอบด้วยหลักปรัชญาย่อย ๆ 3 หลัก ได้แก่ หลักการตอกย้ำปทัสถานทางพฤติกรรมของชุมชน (Norm affirmation) หลักการชดใช้ทดแทน (Restoration) และหลักคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะ (Public safety)

3.1.2 หลักความเสมอภาคประกอบด้วยหลักปรัชญาย่อย ๆ 4 หลัก ได้แก่ หลักความเท่าเทียม (Equqlity) หลักการถักทอสายสัมพันธ์ (Inclusive) หลักการทำงานร่วมกันแบบหุ้นส่วน (Mutuality) และหลักความเป็นผู้นำแบบจิตสาธารณะ (Stewardship)

3.2 หลักการพื้นฐานของแนวคิดยุติธรรมชุมชน

ยศศักดิ์ โกไศยานนท์ (2550 : 12) กล่าวถึง หลักการพื้นฐานของแนวคิดยุติธรรมชุมชน ได้แก่

3.2.1 หลักการประชาธิปไตย (Democratic principles)

3.2.2 หลักการยึดบรรทัดฐานของชุมชน (Norm affirmation)

3.2.3 หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (Egalitarian principles)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.2.4 หลักความปลอดภัยชุมชน (public safety)

3.2.5 หลักการพึ่งพาอาศัยกันและกัน (Mutuallity)

3.2.6 หลักการดูแลหรือถักทอสายสัมพันธ์ (Inclusive)

3.2.7 หลักการเข้าร่วมหรือการมีส่วนร่วมของชุมชน/ประชาชน (Citizen participation)

สรุปได้ว่า หลักการสำคัญของยุติธรรมชุมชน ประกอบไปด้วย หลักประชาธิปไตยประกอบด้วยหลักปรัชญาย่อยๆ ได้แก่ หลักการยึดบรรทัดฐานของชุมชน หลักการชดใช้ทดแทนและหลักคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะ และหลักความเสมอภาค ประกอบด้วยหลักปรัชญาย่อยๆ ได้แก่ หลักความเสมอภาคเท่าเทียมหลักการดูแลหรือถักทอสายสัมพันธ์ หลักการทำงานร่วมกันแบบหุ้นส่วนหรือการมีส่วนร่วมของชุมชน หลักความเป็นผู้นำแบบจิตสาธารณะ และหลักการพึ่งพาอาศัยกันและกัน

5. ภารกิจและเป้าหมายของยุติธรรมชุมชน

5.1 ภารกิจหลัก ที่ชุมชนสามารถอำนวยความยุติธรรมแก่กันและกันได้

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2550 : 61-63) กล่าวว่า ภารกิจหลัก ที่ชุมชนสามารถอำนวยความยุติธรรมแก่กันและกันได้มี 4 ประการ คือ

5.1.1 การป้องกันควบคุมอาชญากรรมและการกระทำผิด หมายถึง การกระทำเชิงรุกใด ๆ อันเป็นการยับยั้งหรือชะลอเวลาหรือสถานการณ์มิให้นำไปสู่การเกิดอาชญากรรมและการกระทำผิด ด้วยการควบคุม จัดระเบียบชุมชน เล็งเห็นผลและทำการป้องกันก่อนเกิดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับบุคคล เวลา และสถานที่ ทั้งที่เป็นกลุ่มเสี่ยงในการกระทำผิดรวมทั้งกลุ่มเสี่ยงในการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมในชุมชน

5.1.2 การจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ หมายถึง การทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชนยุติลงหรือบรรเทาความรุนแรงลงด้วยการประสานงาน ดำเนินการเองหรือส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของคนในชุมชนตามรูปแบบวิธีการเชิงสมานฉันท์หรือวิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรง กิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ ได้แก่ กระบวนการหรือวิธีการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่าง (1) บุคคลด้วยกัน (2) บุคคลกับระเบียบกฎเกณฑ์ของชุมชน (3) ระหว่างบุคคลกับระเบียบกฎเกณฑ์ของรัฐ และ (4) ชุดระเบียบกฎเกณฑ์ของชุมชนกับระเบียบกฎเกณฑ์ของรัฐ โดยใช้รูปแบบต่างๆ ในการจัดการความขัดแย้ง ได้แก่ การไกล่เกลี่ย (dispute resolution) การประชุมฟื้นฟูสัมพันธภาพ (Victim – offender mediation) การประชุมกลุ่มครอบครัวและชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Uamily and community group conference) และ วิธีการเชิงจารีตหรือวิธีการของท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ

5.1.3 การเยียวยาและเสริมพลัง หมายถึง การลดและเยียวยาความเสียหายหรือความรุนแรงที่เกิดจากอาชญากรรมหรือการกระทำผิด และเสริมพลังเหยื่ออาชญากรรมด้วยการจัดบริการที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนให้กำลังใจกิจกรรมเกี่ยวกับการเยียวยาและเสริมพลัง ได้แก่ การติดตามการปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงที่เกิดจากการใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์

5.1.4 การรับผู้กระทำผิดกลับคืนสู่ชุมชน หมายถึง การที่ชุมชนเข้ามีส่วนร่วมปรับปรุง แก้ไขนิสัยความประพฤติและจิตใจของผู้กระทำผิดกลุ่มที่ได้รับโอกาสหันเหออกจากกระบวนการยุติธรรมหลักมาในกระบวนการยุติธรรมทางเลือกโดยเฉพาะใช้วิธีการคุมความประพฤติทั้งที่เป็นเด็ก เยาวชน ผู้ใหญ่ และผู้ได้รับการพักการลงโทษ กิจกรรมเกี่ยวกับการคืนคนดีกลับสู่ชุมชน ได้แก่ กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูด้านพฤติกรรมและด้านจิตใจของผู้กระทำผิดที่ถูกคุมความประพฤติให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กาหนด รวมทั้งการทำงานบริการสังคมรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การทำงานบริการสังคมแทนการกักขังแทนค่าปรับ การทำงานบริการสังคมตามคำสั่งศาลการทำงานบริการสังคม เพื่อชดเชยความเสียหายแก่เหยื่ออาชญากรรม และการทำงานบริการสังคมตามความสมัครใจ ตลอดจนกิจกรรมอื่นๆ เพื่อเชื่อมโยงรับผู้กระทำผิดกลับคืนสู่ชุมชน

5.2 ปรัชญาเรื่องยุติธรรมชุมชน

กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และจุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2550 : 26 -29) กล่าวว่า จากหลักการและปรัชญาเรื่องยุติธรรมชุมชนที่มีกว้างขวาง จึงยากที่จะกำหนดกรอบภารกิจที่ครบถ้วน อย่างไรก็ตามอาจจะจำแนกภารกิจของยุติธรรมชุมชน เพื่อนำไปสู่การจัดระบบของภารกิจของยุติธรรมชุมชน เพื่อนำไปสู่การจัดระบบของภารกิจงานที่ภาครัฐ หรือภาคประชาชนเข้าไปดำเนินการในชุมชนได้ ดังนี้

5.2.1 การเสริมพลัง (Empowerment) หมายถึง การดำเนินบทบาทหรือกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในการกระตุ้นให้ชุมชนซึ่งมีทุนทางสังคม มีความรู้ ศักยภาพ และประสบการณ์ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้นำสิ่งเหล่านี้มาสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในชุมชนโดยร่วมกันจัดการกับปัญหาอาชญากรรม ความขัดแย้ง หรือปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน การเสริมพลังอาจหมายถึงกิจกรรมในการค้นหาทุนทางสังคม การกระตุ้นให้ชุมชนสามารถรวมตัว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กันหรือกิจกรรมในการเสริมทักษะบางเรื่องที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับยุติธรรมชุมชน

5.2.2 การป้องกันและสร้างภูมิคุ้มกันจากปัญหาอาชญากรรม หมายถึง การดำเนินบทบาทหรือกิจกรรมใดๆ ที่เป็นการป้องกันอาชญากรรมและการกระทำความผิด ซึ่งรวมถึงการนำไปสู่การลด ละ เลิก หรือหยุดยั้งพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ ที่จะนำไปสู่การกระทำความผิดหรืออาชญากรรมต่างๆ ที่แม้ยังไม่ถึงขั้นเป็นอาชญากรรม หรือการกระทำความผิดด้วย เช่น การดื่มสุราและทำความเสียหายการมั่วสุมของวัยรุ่น ฯลฯ

5.2.3 การเยียวยา (Restoration) หมายถึง การชดใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้นจากอาชญากรรม หรือกระทำความผิดที่เกิดขึ้นกับทุกฝ่าย ได้แก่ผู้เสียหาย ผู้กระทำความผิดและชุมชนเอง และรวมถึงการช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้กระทำความผิด ผู้เสียหายและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากอาชญากรรมหรือภารกระทำผิดมีโอกาสกลับคืนสู่สังคม (Reintegration)

5.2.4 การจัดการความขัดแย้ง (Conflict resolution) หมายถึง การกระทำใดๆ ที่ทำให้ข้อขัดแย้ง การทะเลาะวิวาท การไม่เข้าใจกัน และพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความรุนแรง ได้ลดน้อยลงและหายไปในที่สุด โดยคู่กรณีทั้งสองฝ่าย มีความเข้าใจกัน ได้มีการชดใช้หรือบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้น

5.3 เครือข่ายยุติธรรมชุมชนภาคประชาชน

กระทรวงยุติธรรมได้ความพยายามส่งเสริมบทบาทของประชาชนตามหลักยุติธรรมชุมชน โดยส่งเสริมการจัดให้มีการรวมตัวเป็นเครือข่ายที่เรียกว่า เครือข่ายยุติธรรมชุมชนและได้ส่งเสริมให้เครือข่ายภาคประชาชนมีบทบาทที่เป็นรูปธรรมหลายประการ เช่น (1) บทบาทในการดูแลให้คำแนะนำและแก้ปัญหาในเบื้องต้นกับผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิและเสรีภาพหรือต้องการคำแนะนำเบื้องต้นทางด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (2) บทบาทในการลดข้อพิพาทความขัดแย้งในชุมชน บทบาทในการป้องกันอาชญากรรมในชุมชน (3) บทบาทในการแจ้งข่าวแจ้งเบาะแสและให้ความร่วมมือในงาน ด้านนิติวิทยาศาสตร์ (4) บทบาทในการเฝ้าระวัง แจ้งข่าวฟื้นฟู ช่วยเหลือ สงเคราะห์ ผู้กระทำผิด (5) บทบาทในการจัดการให้ความช่วยเหลือดูแลผู้ที่ได้รับความเสียหาย และผลกระทบจากอาชญากรรม (6) บทบาทในการจัดตั้งและดำเนินการใน "ศูนย์ยุติธรรมชุมชน" เพื่อเป็นจุดเชื่อมโยงของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมในพื้นที่ (7) บทบาทในการเป็นแนวร่วมขอแงกระบวนการยุติธรรมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ในการดำเนินกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นการเสริมสร้างความยุติธรรมและความสงบสุขในชุมชนแม้บทบาทเหล่านี้ จะเป็นบทบาทที่มองจากมุมมอง

ของภาครัฐเป็นหลัก แต่ในระยะแรกของการพัฒนาแนวทางการนำยุติธรรมชุมชนมาใช้ก็อาจเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะกระตุ้นให้ทั้งภาครัฐและชุมชนเห็นประโยชนนการดำเนินการและเข้าใจถึงแนวคิดและปรัชญาของยุติธรรมชุมชน ซึ่งหลังจากเป็นที่เข้าใจและยอมรับแล้ว ก็จะนำไปสู่การดำเนินการที่ตรงตามความต้องการของชุมชนในที่สุด

สรุปได้ว่า ภารกิจหรือเป้าหมายของยุติธรรมชุมชน เพื่อนำไปสู่การจัดระบบของภารกิจงานที่ภาครัฐ หรือภาคประชาชนเข้าไปดำเนินการในชุมชน ประกอบด้วย การเสริมพลัง การป้องกันและสร้างภูมิคุ้มกันจากปัญหาอาชญากรรมและการกระทำผิด การเยียวยาการจัดการ ความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ การรับผู้กระทำผิดกลับคืนสู่ชุมชน

6. ประโยชน์ของยุติธรรมชุมชน

6.1 ประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมของยุติธรรมชุมชน

การนำหลักยุติธรรมชุมชนมาเสริมกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก จะก่อให้เกิดประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมหลายประการ ได้แก่ (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และจุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2550 : 29-31)

6.1.1 เป็นการนำเอาทุนทางสังคมที่ดีงามและศักยภาพของชุมชนซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับปัญหาความขัดแย้งหรือการกระทำความผิดมากที่สุดได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

6.1.2 ทำให้ประชาชนได้เข้าถึงความยุติธรรมได้ดีขึ้นกว่าเดิม

6.1.3 สามารถเสริมประสิทธิภาพและลดภาระของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักได้เป็นอย่างดี

6.1.4 เป็นการสร้าง "สำนึกของความเป็นชุมชน" ซึ่งเป็นสิ่งที่เคยมีอยู่แต่ปัจจุบันขาดหายไปให้เกิดขึ้น

6.1.5 เป็นการรักษาขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่

6.2 ยุติธรรมชุมชนทำงานภายใต้หลักปรัชญา

สมชาติ เอี่ยมอนุพงษ์ (2550 : 97 - 103) กล่าวว่า ยุติธรรมชุมชนทำงานภายใต้หลักปรัชญา 7 ข้อโดยแต่ละข้อจะเกิดประโยชน์ต่อชุมชนอย่างมากมายดังนี้

6.2.1 เป็นการรักษาปทัสถานทางพฤติกรรมของชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6.2.2 เหยื่ออาชญากรรมและชุมชนได้รับการชดใช้ทดแทน ผู้กระทำผิดได้รับการแก้ไขฟื้นฟู

6.2.3 คุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะ

6.2.4 ลดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันในชุมชน

6.2.5 ถักทอสมาชิกทุกคนเข้ากับสายสัมพันธ์ของชุมชนโดยไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง

6.2.6 ประโยชน์จากการพึ่งพาซึ่งกันและกัน

6.2.7 เป็นกระบวนการสร้างผู้นำจิตสาธารณะ

6.3 ประโยชน์ที่สังคมไทยจะได้รับจากยุติธรรมชุมชน

วันชัย รุจนวงศ์ (2550 : 219 -221) กล่าวว่า ประโยชน์ที่สังคมไทยจะได้รับจากยุติธรรมชุมชน มีดังนี้

6.3.1 การป้องกัน การลดปัญหาอาชญากรรม และความไม่สงบเรียบร้อยในชุมชน

6.3.2 การแกปัญหาอาชญากรรมและความขัดแย้งในชุมชนตรงตามความต้องการของคนในชุมชน

6.3.3 การเยียวยาความเสียหายที่เกิดจากการกระทำผิดให้แก่ชุมชนและผู้เสียหาย

6.3.4 การช่วยให้ผู้กระทำผิดปรับตัวกลับเข้าสู่ชุมชนได้

6.3.5 การช่วยประหยัดงบประมาณของรัฐในการแก้ปัญหาอาชญากรรมและความขัดแย้งต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY

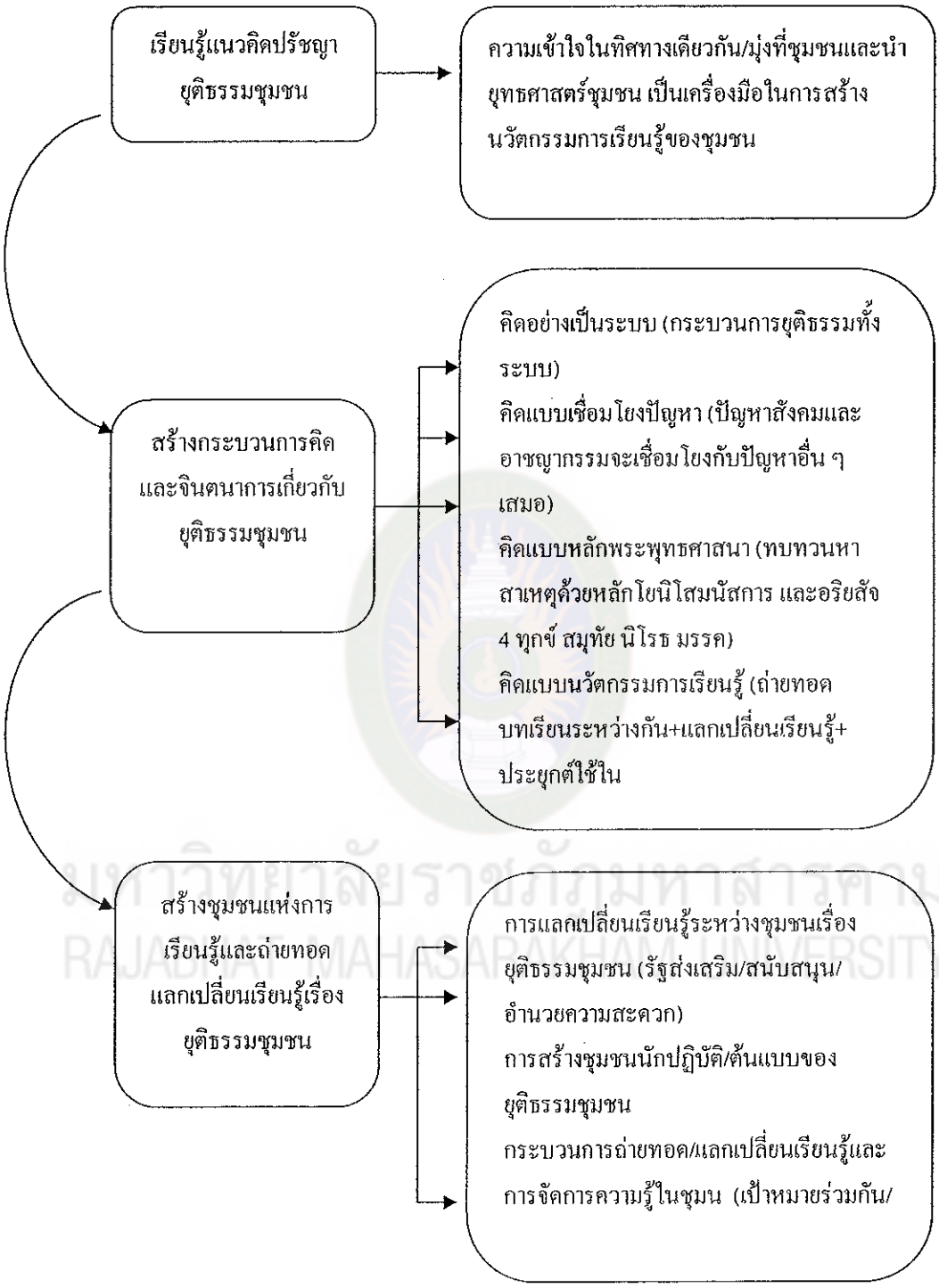
ประโยชน์ที่ได้จากยุติธรรมชุมชน คือ ทำให้มีการรักษาปทัสถานทางพฤติกรรมของชุมชนและขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ ชุมชนได้รับความคุ้ม และปลอดภัย ลดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันในชุมชน ทำให้ประชาชนได้เข้าถึงความยุติธรรมได้ดีขึ้นกว่าเดิม ถักทอสมาชิกทุกคนเข้ากับสายสัมพันธ์ของชุมชนโดยไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง เหยื่ออาชญากรรมและชุมชนได้รับการชดใช้ทดแทน ผู้กระทำผิดได้รับการแก้ไขฟื้นฟู และกลับคืนสู่ชุมชนรวมทั้งมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังเป็นการสร้าง "สำนึกของความเป็นชุมชน ซึ่งเป็นสิ่งที่เคยมีอยู่แต่ปัจจุบันขาดหายไป ซึ่งส่งทำให้ลดปัญหาอาชญากรรม และความไม่สงบเรียบร้อยในชุมชน กระบวนการยุติธรรมกระแส

หลักมีประสิทธิภาพและประหยัดงบประมาณของรัฐในการแก้ปัญหาอาชญากรรมและความขัดแย้งต่าง ๆ

8. ขั้นตอนการทำงานยุติธรรมชุมชน

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการทำงานยุติธรรมชุมชนนั้นจะมีลักษณะสำคัญมากในช่วงการเริ่มต้นและการนำร่องการปฏิบัติ 17 จังหวัด (กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ สุรินทร์ สุราษฎรธานี ราชบุรี ตรัง ประจวบคีรีขันธ์ ระยอง ลำพูน น่าน พิษณุโลก กำแพงเพชร ปทุมธานี ชัยภูมิ ขอนแก่น มหาสารคาม และฉะเชิงเทรา) ได้มีขั้นตอนในลักษณะกรอบแนวคิดเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยผู้เขียนได้ออกแบบไว้ 3 ขั้นตอน ดังแผนภูมิที่ 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 9 กระบวนการและขั้นตอนการทำงานยุติธรรมชุมชน

ที่มา : อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์. 2550 : 267

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

9. ทฤษฎีเกี่ยวกับยุติธรรมชุมชน

9.1 ทฤษฎีการเสริมพลังและการมีส่วนร่วมของชุมชน

ทฤษฎีการเสริมพลังและการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า "การที่ชาวชุมชนร่วมกันมีส่วนในการป้องกันอาชญากรรมและแสดงความพยายามฟื้นฟูสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนบ้านของตนนั้นจะช่วยลดอาชญากรรมและความรู้สึกหวาดกลัวอาชญากรรมได้โดยตรง รวมทั้งเพิ่มปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการควบคุมสังคมทางอ้อมได้" ดังนั้น หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการเสริมพลังชุมชน จึงควรทำงานกับกลุ่มผู้พักอาศัยและชุมชนในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรม โดยควรมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์กับชุมชนและเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของสาธารณชนต่อการทำงานของหน่วยงาน เพราะในทางปฏิบัติ หากผู้ปฏิบัติไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทชุมชนแล้วจะเป็นการยากที่จะสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนขึ้นมาเพราะประชาชนทั่วไปมักจะมีโอกาสน้อยมากที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือดำเนินการ ซึ่งตำรวจชุมชนและอัยการส่วนใหญ่มักจะใช้ชุมชนเพียง "เป็นหูเป็นตา" เป็นสัญลักษณ์ของผู้ให้สนับสนุนหรือเพื่อหาเงินทุนสนับสนุนเท่านั้น (Kuki. 2000 : 25 : อ้างในจุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2550 : 12)

9.2 ทฤษฎีการซ่อมแซมหน้าต่างชำรุด

ทฤษฎีการซ่อมแซมหน้าต่างชำรุด เป็นทฤษฎีพื้นฐานที่มีอิทธิพลมากทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าความไม่เป็นระเบียบเล็กๆ น้อยๆ ถ้าไม่ใส่ใจกำหนดรู้อย่างจริงจังจะลุกลามขยายวงทลายเป็นความขัดแย้งอาชญากรรม ความหวาดกลัว และสูญเสียสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนบ้านในที่สุด ชุมชนจึงควรมีการจัดระเบียบและควบคุมตรวจตราตามถนนหนทางตรอกซอกซอยอย่างหนัก เพื่อเป็นการป้องกันก่อนเกิดปัญหาความขัดแย้งใดๆ ขึ้น

9.3 ทฤษฎีการแก้ปัญหา

ทฤษฎีการแก้ปัญหา เป็นความคิดไว้ในบริบทการควบคุมอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจว่า แนวทางการป้องกันอาชญากรรมเป็นการสร้างสถานการณ์อย่างหนึ่งขึ้นเพื่อลดช่องโอกาสในการประกอบอาชญากรรม ในบริบทของยุติธรรมชุมชนนั้น แนวคิดการแก้ปัญหานี้มีความหมายกว้างขวาง เช่น เป็นนัยของความร่วมมือในการสร้างหุ้นส่วนพันธมิตรระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมกับหน่วยงานรัฐบาลหน่วยอื่น ๆ และระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมกับหน่วยงานท้องถิ่นในชุมชนต่าง ๆ รวมถึงการสร้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โครงการป้องกันอาชญากรรมที่เน้นกิจกรรมการขัดเกลาทางสังคมระหว่างพ่อแม่กับบุตรหลานของตนด้วยการให้ความรู้และทักษะแก่ผู้ที่เป็นพ่อแม่เพื่อสอนบุตรหลานให้รู้จักป้องกันตนเองจากอาชญากรรม เป็นต้น

9.4 ทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับสภาพทางภูมิศาสตร์

เป็นทฤษฎีที่สนับสนุนแนวคิดยุติธรรมชุมชนที่แยกออกมาเป็นเอกเทศไม่เกี่ยวข้องกับสามทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว ทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับสภาพทางภูมิศาสตร์ตั้งอยู่บนฐานแนวคิดเกี่ยวกับสถานที่ตั้งโดยหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมควรจะเข้ามาช่วยบริหารจัดการหรือมีหน้าที่เกี่ยวข้องในระดับท้องถิ่นด้วย เช่น หน่วยงานแก้ไขฟื้นฟูในชุมชนซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบังคับโทษที่เกิดขึ้นในชุมชนแทนที่จะใช้คุกหรือตาราง หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องควรเปิดสำนักงานสาขาในลักษณะสำนักงานเพื่อนบ้าน (Neighborhood office) เพื่อให้การช่วยเหลือด้านยุติธรรมชุมชนแก่ชาวชุมชนโดยจัดชั่วโมงการทำงานและการให้บริการให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นนั้นๆ และบริการจัดหาข้อมูลสำคัญๆ ต่างๆ ให้กับชาวชุมชน เป็นต้น (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2550 : 13)

ศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ

ศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการอำนวยความเป็นธรรมทางอาญา ได้แก่ การสืบสวยสอบสวนคดีอาญาในอำนาจหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครอง การเข้าร่วมสอบสวนและควบคุมการสอบสวนคดีอาญา การดำเนินคดีละเมิดข้อบัญญัติท้องถิ่นและการชันสูตรพลิกศพ การอำนวยความเป็นธรรมทางแพ่ง ได้แก่ การเปรียบเทียบความแพ่งในหน้าที่ของนายอำเภอ หรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ การประนีประนอมข้อพิพาท และการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ การอำนวยความเป็นธรรมในคดีปกครอง ได้แก่ การดำเนินการเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง การฟ้องคดีปกครอง การดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ และการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ เป็นศูนย์ประสานการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เป็นศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายรวมทั้งการอบรมพัฒนา และให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน และการสร้างเครือข่ายศูนย์อำนวยความเป็นธรรมระดับอำเภอ การดำเนินงานศูนย์ดำรงธรรมในระดับอำเภอ ได้แก่ การร้องเรียนร้องทุกข์ แจ้งเบาะแสการกระทำผิดทางกฎหมาย รวมทั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การแก้ไขปัญหาผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ ตลอดจนการดำเนินการสอบสวนและดำเนินการทางวินัย หรือทางอาญากับข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ผู้บริหารหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีโครงสร้าง และวิธีดำเนินงาน ดังนี้

1. โครงสร้างศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ ประกอบด้วยงาน 5 ด้าน คือ

1.1 งานอำนวยความเป็นธรรมทางอาญา

1.2 งานอำนวยความเป็นธรรมทางแพ่ง

1.3 งานอำนวยความเป็นธรรมในทางปกครอง

1.4 งานอำนวยความเป็นธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

1.5 งานอำนวยความเป็นธรรมเรื่องราวร้องทุกข์ กล่าวโทษ และแจ้งเบาะแสการกระทำผิดกฎหมาย

โดยให้มีผู้รับผิดชอบศูนย์อำนวยความเป็นธรรมฯ และให้มีผู้รับผิดชอบงานด้านการอำนวยความเป็นธรรมของแต่ละงานให้ครบถ้วนทั้ง 5 งาน อย่างเป็นรูปธรรม และจัดทำทะเบียนการรับเรื่องของศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ และทะเบียนคุมเรื่องในแต่ละงาน เพื่อรองรับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ

2. ให้มีคำสั่งแต่งตั้งผู้บริหารศูนย์อำนวยความเป็นธรรมฯ ซึ่งประกอบด้วย นายอำเภอ หรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่ายบริหารงานปกครอง และผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรอำเภอ เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และบุคคลที่นายอำเภอ หรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเห็นสมควรเป็นผู้ช่วย และปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบงานอำนวยความเป็นธรรม เป็นเลขานุการศูนย์ทำหน้าที่กำหนดกรอบแนวทางการทำงาน ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงาน และพิจารณาแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความเดือดร้อนของประชาชน ฯลฯ ให้กับศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ

3. มีการแต่งตั้งเครือข่ายศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ/กิ่งอำเภอ ประกอบด้วย เช่น ผู้นำศาสนา ผู้แทนองค์กรพัฒนาเอกชน ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ผู้สื่อข่าวผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้า ผู้แทนสภาทนายความจังหวัดในพื้นที่ (ถ้ามี) ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ และบุคคลที่นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำอำเภอ เห็นสมควรทำหน้าที่เป็นเครือข่ายที่ปรึกษาให้กับศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ให้มีคำสั่ง แต่งตั้งให้ปลัดอำเภอ เป็นผู้รับผิดชอบศูนย์อำนวยความเป็นธรรมฯ ทำหน้าที่

4.1 จัดทำทะเบียนการรับเรื่อง และทำการลงทะเบียนรับเรื่อง ถ้าเป็นกรณีประชาชนมาแจ้งด้วยตนเองให้ทำการรับเรื่องไว้โดยทำการบันทึกไว้ในสมุดบันทึกประจำวันของศูนย์ เมื่อได้บันทึกไว้แล้วให้ลงลายมือชื่อผู้แจ้ง ผู้รับแจ้ง และนำเรื่องดังกล่าวไปลงทะเบียนรับเรื่องของศูนย์ฯ

4.2 จัดทำทะเบียนคุมเรื่องของแต่ละงาน ทั้ง 5 ด้าน ไว้ให้แต่ละงาน เพื่อลงทะเบียนคุมเพื่อสะดวกในการติดตามและตรวจสอบ

4.3 ส่งเรื่องให้ฝ่ายพิจารณาและประสานงานพิจารณาจัดลำดับความสำคัญเพื่อพิจารณาแยกเรื่องส่งให้งานอำนวยความเป็นธรรมแต่ละด้านนำไปปฏิบัติตามภารกิจที่รับผิดชอบ

4.4 ทำการบันทึกรายละเอียด ข้อมูลของเรื่องที่รับไว้ดำเนินการ เช่น วัน เดือน ปี ที่รับเรื่อง ชื่อ – นามสกุล เลขประจำตัวประชาชนของผู้ได้รับความเดือดร้อน ผู้ถูกร้องปัญหาความเดือดร้อน ผลการดำเนินการไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ แบบลักษณะ E-case เพื่อสะดวกในการติดตามผลและเรียกใช้ข้อมูล และจัดส่งให้จังหวัดพร้อมกับรายงานตามแบบ ศอธ.1

4.5 เร่งรัดติดตามผลการดำเนินงาน

4.6 รวบรวมผลการดำเนินงานของศูนย์อำนวยความเป็นธรรม ทั้ง 5 งาน และผลการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการรักษาความสงบเรียบร้อย การให้บริการ และการแก้ไขปัญหาของประชาชนประจำหมู่บ้าน ตามแบบ ศอธ.1 ส่งให้จังหวัดภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน

4.7 แจ้งผลให้ผู้ร้องทราบในเบื้องต้น และเมื่อเรื่องเสร็จเรียบร้อยแล้ว

5. ให้มีคำสั่งแต่งตั้ง หรือมอบหมายให้พนักงานฝ่ายปกครองตำแหน่งตั้งแต่ระดับปลัดอำเภอ หรือเทียบเท่าขึ้นไปที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ชันสูตรพลิกศพ ตามมาตรา 150 วรรคสามแห่งประมวลกฎมายวิธีพิจารณาความอาญา และข้อ 14 ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยระเบียบการปฏิบัติหน้าที่ชันสูตรพลิกศพของพนักงานฝ่ายปกครอง พ.ศ. 2543 ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ 24 ชั่วโมงอยู่แล้วให้ปฏิบัติหน้าที่อยู่เวรประจำ ณ ศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ ด้วยทั้งในเวลาราชการนอกเวลาราชการ รวมถึงวันหยุดราชการด้วย และให้ทำสมุดสำหรับ บันทึกการอยู่เวรไว้เป็นหลักฐานซึ่งจะทำให้มีเจ้าหน้าที่อยู่ปฏิบัติงานประจำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ศูนย์อำนวยความเป็นธรรมฯ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ด้านอำนวยความเป็นธรรมให้กับประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง

6. ให้มีคำสั่ง มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานด้านอำนวยความเป็นธรรม ทั้ง 5 งานไว้เพื่อส่งมอบเรื่องให้นำไปปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องและชัดเจน

7. ให้ศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ ทุกแห่งดำเนินการในเชิงรุกโดยให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบออกไปปฏิบัติงานอำนวยความเป็นธรรมในพื้นที่ตำบล/หมู่บ้าน เพื่อรับทราบปัญหา และนำมาช่วยแก้ไข รวมทั้งนำงานของศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ เข้าร่วมให้บริการประชาชนตามโครงการอำเภอเคลื่อนที่ทุกครั้ง

8. ควรจัดให้มีสถานที่สำหรับการปฏิบัติงานอำนวยความเป็นธรรม ให้เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับใช้รับเรื่องร้องทุกข์ บันทึกการสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 12 และ 133 ทวิ ในที่ทำการปกครองอำเภอ และมีตราสัญลักษณ์พระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา และข้อความ โครงการศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ เฉลิมพระเกียรติ เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 อยู่ใต้สัญลักษณ์ไว้ที่หน้าห้องดังกล่าว

9. ให้นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำอำเภอ ควบคุม ตรวจสอบศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ เกี่ยวกับการบันทึกรายละเอียดข้อมูลของเรื่อง เช่น วัน เดือน ปี ที่ร้องเรียน ชื่อ – นามสกุล เลขประจำตัวของผู้ได้รับความเดือดร้อน ผู้ถูกร้อง ปัญหาความเดือดร้อน ผลการดำเนินการในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อความสะดวกในการติดตามผล และเรียกใช้ข้อมูลเป็นสำคัญและการรายงานการดำเนินงานของศูนย์อำนวยความเป็นธรรมฯ ลงในแบบ ศอธ.1 ตามหนังสือจังหวัดมหาสารคาม ด่วนที่สุด ที่ มค 0017/1105 ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2550 ที่จะต้องส่งให้จังหวัดภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน เพื่อให้จังหวัดสรุปผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลข้อมูลอัตโนมัติ (e-Form) ให้ ปค. ทราบทุกเดือน

10. ให้นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำอำเภอ ทำการประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชน ฯลฯ ในพื้นที่ได้รับทราบถึงภารกิจของศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ เช่น ทางวิทยุชุมชน ป้ายประชาสัมพันธ์ การจัดนิทรรศการ หรือการประชุมสัมมนา เป็นต้น แล้วรวบรวมผลการประชาสัมพันธ์ พร้อมภาพถ่ายกิจกรรมและผลการดำเนินงาน ที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่พึงใจของประชาชน ที่มีข้อมูลรายละเอียดตามลำดับ ขั้นตอน ที่ชัดเจน ที่สามารถนำไปเผยแพร่เป็นตัวอย่างได้เป็นลักษณะ E-case ส่งให้จังหวัดพร้อมแบบรายงาน ศอธ.1 เพื่อรวบรวมส่งให้กรมการปกครอง จัดทำเป็นสารคดีเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และรวบรวมจัดทำเป็นหนังสือในภาพรวมของ กรมการปกครอง

11. ให้ทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ ได้จัดตั้ง มีหน้าที่เกี่ยวกับงานอำนวยความเป็นธรรมทางอาญา งานอำนวยความเป็นธรรมทางแพ่ง งานอำนวยความเป็นธรรมทางปกครอง งานอำนวยความเป็นธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และงานอำนวยความเป็นธรรมเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ กล่าวโทษ และแจ้งเบาะแสการกระทำผิดกฎหมาย ดังนั้น ศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ มีหน้าที่จะต้องรับเรื่องราวร้องทุกข์ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนเสมอ ไม่ว่าจะทำหน้าที่ภายใต้ชื่อ ศูนย์อำนวยความเป็นธรรม หรือ ศูนย์ดำรงธรรม ก็ตามให้ถือว่าเป็นการนำเอาหลักการที่ให้ดำเนินการในศูนย์อำนวยความเป็นธรรมอำเภอ ไปทำงานให้กับศูนย์ดำรงธรรมด้วย โดยไม่คำนึงถึงการใช้ชื่อเรียก

12. ให้ทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา งานอำนวยความเป็นธรรมให้กับประชาชน เป็นภารกิจหลักของกระทรวงมหาดไทย และเป็นนโยบายสำคัญของกรมการปกครองในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และการไม่ได้รับความเป็นธรรมของประชาชน ตามที่กรมการปกครองให้อำเภอ จัดตั้งศูนย์อำนวยความเป็นธรรม เพื่อให้เป็นไปตามภารกิจของกรมการปกครอง ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ในภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความเป็นธรรม ฯลฯ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย การสืบสวนสอบสวนคดีอาญาในหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครอง และการอำนวยความเป็นธรรมให้กับประชาชน เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และได้จัดทำโครงการอำนวยความเป็นธรรมระดับอำเภอเฉลิมพระเกียรติเนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนพรรษา 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลคุ้มครอง และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนการไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการอำนวยความเป็นธรรมให้คำปรึกษา แนะนำติดตามเรื่อง แจ้งความคืบหน้าและผลการดำเนินการตั้งแต่รับเรื่องจนเรื่องถึงที่สุด นั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ปทุมรัตน์ ต่อวงศ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจัดการกับความขัดแย้งของชาวชนบทในเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งที่ปรากฏในชุมชนมีเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรธรรมชาติ แต่ความขัดแย้งที่พบว่า มีความรุนแรงที่ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งต่อร่างกายและทรัพย์สิน และส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของชาวบ้านมากที่สุด ได้แก่ ความขัดแย้งในเรื่องที่ทำกินระหว่างชาวบ้านกับองค์กรภายนอก เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นแล้วชาวบ้านก็ไดคิดหาวิธีการจัดการกับความขัดแย้งดังกล่าวอย่างเป็นกระบวนการ เริ่มตั้งแต่การตัดสินใจเลือกวิธีการจัดการแบบแพ้ชนะอย่างสันติวิธีในระยะแรก และแบบที่เป็นชนวนของความรุนแรงในระยะต่อมา โดยชาวบ้านได้พยายามเรียนรู้จากแหล่งความรู้ในชุมชนและจากแหล่งความรู้อื่น ๆ ในระยะหลัง เมื่อกำหนดทางเลือกได้แล้วก็มีการทดสอบทางเลือกโดยสอบถามความเห็นจากคนในชุมชนก่อน แล้วจึงนำไปปฏิบัติจริงทันทีตามแผนที่วางไว้ จากนั้นจึงประเมินผลและติดตามผลซึ่งก่อให้เกิดการปรับใช้ทางเลือกอื่น ๆ ต่อมาภายใต้การเรียนรู้ตามแนวคิดทางการศึกษาผู้ใหญ่เชิงมนุษยนิยม อย่างไรก็ตามจากการศึกษา พบว่า ในระยะแรกชาวบ้านมิได้ใช้กระบวนการจัดการกรับความขัดแย้งอย่างเต็มรูปแบบทุกขั้นตอน หรือใช้วิธีลองผิดลองถูก จนกระทั่งได้มีบุคคลและชุมชนภายนอกเข้ามาให้ความรู้แก่ชาวบ้าน หรือชาวบ้านออกไปแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกชุมชนดังกล่าว ชาวบ้านจึงเริ่มจัดการกรับความขัดแย้งอย่างเป็นกระบวนการแบบเต็มรูปแบบทุกขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนของกระบวนการก็มีการเรียนรู้ตามแนวคิดทางการศึกษาเชิงมนุษยนิยม โดยเฉพาะแนวคิด คิดเป็นแทรกอยู่โดยตลอด

สมยศ ศิลปีโยดม (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาผู้นำชุมชนกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1) สภาพภูมิหลังของผู้นำชุมชนบางตัวแปร ได้แก่ ภูมิลำเนา อายุ อาชีพ และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการคาดหวังต่อผลที่เกิดขึ้นภายหลังเข้าแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน 2) ปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้นำชุมชนบางตัวแปร ได้แก่ ความเข้าใจปัญหาในชุมชน ลักษณะการได้มาซึ่งตำแหน่งการเป็นที่พึ่งและไว้วางจากประชาชน และความเป็นผู้ทันต่อข่าวสารปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับการคาดหวังต่อผลที่เกิดขึ้นภายหลังเข้าแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่เห็นว่าการเกิดปัญหาความขัดแย้งในชุมชนถือเป็นเรื่องธรรมดา และผู้นำชุมชนส่วนใหญ่จะแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยการเจรจาไกล่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เกลี่ยและแจ้งให้คณะกรรมการหมู่บ้านพิจารณาหรือตั้งตัวแทนเป็นคนกลางไกล่เกลี่ยจะไม่ตัดสินเด็ดขาดด้วยตนเอง

ศุวดี ตาปนานนท์ (2542 : 57-63) ศึกษาเรื่องการศึกษากระบวนการและวิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในกลุ่มเขตบูรพา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครเลือกการแก้ไขความขัดแย้งแบบการประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาเป็นแบบการร่วมมือ และแบบการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ 2) อายุมีความสัมพันธ์กับการเลือกวิธีแก้ไขความขัดแย้ง ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่นได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์ กับการเลือกวิธีแก้ไขความขัดแย้งอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นงลักษณ์ วงษ์พรพันธุ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าศูนย์/ฝ่ายกองก่อสร้างและบูรณะ สำนักงานโยธากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรด้านสถานภาพส่วนบุคคลของหัวหน้าศูนย์/ฝ่าย ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งส่วนบุคคล พบว่า อายุ และวุฒิการศึกษาเท่านั้นที่เป็นไปตามสมมติฐานและเมื่อเปรียบเทียบตัวแปรด้านสถานภาพประเภทเดียวกันระหว่างหัวหน้าศูนย์/ฝ่าย และข้าราชการ พบว่า มีเพียงวุฒิการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานจากผลการทดสอบสมมุติฐานทั้ง 30 ข้อนี้ สะท้อนให้เห็นว่าสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน อาจมองวิธีจัดการความขัดแย้งเหมือนหรือต่างกันก็ได้ หรืออีกในกรณีคือการที่บุคคลเหมือนกันอาจใช้หรือมองวิธีจัดการความขัดแย้งเหมือนหรือต่างกันทั้งนี้อาจมีผลมาจากประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมในขณะนั้นที่เหมือนหรือต่างกัน

วรเชฎฐ์ หน่อคำ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผู้นำท้องถิ่นกับการจัดการความขัดแย้งในชุมชนชนบท ผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งในชุมชนมีทั้งรุนแรงและไม่รุนแรง สำหรับความขัดแย้งที่รุนแรง ได้แก่ สาเหตุมาจากการติดยาเสพติด การเล่นการพนัน การแบ่งปันมรดกของครอบครัวไม่เท่ากัน ส่วนความขัดแย้งของสมาชิกกลุ่มองค์กรในชุมชน ได้แก่ การแย่งชิงการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และเรื่องผู้ใหญ่บ้านที่เอาเปรียบชาวบ้านที่ไม่ใช่หมู่พวกของตนเอง และความขัดแย้งในเรื่องทรัพยากร ได้แก่ การบุกรุกตัดไม้ในป่าเพื่อขยายพื้นที่ทำกินการลักลอบตัดไม้ไปขาย การใช้เครื่องมือที่เกี่ยวกับสารเคมีในการเกษตรแล้วนำภาชนะไปชะล้างในลำน้ำของหมู่บ้าน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชาวบ้านกับพระสงฆ์และมรรคทายกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของวัด ความขัดแย้งในเรื่องการไม่จัดตั้งศูนย์อบรมเลี้ยงดูเด็ก การได้รับโอกาสศึกษาของสมาชิกในครอบครัวไม่เท่าเทียมกัน สำหรับความขัดแย้งระหว่างสมาชิกชุมชนกับทางราชการ ได้แก่ การเวนคืนที่ดินทำกินเพื่อใช้ในการปลูกป่าขององค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ การเก็บค่าธรรมเนียมผ่านทางบุคคลและยานพาหนะที่ใช้เส้นทางผ่านของอุทยานฯ แต่อย่างไรก็ตามความขัดแย้งที่ชุมชนไม่ได้รับรู้เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่ไม่รุนแรง ไม่แสดงออกให้ปรากฏเห็นชัดเจน โดยเกิดขึ้นในชุมชนเป็นปกติ ส่วนการจัดการกับความขัดแย้ง พบว่า ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถการจัดการกับความขัดแย้งอยู่ในระดับสูงหรือระดับมาก โดยการป้องกันความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้น ที่เกิดขึ้นก็ระงับแก้ไขให้คลี่คลายโดยใช้มิติแห่งอำนาจเป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาในชุมชน

รัฐติกานต์ ปันเปอะ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการแก้ไขความขัดแย้งในชุมชนบทภาคเหนือ พบว่า โครงสร้างทางสังคมของชุมชนชนบทมีส่วนเกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ ความสัมพันธ์และเครือข่ายความสัมพันธ์บางสังคม การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ระบบการผลิต การบริโภค ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างการเมืองการปกครอง ทำให้เกิดภาวะอำนาจทางการเมืองที่ไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ความขัดแย้งที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน และความขัดแย้งที่ไม่ปรากฏชัดเจน ลักษณะความขัดแย้งที่พบ ได้แก่ ความขัดแย้งที่เกิดจากผลประโยชน์ในชุมชนด้านการประกอบอาชีพที่แตกต่างของสมาชิกในชุมชน ระหว่างชาวบ้านกับเจ้าของโรงงาน ความขัดแย้งระหว่างเจ้าของโรงงานกับชาวบ้านที่รับงานไปทำที่บ้าน และความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในชุมชน กรณีเอารัดเอาเปรียบค่าแรง ผลกระทบจากน้ำเสีย การร่วมกิจกรรมของกลุ่มสมาชิก การแบ่งหน้าที่ระหว่างสมาชิกกลุ่ม การหวาดระแวงในการปฏิบัติงานของสมาชิกด้วยกันเอง การทำผิดกฎกติกาของกลุ่ม ความขัดแย้งที่เกิดจากวัฒนธรรมประเพณี เป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มชาวบ้านด้วยกันเอง ส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับงานประเพณี รื่นเริง ความเชื่อเดิม ความเชื่อใหม่ โดยความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างผู้อาวุโสกับคนหนุ่มสาวในชุมชน ความขัดแย้งที่เกิดจากการเมืองการปกครอง เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มนักการเมืองท้องถิ่นในการใช้อำนาจหน้าที่ไม่เป็นไปตามความถูกต้อง และการแก้ไขความขัดแย้งโดยการใช้ระบบเครือญาติ ความสัมพันธ์ทางสังคม ใช้มิติอำนาจทางวัฒนธรรม การใช้ความเอื้ออาทร ถ้อยทีถ้อยอาศัย ใช้ประเพณีเป็นตัวโยงความสัมพันธ์ ความเชื่อดั้งเดิม กฎกติกา และระเบียบในการแก้ไขปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สุพพตา เจนสมบูรณ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแบบของโธมัส-คิลแมนน์ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษา 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษา 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารใช้การประนีประนอมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก รองลงมาใช้การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การปรองดอง และการแข่งขัน 2) ผลการเปรียบเทียบการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน กับตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านเพศ ผู้บริหารใช้การแข่งขันและการหลีกเลี่ยงในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนการแก้ไขปัญหาอื่นไม่แตกต่างกัน 2) ด้านอายุ ผู้บริหารใช้การหลีกเลี่ยงในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 และใช้การร่วมมือรวมใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และใช้การร่วมมือรวมใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนแนวทางการแก้ไขอื่นไม่แตกต่างกัน 4) ด้านประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารใช้การหลีกเลี่ยงในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนแนวทางในการแก้ไขอื่นไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

แบรนลี (Bradly. 1984 : 143) ได้ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้นำในเขตเมืองเดนเวอร์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำใช้แนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทุกรูปแบบไม่แตกต่างกัน

รีวิลล่า (Revilla. 1984 : 1601-A) ได้ศึกษารูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารชายและหญิงในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า การเอาชนะและร่วมมือร่วมใจแก้ไขปัญหามีน้อย ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจึงใช้การประนีประนอมและการหลีกเลี่ยงสูงกว่าปกติ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างชายกับหญิงไม่แตกต่างกัน และยังมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เปรียบเทียบกับอายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งในการบริหารงานของกลุ่มบริหารที่มีประสบการณ์มากใช้การเอาชนะมากกว่าการประนีประนอม

เกรแฮม (Graham. 1990 : website) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการกับความขัดแย้งของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนของรัฐ ในรัฐนิวเจอร์ซี ผลการศึกษา พบว่า ศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อำเภอมีความต้องการให้มีการติดต่อสื่อสารภายในโยตรงและเปิดเผย ต้องการรับรู้เกี่ยวกับงบประมาณ ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ และต้องการแต่งตั้งคณะกรรมการกรณีมีความขัดแย้งได้

แคร์เลน (Karen. 2008 : website) ได้ศึกษาแนวคิดใหม่เกี่ยวกับกระบวนการประนีประนอมหลังเกิดความขัดแย้ง โดยใช้วิธีการเยียวยาเป็นจุดเชื่อมระหว่างความจริงและการประนีประนอม ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในรัฐอาวันดา 2 กลุ่ม เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการหมู่บ้านจำนวน 1,200 คน และประชากรหญิงจำนวน 16 คน ที่รอดชีวิตและอยู่ในเหตุการณ์การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ประชากรหญิงได้รับความทุกข์ทรมานจากเหตุการณ์ความขัดแย้งยอมรับการประนีประนอมหลังความขัดแย้งน้อย ทำให้คณะกรรมการหมู่บ้านได้รับความกดดันและมีความเครียดในการใช้กระบวนการประนีประนอมระดับสูง

แมร์ริโค (Mariko. 2000 : abstract) ได้ทำการศึกษาการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากรที่ศูนย์อนามัยจังหวัดอ่างทอง มุ่งศึกษาคุณลักษณะทางสังคมโดยมีระดับการศึกษาสูง มีประสบการณ์ทำงานที่ยาวนานและมีภาระงานที่หลากหลายของบุคลากร ซึ่งสองในสามของบุคลากรคิดว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในที่ทำงาน ร้อยละ 81 พบว่าปัญหาในที่ทำงานเกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการที่เกิดขึ้นจากการทำงานกับความต้องการที่เกิดจากนโยบายรัฐบาลในการให้บริการ ร้อยละ 48.4 พบว่า ปัญหาเป็นที่มาของความขัดแย้ง ร้อยละ 31.9 พบว่า ความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาและความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานเหมือนกันบุคลากรที่ทำโครงการพิเศษจะมีความขัดแย้งสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำโครงการพิเศษ ดังนั้น การจัดการปัญหาความขัดแยงควรนำมาใช้ในสถานที่ทำงานและควรนำมาใช้ในการพัฒนาการให้บริการในการทำงานของบุคลากร

จากการศึกษางานศึกษา ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากบุคคลหรือกลุ่มที่มีแนวคิด ความรู้สึก อารมณ์ และเป้าหมายของงานหรือสิ่งที่ต้องการที่แตกต่างกัน หรือเกิดจากสภาพแวดล้อมของบุคคลที่ไม่ชัดเจน คลุมเครือ ซับซ้อนในขอบเขตอำนาจสั่งการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง จึงทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความรู้สึกขัดข้องใจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในลักษณะการแสดงออกด้วยวิธีก้าวร้าว การก่อกวน สร้างความวุ่นวาย การโต้แย้งและการไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม จึงจำเป็นต้องมีผู้ที่มีตำแหน่งอำนาจหน้าที่ และความรู้ ความสามารถในการปกครองชุมชน ตลอดจนเป็นผู้นำธรรมชาติเข้ามาช่วยเป็นผู้ไกล่

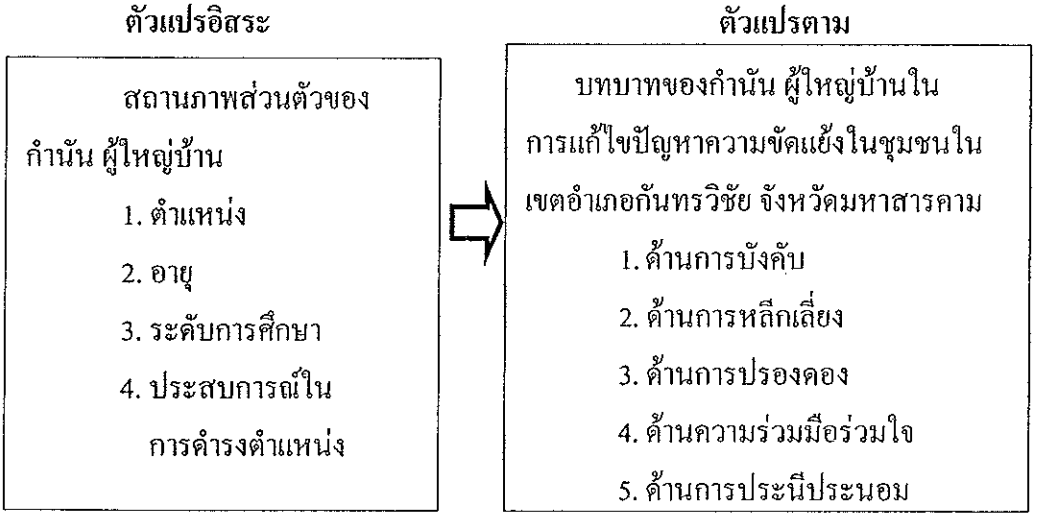
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เกลี่ยหรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นให้ลดลงและยุติลงให้เร็วที่สุด ก่อนที่ปัญหาจะขยายวงกว้างออกไป ซึ่งในการแก้ไขนั้นต้องเป็นกระบวนการโดยการใช้บทบาทของแต่ละบุคคลเข้ามาเป็นแนวทางในการแก้ไข และจะต้องสอดคล้องกับหลักนิติธรรมและหลักการอยู่รวมกันตามหลักธรรมชาติของสังคมมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน จึงจะทำให้การใช้บทบาทในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ความเคารพนับถือจากผู้ที่อยู่ในความควบคุมหรือปกครองดูแลอย่างเต็มใจและสามารถทำให้สังคมอยู่ด้วยความสมานฉันท์ได้อย่างยั่งยืนและสงบสุข ตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง โดยยึดพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 พ.ศ. 2551 และข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530 เป็นตัวกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนโดยเลือกใช้วิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งตามแนวคิดของโทมัส คิลแมน (Thomas Killmann. 1985 : 143 ; อ้างใน สมยศ นาวีการ. 2546 : 788-789) จากการศึกษาพบว่า มีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 5 ด้าน คือ การบังคับ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการปรองดอง ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านการประนีประนอม ซึ่งสามารถใช้เป็นกลไกเพื่อพิจารณาวิธีการยุติความขัดแย้งที่สามารถยอมความได้เป็นสำคัญ โดยเน้นการศึกษาเปรียบบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้านมาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพที่ 10

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 10 กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY