

บทที่ 2

ลักษณะของชุมชน

ลักษณะทั่วไปของชุมชน

ชุมชนบ้านแหลมมะขบ ซื่อเดิม (บ้านฟ้ากว้าง) ตั้งอยู่หมู่ที่ 10 ตำบลมะขบ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ที่ตั้งอาณาเขต

ทิศเหนือ จรดกับบ้านหัววังศรี หมู่ 15 ตำบลมะขบ อำเภอเมืองพิษณุโลก
จังหวัดพิษณุโลก

ทิศใต้ จรดกับหมู่ 1 บ้านชะโด ตำบลหัวชะโด อำเภอเมืองพิษณุโลก
จังหวัดพิษณุโลก

ทิศตะวันออก จรดกับ หมู่ 7 บ้านวังปลาไหล ตำบลบ้านป่ารวก อำเภอเมืองพิษณุโลก
จังหวัดพิษณุโลก

ทิศตะวันตก จรดกับบ้านคู้งตะเภา หมู่ที่ 9 ตำบลปากโทนร้าง อำเภอเมืองพิษณุโลก
จังหวัดพิษณุโลก

การคมนาคม

มีถนนลาดยาง (ยางดำ) จากพิษณุโลก-บ้านน้อย-วัดบ้านโตนด แยกเข้าถนนหลวง
ชนบทสายบ้านเต็งประตู-กระซัง ผ่านในหมู่บ้านและมีถนนดินทางลูกรังเชื่อมเข้าในกลุ่มหมู่บ้านไป
จรดถนนลาดยางทางหลวงชนบทสายตำบลบ้านป่ารวก

ลักษณะสภาพภูมิประเทศและสภาพพื้นที่

ชุมชนบ้านแหลมมะขบตั้งอยู่ในเขตตำบลมะขบ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัด
พิษณุโลก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่มริมฝั่งคลองศรีสองเมืองและคลองหางไก่ มีโอกาสน้ำ
ท่วมในฤดูฝน พื้นที่ทำการเกษตรอยู่ในเขตศูนย์สูบน้ำด้วยพลังไฟฟ้า พื้นที่บางส่วนคลองสูบน้ำ
ด้วยไฟฟ้าไม่มี ใช้น้ำฝนธรรมชาติ และแหล่งน้ำอื่น เช่น คลองศรีสองเมืองและคลองหางไก่

สภาพอากาศ

ลักษณะสภาพภูมิอากาศของชุมชนบ้านแหลมมะขบ แบ่งเป็น 3 ฤดู เช่นเดียวกับพื้นที่ทั่วไปในจังหวัดพิษณุโลก และประเทศไทย

ที่มาของหมู่บ้าน

ที่มาของชื่อหมู่บ้าน จากคำบอกเล่าของผู้สูงอายุในหมู่บ้านพอทราบว่าเป็นคนกลุ่มแรกอพยพมาปลูกบ้านเรือนอยู่ทางทิศเหนือของคลองศรีสองเมือง คลองหางไก่ ซึ่งในบริเวณนั้นมีต้นมะขบขึ้นอยู่จำนวนมาก จึงเรียกชื่อว่า “หมู่บ้านแหลมมะขบ” และอีกฝั่งหนึ่งให้ชื่อว่า “บ้านวังตะไคร้” ปกติก่อนหน้านี้เรียกว่า “คู้งไคร้” เพราะมีต้นตะไคร้ขึ้นเต็มพื้นที่ และด้านฝั่งตะวันตกของคลองศรีสองเมืองเรียกว่า “บ้านคู้งกวาง” เนื่องจากมีต้นหววกวางจำนวนมาก ต่อมาคนส่วนใหญ่เรียกเพี้ยนจนถึงปัจจุบันว่า บ้านวังตะไคร้และบ้านคู้งกวาง แต่เมื่อปีพุทธศักราช 2544 ทางหน่วยงานราชการได้มาสำรวจถนนสายพิษณุโลก-บ้านน้อย -วัดโตนดที่ตัดผ่านตลอดทั้งหมู่บ้าน และให้ใช้ชื่อว่าถนนสายพิษณุโลก-บ้านน้อย -วัดโตนดแต่โดยรวมแล้วประชาชนในหมู่บ้านและหมู่บ้านใกล้เคียงยังคงเรียกว่า หมู่บ้านแหลมมะขบ บ้านวังตะไคร้ และบ้านคู้งกวางเหมือนเดิม

หมู่บ้านแหลมมะขบเริ่มก่อตั้งในปี พ.ศ. 2485 หรือประมาณ 60 กว่าปีมาแล้วคนกลุ่มแรกที่มาเริ่มก่อตั้งหมู่บ้าน จากคำบอกเล่าของผู้สูงอายุพอทราบว่าเป็นคนกลุ่มแรก ที่มาเริ่มก่อตั้งหมู่บ้านมี นายชั้น (ไม่ทราบนามสกุล), นายชั้น (ไม่ทราบนามสกุล), นายเฮ้า (ไม่ทราบนามสกุล) และนายคู้ย (ไม่ทราบนามสกุล) ปัจจุบันเสียชีวิตหมดแล้ว

คนกลุ่มแรกที่มาตั้งหมู่บ้านอพยพมาจากบ้านวัดดงล้อม ตำบลปากโทนร้าง และบ้านทองหางทราย ตำบลมะขบ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก เหตุที่อพยพมาจากบ้านเดิมเพราะต้องการหาที่ทำมาหากินเพิ่มขึ้น

สภาพทางภูมิศาสตร์ก่อนตั้งหมู่บ้าน โดยทั่วไปเป็นป่าทึบที่มีความอุดมสมบูรณ์และมีคลองน้ำ

ปัจจุบันป่าที่เคยมีในอดีตได้กลายเป็นสภาพเป็นทุ่งนา เพราะประชาชนที่อาศัยอยู่ทำอาชีพเกษตรกรรม ดังนั้นจึงต้องถางป่าเพื่อที่จะได้มีที่ทำกิน ส่วนคลองน้ำยังคงสภาพเดิมอยู่

อาชีพดั้งเดิมตั้งแต่เริ่มตั้งหมู่บ้านของราษฎรที่อพยพมาอยู่หมู่บ้านแหลมมะขบ ได้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและเก็บของป่ามาขาย

ตั้งแต่เริ่มตั้งหมู่บ้าน ราษฎรมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพ ดังนี้

1. ปัจจุบันเลิกทำแล้วในอาชีพดั้งเดิมที่เก็บของป่ามาขาย เพราะป่ามีจำนวนเหลือน้อยมาก เลิกเมื่อใดไม่สามารถระบุได้ชัดเจน

2. อาชีพใหม่ที่เพิ่มขึ้น คือ อาชีพรับราชการ เมื่อ พ.ศ. 2490 อาชีพค้าขายเมื่อ พ.ศ. 2514 อาชีพรับจ้างเมื่อ พ.ศ.2514

การเปลี่ยนแปลงด้านสาธารณูปโภค เช่น ถนน ไฟฟ้า โรงเรียน ของหมู่บ้านนี้มีถนนดินลูกรังยาวประมาณ 1 กิโลเมตร ก่อสร้างขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2521 ต่อมาไฟฟ้าเข้าสู่หมู่บ้านเมื่อปี พ.ศ. 2527 และถนนลาดยางยาวประมาณ 1 กิโลเมตร ก่อสร้างขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2542 ถนนในหมู่บ้านทั้งหมดยาวประมาณ 2 กิโลเมตร

สภาพหมู่บ้าน (ชุมชนบ้านแหลมมะขบ ร่างแผนพัฒนาสามปี , 2549-2551)

1. ประชากร

1.1 ในหมู่บ้านมีครัวเรือน 194 ครอบครัวย มีบ้าน 194 หลังคาเรือน

1.2 มีประชากรทั้งหมด 641 คน ชาย 331 คน หญิง 310 คน

2. อาชีพ

2.1 ทำนา (มีที่ดินเป็นของตนเอง 79 ครอบครัวย เข้าที่ดินผู้อื่นทำนา 9 ครอบครัวย

2.2 ค้าขาย 4 ครอบครัวย

2.3 ทำสวน 1 ครอบครัวย

2.4 รับจ้าง 82 ครอบครัวย

2.5 รับราชการ 2 ครอบครัวย

2.6 เลี้ยงสัตว์ 7 ครอบครัวย

3. การศึกษา

3.1 โรงเรียนระดับประถมในหมู่บ้าน ชื่อโรงเรียนบ้านฟ้ากว้าง ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2498 ปัจจุบันมีจำนวนนักเรียนชั้นอนุบาล 1 จำนวน 4 คน ชั้นอนุบาล 2 จำนวน 4 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 7 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 7 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 8 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 3 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 5 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 8 คน รวมมีนักเรียนทั้งหมด 46 คน มีครู จำนวน 5 คน (ระดับปริญญาตรีทุกคน)

3.2 มีประชากรในหมู่บ้านไปศึกษานอกหมู่บ้าน จำนวน 84 คน แบ่งเป็นชั้นประถมศึกษาจำนวน 26 คน ชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 40 คน นักศึกษาผู้ใหญ่ จำนวน 7 คน สูงกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 11 คน

4. แหล่งน้ำ บ่อน้ำตื้น 28 บ่อ บ่อบาดาล 9 บ่อ สระน้ำ 35 คลองน้ำ 2 แห่ง ฝ่าย
กั้นน้ำ 2 แห่ง ทุกประเภทแหล่งน้ำใช้ได้ไม่ตลอดปี

5. เศรษฐกิจ

5.1 มีพื้นที่ทำการเกษตรประมาณ 1,448 ไร่ แบ่งเป็นที่นา 1,418 ไร่ ที่สวน 20
ไร่ และเป็นที่ดินเลี้ยงสัตว์ 10 ไร่

5.2 มีผลผลิตจากการทำนา 700 เกวียน ขายไป 650 เกวียน เก็บไว้รับประทาน
ในหมู่บ้าน 50 เกวียน

5.3 ทั้งหมู่บ้านใช้ปุ๋ยเคมี 600 กระสอบต่อปี ใช้ปุ๋ยคอก 40 กระสอบต่อปี

5.4 มีผลผลิตอื่น ๆ จากการ ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ ดังนี้

5.4.1 ทำไร่ข้าวโพด จำนวน 1 ครอบครัวยุ มีรายได้ประมาณ 10,000บาทต่อปี

5.4.2 เลี้ยงสุกร จำนวน 1 ครอบครัวยุ มีรายได้ประมาณ 250,000บาทต่อปี

5.4.3 เลี้ยงไก่ จำนวน 1 ครอบครัวยุ มีรายได้ประมาณ 100,000บาทต่อปี

5.4.4 เลี้ยงโค จำนวน 4 ครอบครัวยุ มีรายได้ประมาณ 400,000บาทต่อปี

5.5 ผลผลิตจากสินค้าในหมู่บ้านคือการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 1 ครอบครัวยุ มี
รายได้ประมาณ 20,000 บาทต่อปี

5.6 ราษฎรออกไปทำงานนอกพื้นที่ จำนวน 13 ครอบครัวยุ จำนวน 20 คน มี
รายได้ประมาณ 100,000บาทต่อปี

5.7 มีร้านค้า จำนวน 4 ร้าน ไม่เปิดเผยรายได้ที่แน่นอน

ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

1. หมู่บ้านแหลมมะขบนี้ไม่มีวัดและพระสงฆ์ แต่ส่วนใหญ่ได้ประกอบศาสนกิจที่วัดวาริ
ศรีทิพย์ ของหมู่บ้านคิ่งตะเกา

2. ภาษาที่ใช้ในหมู่บ้านคือภาษาไทยกลาง และภาษาถิ่น คือภาษาอิสาน

3. ในหมู่บ้านมีผู้เชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 นายต้นรัก รักไทย อายุ 40 ปี อยู่บ้านเลขที่ 55/2 เชี่ยวชาญด้าน
การเกษตรประสพการณ์ 10 ปี

3.2 นายทองฟ้า รักถิ่น อายุ 46 ปี อยู่บ้านเลขที่ 77/1 เชี่ยวชาญด้านเลี้ยงสัตว์
ประสพการณ์ 20 ปี

3.3 นายจรัส แป้นไทย อายุ 40 ปี อยู่บ้านเลขที่ 7/7 เชี่ยวชาญด้านจักสาน
ประสพการณ์ 5 ปี

3.4 นายมีรัก รุ่งรัตน์ อายุ 47 ปี อยู่บ้านเลขที่ 88 เชี่ยวชาญด้านตัดเย็บผ้า
ประสบการณ์ 15 ปี

3.5 นางประนวน เป้นไทย อายุ 50 ปี อยู่บ้านเลขที่ 55 เชี่ยวชาญด้านผู้นำ
กองทุนกลุ่มออมทรัพย์ ประสบการณ์ 10 ปี

3.6 นางประกิต ศรีวัดโบลต์ อายุ 40 ปี อยู่บ้านเลขที่ 30 เชี่ยวชาญด้าน
นันทนาการ ประสบการณ์ 10 ปี

3.7 นายห้วง พวงสังข์ อายุ 70 ปี อยู่บ้านเลขที่ 2/2 เชี่ยวชาญด้านจักสาน
ประสบการณ์ 20 ปี

องค์กรชุมชนในหมู่บ้าน

1. กลุ่มออมทรัพย์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2526 ประธานกลุ่มคือ นางประนวน เป้น
ไทย จำนวนสมาชิกเริ่มก่อตั้ง 130 คน มีทุนเริ่มก่อตั้ง 700 บาท ปัจจุบันมีสมาชิก 63 คน
ปัจจุบันมีทุน 230,000 บาท กิจกรรมหลักของกลุ่มคือ ให้สมาชิกกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพ

2. กลุ่มแม่บ้าน ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2544 มีสมาชิก 22 คน มีเงินกลุ่ม 10,000 บาท

3. ผู้สื่อข่าวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน คือ นางพูนทวี ศรีอักษร

4. ผู้สื่อข่าวประชาสัมพันธ์ประจำหมู่บ้าน คือ นายต้นรัก รักไทย

ทรัพย์สินในหมู่บ้านชุมชนบ้านแหลมมะขบ

ประชากรในหมู่บ้านมีรถยนต์ 10 คัน รถจักรยานยนต์ 51 คัน รถไถนาเดินตาม 72
คัน ตู้เย็น 190 เครื่อง พัดลม 212 เครื่อง เครื่องปรับอากาศ 5 เครื่อง หม้อหุงข้าวไฟฟ้า 194
เครื่อง โทรทัศน์สี 180 เครื่อง หอกระจายข่าว 1 แห่ง ภาชนะเก็บน้ำฝน 180 คร้วเรือน

การเมืองการปกครองชุมชนบ้านแหลมมะขบ

1. ผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่นบ้านแหลมมะขบ หมู่ 10 ตำบลมะขบ อำเภอเมือง
พิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

1.1 นายหวาน รุ่งไทย	ตำแหน่ง	อดีตผู้ใหญ่บ้าน
1.2 นายโหน แก้วดี	ตำแหน่ง	อดีตผู้ใหญ่บ้าน
1.3 นายไปเล่ บัวศรีเขียว	ตำแหน่ง	อดีตผู้ใหญ่บ้าน
1.4 นายบ้านเมือง ประเทืองจิต	ตำแหน่ง	อดีตผู้ใหญ่บ้าน
1.5 นายชาติไทย ใจสู้	ตำแหน่ง	อดีตผู้ใหญ่บ้าน

2. ผู้นำชุมชนในระดับตำบล
 - 2.1 นายชงัด รุ่งรัตน์ ตำแหน่ง อดีตกำนันตำบลมะขบ
 - 2.2 นายไปเล่ บัวศรีเขียว ตำแหน่ง อดีตกำนันตำบลมะขบ
 - 2.3 นายสุพิศ จิตตะ ตำแหน่ง ปัจจุบันกำนันตำบลมะขบ
3. ผู้นำชุมชนที่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขบ
 - 3.1 นายพันวงศ์ กล้วยเทศ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ปี 2544 - 2547
 - 3.2 นางสมสวย ศรีอักษร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ปี 2544 - 2547
 - 3.3 นายชรัตน์ ฟ้าไทย สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ปี 2548 – ปัจจุบัน
ตำแหน่ง รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมะขบ
 - 3.4 นางกนกพร คุ่มหลวงไทย สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปี 2548 – ปัจจุบัน
4. การปกครองในระบบคุ้มบ้าน ของชุมชน จำนวน 5 คุ้ม
 - 4.1 คุ้มฉันทะ หัวหน้าคุ้ม คือ นางรุ่งฟ้า เรือนไทย
 - 4.2 คุ้มวิริยะ หัวหน้าคุ้ม คือ นายจำเรือน ถ้ำพริก
 - 4.3 คุ้มจิตตะ หัวหน้าคุ้ม คือ นายกุหลาบ ไพรชะอุ่ม
 - 4.4 คุ้มวิมังสา หัวหน้าคุ้ม คือ นายกู้ชาติ รักถิ่น
 - 4.5 คุ้มอุเบกขา หัวหน้าคุ้ม คือ นายฉลุ แป้นไทย

โครงสร้างพื้นฐานชุมชนบ้านแหลมมะขบ

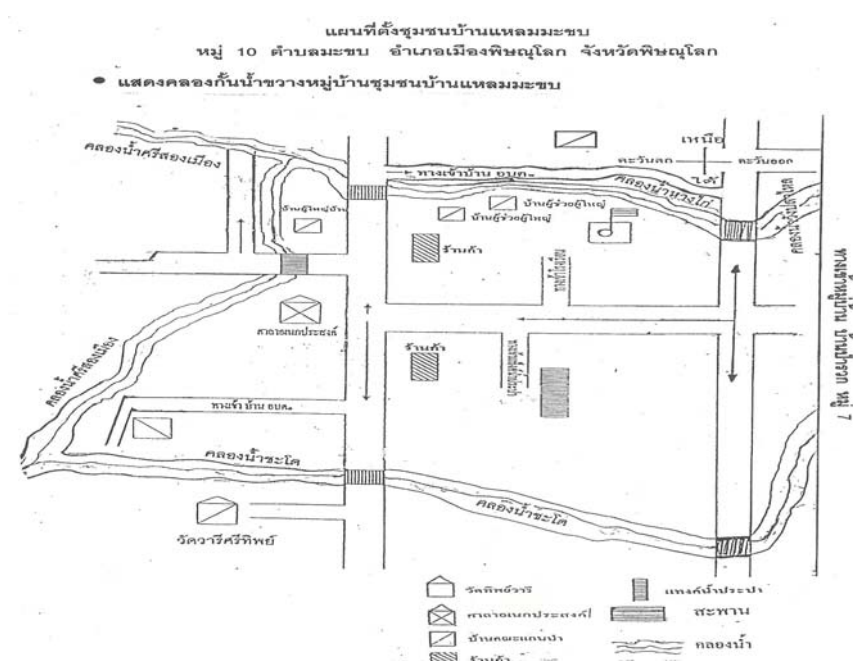
1. มีวัด 1 แห่ง วัดวาริศรีทิพย์
2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 แห่ง คือ สถานศึกษาโรงเรียนบ้านฟ้ากว้าง
3. อาคาร/ศาลาอเนกประสงค์ จำนวน 1 แห่ง คือ ศาลาอเนกประสงค์
บ้านแหลมมะขบ
4. สนามกีฬา 1 แห่ง ได้แก่ สถานศึกษาโรงเรียนบ้านฟ้ากว้าง
5. สถานีวิทยุ/หอกระจายข่าว จำนวน 2 แห่ง ที่ทำการผู้นำชุมชนบ้านแหลมมะขบ
และองค์การบริหารส่วนตำบลมะขบ
6. ระบบน้ำอุปโภค/บริโภค จำนวน 1 แห่ง คือ ประปาหมู่บ้าน
7. ร้านค้า/ร้านอาหาร จำนวน 3 แห่ง
8. ร้านซ่อมมอเตอร์ไซด์/ร้านซ่อมเครื่องยนต์ 1 แห่ง

สภาพทางสังคมของหมู่บ้านชุมชนบ้านแหลมมะขบ

ประวัติของชุมชน

หมู่บ้านชุมชนบ้านแหลมมะขบ ประกอบด้วยกลุ่มครอบครัวหลักหลายครอบครัวที่ย้ายมาจากพื้นที่ใกล้เคียงกัน จากคำบอกเล่าของผู้สูงอายุ คือ นางพุดม นางแก้ว และนายทอง ทิมขาว ทราบว่า คนกลุ่มแรกที่มาเริ่มก่อตั้งหมู่บ้าน คือ นายชั้น นายชื่น นายเฮ้า นายค้อย (ไม่ทราบนามสกุลทั้งหมด) ย้ายจากหมู่ที่ 1 บ้านทองหางทราย ตำบลมะขบและจากบ้านวัดดงล้อม ตำบลปากโทนร้าง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก เหตุที่ย้ายถิ่น เพราะที่ดินที่บ้านเดิมมีจำนวนเพิ่มเติมน้อย จึงอพยพมาจับจองต้องการหาที่ทำมาหากินเพิ่มขึ้น และเพื่อความสะดวกตลอดจนเสาะหาพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ อำนวยประโยชน์ต่อการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งเป็นอาชีพส่วนใหญ่ของคนในชุมชนนั้น ๆ พื้นที่ของชุมชนตรงกับความต้องการของกลุ่มงาน จึงได้บุกเบิกและจับจอง ปรับสภาพพื้นที่ให้ราบเรียบ สามารถใช้ทำนา ทำสวน ทำไร่ ได้เป็นอย่างดี

ต่อมากลุ่มที่เป็นญาติพี่น้องกันจำนวน 9 กลุ่ม ที่เข้ามาจับจองพื้นที่เพิ่มเติมด้วยความต้องการย้ายถิ่นฐานในพื้นที่ที่เหมาะสม เพราะพื้นที่ของชุมชนบ้านแหลมมะขบเป็นลักษณะคล้ายเกาะ ทุกด้านที่จะเข้าหมู่บ้านจะมีคลองน้ำกั้นขวางทั้ง 4 ด้าน ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 แผนที่ตั้งชุมชนบ้านแหลมมะขบ หมู่ 10 ตำบลมะขบ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มต่าง ๆ อาศัยอยู่ในพื้นที่เดียวกันโดยยึดลักษณะความเหมือน ความแตกต่างที่เข้ากันได้ภาพรวม แต่ความคิดในการดำรงชีวิตตามวิถีชนบทที่ต่างฝ่ายต่างต้องการอำนาจทางสังคม อำนาจทางความยอมรับให้เป็นที่ประจักษ์และส่งผลต่อการเป็นผู้นำชุมชน กลุ่มญาติ ดังกล่าวคือ

1. กลุ่มนายหวาน รุ่งไทย
2. กลุ่มนายโหน แก้วดี
3. กลุ่มนายเรียน แก้วดี
4. กลุ่มนายเลย ดีปิ่น
5. กลุ่มนายแสง กล้วยเทศ
6. กลุ่มนายพั้ว เกิดจิต
7. กลุ่มนายออด หอมแดงไทย
8. กลุ่มนายห้วง รุ่งไทย
9. กลุ่มนายสุจรรย์ แก้วดี

ความแตกต่างของครอบครัวในชุมชนบ้านแหลมมะขามมีพื้นฐานและวิถีชีวิตที่ไม่แตกต่างกันหลาย ๆ ด้าน ความต้องการเป็นผู้นำในการปกครองของชุมชนนี้ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม ความเสียสละ ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของบางกลุ่ม ความต้องการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง ความต้องการความเชื่อถือจากคนในชุมชนหมู่บ้านของบางกลุ่ม ความต้องการมีอำนาจเหนือต่อทุกกลุ่มของบางกลุ่ม ความต้องการในการยอมรับของความเป็นอาวุโส กล่าวคือ ผู้อ่อนอาวุโสมากกว่าในด้านวัยวุฒิ คุณวุฒิ การมีบทบาทสำคัญในหมู่บ้าน จะต้องให้ความเคารพเชื่อฟังต่อผู้อาวุโสกว่า ส่วนผู้ที่ได้รับการยกย่องก็เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม รู้ทุกซอกซอกของคนในชุมชน ช่วยเหลือกันอย่างเข้าใจ

การสร้างอำนาจทางสังคมของกลุ่ม คนหลายกลุ่มที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความคิดเห็นไม่ตรงกัน ผู้นำของกลุ่มต่าง ๆ พยายามสร้างฐานอำนาจเพื่อให้กลุ่มของตนได้มีบทบาทที่เหนือกว่ากลุ่มอื่น ๆ ปลูกฝังความเคารพยำเกรง ความเก็บกดทางสังคมที่เป็นฐานของความขัดแย้งต่อกัน การพยายามสร้างความรู้ความเข้าใจของบางกลุ่ม ในระบบการปกครองกันอย่างที่อ่อนแอ ปกป้องผลประโยชน์และทรัพย์สินของชุมชน ใช้รูปแบบการปกครองอย่างประนีประนอม รักและสามัคคีกันในหมู่บ้าน และมีความผูกพันกันยิ่งๆ ขึ้นไปไม่ว่าจะเป็นกลุ่มญาติ และกลุ่มอื่น ๆ เพื่อให้มีการช่วยเหลือกันทุกด้านอย่างเหมาะสมกับสภาพของชุมชนของเขา

จากคำบอกเล่าของ นายทอง ทิมขาว กล่าวว่า “ประชาชนในหมู่บ้านแหลมมะขบใช้วิถีชีวิตที่แตกต่างกันในเรื่องของความคิด เหตุผลของแต่ละกลุ่มครอบครัว ที่พยายามสร้างฐานความเชื่อถือ ความใช้อำนาจอย่างถูกต้องและไม่ถูกต้อง สอดคล้องกับความต้องการ และไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้นำของคนในชุมชนกลุ่มต่าง ๆ แต่ต้องยอมปฏิบัติตามและฟังพาอาศัยกันในระบบเครือญาติ ผู้มีบุญคุณที่ต้องช่วยตอบแทน ซึ่งจะพบความขัดแย้งสูงในกลุ่มครอบครัวต่าง ๆ ที่เข้าไปอยู่ในพื้นที่หมู่บ้านดังกล่าว

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1. สภาพของชุมชนบ้านแหลมมะขบ

ชุมชนบ้านแหลมมะขบ ตั้งอยู่ในพื้นที่ของตำบลมะขบ ของทางภาคเหนือตอนล่าง จังหวัดพิษณุโลก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มริมฝั่งคลองศรีสองเมือง ที่มีพื้นที่ของคลองมาจาก หมู่ที่ 15 ตำบลมะขบ บ้านหัววังศรี คลองหางไก่ ที่มีพื้นที่ต่อเนื่องมาจาก คลองวังปลาไหล หมู่ 7 ตำบลบ้านป่ารวก และคลองน้ำชะโด ในตำบลหัวช้าง ที่มีพื้นที่ของคลองเชื่อมโยงกับคลองศรีสองเมือง ซึ่งทำให้เกิดอุทกภัยเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้พื้นที่ทำการเกษตรของหมู่บ้านแหลมมะขบ ต้องใช้ประโยชน์จากคลองดังกล่าวนี้เป็นหลัก นอกเหนือจากการใช้น้ำฝนจากธรรมชาติ

2. การตั้งถิ่นฐาน

การตั้งถิ่นฐานของชุมชนบ้านแหลมมะขบส่วนใหญ่จะอยู่บริเวณริมคลองน้ำ ที่เป็นแหล่งน้ำที่สำคัญและปัจจุบันการคมนาคมสะดวก (เป็นถนนยางดำ) ชุมชนจึงสร้างบ้านขยายครอบครัวออกสู่เส้นทางคมนาคมที่สามารถใช้ติดต่อกับชุมชนใกล้เคียงเป็นส่วนใหญ่ได้อย่างรวดเร็ว และปลอดภัยยิ่งขึ้น

3. การประกอบอาชีพ

ชุมชนบ้านแหลมมะขบ ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม อาชีพนอกภาคเกษตรกรรมที่สำคัญ ได้แก่ อาชีพรับจ้างทั่วไป รับราชการ การค้าขาย เป็นต้น

4. เศรษฐกิจโดยรวมของชุมชน

ชุมชนบ้านแหลมมะขบมีสภาพรายได้จากทางเศรษฐกิจที่มีอาชีพรับจ้างเป็นหลัก รายได้รอง คือ การปลูกข้าว การปลูกพืชอื่น ๆ เช่น ถั่วลิสง ข้าวโพด การเลี้ยงสัตว์ เช่น โค

กระบือ ไก่ หมู และการรวมกลุ่มย่อย ทำดอกไม้จันทน์ส่งนายทุนที่มีตลาดรองรับอยู่แล้ว ตลอดจนรายได้อื่นที่ได้จากกลุ่มออมทรัพย์ต่าง ๆ

5. โครงสร้างพื้นฐานทางด้านสาธารณสุข

การมีสถานบริการทางด้านสาธารณสุข ที่ได้รับการดูแลสุขภาพเบื้องต้น จากอาสาสมัครชุมชน (ศูนย์ อสม. ประจำหมู่บ้าน) เพื่อดูแลผู้สูงอายุ การดูแลผู้ป่วย การดูแลผู้พิการ การดูแลเด็กวัยเตาะแตะเป็นพื้นฐานเบื้องต้น จากครัวเรือน-ไปชุมชน/จากชุมชนไปสถานีนอมาลัยของตำบลมะขบ

6. โครงสร้างพื้นฐานทางด้านคมนาคมในหมู่บ้าน

การคมนาคมที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน ทำให้เกิดความคล่องตัวในด้านการผลิต-การขนส่ง และการจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภค โดยแบ่งเป็น

ที่	ประเภท	ระยะทางรวม (กม.)	สภาพการใช้ประโยชน์	
			ใช้การได้ดี(กม.)	ชำรุด (กม.)
1	ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	3	2	1
2	ถนนลาดยาง (ยางดำ)	6	5.5	0.5
3	ถนนลูกรัง	7	3	4
4	ถนนอื่นๆ	3	-	3
รวม		19	10.5	8.5

โครงสร้างการคมนาคมที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน ทำให้เกิดความคล่องตัวในด้านการผลิต-การขนส่ง และการจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคของชุมชน บ้านแหลมมะขบ ดังภาพประกอบที่ 2



จากภาพประกอบที่ 2 แสดงแผนที่ที่ตั้งถนน คอนกรีตเสริมเหล็กถนนยางดำ ถนนลูกรัง ในหมู่บ้านแหลมมะขบ หมู่ที่ 10 ตำบลมะขบ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

7. โครงสร้างพื้นฐานทางด้านไฟฟ้า

การให้บริการไฟฟ้าในเขตชุมชนบ้านแหลมมะขบ ดำเนินการโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยจำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้คิดเป็นร้อยละ 95.90 ของทั้งหมด และการให้บริการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะที่ทางคณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น ได้จัดให้บริการบริเวณเส้นทางที่สำคัญ

8. โครงสร้างพื้นฐานทางการสื่อสาร

การสื่อสารภายในชุมชนบ้านแหลมมะขบ ในด้านโทรศัพท์สาธารณะ หอกระจายข่าว เสียงตามสาย มีรายละเอียดตามนี้

- จำนวนโทรศัพท์บ้านไม่มี โทรศัพท์เคลื่อนที่ จำนวน 200 เครื่อง ส่วนการติดตั้งบริการโทรศัพท์ทางไกลสาธารณะ ตามจุดที่สำคัญของชุมชนยังไม่มีการติดตั้งใหม่ เพราะชำรุด
- หอกระจายข่าวและเสียงตามจากองค์การบริหารส่วนตำบลมะขาม จำนวน 1 แห่ง

9. โครงสร้างพื้นฐานทางการประปา

การบริการน้ำประปาในชุมชนบ้านแหลมมะขาม จากบ่อน้ำบาดาล 2 แห่ง และจากบ่อน้ำบาดาลของวัดพระศรีรัตนมหาธาตุ (วัดใหญ่) ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่ใช้ได้ตลอดปี ส่วนคุณภาพของน้ำ ยังต้องกรองตะกอนเป็นขั้นตอนเพื่อให้มีน้ำใสมีคุณภาพที่ใช้ได้

10. การใช้ประโยชน์ที่ดิน

10.1 ที่ดินประเภทที่อยู่อาศัย

ชุมชนบ้านแหลมมะขามส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่บริเวณคลองน้ำที่อยู่ล้อมรอบหมู่บ้าน คือ คลองน้ำศรีสองเมือง คลองน้ำทางไก่อ คลองน้ำชะโด และคลองน้ำวังปลาไหล ในปัจจุบันการกระจายครัวเรือนของชุมชนบ้านแหลมมะขาม จะขยายตัวออกสู่เส้นทางคมนาคมสายหลักในหมู่บ้าน ที่ใช้ติดต่อกับชุมชนใกล้เคียง ซึ่งมีลักษณะชุมชนกึ่งชนบทกึ่งเมือง

10.2 ที่ดินประเภทพาณิชยกรรม

ชุมชนบ้านแหลมมะขาม เป็นชุมชนที่สร้างบ้านเรือนอาศัยอยู่เป็นกลุ่ม ๆ มีถนนลาดยาง (ยางดำ) ผ่านกลางหมู่บ้านที่เชื่อมติดต่อกับบ้านแหลมมะขาม บ้างหัววังศรี และบ้านแหลมมะขาม + บ้านวังปลาไหล ย่านพาณิชยกรรม มีลักษณะการค้าส่วนใหญ่ เป็นการค้าปลีก ร้านขายของชำที่ขายสินค้าประเภทอุปโภคบริโภค และสินค้าปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ จำนวน 4 แห่งตลาดนัดในชุมชนทุกวันจันทร์ 1 แห่ง ที่วัดวาริศรีทิพย์

10.3 ที่ดินประเภทอุตสาหกรรม

ที่ดินประเภทนี้ของชุมชนบ้านแหลมมะขาม ส่วนใหญ่จะตั้งอยู่บริเวณเขตถนนลาดยาง (ยางดำ) ในลักษณะอุตสาหกรรมขนาดเล็ก - กลาง คือ โรงสีข้าว ทำข้าว สินค้าเกษตรในครัวเรือนที่เป็นผลผลิตในหมู่บ้านและชุมชนใกล้เคียง

10.4 ที่ดินประเภทเกษตรกรรม

พื้นที่ทางการเกษตรของชุมชนบ้านแหลมมะขาม จำนวน 1,448 ไร่ แบ่งเป็นที่นาจำนวน 1,410 ไร่ ที่ทำสวน จำนวน 28 ไร่ และเป็นพื้นที่เลี้ยงสัตว์ จำนวน 20 ไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่รอบๆ ชุมชน

10.5 การปลูกพืช

มีการทำนาปลูกข้าว ไร่ละ 80.25 ของพื้นที่เกษตรกรรมทำการปลูกข้าว
ดังนี้

1. พันธุ์ข้าวสุพรรณบุรี ไร่ละ 70
2. พันธุ์ข้าวชัยนาท 1 ไร่ละ 10
3. พันธุ์ข้าวเหลืองประทิว และข้าวพื้นเมืองขึ้นน้ำ ไร่ละ 10
4. พันธุ์ข้าวอื่น ๆ ไร่ละ 10

อัตราการใช้เมล็ดพันธุ์ 30 กิโลกรัมต่อไร่ ศัตรูข้าวที่สำคัญ คือ หอยเชอรี่

- การปลูกพืชไร่ ชนิดที่ปลูก ได้แก่ ถั่วลิสง โดยจะทำการปลูกหลังจากฤดูทำนาปี คือ ช่วงปลายฤดูหนาว กลางเดือนพฤศจิกายน

- การปลูกไม้ผล ส่วนใหญ่จะปลูกบริเวณที่ว่างในเขตของที่อยู่อาศัย การปลูกลักษณะเป็นสวนมีจำนวนไม่กี่ไร่เรือน

10.6 การเลี้ยงสัตว์

- การเลี้ยงโค กระบือ เป็นฝูง ที่มีการจำหน่าย ซื้อมา แลกเปลี่ยนตามลักษณะของความต้องการและความพึงพอใจเป็นหลัก

- การเลี้ยงไก่พันธุ์พื้นเมือง การเลี้ยงปลาชุก ปลาตูก เพื่อบริโภค และจำหน่ายตามความจำเป็นในชีวิตและวิถีปฏิบัติประจำวัน

- ที่ดินประเภทสถาบันการศึกษา

สถาบันการศึกษาในชุมชนบ้านแหลมมะขบ ที่เป็นของภาครัฐบาล ให้บริการระดับประถมศึกษา จำนวน 1 แห่ง

- ที่ดินประเภทสถาบันศาสนา

มีสถาบันศาสนาภายในชุมชนบ้านแหลมมะขบที่ยังไม่ดำเนินการก่อสร้างอยู่จำนวน 1 แห่ง แต่ในพื้นที่มีแหล่งน้ำประปาจากบ่อน้ำบาดาลที่ให้บริการภายในหมู่บ้านอยู่ 1 แห่ง

- ที่ดินประเภทปลูกสร้างอาคารของชุมชนในที่ราชพัสดุของทางราชการ

อาคารอเนกประสงค์ที่ประชุมของผู้นำท้องถิ่น – ท้องถิ่น ตลอดจนประชาชนได้มาใช้บริการสาธารณะประโยชน์ในด้านกิจกรรมต่าง ๆ คือ การตั้งศพ การทำบุญ การแต่งงานของหนุ่มสาวในชุมชน การจัดงานในหมู่บ้าน

11. โครงสร้างพื้นฐานทางด้านแหล่งน้ำ

ในชุมชนบ้านแหลมมะขบ ที่ต้องอาศัยคลองน้ำจากธรรมชาติที่ได้รับการขุดลอก คลองน้ำจากทางภาครัฐบาล ไม่ให้ดินเลนสามารถกักเก็บน้ำให้ชุมชนได้มีไว้ใช้ตลอดปี ตามสภาพของพื้นที่ ดังนี้คือ

- แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค

ผู้นำชุมชนในพื้นที่ – ท้องถิ่นของหมู่บ้านแหลมมะขบได้ดำเนินการของงบประมาณในการก่อสร้างระบบประปาในหมู่บ้าน จากบ่อน้ำบาดาลของกรมทรัพยากรธรณีวิทยา เพื่อขุดเจาะให้ได้ น้ำที่มีคุณภาพและสร้างถังกรองน้ำสำหรับกักเก็บปริมาณน้ำให้มีความสะอาด และปลอดภัย มีน้ำใช้อย่างถูกหลักอนามัยในพื้นที่ฐานเบื้องต้น

- แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค

ผู้นำชุมชนในพื้นที่ - ท้องถิ่นได้ดำเนินการประสานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการก่อสร้างถังเก็บน้ำขนาดต่าง ๆ ตลอดจนกองทุนในหมู่บ้านได้จัดสรรงบประมาณบางส่วนของกำไร ที่ได้จัดซื้อน้ำประปา เพื่อช่วยเหลือประชาชนในฤดูแล้ง ซึ่งปริมาณน้ำมีไม่เพียงพอ

- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น ได้วางโครงการล่วงหน้า และดำเนินการประชาสัมพันธ์ตลอดจนได้ขอมติของหมู่บ้านไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลมะขบ เพื่อให้ดำเนินการขุดลอกคลอง และบึงบางส่วนที่ตื้นเขิน ให้มีความลึก ความกว้างตามมาตรฐาน จัดเก็บน้ำไว้เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง จากแหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน 3 แห่ง คือ

- คลองน้ำศรีสองเมือง จากพื้นที่ของหมู่ที่ 15 ถึงหมู่ที่ 10 ของตำบลแหลมมะขบ
- คลองน้ำหางไก่ จากพื้นที่ของหมู่ที่ 10 ตำบลแหลมมะขบ ถึงหมู่ที่ 10 ตำบล

บ้านปารวก

- คลองน้ำวังปลาไหล จากพื้นที่ของหมู่ที่ 10 ตำบลบ้านปารวก ถึงหมู่ที่ 10 ตำบล

แหลมมะขบ

- คลองน้ำชะโด จากพื้นที่ของหมู่ที่ 10 ตำบลแหลมมะขบ ถึงหมู่ที่ 1 ตำบลหัว

ชะโด

ประเพณีดั้งเดิมของคนในชุมชนหมู่บ้านแหลมมะขบ

ประเพณีของชุมชนบ้านแหลมมะขบส่วนใหญ่เป็นวิถีชีวิตและความสัมพันธ์แบบเครือญาติในระดับพื้นฐานของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้ความชำนาญในเรื่องของภูมิปัญญา

ท้องถิ่นที่ใช้ในการดำรงชีพ ในอดีตการเปลี่ยนแปลงของประเพณีภายในชุมชนนั้น เปลี่ยนแปลงอย่างช้าๆ เพราะการสื่อสาร และการคมนาคมยังไม่เจริญ ปัจจุบันประเพณีการแต่งงาน การทำขวัญข้าว เป็นไปตามกระแสปัจจุบันของโลกาภิวัตน์ในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็วทันใจ

ลักษณะการจัดงานประเพณีของกลุ่มคนในชุมชนบ้านแหลมมะขบการมีคลองน้ำศรีสองเมือง คลองน้ำชะโด คลองน้ำหางไก่ กั้นอยู่นั้นเป็นเสมือนเขตแดนแบ่งความคิดเห็น สร้างความขัดแย้งในการหาสถานที่จัดกิจกรรมประเพณีนั้น ๆ งานประเพณีที่มีการจัดกิจกรรมเด่นชัด และถือปฏิบัติมาจากอดีตจนถึงปัจจุบันคือ

1. ประเพณีการทำบุญและขอขมาต่อผู้มีพระคุณ

1.1 การทำบุญกลางบ้าน เพื่อความเป็นสิริมงคลของครอบครัวและชุมชนในวันปีใหม่ไทย

1.2 ประเพณีวันสงกรานต์ ที่มีการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุของหมู่บ้าน ซึ่งแสดงความกตัญญูต่อบุคคลที่ พร้อมทำบุญถวายภัตตาหารพระสงฆ์

1.3 ประเพณีลอยกระทง ในคลองน้ำกลางหมู่บ้าน เพื่อขอขมาแม่พระคงคาในเวลา ที่ชุมชนและครอบครัวได้ใช้ในชีวิตรประจำวัน

2. ประเพณีการแต่งงาน ในอดีตคนในชุมชนนิยมแต่งงานกับคนในหมู่บ้าน หรือหมู่บ้านใกล้เคียงที่ถูกต้องตามประเพณี เข้าตามตรอกออกทางประตู แต่บางราย “พากันไป” (หนีตาม) ประมาณ 5-7 วัน บางคู่ประมาณหนึ่งเดือนจึงกลับมาขอขมา แล้วทำพิธีผูกข้อมือ เนื่องจากชาวบ้านมีฐานะยากจน ไม่มีสินสอดไปสู่ขอในเรื่อง “การพากันไป” ไปนั้นชาวบ้านถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่เสื่อมเสียแก่ญาติพี่น้อง ทำให้เกิดความขัดแย้ง และไม่ยอมรับของชุมชนและครอบครัว โดยบอกว่าถึงจะยากดีมีจนอย่างไรต้องทำให้ถูก ผูกมัดกันด้วยความเข้าใจ เป็นแบบอย่างแก่วงศ์ตระกูลต่อไป ต่อมาการคมนาคมสะดวกขึ้น กลุ่มครอบครัวและชาวบ้านได้มีโอกาสพบปะกับคนภายนอกหมู่บ้านหรือคนในชุมชนอื่น ๆ ประเพณีการแต่งงานเริ่มมีการสู่ขอ การจัดเลี้ยงโต๊ะไทย โต๊ะจีน การแจกการ์ดเรียนเชิญ อันเนื่องมาจากการมีฐานะดีขึ้น และการรับเอาประเพณีแบบใหม่เข้ามา

3. ประเพณีการบวช ในชุมชนบ้านแหลมมะขบ ผู้ชายที่มีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ จะต้องบวชตามประเพณีความเชื่อว่าการบวชเป็นงานบุญที่นำไปสู่พ่อแม่ และผู้ร่วมอนุโมทนาจะได้รับบุญกุศลที่ดีสำหรับชีวิต โดยเข้ารับการอุปสมบทที่วัดที่อยู่ใกล้เคียงกับหมู่บ้าน เนื่องจากวัดภายในหมู่บ้านยังไม่ได้ตัดลูกนิมิต อุโบสถ ทำการบวชไม่ได้ในสมัยโบราณประเพณีการบวชจะจัดง่าย ๆ ไม่มีการจัดมหรสพฉลองใหญ่โต เพราะชาวบ้านยังมีฐานะยากจน ปัจจุบันประเพณีของ

ชุมชนเปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมที่ไม่ยอมแพ้กันระหว่างหมู่บ้านกับชุมชน ที่ทำให้ผู้นำครอบครัวที่มีฐานะทางการเงินดีกับผู้นำบางครอบครัวที่ยากจนต้องกู้หนี้สินของคนในชุมชนกับร้านค้าในหมู่บ้าน การมีมหรสพที่อีกทีก็ครึกโครม เสียงดังเกินความจำเป็นที่อยู่นอกเหนือจากพิธีกรรมหลัก นอกจากนี้ปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งจากการดื่มสุรา ก็เป็นความขัดแย้งในหมู่บ้านที่เห็นได้บ่อย ๆ

4. ประเพณีการจัดงานศพ ในชุมชนบ้านแหลมมะขบ เมื่อคนในหมู่บ้านถึงแก่ความตาย คนในครอบครัวของผู้ตายจะจัดพิธีสวดศพ เพื่ออุทิศส่วนบุญส่วนกุศลให้เหมาะสมตามกำลังทรัพย์ โดยสวดที่บ้าน 1 คืน หลังจากนั้นจะนำไปบำเพ็ญกุศลศพที่วัด ก่อนจะทำการฌาปนกิจศพ เพราะการสวดที่บ้านจะเป็นการบอกกล่าวให้ผีบ้านผีเรือนหรือวิญญาณของบรรพบุรุษได้รับรู้ หรือเป็นการส่งวิญญาณให้อยู่ที่บ้านของผู้ตาย 1 คืน ตามความเชื่อของคนโบราณ ส่วนในปัจจุบันจะนำศพผู้ตายไปบำเพ็ญกุศลศพที่วัดตั้งแต่วันแรก จนครบกำหนดการฌาปนกิจศพ และในการฌาปนกิจศพนั้น จะเผาได้ทุกวัน ยกเว้นวันศุกร์ เพราะเป็นวันแห่งความมีสุข และวันพระ ต้องนิมนต์พระสงฆ์เป็นประธานจุดไฟเผา จึงจะถูกต้องตามประเพณีนิยมที่ปฏิบัติสืบกันมาของหมู่บ้าน ความขัดแย้งกับความคิดเห็นยอมมีปะปนอยู่ตลอดเวลาของคนในชุมชน ถ้ามีประเพณีเกิดขึ้นครั้งใดก็ตาม

ในปัจจุบันชุมชนบ้านแหลมมะขบได้รับอิทธิพลจากประเพณีของสังคมเมืองมากขึ้น เพราะการคมนาคมติดต่อกันสะดวกรวดเร็ว การแผ่กระจายของจารีตประเพณีที่เจริญแล้ว โดยผ่านกระบวนการทางสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และหอกระจายข่าว เป็นต้น ทำให้ชุมชนบ้านแหลมมะขบเห็นสิ่งแปลกใหม่ประจำ การติดต่อซื้อขายระหว่างชาวบ้านและพ่อค้าในตัวเมือง ตลอดจนร้านค้าเคลื่อนที่ที่เป็นตลาดนัดทุกวันทุกพื้นที่ที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งไม่น้อย ที่เป็นแนวคิดต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตตลอดจนความสะดวกสบายในครัวเรือน ที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงาน แทนการพึ่งพาอาศัยกัน การแต่งกายของหนุ่มสาวที่มีการนุ่งยีนส์ การแต่งหน้าทาปาก การใช้โทรศัพท์มือถือ (แบบเคลื่อนที่) การใช้รถจักรยาน จักรยานยนต์ รถยนต์ แทนการเดิน การใช้เกวียน ทำให้เกิดหนี้สินทางฐานะครอบครัวมากขึ้น

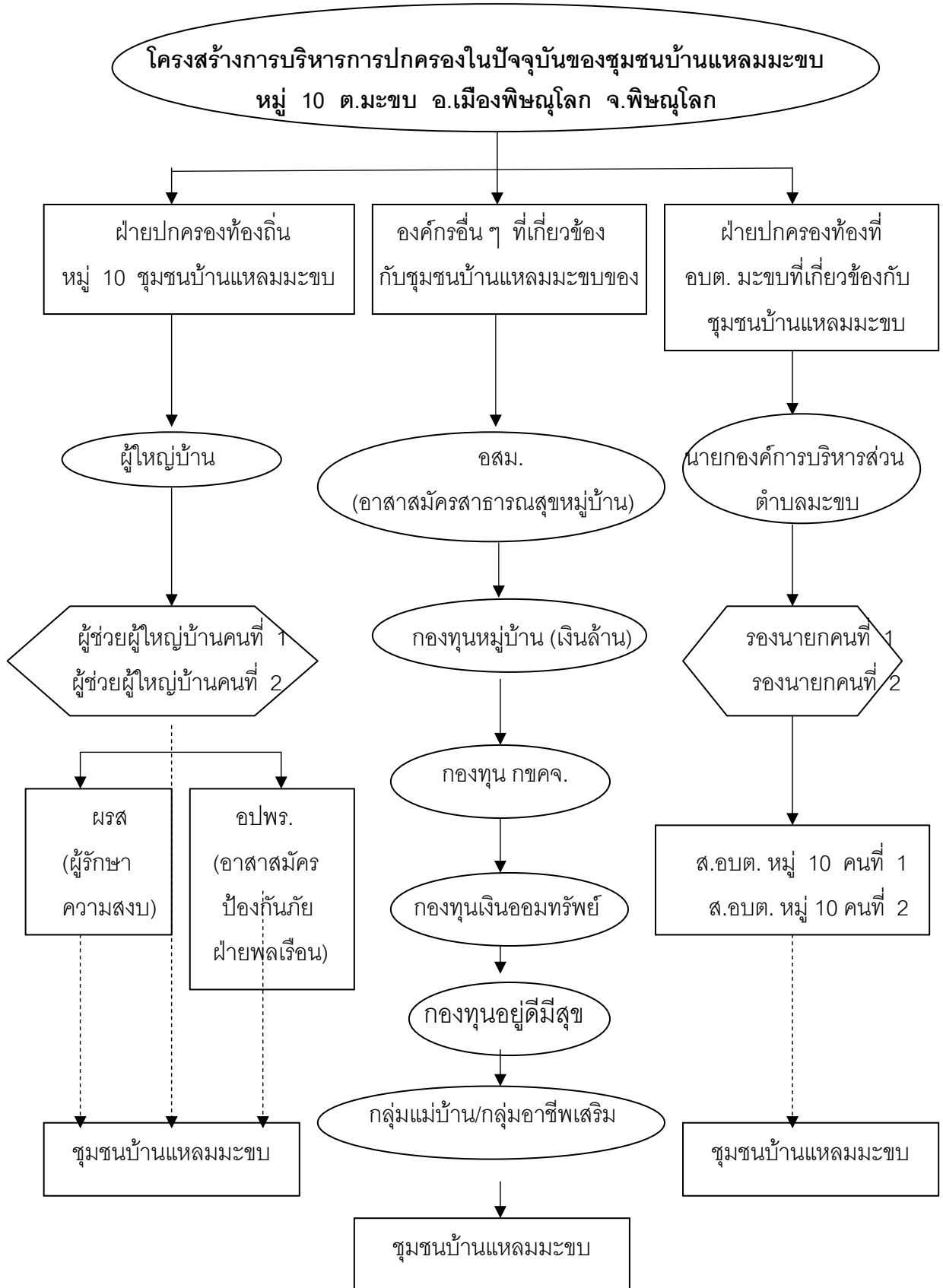
การปลูกบ้านเรือนอยู่อาศัย เริ่มเปลี่ยนจากบ้านไม้ได้ถุนสูง หลังคามุงหญ้า มาเป็นมุงด้วยสังกะสี มาเป็นปลูกบ้านด้วยคอนกรีต และอุปกรณ์เสริมด้วยเหล็กชนิดต่าง ๆ ความสะดวกสบาย ในปัจจัยที่ 5 คือเครื่องไฟฟ้า เช่น พัดลม ตู้เย็น โทรทัศน์ ฯลฯ ตลอดจนโทรศัพท์เคลื่อนที่ ถือได้ว่าเป็นค่านิยมที่ได้รับการเลียนแบบอย่างของคนในชุมชนเมือง ภายหลังจากหมู่บ้านมีเสาไฟฟ้าที่ส่งกระแสไฟฟ้ามารวมให้ใช้อย่างทัดเทียมกัน

ในด้านภาษาพูดที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของสิ่งแวดล้อมภายในบ้านเมืองที่ต้องใช้ติดต่อสื่อสารระหว่างคนภายในชุมชนโดยใช้ภาษาถิ่น และใช้ภาษาไทยกลางที่ถูกต้องเพื่อการติดต่อกับคนนอกชุมชน การบริโภคอาหารก็เลียนแบบมาจากชุมชนเมืองมากขึ้น มีการใช้ช้อนและช้อนกลางในการรับประทานอาหาร แทนการใช้มือ เมื่อมีการปรุงอาหารโดยเครื่องปรุงรสสำเร็จรูป เช่น ผงชูรส คนอร์ก้อน ซีอิ๊ว ซอส และการบริโภคอาหารปรุงสำเร็จ(อาหารถุง)และอาหารสำเร็จรูป มากขึ้นหลังจากมีร้านค้าในหมู่บ้าน รถเร่ และตลาดนัดเข้ามาในหมู่บ้าน การบริโภคอาหารสุกๆ ดิบๆ ลดน้อยลง เนื่องจากการรณรงค์ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยตำบล ของกระทรวงสาธารณสุข ผ่านสื่อทางวิทยุ โทรทัศน์

สำหรับการพึ่งพาญาติพี่น้องและชุมชนในองค์กรของหมู่บ้านมีสูงมาก มีการเข้าไปช่วยงานเวลาที่มีพิธีกรรมต่างๆ ของหมู่บ้าน มีการดูแลเยี่ยมเยียนกันเวลาเจ็บป่วย และตาย การให้ความเคารพผู้อาวุโสของชุมชน ของวัยเด็ก วัยรุ่น วัยหนุ่มฉกรรจ์ มีความเคารพเชื่อถือน้อยลง ด้วยเหตุความขัดแย้งทางความคิด การกระทำและการปฏิบัติต่อกันในแง่ของการอยู่ร่วมกัน กฎระเบียบของหมู่บ้าน ส่วนผู้ใหญ่บางกลุ่มยังให้ความเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโสในหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ

ส่วนอีกมุมมองหนึ่ง จากการที่ได้สัมภาษณ์พูดคุย สอบถามถึง การเกิดการเปลี่ยนแปลงทางประเพณีวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว นั้น โดยกลุ่มชาวบ้านได้ให้ทัศนะที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่ในปัจจุบัน พบว่า มีความพึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น การที่ได้องค์กรใหม่ มีแนวความคิด มีเหตุผลที่เป็นจริง มีการพัฒนาถนนยางดำ และลูกวังแดงบางส่วนเข้ามาในหมู่บ้าน เมื่อการคมนาคมสะดวกสบาย การสัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้านและตัวเมืองระหว่างบ้านในชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียง มีความสะดวกมากขึ้นทำให้ได้เห็นแบบอย่าง อย่างหลากหลายเด่นชัด นำมาประเพณีปฏิบัติจริง อาจกล่าวได้อย่างใกล้เคียงได้ว่า ความเจริญแบบชุมชนเมือง ระบบสื่อสารมวลชน การศึกษา ตลอดจนระบบสาธารณสุข ปลอดภัย และการคมนาคม ที่ทำให้เกิดการขยายตัวในด้านการดำรงชีพของตนเอง และครอบครัว รวมทั้งชุมชนที่มาเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในชุมชนบ้านแหลมมะขบ ที่พบความคิดที่หลากหลายและแตกต่าง เพราะมีมุมมองกับโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเกินไป จนเกิดความขัดแย้งที่ไม่เอื้อต่อการปรับวิถีชีวิตของตนเองและชุมชนได้อย่างสมดุล สภาพของจิตใจที่สับสน และความคับข้องใจ จนดูเหมือนจะแก้ไขได้ยาก

การบริหารการปกครองของชุมชนบ้านแหลมมะขบ ได้แบ่งโครงสร้างการปกครอง ดังภาพประกอบที่ 3 ดังนี้



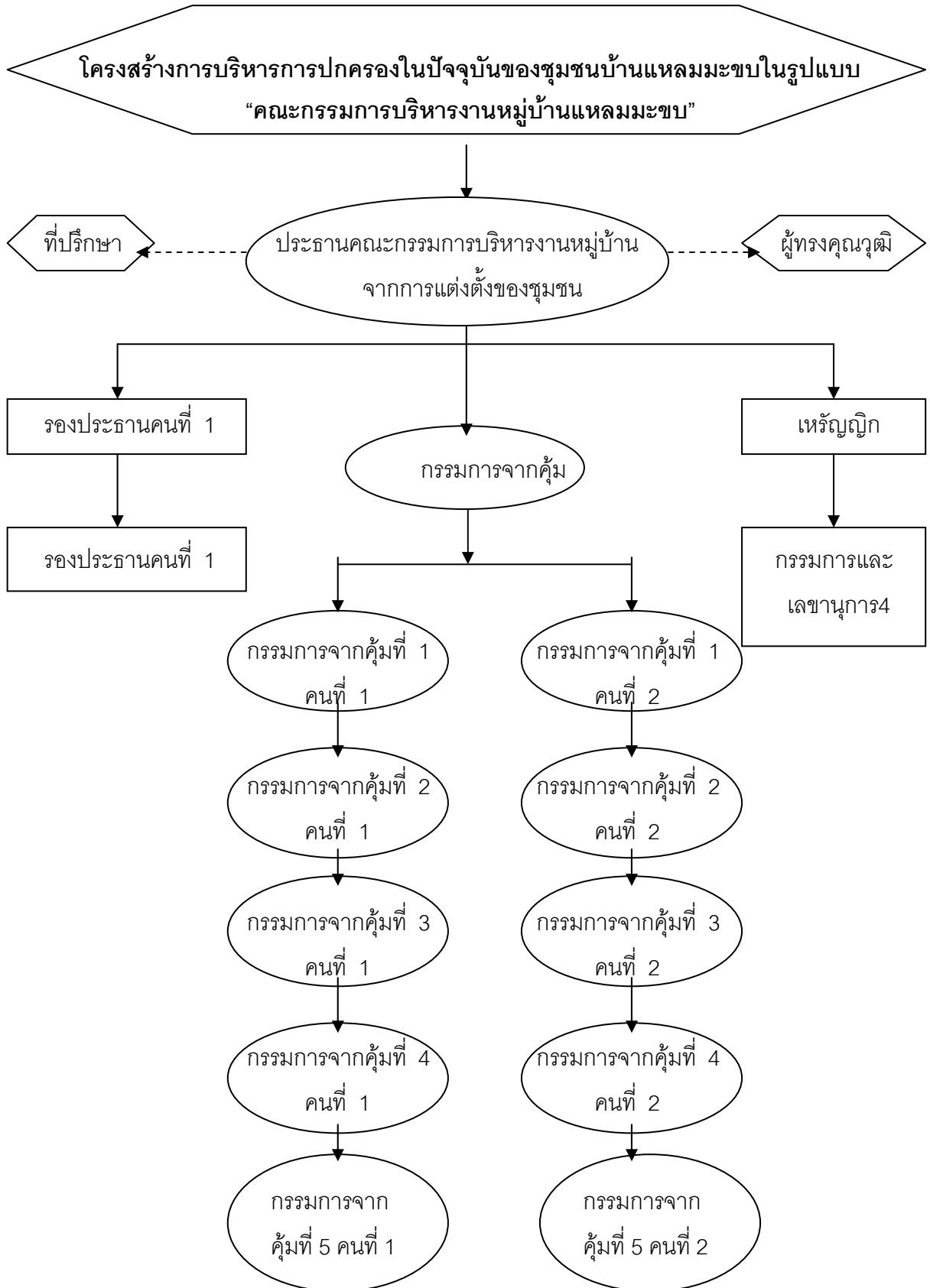
จากภาพประกอบที่ 3 โครงสร้างการบริหารการปกครองในปัจจุบันของชุมชนบ้านแหลม
ภาพประกอบที่ 3, โครงสร้างการบริหารการปกครองในปัจจุบันของชุมชนบ้านแหลมมะขบ
มะขบ นน มีโครงสร้างที่ประกอบด้วย

1. ฝ่ายปกครองท้องถิ่นหมู่ 10 ชุมชนบ้านแหลมมะขบ ประกอบไปด้วย ผู้ใหญ่บ้าน
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนที่ 1 และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนที่ 2 ผู้รักษาความสงบ (ผรส.) และ อาสาสมัคร
ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

2. องค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนบ้านแหลมมะขบ ประกอบด้วย อาสาสมัคร
สาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) กองทุนหมู่บ้าน (เงินล้าน) กองทุนแก้ไขความยากจน (กขคจ.)
กองทุนเงินออมทรัพย์ กองทุนอยู่ดีมีสุข และกลุ่มแม่บ้าน/กลุ่มอาชีพเสริม

3. ฝ่ายปกครองท้องถิ่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะขบที่เกี่ยวข้องกับชุมชนบ้านแหลม
มะขบ ประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนที่ 1 และที่ 2 และสมาชิกองค์การ
บริหารส่วนตำบลมะขบ จำนวน 2 คน

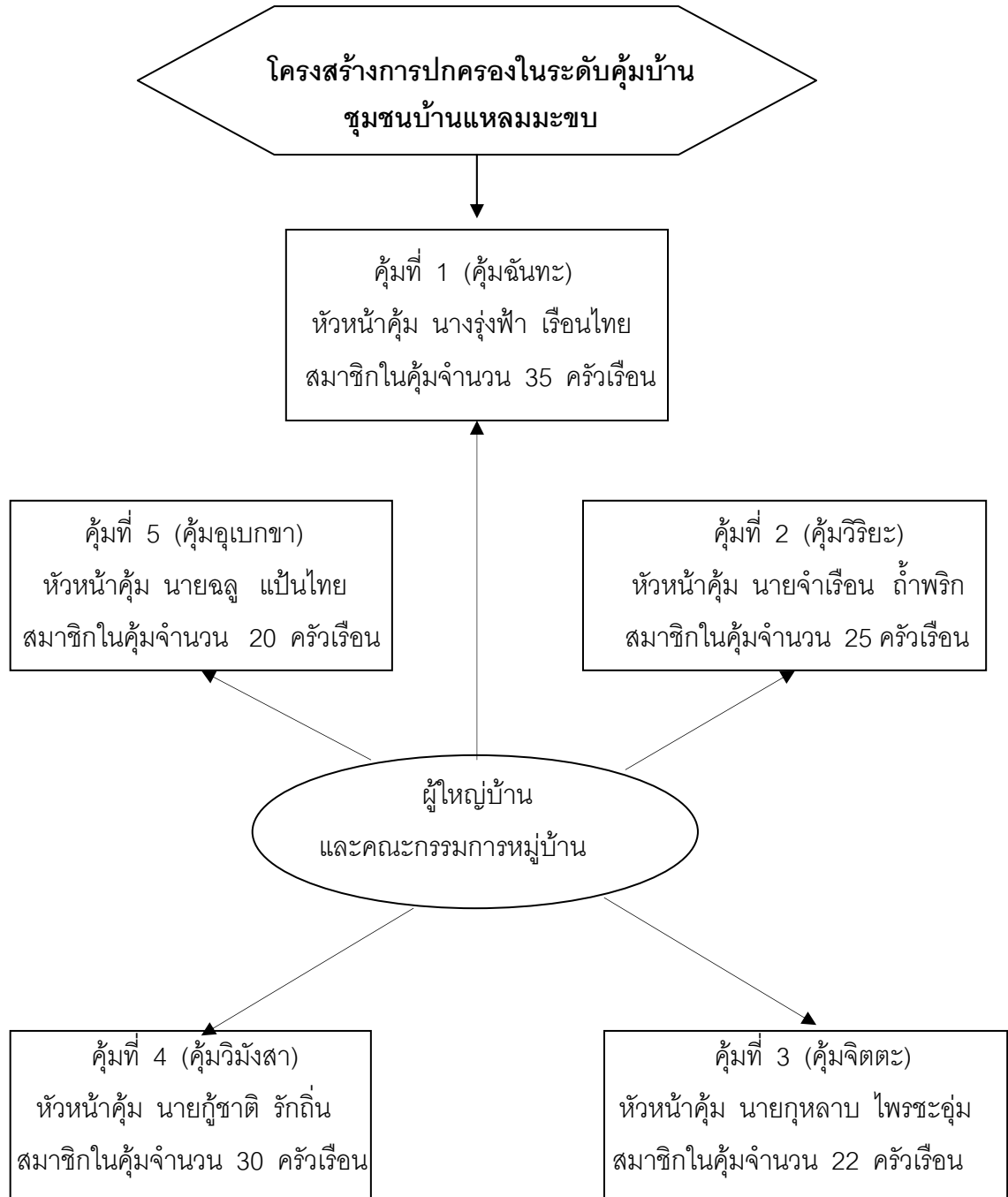
โครงสร้างการบริหารการปกครองในปัจจุบันของชุมชนบ้านแหลมมะขบในรูปแบบ
 “คณะกรรมการบริหารงานหมู่บ้านแหลมมะขบ” ดังภาพประกอบที่ 4 ดังนี้



จากภาพประกอบที่ 4 โครงสร้างการบริหารการปกครองในปัจจุบันของชุมชนบ้าน
แหลมมะขามในรูปแบบ “ คณะกรรมการบริหารงานหมู่บ้านแหลมมะขาม ” นั้น มีโครงสร้างที่
ป: ภาพประกอบที่ 4 โครงสร้างการบริหารงานปกครองในปัจจุบันของคณะกรรมการบริหารงาน

1. ที่ปรึกษา จำนวน 1 คน
2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน
3. ประธานคณะกรรมการบริหารงานหมู่บ้านจากการแต่งตั้งของชุมชน ที่ประกอบด้วย
 - 3.1 รองประธาน จำนวน 2 คน
 - 3.2 เภรัญญิก จำนวน 1 คน
 - 3.3 กรรมการหมู่บ้าน จำนวน 3 คน
 - 3.4 เลขานุการ จำนวน 1 คน
 - 3.5 กรรมการจากคุ้มต่างๆ จำนวน 10 คน

ในการปกครองหมู่บ้านของชุมชนบ้านแหลมมะขบ ผู้ใหญ่บ้าน ได้จัดแบ่งคุ้ม ออกเป็น จำนวน 5 คุ้ม ดังภาพประกอบที่ 5 ดังนี้



จากภาพประกอบที่ 5 โครงสร้างการปกครองในระดับคุ้มบ้านของชุมชนบ้านแหลม
ตะขบ จะมีสมาชิกคุ้มบ้าน คือ

โครงสร้างการปกครองในระดับคุ้มบ้านของชุมชนบ้านแหลมตะขบ จะมีสมาชิกคุ้มบ้าน คือ

คุ้มที่ 1 (คุ้มฉันทะ) หัวหน้าคุ้มคือ นางรุ่งฟ้า เรือนไทย มีสมาชิกในคุ้ม จำนวน 35 ครัวเรือน

คุ้มที่ 2 (คุ้มวิริยะ) หัวหน้าคุ้มคือ นายจำเรือน ถ้ำพริก มีสมาชิกในคุ้ม จำนวน 25 ครัวเรือน

คุ้มที่ 3 (คุ้มจิตตะ) หัวหน้าคุ้มคือ นายกุหลาบ ไพรัชอุ่ม มีสมาชิกในคุ้ม จำนวน 22 ครัวเรือน

คุ้มที่ 4 (คุ้มวิมังสา) หัวหน้าคุ้มคือ นายกู่ชาติ รักถิ่น มีสมาชิกในคุ้ม จำนวน 30 ครัวเรือน

คุ้มที่ 5 (คุ้มอุเบกขา) หัวหน้าคุ้มคือ นายฉลุ แป้นไทย มีสมาชิกในคุ้ม จำนวน 20 ครัวเรือน

ในการจัดตั้งคุ้มบ้านนั้น ผู้ใหญ่บ้านได้มีการประชุมร่วมปรึกษารื้อกับชุมชนในหมู่บ้าน เพื่อสร้างความเข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน และได้มีการจัดแบ่งคุ้ม เลือกผู้ดูแลแต่ละคุ้ม บ้าน โดยมีการกำหนดแนวดำเนินการ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของคุ้มบ้าน

1. การได้รับสิทธิต่าง ๆ ด้วยความชอบธรรม และโปร่งใส
2. การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นย่อยกับกิจกรรมต่าง ๆ
3. การได้รู้จักและรู้สร้างสามัคคีในเบื้องต้น
4. การได้ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างเข้าใจกัน
5. การได้เข้าร่วมทุกกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
6. การได้รับการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ของ

บ้านเมือง และของชุมชนบ้านแหลมตะขบ

2. บทบาทและหน้าที่ตามสถานภาพของสมาชิกคุ้ม

1. ได้รับการแบ่งภาระงาน ความรับผิดชอบในคุ้มบ้านของตนเอง
2. ได้รับการยกย่องในฐานะของการมีภาวะผู้นำ และภาวะผู้ตามตามภารกิจของคุ้ม
3. ได้รับการพัฒนาตนเองตามมติของคุ้ม ที่เห็นสมควรตามแต่กรณีและความจำเป็น

3. บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าคุ้ม และคณะกรรมการคุ้ม

3.1 หัวหน้าคุ้ม

- 3.1.1 จัดหาสวัสดิการดูแลในเรื่องของการเจ็บป่วยเบื้องต้น
- 3.1.2 การให้โอกาสได้เสนอแนะปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุ้มบ้าน
- 3.1.3 การจัดระบบของคุ้มบ้าน
- 3.1.4 การจัดสภาพแวดล้อมของคุ้มบ้านในถูกสุขลักษณะกับการใช้คุ้มให้เกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด

- 3.1.5. การสร้างกฎระเบียบวิธีทางสังคม
- 3.1.6. การรับข้อปัญหาเพื่อแก้ไขความขัดแย้งในกลุ่มย่อยก่อน

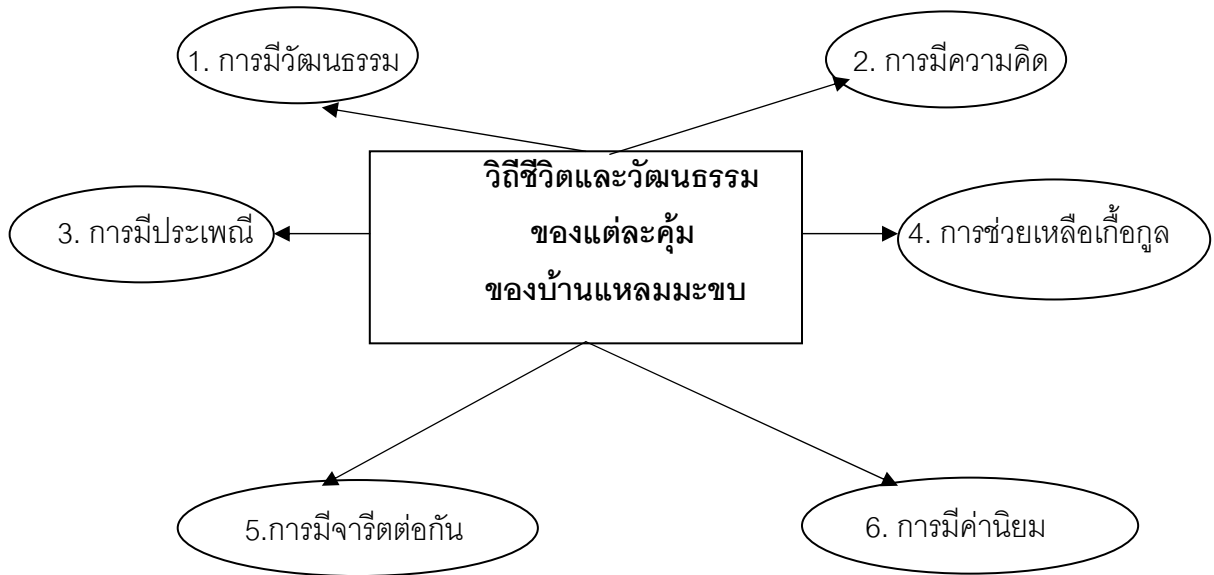
3.2 คณะกรรมการคุ้ม

- 3.2.1 ได้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 3.2.2 เข้าร่วมประชุมทุกครั้ง
- 3.3.3. ให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย
- 3.3.4 ยอมรับในคุณค่าและความสามัคคีของคน

4. แนวทางการปฏิบัติร่วมกันของผู้นำท้องถิ่น

- 4.1.1 ประชุมสมาชิกคุ้มเดือนละ 1 ครั้ง
 - 4.1.2 จัดบุคลากรบันทึกข้อมูลตามมติของสมาชิกคุ้ม
 - 4.1.3 เป็นประธานในการประชุม เพื่อสร้างความมั่นใจและความเป็นน้ำหนึ่ง
- ใจเดียวกัน
- 4.1.4 ให้ความช่วยเหลือทุกกรณี เท่าที่ความจำเป็นจะเกิดกุลได้

5. ประเพณีและวัฒนธรรมที่แตกต่างของแต่ละคุ้มให้รักษาคงเดิมสภาพไว้
ดังภาพประกอบที่ 6 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 6 วิถีชีวิตและวัฒนธรรมที่แตกต่างของแต่ละคุ้มบ้าน

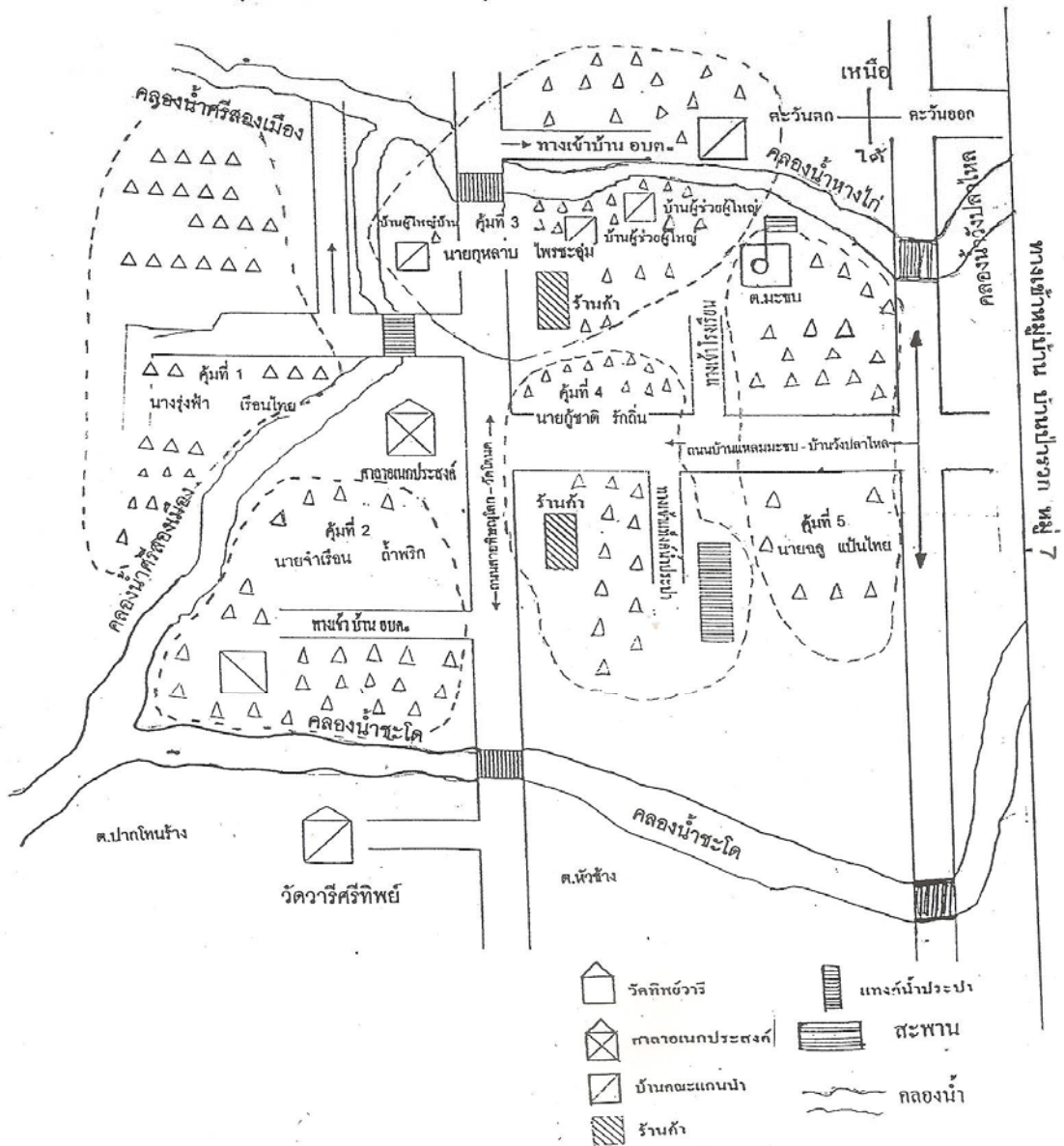
จากภาพประกอบที่ 6 ประเพณีและวัฒนธรรมที่แต่ละคุ้มบ้านต้องรักษาคงสภาพเดิมไว้
โดยมีการกำหนดให้ปฏิบัติ คือ

1. การมีวัฒนธรรมร่วมกัน
2. การมีความคิดที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
3. การมีประเพณีที่มีความเหมือนกัน
4. การช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในคุ้มบ้านของตนเองและคุ้มอื่นๆด้วย
5. การมีจารีตต่อกันที่เหมือนกัน
6. การมีค่านิยมที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

แผนที่ที่ตั้งแสดงคุ่มบ้านของชุมชนบ้านแหลมมะขบหมู่ 10 ตำบลมะขบ อำเภอมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ดังภาพประกอบที่ 7 ดังนี้

แผนที่ที่ตั้งแสดงคุ่มบ้านของชุมชนบ้านแหลมมะขบหมู่ 10 ตำบลมะขบ อำเภอมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

● แสดงคุ่มบ้าน จำนวน 5 คุ่ม



ภาพประกอบที่ 7 แสดงแผนที่ที่ตั้งคุ่มบ้านของชุมชนบ้านแหลมมะขบหมู่ 10 ตำบลมะขบอำเภอมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

วัฒนธรรมของชุมชนบ้านแหลมมะขบ

วัฒนธรรม หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียว ความก้าวหน้าของชุมชน ศีลธรรมอันดีงามของชุมชน หรือ “วัฒนธรรม” คือ สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่มีรูปร่าง และไม่มีรูปร่าง ไม่ได้อยู่ตามธรรมชาติ และไม่ได้เกิดขึ้นตามสัญชาตญาณ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

- วัฒนธรรมทางวัตถุ ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้นที่มีรูปร่าง เช่น หอก ดาบ เป็นต้น
- วัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้ อุดมการณ์ อ้างอิงจาก (อุดม เขยถิงส์และคณะ (2546 : 227-268))

ชุมชนหมู่บ้านแหลมมะขบ มีความเจริญในด้านถนนยางดำ และการสื่อสารคมนาคม ทำให้การถ่ายทอดหรือการแพร่กระจายวัฒนธรรมจากสังคมเมืองที่หลากหลายไปสู่สังคมชนบทที่มีวัฒนธรรมที่เห็นเด่นชัด เป็นเหตุ เป็นกรณีอาจทำให้หมู่บ้านแหลมมะขบ ได้รับอิทธิพลในการกำหนดวิถีชีวิต หรือการดำเนินชีวิตของคนในชุมชนในด้านต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรต่อความขัดแย้งในเบื้องต้น คือ

- ด้านการศึกษา
- ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม
- ด้านการเมือง
- ด้านเศรษฐกิจ
- ด้านต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต

ความคิดของชุมชนบ้านแหลมมะขบ

กระบวนการทางด้านความคิดความอ่านของชุมชนบ้านแหลมมะขบ กล้าแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาตัวอย่างเช่น การอยู่ร่วมกันอย่างเอารัดเอาเปรียบ เห็นแก่ตัวเอง และพวกพ้อง การแบ่งขั้วทางการเมือง ที่สร้างความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ในกลุ่มคน และคุ่มบ้านที่กลัวเสียผลประโยชน์ และต้องการได้ประโยชน์มากกว่าคนอื่น สภาพเศรษฐกิจที่รัดตัวที่ต้องใช้จ่ายเป็นรายวันกับคนในครัวเรือนและมีรายได้ที่ไม่แน่นอน ที่ไม่สามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานของบ้านใกล้เรือนเคียง ที่ไม่เท่าเทียมกัน ด้วยเหตุของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ความเชื่อของชุมชนบ้านแหลมมะขบ

ความเชื่อที่ถือปฏิบัติในสังคมพื้นบ้านของชุมชนบ้านแหลมมะขบ ที่เกี่ยวข้องการพ้นและเป่ากับสิ่งที่มองไม่เห็น และมองเห็นที่จะรักษาโดยวิธีของหมอชาวบ้านที่เกี่ยวข้องกับยาสมุนไพร จนกลายเป็นความไม่เข้าใจ ขัดแย้งกับยาแผนปัจจุบัน ปรากฏการณ์ในเรื่องเวทมนตร์คาถาสั่งศักดิ์สิทธิ์รับเจ้าเข้าทรงในประเพณีพื้นบ้านที่เป็นตัวลดหรือตัวเพิ่มความขัดแย้งได้ ที่เกี่ยวข้อง

- พิธีกรรมส่วนบุคคลและพิธีกรรมส่วนรวมของคุ้มบ้าน
- วรรณกรรมนิทานเรื่องเล่าของผู้สูงอายุของคุ้มบ้าน
- ทัศนคติพื้นบ้าน ที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในแต่ละคุ้มบ้าน
- สภาพการดำรงชีวิตความเป็นอยู่พื้นบ้านในแต่ละคุ้มบ้าน
- การละเล่นพื้นบ้าน อาหารพื้นบ้าน การร้องรำทำเพลงอย่างไรก็ตามความเจริญอย่างรวดเร็วของวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ หลังไหลผ่านสื่อต่าง ๆ มายังกลุ่มสมาชิกในคุ้มบ้าน

ค่านิยมของชุมชนบ้านแหลมมะขบ

ชุมชนบ้านแหลมมะขบ มีวิถีชีวิตที่เรียบง่ายมีเศรษฐกิจยังพอเพียง กับสมาชิกในครอบครัว แต่ในปัจจุบัน คนในคุ้มต่าง ๆ ของบ้านแหลมมะขบ ที่รักการศึกษาหาความรู้จากองค์ความรู้ต่าง ๆ ผู้คนหลายช่วงอายุเป็นสารพัดอาชีพที่สุจริต สารพัดช่างที่เรียนรู้อย่างไม่รู้จบ จากภูมิปัญญาอันไม่ผ่านสถาบัน หรือองค์กร ในด้านการจัดการศึกษาที่เป็นระบบ แต่ส่วนใหญ่อยู่นอกระบบ ค่านิยมที่ขบสร้างความคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในตนเอง และสังคมรอบด้านจึงเป็นตัวและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงคุณลักษณะที่มีทั้งคนที่ไม่ชอบค้นคว้าหาความรู้ เก็บกดกับความน้อยเนื้อต่ำใจ ในโอกาสของตนเองที่ไม่มีโอกาส กับคนที่มีโอกาสและฐานะทางสังคมดีกว่า ในค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง “ต้านกระแส และตามกระแส” อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

จารีตต่อกันของชุมชนบ้านแหลมมะขบ

สังคมในชนบทของชุมชนบ้านแหลมมะขบ ผู้นำได้กล่าวว่า “สังคมในตัวเมือง คนอาศัยอยู่หนาแน่น แออัด ต่างกันเยอะมากในด้าน เชื้อชาติ ภาษา อาชีพ รายได้ ความเชื่อ โลกทัศน์ กว้างกว่านะครู” และ “สังคมชนบท คนจะคล้ายคลึงกัน ผูกพันกันอย่างเคร่งครัด” “บนความเหมือนยังมีความแตกต่างในชีวิต ในความแตกต่าง ก็ยังมีความเหมือนปะปนอยู่”

จารีต ของคนในชุมชนบ้านแหลมมะขบนี้ ยังมีแนวทางที่ลดหลั่นในคนรุ่นเก่า และคนรุ่นใหม่ที่ได้สร้างความขัดแย้งมากยิ่งขึ้น เช่น การแต่งกาย ฯลฯ วัยรุ่นได้รับการอบรมสั่งสอนจากพ่อแม่ ได้เรียนรู้ถึงข้อเสีย ข้อดีของความขัดแย้งกัน การห้ามไม่ให้กระทำบางอย่าง ของสังคมในคุ้มบ้านจำนวน 5 คุ้มที่เกี่ยวข้องกับความดี ความชั่ว ความปลอดภัย ในตนเองและทรัพย์สิน ผู้นำจึงอยู่ในภาวะที่เครียด และสุขภาพจิตสั่นคลอนที่ต้องคอยดูแล แก้ไข บำบัดทุกข์บำรุงสุข เพื่อให้จารีตของชุมชนบ้านแหลมมะขบ วางอยู่เป็นบรรทัดฐานของสังคมใหม่ ที่สำคัญต่อการปฏิบัติต่อกันตลอดไป ชั่วลูก ชั่วหลาน

ประเพณีของชุมชนบ้านแหลมมะขบ

การมีประเพณีของชาวบ้านแหลมมะขบ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตในแต่ละวันนั้น การอบรมเลี้ยงดูและปลูกฝัง วัฒนธรรม ประเพณี และความเป็นอยู่ก็ยังคงปฏิบัติตามวิถีชีวิตที่เคย จนกลายเป็นวัฒนธรรม ประเพณี สังคมของชาวบ้านแหลมมะขบ หากบางคนบางกลุ่มจะดเว้น การปฏิบัติบ้าง แต่ความขัดแย้งกับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ในประเพณีที่เดิมแต่ดั้งเดิม จนนุดไปจากเดิม ตามความเชื่อความมีค่านิยมของคนในชุมชนบ้านแหลมมะขบ ที่อพยพมาอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว ความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับบรรพชาติริอบตัวของคนในชุมชนแหลมมะขบ ตลอดจนสถานภาพที่สำคัญในแต่ละช่วงวัยที่เกี่ยวข้องกับ ดิน น้ำ ลม ไฟ ในองค์ประกอบของสิ่งเหล่านี้ คือ

- ประเพณีแห่งชีวิต ที่เป็นเอกลักษณ์ของตนของชุมชนที่แสดงถึงความสัมพันธ์กับคนอื่น เช่น การบวชนาค การแต่งงาน การขึ้นบ้านใหม่ ฯลฯ
- ประเพณีแห่งศาสนาในรอบประจำปีของชุมชนบ้านแหลมมะขบ
- ประเพณีแห่งความนิยม ชุมชนเห็นพ้องต้องกัน ถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่เด่นชัดในท้องถิ่น และได้ทำเป็นกิจกรรมเป็นกลุ่มใหญ่ กิจกรรมรวมเป็นหมู่พวกไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตครอบครัวของแต่ละครอบครัวในชุมชนบ้านแหลมมะขบ

ข้อตกลงร่วมกันของชุมชนบ้านแหลมมะขบ

ชุมชนบ้านแหลมมะขบ เป็นชุมชนครอบครัวขยายที่อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นเรือนหลังใหญ่ คือ ในฐานะของสมาชิกใหม่ที่เป็นชายเป็นสระไ้ ลูก หลาน เหลน และญาติ ๆ ต่อมาลักษณะของการอยู่อาศัยร่วมกันที่ถูกบีบบังคับด้วยสภาวะของสภาพเศรษฐกิจ พื้นที่ทำการเกษตร ทำพืชสวนพืชไร่ ไม่เพียงพอกับสมาชิก ตลอดจนมีความขัดแย้งในแง่ของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมาจากมูลเหตุของ

- การสูญเสียอำนาจในครัวเรือน
- การก้าวก่ายบทบาทอำนาจหน้าที่
- เกิดความไม่เป็นธรรมในหมู่สมาชิกของครัวเรือน
- การมีความรู้ในตัวเองและบริบทของสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- การคิดแก้ปัญหาที่ต่างกันอย่างตัวใครตัวมัน
- การมีจุดยืนและใช้อำนาจอย่างเห็นแก่ตัว
- การมีรายได้และอาชีพที่แตกต่างกัน จนเห็นรอยต่อวิถีชีวิตของครัวเรือนที่อยู่ด้วยกัน

จากลักษณะดังกล่าว ทำให้คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำท้องที่ ได้พยายามประชุมชี้แจง เพื่อหาแนวทางและวิธีการลดความขัดแย้งให้เกิดขึ้นน้อยลง จากการที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการ ทำประชาพิจารณ์หรือประชาคมตีให้เป็นข้อจำกัดและเงื่อนไข ตกลงร่วมกันเพื่อจัดทำโครงสร้างทาง สังคมของหมู่บ้านแหลมมะขบ เป็นข้อตกลงร่วมกันในลักษณะ “คุ้มบ้าน” และข้อควรปฏิบัติ จัดเป็นเงื่อนไขหรือข้อตกลงร่วมกันให้มีสถานะภาพอยู่ร่วมกันได้ “อย่างสันติวิธี” และเกิดความ สมานฉันท์ในลักษณะดังกล่าวต่อไปนี้ (แผนแม่บทชุมชนบ้านแหลมมะขบ, 2550: 35-36)

1. มีวัตถุประสงค์หลักร่วมกันในลักษณะคุ้มบ้าน คือ

- คุ้มฉันทะ มีหัวหน้าคุ้ม คือ นางรุ่งฟ้า เรือนไทย และสมาชิกคุ้มบ้าน
- คุ้มวิริยะ มีหัวหน้าคุ้ม คือ นายจำเรือน ถ้ำพริก และสมาชิกคุ้มบ้าน
- คุ้มจิตตะ มีหัวหน้าคุ้ม คือ นายกุหลาบ ไพรชะอุ่ม และสมาชิกคุ้มบ้าน
- คุ้มวิมังสา มีหัวหน้าคุ้ม คือ นายภูชาติ รักถิ่น และสมาชิกคุ้มบ้าน
- คุ้มอุเบกขา มีหัวหน้าคุ้ม คือ นายฉลุ เป้นไทย และสมาชิกคุ้มบ้าน

โดยแต่ละคุ้มบ้านทั้ง 5 คุ้มบ้าน มีข้อตกลงร่วมกันที่อยู่อย่างสันติวิธี ดังนี้

1. สร้างความยอมรับในปัญหา
2. รับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน
3. อยู่บนฐานแห่งสันติวิธี
4. เสริมสร้างอำนาจให้กับชุมชน
5. สร้างความเป็นธรรม
6. ปรับโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม
7. สร้างสำนึกสาธารณะ

สถานภาพทางศาสนาและความเชื่อของผู้นำและคนในชุมชนหมู่บ้านแหลมมะขบ

ลักษณะของคนในชุมชนบ้านแหลมมะขบ ความคิดขัดแย้งในเรื่องความเชื่อ พิธีกรรมที่คนส่วนใหญ่มองว่า สิ่งที่ตนเองคิด สิ่งที่บรรพบุรุษได้ปฏิบัติมานั้นถูกต้องแล้ว ศาสนาพุทธคือศาสนาที่ชุมชนบ้านแหลมมะขบได้นับถือ โดยมีวัดวาริศรีทิพย์ ที่อยู่ในตำบลปากโทนร้าง ซึ่งเป็นศูนย์กลางของหมู่บ้านแหลมมะขบและหมู่บ้านคิ่งตะเภา ชาวบ้านส่วนใหญ่ในตอนเช้าเวลาประมาณ 7.00 น. จะออกจากบ้านเรือนอาศัยมาใส่บาตรพระสงฆ์ ผู้สูงอายุบางส่วน และวัยกลางคนจะไปทำกิจกรรมตามความเชื่อที่วัด ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธรูปศาสนา คือวันเข้าพรรษา วันสารท วันพระ ตามความเชื่อ พิธีกรรมบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงย่อมทำให้เกิดความขัดแย้ง เพราะผู้คนที่ไปทำบุญนั้นต่างฐานะ ต่างความคิด แต่ก็ให้ความร่วมมือในการบริจาคทรัพย์เป็นอย่างดี เพราะวัดวาริศรีทิพย์ยังไม่มีศาลาธรรมสังเวช และวิหารสำหรับใช้สวดมนต์และเวียนเทียน หากแต่ความเชื่อความคิดของมัคคทายกวัดที่ยึดติดกับความรวดเร็ว ทันใจ ตัดทอนตอนให้สั้นลงจะได้เสร็จพิธีกรรมอย่างรวดเร็ว เช่น งานสวดพระอภิธรรมศพคนตายในชุมชน จึงทำให้คนในชุมชนทั้ง 2 หมู่บ้าน เกิดความขัดแย้งกันอยู่บ่อย ๆ ต้องอาศัยมัคคทายกวัดคนเก่า คือ นายฟุ้ง กลิ่นรุ่ง คอยถ่วงความคิดให้มีความกว้าง ลึก ไกล ไม่ยึดถือตนเองเป็นใหญ่ จนเกิดความเข้าใจ

ในด้านความเชื่อเรื่องต่าง ๆ นั้นจะมีการถ่ายทอดสืบต่อกันมาจากรุ่น ปู่ ย่า ตา ทวด ความเชื่อในขนบธรรมเนียมประเพณี ชาวชุมชนแหลมมะขบส่วนใหญ่ยังมีความเชื่อในที่เหนือธรรมชาติ ผีसाง นางไม้ รุกขเทวา เทพยดา ไสยศาสตร์สิ่งเร้นลับ ผีเจ้าเข้าทรง กลุ่มคนในคุ่มต่าง ๆ ยังมีการบนบานศาลกล่าว และการตั้งศาลพระภูมิเจ้าที่ เจ้าทาง ที่มีความเชื่อว่า จะทำให้ครอบครัวชุมชนอยู่ร่มเย็นเป็นสุข บ้านเรือนหลังไหนมีคนป่วยและเด็กป่วยบ่อย ๆ ก็สามารถทำให้หายได้ นอกจากนี้ความเชื่อในเรื่องของความตาย ถ้าได้ทำบุญกรวดน้ำ ถวายสังฆทานบ่อย ๆ จะทำให้ดวงวิญญาณได้สู่สุคติ หรือได้ขึ้นสวรรค์ถ้าได้มีโอกาสบวชลูกชายให้เป็นพระภิกษุในพุทธศาสนา ถ้าทำดีใจจะเป็นสุข ถ้าไม่ทำใจจะเกิดทุกข์

สำหรับความเชื่อในเรื่องหญิงที่ตั้งครรภ์และคลอดบุตรในอดีตจนถึงปัจจุบันการกินยาสมุนไพรหรือการอยู่ไฟจะทำให้มดลูกเข้าอู่ได้เร็วขึ้น การอยู่ไฟจะอยู่ได้ประมาณ 7-9 วัน จะทำให้สุขภาพของแม่และลูกแข็งแรง

การมองชุมชนบ้านแหลมมะขบในแง่โครงสร้างทางเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจในชุมชนของบ้านแหลมมะขบถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลสำคัญยิ่งต่อความขัดแย้งในตนเอง ครอบครัว ชุมชน และต่อฐานะสภาพความเป็นอยู่ของบ้านนี้ การได้ศึกษาในมุมมองของเศรษฐกิจทำให้ทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตว่า เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างไรบ้าง ผู้สัมภาษณ์ได้พูดคุยกับหลาย ๆ กลุ่ม พอได้ข้อมูลทั่ว ๆ ไปดังนี้

1. สภาพเศรษฐกิจดั้งเดิม

สภาพเศรษฐกิจของชุมชนบ้านแหลมมะขบ ขึ้นอยู่ด้วยลักษณะของพื้นที่ในด้านนิเวศวิทยา หรือสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยคลองน้ำธรรมชาติที่ต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ คือ น้ำฝนที่ได้จากฤดูกาลและการกักเก็บน้ำของคุณคลองต่าง ๆ ความแปรปรวนของน้ำนั้นในบางปีน้ำท่วมพื้นที่ บางปีฝนแล้ง ทำให้ระบบการผลิต เช่น การทำนา การปลูกพืชสวนครัว การเลี้ยงสัตว์ เป็นไปเพื่อตนเอง ครอบครัว และเพื่อนบ้าน เนื่องจากไม่อาจผลิตทุกอย่างได้ครบทำให้เกิดวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนความเอื้ออาทรต่อกันในรูปของการใช้บริโภค ใช้รักษาโรคภัยไข้เจ็บ พึ่งพาตนเองในหมู่บ้าน ชุมชนใกล้เคียง เช่น มีการนำเอาปลาอย่าง ปลาเกล็ดอ่อน หนุ่ยย่าง หรือเนื้อสัตว์ป่าที่พอหาได้ มาแลกเปลี่ยน เป็นเครื่องอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน ซึ่งถือได้ว่า เป็นการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนผลผลิตซึ่งกันและกัน อันทำให้เกิดความขัดแย้งในชุมชนน้อยมาก

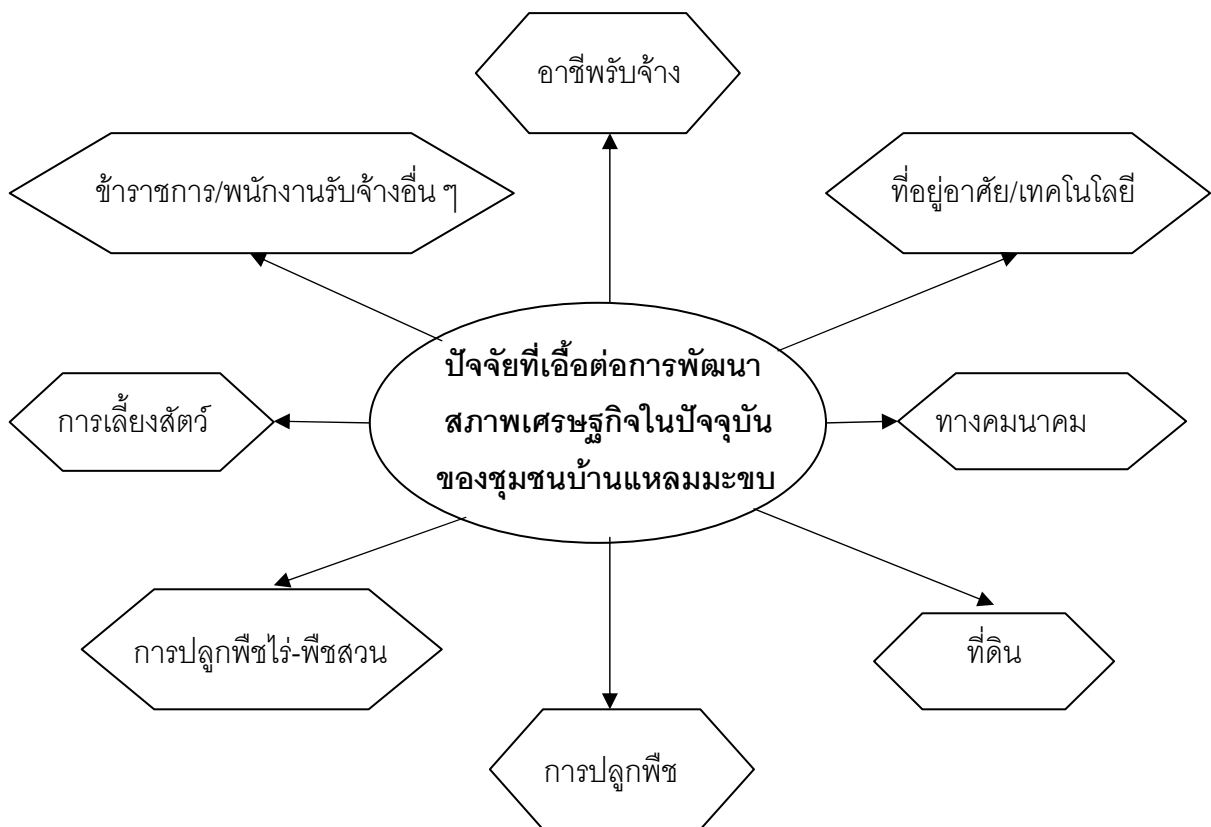
เครื่องมือที่ใช้ในการผลิตในอดีต เครื่องมือทำนา เช่น คันไถ คราด เกวียน ฯลฯ เครื่องมือจักรสาน เช่น แห สวิง กระด้ง สุ่มไก่อ ตะข่อง ฯลฯ ที่ใช้ในชีวิตประจำวันส่วนใหญ่ผลิตขึ้นเอง แรงงานที่ใช้ผลิตเป็นแรงงานคนและแรงงานสัตว์ สัตว์ที่ใช้งานที่สำคัญคือ ควาย วัว เพื่อทำนาเป็นพาหนะบรรทุกสัมภาระ บรรทุกคนและใช้มูลสัตว์บำรุงพืชผักทางการเกษตร จึงถือได้ว่าควาย วัว เป็นแรงงานสัตว์ที่สำคัญยิ่งของชุมชนบ้านแหลมมะขบ

แรงงานคนส่วนใหญ่จะเป็นสมาชิกภายในครอบครัว เช่น พ่อแม่ ลูกสาว ลูกเขย ลูกชาย ลูกสะใภ้ และเพื่อนบ้านข้างเคียง หากภาระของแรงงานมีมากเกินไป ก็จะใช้วิธีให้วัว วานเครือญาติ เพื่อนบ้าน เพื่อลงแขกช่วยกันเอาแรงทำงาน ทั้ง งานในภาคพื้นเกษตรกรรม หรือ งานอื่น ๆ ที่ต้องใช้กำลังมาก เช่น การสร้างบ้าน งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เป็นต้น

ลักษณะของการประกอบอาชีพหลักแบบดั้งเดิม ที่ยึดถือสืบต่อกันมาตั้งแต่สมัยปู่ย่า ตายาย ก็คือการทำนา อาชีพรองคือ การเลี้ยงควาย เลี้ยงวัว เลี้ยงหมู เลี้ยงเบ็ดเทศ เลี้ยงไก่ การปลูกพืชผักสวนครัว สำหรับพื้นที่ในการเกษตร เลี้ยงสัตว์ต่าง ๆ ส่วนใหญ่ได้มาจากการจับจอง บุกเบิกที่ทำกินใหม่ ๆ ถ้อยที่ถ้อยอาศัยในบางครั้งมีการใช้อำนาจและบุกบุกที่ดินเพื่อบุกเบิกที่

ทำกิน จนเกิดกรณีขัดแย้งในเรื่องที่ดินทำกินอยู่บ่อย ๆ จนต้องมีการทำสัญญาลักษณะไว้ เพื่อบอกให้ทราบที่ดินผืนนี้เป็นแนวเขตของผู้ใด สัญญาลักษณะที่ใช้ทำกันจนเกิดความเข้าใจตรงกัน คือ ทำให้รูปทรงผูกติดเสาไม้หรือปลูกต้นไม้ยืนต้น เป็นแนวเขตที่สังเกตได้ง่ายขึ้น

2. สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันของชุมชนบ้านแหลมมะขบ หมู่ 10 ตำบลมะขบ ดังภาพประกอบที่ 8 ดังนี้



จากภาพประกอบที่ 8 สรุปรวมปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของชุมชนบ้านแหลมมะขบ ได้ดังนี้

1. อาชีพรับจ้างทั่วไป

การมีงานทำถึงแม้จะเป็นงานในภาคของสิ่งก่อสร้าง หรือรับจ้างงานเป็นรายวัน/ชั่วโมง ชุมชนบ้านแหลมมะขบทุกคนไม่ว่าจะเป็นหญิงและชายสามารถทำได้ จากทักษะเดิม และความต้องการอยู่รอดของครอบครัวที่ไม่เลือกงาน เพื่อพัฒนารายได้ ความเป็นอยู่ให้ทันกัน การมี

เงินใช้ให้เอื้อกับปัจจัยต่าง ๆ คือ บ้าน ยา เสื้อผ้า และสุดท้ายอาหารที่จำเป็นในการอุปโภคและบริโภค

2. ที่อยู่อาศัย

ที่อยู่อาศัยที่เอื้อต่อการสร้างอาชีพเสริม คือ ตั้งเป็นร้านค้าย่อยที่สามารถใช้เป็นสถานที่จำหน่ายของใช้ ของกินในชีวิตประจำวันได้ การจัดตั้งร้านเสริมสวย ร้านก๋วยเตี๋ยว ก๋วยจั๊บ เป็นต้น

3. การคมนาคม

สภาพถนนยางดำในหมู่บ้านที่ได้รับการพัฒนาในการขนส่งผลผลิตทางเกษตร พืชไร่ สินค้า OTOP ของหมู่บ้าน ผลไม้ในพื้นที่ คือ กล้วย ใบบอง มะม่วง ถ่านที่เผาจากไม้ คนในชุมชนมีรายได้พอจะช่วยเหลือครอบครัวได้ตามอัตราของตนเองที่ดีกว่าเดิมเท่านั้น

4. เศรษฐกิจที่ได้จากประโยชน์ของที่ดิน

- ที่ดินที่อยู่ติดกับห้วย หนอง คลอง บึง ชุมชนสามารถพัฒนารายได้ในด้านเศรษฐกิจจากการจับและหาสัตว์น้ำขายเป็นรายได้หลัก และรายได้เสริม

- ที่ดินที่เป็นพาณิชยกรรม ที่ได้จากการให้เช่าตลาดชุมชนที่เป็นอาหารและอาหารแห้ง และร้านค้าของปลีก ของชำ อันเป็นสินค้าพื้นฐาน ที่สร้างรายได้ให้มากกว่าอดีตที่ผ่านมา

- ที่ดินที่ได้ประโยชน์จากอุตสาหกรรม คือ ทำข้าว การแปรรูปจากดินให้เป็นอิฐแดง ฯลฯ

- ที่ดินที่ได้ประโยชน์จากการทำด้านเกษตรกรรม ทางด้านนาปี เช่น

- การผลิตข้าวพันธุ์สุพรรณบุรี 1 จากเดิมร้อยละ 70 เป็นร้อยละ 90

- การผลิตข้าวพันธุ์ชัยนาท 1 จากเดิมร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 20

- การผลิตข้าวพันธุ์เหลืองประทิว และข้าวพันธุ์พื้นเมืองขึ้นน้ำ ร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 20

- การผลิตข้าวพันธุ์อื่น ๆ เพิ่มเป็นร้อยละ 20 จากเดิม

- ที่ดินที่ได้ประโยชน์จากการทำด้านการเกษตร ทางด้านการทำนาปรัง

การทำนาปรัง ได้ทำให้ชุมชนบ้านแหลมมะขบ มีความเป็นอยู่ดีขึ้น เพราะสามารถทำนาปรังในฤดูแล้งได้ถึง 2 ครั้ง เนื่องจากอาศัยน้ำจากคลองบึงธรรมชาติ และคลองชลประทานที่กรมชลประทาน ได้จัดสร้างคลองส่งน้ำเข้าสู่ไร่นาของชุมชนบ้านแหลมมะขบ ทำให้พื้นที่เกษตรกรรมที่กรมชลประทานได้จัดสร้างคลองส่งน้ำเข้าสู่ไร่นาของชุมชนบ้านแหลมมะขบ ทำให้พื้นที่

เกษตรกรรมกลับมาสร้างประโยชน์เป็นเงินทองที่สามารถเก็บออมไว้ใช้ในครอบครัวได้อย่างสมดุลกับวิถีชีวิตในปัจจุบัน

5. การปลูกพืช

การผลิตพืชจากนาข้าว ชุมชนบ้านแหลมมะขบสามารถผลิตได้ปีละ 2-3 ครั้ง และเนื่องจากตลาดการค้าของท่าข้าวต่าง ๆ เป็นแบบเสรีนิยมมากขึ้น การคมนาคมสะดวกขึ้นสำหรับสังคมชนบทและสังคมเมือง การซื้อขายผลผลิตทางพืชจากนาข้าวพันธุ์ต่าง ๆ จากการสอบถามชุมชนบ้านแหลมมะขบ ถึงราคาทางพ่อค้าหรือโรงสีตั้งราคาให้ว่ามีความพอใจหรือไม่ ส่วนใหญ่บอกว่าเป็นราคาที่ยุติธรรม แต่การที่จะได้ราคาสูงหรือต่ำต้องขึ้นอยู่กับราคาข้าวในท้องตลาดด้วย

6. การปลูกพืชไร่ - พืชสวน

การปลูกพืชไร่-พืชสวน เป็นพืชเศรษฐกิจที่ตลาดต้องการ โดยเฉพาะพืชสวนที่ชุมชนบ้านแหลมมะขบ ได้ทำแบบพืชหมุนเวียนในลักษณะเศรษฐกิจพอเพียงไร้อารพืษ นางเฉลา สอนดี แม่ค้าในหมู่บ้านที่นำพืชผักไปขาย บอกว่า “เดี๋ยวนี้คนในตัวเมืองจะนิยมซื้อผักที่ชาวบ้านนำไปขายมากขึ้น เพราะว่าเป็นผักที่ไม่ได้ฉีดยาฆ่าแมลง ทำให้ชาวบ้านและชุมชนมีรายได้ทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ทำให้มีเงินหมุนเวียน เป็นค่าเล่าเรียนของลูกได้

7. การเลี้ยงสัตว์

ชุมชนบ้านแหลมมะขบ สามารถหาจับปลาได้จากแหล่งน้ำธรรมชาติโดยไม่มีการลงทุน ขุดบ่อเลี้ยงปลาเพื่อขาย ปัจจุบันเกษตรจังหวัด/เกษตรตำบลได้จัดทำโครงการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการผลิต (ค.ปร.) เป็นเทคนิควิธีการเกษตรแผนใหม่ คือ ขุดบ่อเลี้ยงปลา

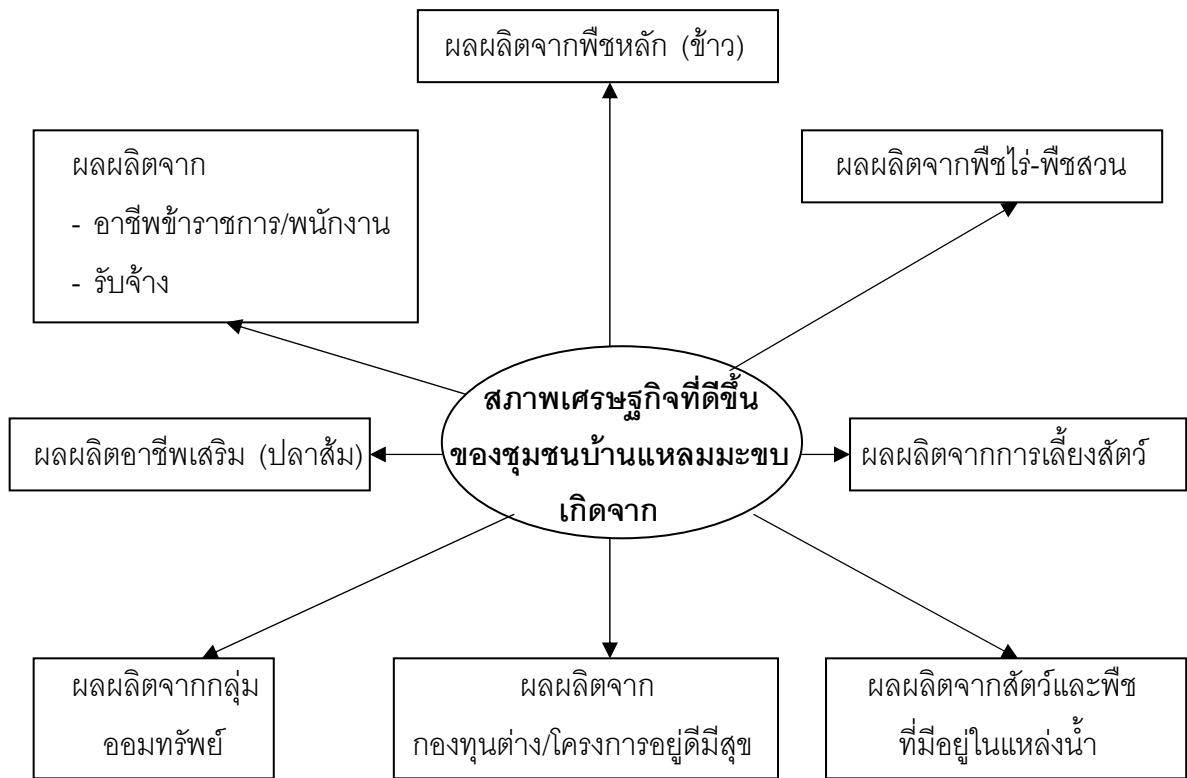
การเลี้ยงสัตว์ประเภท โค กระบือ โดยจัดตั้งเป็นกลุ่มผู้เลี้ยงและบำรุงพัฒนาพันธุ์สัตว์ จำนวน 5 ราย คือ

- นายสำรวจ พรมดี	เลี้ยงสัตว์ประเภทโค	ประมาณ	20	ตัว
- นายแหม หัดเจริญ	เลี้ยงสัตว์ประเภทโค	ประมาณ	15	ตัว
- นายบุญเรือง ประเทืองโชติ	เลี้ยงสัตว์ประเภทโค	ประมาณ	15	ตัว
- นายสุโข สโมสรสุข	เลี้ยงสัตว์ประเภทกระบือ	ประมาณ	10	ตัว
- กลุ่มอื่น ๆ	โค ประมาณ 5 ตัว			
	กระบือ ประมาณ 6 ตัว			

8. ข้าราชการ / พนักงานรับจ้างอื่น ๆ

จากโครงสร้างของการจัดการศึกษา และได้มีการปฏิรูปทั้งในระบบโรงเรียน นอก
 ระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ทำให้ลูกหลานของคนในชุมชนบ้านแหลมมะขบได้เกิด
 การพัฒนาการศึกษา ควบคู่ไปการมีงานทำ ที่มั่นคงขึ้น คนในภาคเกษตรกรรมลดลง แต่ชุมชน
 บ้านแหลมมะขบได้เข้าสู่ระบบบงายราชการและพนักงานของโรงเรียนต่าง ๆ มากขึ้น ส่งผลให้สภาพ
 เศรษฐกิจในครัวเรือนมีเงินทุนหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น

จากจากผลผลิตในปัจจุบันที่แตกต่างกันในชุมชนบ้านแหลมมะขบ หมู่ 10 ตำบลมะขบ
 อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ทำให้ชุมชนมีรายได้จากการลงทุนมากขึ้น จากการ
 ดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ทางด้านเศรษฐกิจของปัจจัย จากภาพประกอบที่ 9 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 9 ผลผลิตในปัจจุบันที่แตกต่างกันในชุมชนบ้านแหลมมะขบทางด้าน
 เศรษฐกิจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งทางสังคม (conflict Theories)

หัวใจของกลุ่มทฤษฎีความขัดแย้งทางสังคม มีประเด็นที่ว่า การขัดแย้งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ความขัดแย้งต่าง ๆ ที่มีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล หรือสังคม ถือได้ว่า เป็นปรากฏการณ์ที่ดี มีประโยชน์ เพราะเป็นการนำไปสู่ภาวะใหม่ ที่ดีกว่าเดิม ความขัดแย้ง มิใช่ปรากฏการณ์ปลีกย่อยในสังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมมนุษย์ หรือสัตว์ก็ตาม หากเป็นปรากฏการณ์ที่มีอยู่ทั่วไป และเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้น ซึ่งโดยส่วนรวมแล้วมักนำไปสู่ภาวะใหม่ที่ดีกว่าเก่าเสมอ ด้วยเหตุนี้จึงไม่ควรมองพฤติกรรมขัดแย้งว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่ดี หรือเป็นปรากฏการณ์ ที่ผิดปกติแต่อย่างใด

Dialectic Method หรือวิธี เป็นแนวคิดที่เริ่มด้วยมีมาสมายโซแกรตีสเป็นวิธีการศึกษา โดยการถามและตอบเพื่อแสวงหาความรู้ ที่ถูกต้องสมบูรณ์กว่าเดิมเป็นเรื่องความขัดแย้งในทางความรู้และความคิดเห็นของบุคคลสองฝ่ายเมื่อผู้ตอบยอมจำนวนตอบคำถามไม่ได้ ผู้ถามจะบอกคำตอบให้ เพื่อเกิดสถานะของความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบซึ่งได้มาจากโซแกรตีส Dialectic มีส่วนดีในแง่เป็นการนำไปสู่ความสมเหตุสมผลมากขึ้นในยุคต่อมา Hegel ได้คิดวิธี Dialectic แนวใหม่โดยการวิเคราะห์ความขัดแย้ง หรือการสงครามระหว่างรัฐต่าง ๆ ซึ่ง Hegel เชื่อว่าเป็นสาเหตุนำไปสู่ภาวะสังคมใหม่ที่ก้าวหน้าขึ้น Karl Marx เป็นชาวเยอรมัน แต่ไปศึกษาลัทธิสังคมนิยมที่ประเทศฝรั่งเศสและได้พบกับ Fredric Engels ผู้ซึ่งช่วยเหลือ Marx และร่วมประกาศลัทธิคอมมิวนิสต์ด้วยกัน Marx ได้เข้าร่วมปฏิวัติฝรั่งเศสและปฏิวัติเยอรมันจนต้องลี้ภัยการเมืองไปอยู่ที่อังกฤษระหว่างลี้ภัยนั้น Marx ได้พบเห็นประสบการณ์ความยากจน ลำบากยากไร้ของการใช้แรงงานเด็ก สตรีและคนชราในแหล่งอุตสาหกรรมของอังกฤษ ในยุคเริ่มแรก Marx เกิดแรงจูงใจที่เป็นการปฏิวัติสังคมแม้ว่าจะไม่เกิดขึ้นทันในชีวิตของเขาได้เขียนผลงานจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ไว้ด้วยสรุปได้ว่า Hegel ใช้ประวัติศาสตร์ทางการเมืองการสงครามระหว่างรัฐเอกราชเป็นพื้นฐานความขัดแย้ง ไปสู่สภาวะสังคมใหม่ที่ดีขึ้น แต่ Marx ใช้ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจและการขัดแย้งระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ภายในแต่ละสังคมเป็นพื้นฐานแหล่งการปรับปรุงสภาพสังคมให้ดีขึ้นกว่าเดิม (ลัทธิมาร์คซ์) การนำทฤษฎีความขัดแย้งมาใช้พัฒนาองค์กร เช่น การนำพนักงานที่มีความคิดเห็น ความต้องการที่แตกต่างกันมาร่วมกันระดมความคิดเข้ากลุ่มถกเถียง เพื่อหาข้อยุติที่ทุกฝ่ายพึงพอใจ เพื่อนำมาใช้กำหนดขึ้นเป็นกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรให้ทุกคนปฏิบัติตาม

ทฤษฎีความขัดแย้ง

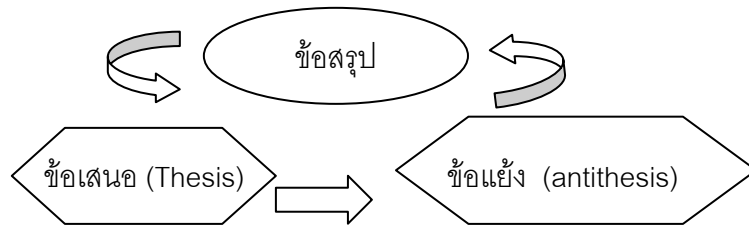
ทฤษฎีการขัดแย้งเป็นทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลมาก ในปัจจุบันหลักการสำคัญของกลุ่มนี้เน้นว่า ตัวการสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงก็คือความขัดแย้งและความขัดแย้งทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าไปสู่ภาวะที่ดีขึ้น ถ้าสังคมไม่มีความขัดแย้งเลยการเปลี่ยนแปลงอาจไม่เกิดขึ้น

ความขัดแย้งนั้นมีได้มีอยู่เฉพาะทางสังคมเท่านั้นแต่เป็นปรากฏการณ์ทั่ว ๆ ไป แม้แต่ในตัวของคนเองก็มีความขัดแย้ง เช่น ในทางความคิด ความประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ความขัดแย้งในตัวคนเราก็ก่อให้เกิดการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น

นักปรัชญาและนักสังคมศาสตร์ในกลุ่มนี้มีด้วยกันหลายคน คาร์ล ไฮริช มาร์กซ์ (C.H.Marx) นับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่ได้มีส่วนในการพัฒนาทฤษฎีการขัดแย้งให้มีอำนาจในการอธิบายมากขึ้น มาร์กซ์ ถือว่าสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือ ความขัดแย้งที่เกิดมาจากกระบวนการผลิต (Mode of Production) เขาอธิบายว่าจากประวัติศาสตร์มนุษย์เป็นผู้เปลี่ยนแปลงสังคมในกระบวนการที่มนุษย์เปลี่ยนแปลงสภาพชีวิตของตนเองก็เพื่อเอาชนะธรรมชาติ ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลที่ว่าในขณะที่สัตว์ประเภทอื่นดำรงชีวิตอยู่ด้วยการปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติของมนุษย์เป็นสัตว์ประเภทเดียวที่สามารถเปลี่ยนแปลงธรรมชาติเพื่อประโยชน์ของมนุษย์เองโดยการผลิตปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง มาร์กซ์ อธิบายว่าในสังคมจะมีคนอยู่ด้วยกัน 2 ชั้น คือ ผู้ผลิตซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่มีทรัพย์สินและขายแรงงานกับผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตซึ่งมีอำนาจและควบคุมระบบการผลิตเอาไว้

มาร์กซ์ เน้นว่าการขัดแย้งกันอย่างรุนแรงระหว่างชนสองชั้นนี้เป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่ไม่มีทางจะหลีกเลี่ยงได้ การต่อสู้ระหว่างทาสกับนาย ลูกจ้างกับเจ้าครองแคว้น กรรมกรชนกับนายทุน เป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่แสดงให้เห็นการขัดแย้งที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมอย่างเด่นชัด

ความจริงมาร์กซ์ไม่ได้เป็นคนริเริ่มทฤษฎีขัดแย้งนี้โดยตรงแต่เขาได้นำเอาระบบ (System) การขัดแย้งตามความคิดของคานต์ (Emanuel Kant) ซึ่งอธิบายในระดับบุคคล และของเฮเกล (Hegel) ซึ่งอธิบายในระดับกลุ่มคนมาผสมผสานกับแนวความคิดวัตถุนิยม (Materialism) ของฟอยเออร์บาค (Feurbach) กลายเป็นวิภาษวิธีแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยมีเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนด (Economic determination) ซึ่งเขียนเป็นหลักเกณฑ์ดังนี้



ดาเรนดอร์ฟ (Ralf Dahedolf) นักสังคมวิทยาเยอรมันรุ่นต่อมา ได้โต้แย้งมาร์กซ์ในข้อที่ว่าปัจจัยรากฐานของการขัดแย้งนั้นอยู่ที่อำนาจชนชั้นมิใช่อยู่ที่เศรษฐกิจ ความขัดแย้งเป็นสาระของระบบสังคมและมีอยู่เสมอ ฉะนั้นเมื่อใดที่เกิดกลุ่มสังคมนี้จะมีลักษณะของการจัดอำนาจระหว่างหัวหน้าและลูกน้องหรือกล่าวได้ว่า ภายในกลุ่มจะมีผู้มีอิทธิพล และผู้ที่ถูกอิทธิพล ตามปกติคนในกลุ่มยังมีได้ตระหนักในความแตกต่างของอำนาจก็จะเป็นการขัดแย้ง แต่ถ้าเมื่อใดเกิดความตระหนักว่ามีอิทธิพลและมีการบีบบังคับเกิดขึ้นก็จะเป็นจุดเริ่มของความขัดแย้งระหว่างชนชั้นที่มีอำนาจและไม่มีอำนาจ เมื่อมีการขัดแย้งระหว่างชนชั้นผลของการขัดแย้งจะแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1. การขัดแย้งขั้นพื้นฐาน

ความขัดแย้งในระดับพื้นฐานนี้จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ขึ้นอยู่กับระดับความแตกต่างระหว่างชนชั้นว่าขัดแย้งเพียงใด ถ้ามีมากอัตราความขัดแย้งจะสูง แต่ปริมาณกลุ่มย่อยถ้ามีมากจะลดความขัดแย้งลง หรือโอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ถ้าโอกาสของการเลื่อนสถานภาพสูงขึ้นได้อัตราการขัดแย้งจะลดลงเช่นเดียวกัน ในขณะที่เดียวกัน ถ้าหากเพิ่มอัตราการขัดแย้งก็จะนำไปสู่การเปลี่ยนที่กว้างขวางลึกซึ้งในโครงสร้าง ซึ่งหมายถึงว่าโครงสร้างสังคมเก่าจะต้องเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย อาทิเช่น กรณีเดือนตุลาคม ปี 2516 หรือเดือนตุลาคม ปี 2519 เป็นต้น

2. การขัดแย้งขั้นรุนแรง (Violence conflict)

อัตราการขัดแย้งชนิดนี้จะมีมากน้อยย่อมแล้วแต่ปริมาณของกลุ่มย่อยที่จะสามารถรวมตัวกันได้เพียงใดถ้ารวมตัวกันได้ก็จะรุนแรงมากขึ้น และถ้ามีการปรับแก้ระบบของรางวัลและการลงโทษไปในทางคล้อยตามก็ย่อมจะลดอัตราการขัดแย้งลง และควบคุมการขัดแย้งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามการขัดแย้งถ้ารุนแรงไม่สามารถควบคุมได้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ซึ่งอาจมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลผู้ปกครองได้

ความหมายของความขัดแย้ง

หนังสือ Webster's New Collegiate Dictionary อธิบายความหมายของ “ความขัดแย้ง” (Conflict) ไว้ว่า “ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการแข่งขันหรือคัดค้านกันเป็นการกระทำที่มีลักษณะเป็นศัตรูกันหรือเป็นปรปักษ์ต่อกัน เนื่องจากมีความคิดเห็น ความสนใจ ความต้องการหรือความปรารถนาไม่ตรงกัน”

Dean J. Champion ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ว่า “ความขัดแย้งเป็นความรู้สึกที่เป็นปรปักษ์กันระหว่างกลุ่มคน รวมทั้งความเป็นปรปักษ์ที่เกิดจากอารมณ์ ความรู้สึก หรือความพยายามที่จะปกป้องบุคคลหรือกลุ่มของตน เพื่อให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย”

วิจิตร วรณบางกูร ได้สรุปความหมายของความขัดแย้งไว้ว่า “ความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่คนมีความเห็นและความเชื่อไม่ตรงกัน และตกอยู่ในภาวะที่ไม่อาจจะหาข้อยุติที่น่าพอใจได้ทั้งสองฝ่ายหากปล่อยปละละเลยไว้ อาจก่อให้เกิดความแตกแยก อิจฉาริชยาที่มีผลกระทบไปถึงความเสื่อมโทรมของหน่วยงานด้วย”

อรุณ รักธรรม ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งในแง่ของการบริหารองค์การไว้ว่า “ความขัดแย้งขององค์การ คือ ความไม่เห็นพ้องต้องกันระหว่างสมาชิกหรือกลุ่มในองค์การ เกิดขึ้นจาก ข้อเท็จจริงที่ว่าทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทรัพยากรที่จำกัดหรือมีความแตกต่างในด้านสถานภาพ เป้าหมาย ค่านิยม หรือการรับรู้ทัศนคติความเชื่อ ซึ่งแตกต่างกันและไม่เห็นพ้องต้องกัน ต่างก็แสดงทัศนะของตนเองให้เด่นกว่าคนอื่นหรือกลุ่มอื่น หรือเกิดจากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง” จากความหมายของความขัดแย้งในหลายทัศนะอาจสรุปได้ว่า “ความขัดแย้ง คือความไม่ลงรอยกันระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่ม ความไม่ลงรอยกันนี้อาจเป็นด้านความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการเป้าหมาย หรืออุดมการณ์ก็ได้ เมื่อเกิดปัญหาความไม่ลงรอยกันขึ้น แต่ละฝ่ายจะพยายามต่อสู้ดิ้นรนหาวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งชัยชนะหรือโน้มน้าวดึงดูดให้อีกฝ่ายหนึ่งมาเป็นพวกของตนหรือเห็นพ้องกับตน”

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534:10-11) ได้กล่าวถึงความหมายของความขัดแย้งในงานเขียนของเขาว่า มีผู้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ต่าง ๆ กัน ความหมายที่สำคัญ ๆ มีดังต่อไปนี้

ความขัดแย้งเป็นความล้มเหลวของกลไกขั้นพื้นฐาน การตัดสินใจของบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกันในการเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจะต้องตัดสินใจ ดังนั้น ความ ขัดแย้งต่อตนเองก็คือ ความขัดแย้งในการตัดสินใจของตนเองนั่นเอง

ความขัดแย้ง เป็นการเร่งเร้าของความเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน อันเกิดจากความต้องการที่ไม่สอดคล้องกัน หรือความต้องการที่ไปด้วยกันไม่ได้

ความขัดแย้ง เป็นกระบวนการทางสังคม ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อแต่ละฝ่ายมีจุดหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้ และมีค่านิยมแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้มักเกิดจากการรับรู้มากกว่าที่จะเป็นความแตกต่างที่เกิดขึ้นจริง ๆ

ความขัดแย้ง หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย หรือวิธีการหรือทั้งสองอย่าง แต่เป็นการพึ่งพ้อาศัยกันในทางลบ อาจกล่าวอย่างกว้าง ๆ ได้ว่า ความขัดแย้งหมายถึงการที่แต่ละฝ่ายไปด้วยกันไม่ได้ในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการไม่ว่าจะเป็นความต้องการจริง ๆ หรือศักยภาพที่จะเกิดความต้องการ

ความขัดแย้งเป็นปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคล กลุ่มคน องค์กรหรือระหว่างประเทศตั้งแต่ 2 ฝ่าย หรือมากกว่า 2 ฝ่ายขึ้นไป โดยที่ฝ่ายหนึ่งพยายามที่จะป้องกัน หรือบีบบังคับเพื่อผลบางอย่าง ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งพยายามต่อต้าน ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ อาจเป็นคำพูดหรือไม่ใช่คำพูด แสดงออกโดยพยายามขัดขวาง ทำอันตรายต่อต้าน หรือโดยการ แก่เผด็จฝ่ายตรงข้าม

ความขัดแย้ง คือ การดิ้นรนต่อสู้เพื่อความต้องการ ความปรารถนา ความสนใจของบุคคลที่ไปด้วยกันไม่ได้ หรือที่เป็นตรงกันข้ามความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต้องเผชิญกับเป้าหมายที่ไม่สามารถทำให้ทุกฝ่ายพอใจ

ความขัดแย้ง เป็นสภาพที่เกิดขึ้นเมื่อมีสองฝ่ายหรือมากกว่าสองฝ่ายที่ต้องทำงานโดยพึ่งพ้อาศัยกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน มีความเห็นที่ไปด้วยกันไม่ได้หรือไม่สอดคล้องกัน

ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่ไม่ลงรอยกัน หรือพฤติกรรมที่ไปด้วยกันไม่ได้ ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความสนใจแตกต่างกัน พฤติกรรมที่ไปด้วยกันไม่ได้ในที่นี้หมายถึง การกระทำของฝ่ายหนึ่งตั้งใจไปยับยั้ง สกัดกั้น หรือสร้างความคับข้องใจให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง

ความขัดแย้งเป็นกระบวนการซึ่งเป็นความพยายามของ ก. ที่ตั้งใจจะลบล้างความพยายามของ ข. โดยการขัดขวางในบางรูปแบบ ซึ่งจะส่งผลให้ ข. เกิดความคับข้องใจในการที่จะบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุความสนใจต่อไปอีกของตน

ความขัดแย้ง หมายถึง การที่ทั้งสองฝ่ายมีการรับรู้ที่ไปด้วยกันไม่ได้ ในเรื่องเกี่ยวกับการกระทำหรือจุดมุ่งหมาย ไม่ว่าจะการรับรู้จะถูกตั้งหรือไม่ต้องก็ตาม คนที่อยู่ในความขัดแย้งจะมีความรู้สึกที่ว่าถ้าหากฝ่ายหนึ่งชนะ อีกฝ่ายหนึ่งก็จะแพ้

ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อการกระทำของคนหนึ่งไปขัดขวางมิให้คนอื่นบรรลุเป้าหมายของเขาหรือเมื่อเขามีสิ่งที่ท่านต้องการ หรือท่านมีวิธีการที่แตกต่างออกไปในการมองดูหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ

ความขัดแย้งที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติระหว่างบุคคลที่มีเป้าประสงค์ และจุดมุ่งหมายแตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้นำไปสู่ความขัดแย้ง

จากทัศนะ ของความขัดแย้งดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความขัดแย้งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ จากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร หรือระหว่างประเทศ ตั้งแต่ 2 ฝ่าย หรือมากกว่า 2 ฝ่ายขึ้นไป ที่มีกรกระทำหรือจุดมุ่งหมายแตกต่างกันความเห็นที่ไปด้วยกันไม่ได้หรือไม่สอดคล้องกัน ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ลงรอยกัน ซึ่งสังเกตได้ทั้งที่เป็นคำพูดหรือไม่ใช้คำพูด

ธรรมชาติและแนวคิดของความขัดแย้ง

ทุกหน่วยงานย่อมมีความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่มของบุคคล เราควรต้องยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติ เป็นของปกติที่เกิดขึ้นในสังคม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อเราทำอะไรไปกระทบกระเทือนคนอื่น ในการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเขา หรือไปกระทบกับสิ่งที่เข้าต้องการ หรือเรามีวิธีการที่แตกต่างไปจากคนอื่น ในการมองปัญหาหรือในการปฏิบัติจริง

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนา แต่ก็ยากจะหลีกเลี่ยงตราบใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่และอยู่ร่วมกันกับคนอื่น ๆ ในสังคม เมื่อไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงจากความขัดแย้งได้ จึงควรจะต้อง รู้จักและเข้าใจความขัดแย้งแปลงสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ ต่อไปซึ่งวิชัย โสวรรณจินดา (2535:167-168) ได้มองความขัดแย้ง 2 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดดั้งเดิม แต่เดิมนั้นถือว่าความขัดแย้ง เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ องค์กรที่มีความขัดแย้งมากเกิดจากความผิดพลาดหรือล้มเหลวในการบริหาร ความขัดแย้งยังเป็นสิ่งไม่ดีควรขจัดความขัดแย้งให้หมดสิ้นไป

2. แนวคิดสมัยใหม่ แนวความคิดในระยะหลังเริ่มมองความขัดแย้งต่างออกไปจากแนวเดิม โดยมองความขัดแย้งว่าเป็นเรื่องปกติซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทุกคนอยู่ได้แม้มีความขัดแย้งโดยไม่ต้องจำเป็นต้องมีใครถูกผิด ความขัดแย้งเป็นสิ่งผสมผสานของการเปลี่ยนแปลงพัฒนาแต่ต้องอยู่ในระดับที่ควบคุมได้ ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้ายเสมอไป ควรนำมาเปิดเผยกันไม่ควรจะปกปิด

จากแนวคิดดังกล่าวนี้ ให้เห็นถึงความแตกต่างกัน แนวคิดหนึ่งว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์จะต้องกำจัดแนวคิดนี้คือแนวคิดดั้งเดิม ส่วนอีกแนวคิดเห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ควรจะได้กระตุ้นแนวคิดนี้ เรียกกันว่า แนวคิดสมัยใหม่ แนวคิดทั้งสองประการสามารถสรุปได้ดังนี้

แนวคิดดั้งเดิม (old view หรือ human relations assumptions)

1. ความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดีและควรกำจัด
2. ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้
3. ความขัดแย้งเกิดจากการขาดการติดต่อสื่อสาร ความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความเปิดเผยระหว่างสองฝ่าย
4. สิ่งแวดล้อมมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น ความก้าวร้าว ย่อมเกิดจากสถานการณ์ในสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้
5. มนุษย์เรารักดี ไว้วางใจได้ ให้ความร่วมมือ ความดีมีอยู่ในธรรมชาติของมนุษย์

แนวคิดสมัยใหม่ (NEW view assumptions)

1. ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ควรกระตุ้นให้มีแต่จะต้องควบคุมไม่ให้ออกนอกกรอบนอกทาง
2. ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้
3. ความขัดแย้งเกิดจาก
 - (ก) การต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนอันจำกัด เช่น อาหาร สถานภาพ ความรับผิดชอบ และ
 - (ข) สัญชาตญาณของมนุษย์ที่มีลักษณะก้าวร้าวและต้องการแข่งขัน สาเหตุข้อนี้ อาจจะน้อยกว่ามาก
4. สิ่งแวดล้อมได้รับการเน้นความสำคัญมากขึ้น สิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมมนุษย์มีหลายอย่าง รวมทั้งพฤติกรรมและร่างกายซึ่งมีหน้าที่ทำให้มนุษย์มีความก้าวร้าว
5. มนุษย์เราถ้าไม่ใช่ว่าเลวร้ายก็ย่อมมีสัญชาตญาณแห่งความก้าวร้าว ต้องการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและต้องการการแข่งขัน

ทั้งสองแนวคิดย่อมมีทั้งข้อดีและข้อจำกัด นักบริหารการศึกษาจะต้องพิจารณาใช้ข้อดีข้อจำกัดเหมาะสม เช่น แนวคิดดั้งเดิมเน้นการติดต่อสื่อสาร การเน้นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร การทำความเข้าใจกันและกันย่อมเป็นประโยชน์และประสบความสำเร็จมาก แต่การเน้นความคิดที่ว่าความขัดแย้งเป็นของไม่ดีจะต้องกำจัด อาจจะทำให้ทั้งสององค์การถูกควบคุมเกินไป ไม่ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีงาม

แนวคิดสมัยใหม่ที่ว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีก็มีเหตุผลสนับสนุนอยู่มาก ผลการวิจัยมีไม่น้อยที่แสดงว่าความขัดแย้งนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีงาม เช่น การวิจัยเกี่ยวกับองค์กรกีฬาแสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งและการแข่งขันภายในองค์กรนำไปสู่ประสิทธิภาพ และความสำเร็จ แนวคิดที่ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ก็เป็นแนวคิดที่เตือนให้นักบริหารได้ตระหนักว่า ในหน่วยงานทุกหน่วยงานจะต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ ผู้บริหารจะต้องเตรียมใจสำหรับเผชิญกับความขัดแย้ง

ข้อจำกัดของแนวคิดสมัยใหม่ ก็คือว่า เราไม่มีความรู้ หรือหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ในการควบคุมความขัดแย้งไม่ให้ออกนอกกลุ่มนอกทาง นอกจากนั้นผลของความขัดแย้งก็ไม่ใช่ว่า นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดี บางครั้งก็อาจจนวนนำไปสู่การทำลายจนไม่อาจจะแก้ไขได้

ผู้บริหารจึงควรพิจารณาแนวคิดทั้งสองให้เข้าใจ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534:10) มีพื้นฐานความเชื่อเกี่ยวกับความขัดแย้งอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้
2. ผู้บริหารที่รู้จักและเข้าใจความขัดแย้ง ย่อมสามารถที่จะเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ได้
3. บุคคลที่รู้จักและเข้าใจความขัดแย้ง ย่อมจะได้เปรียบและได้ประโยชน์จากความขัดแย้งมากกว่าบุคคลที่ไม่รู้จักและไม่เข้าใจความขัดแย้ง

สภาพความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่าง 2 ฝ่าย หรือมากกว่า 2 ฝ่ายขึ้นไป คำว่า ฝ่าย ในที่นี้หมายถึงบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การก็ได้ อแลน ฟิลเลย์ (Alan Filley) ศาสตราจารย์ทางบริหารแห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน ณ เมืองแมดิสัน ได้วิเคราะห์ผลงานของพอนดี (Pondy, 1967.1969) คอร์วิน (Corwin.1969) วอลตัน และดัตตัน (Walton and Dutton,1969) ฟิงค์ (Fink.1982) และชมิคท์ (Schmidt,1973) และได้เสนอแนะว่ากระบวนการของความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์,2533:90-93)

ขั้นที่ 1 สภาพการณ์ก่อนการเกิดความขัดแย้ง

สภาพการณ์ก่อนที่จะเกิดความขัดแย้งเป็นสภาพการณ์ที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง คุณลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคม 9 ประการ ต่อไปนี้ ทำให้เกิดความขัดแย้งหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่ความขัดแย้ง

1. ความคลุมเครือของขอบเขตของอำนาจ ความขัดแย้งจะเกิดเมื่อแต่ละฝ่ายไม่ทราบว่าตนเองมีอำนาจอะไรบ้าง เมื่อทั้งสองฝ่ายมีความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจนหรือมีความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับศักยภาพที่จะเกิดความขัดแย้งเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าขอบเขตของความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายมีชัดเจน แต่ละฝ่ายจะรู้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งต้องทำอะไรบ้าง โอกาสที่จะเกิดความไม่ลงรอยกันก็มีน้อย

2. ความขัดแย้งของผลประโยชน์ ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อแต่ละฝ่ายมีผลประโยชน์ที่ขัดกัน เช่น การแข่งขันเพื่อจะได้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การแข่งขันเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่มีน้อยกว่าจำนวนคนที่ต้องการ หรือการแข่งขันที่เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ จะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งไม่ได้

3. อุปสรรคในการสื่อความหมาย ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อการสื่อความหมายมีอุปสรรค อุปสรรคในที่นี้หมายถึง สิ่งที่แยกแต่ละฝ่ายออกจากกัน อาจมีเครื่องกีดขวางหรือเวลา เช่น ทำงานคนละตึก หรือสอนรอบปกติกับรอบค่ำ อุปสรรคเหล่านี้จะทำให้แต่ละฝ่ายมีความสนใจที่ต่างกันหรืออาจเกิดการเข้าใจผิดได้ง่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้ง

4. การที่ต้องพึ่งอีกฝ่ายหนึ่ง ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายหนึ่งต้องพึ่งอีกฝ่ายหนึ่ง การที่ฝ่ายหนึ่งจะทำงานได้ก็ต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งช่วยหรืออีกฝ่ายหนึ่งจะต้องจัดสรรทรัพยากรให้ ลักษณะเช่นนี้จะทำให้โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกันมีมากขึ้น

5. ความแตกต่างกันในองค์การ ความขัดแย้งจะเกิดมากขึ้นเมื่อองค์การถูกแบ่งให้แตกต่างกันมากขึ้น ความแตกต่างนี้อาจเป็นจำนวนลำดับชั้นของการบังคับบัญชา หรือการแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง เช่น ถ้าลำดับชั้นของการบังคับบัญชามีมากก็จะทำให้เกิดความยากลำบากในการสื่อความหมาย ศักยภาพของการเกิดความขัดแย้งก็จะมีมากขึ้น

6. ฝ่ายต่าง ๆ ต้องตัดสินใจร่วมกัน ในการที่ฝ่ายต่าง ๆ ต้องร่วมกันตัดสินใจนั้น แต่ละฝ่ายก็จะนึกถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานใหญ่และของหน่วยงานย่อยของตน จึงทำให้มีความลังเลในการตัดสินใจหรือตัดสินใจโดยนึกถึงหน่วยงานย่อยของตนเองเป็นประการสำคัญ จึงทำให้เกิดความขัดแย้ง

7. ความต้องการความเป็นเอกฉันท์ ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อจะต้องให้ทุกฝ่ายเห็นพ้องกันเป็นเอกฉันท์ เป็นการยากที่จะให้ทุกมติเป็นเอกฉันท์ วิธีการเลี่ยงความขัดแย้งก็อาจโดยอาศัยเสียงข้างมาก

8. ความเคร่งครัดของกฎที่ต้องปฏิบัติ ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นถ้าบังคับให้ปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด กฎที่จะเข้มงวดจะทำให้คนทั้งหลายต้องปฏิบัติตามคล้าย ๆ กัน การตัดสินใจก็เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ แต่การต่อต้านความเข้มงวดนี้จะนำไปสู่ความขัดแย้ง

9. ความขัดแย้งเดิมที่ยังไม่ได้แก้ไข ความขัดแย้งจะเพิ่มมากขึ้นถ้ามีความขัดแย้งหลาย ๆ สะสมไว้โดยไม่ได้รับการแก้ไข

ขั้นที่ 2 ความขัดแย้งที่รับรู้ได้

สภาพการณ์ก่อนการเกิดความขัดแย้งที่กล่าวมาในขั้นที่ 1 ไม่จำเป็นต้องนำไปสู่ความขัดแย้งโดยตรง แต่ก็เป็นเงื่อนไขที่จะทำให้ความขัดแย้งมีโอกาสเกิดขึ้นได้ง่าย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การรับรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ของแต่ละฝ่าย การรับรู้สภาพการณ์จะนำไปสู่ความขัดแย้งได้สองทางทางที่หนึ่งรับรู้ในเหตุการณ์อย่างถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง เช่น ขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจนก็รับรู้ว่าคุณสมบัติของแต่ละฝ่ายมีความสนใจคล้ายกัน ก็รับรู้ว่ามี ความสนใจต่างกัน การรับรู้ที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็อาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ทางที่สอง เมื่อฝ่ายหนึ่งรับรู้สภาพการณ์ว่ามีลักษณะคุกคาม และฝ่ายตนมีโอกาสมากที่จะแพ้ ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้พิจารณาว่าจะมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างอื่นที่ฝ่ายตนไม่จำเป็นต้องแพ้ การรับรู้ทั้งสองทางนี้จะนำไปสู่ความขัดแย้ง

ขั้นที่ 3 ความขัดแย้งที่รู้สึกได้

ความรู้สึกได้และทัศนคติต่อสภาพการณ์ก่อนการเกิดความขัดแย้งก็เช่นเดียวกันกับการรับรู้ต่อสภาพการณ์การเกิดความขัดแย้ง ซึ่งจะทำให้เกิดความขัดแย้งจริง ๆ ขึ้น ถ้าฝ่ายหนึ่งรู้สึกว่าฝ่ายตนถูกคุกคาม ถูกให้ร้ายก็จะเกิดความเครียดและกังวล ซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งในที่สุด ความรู้สึกนอกจากจะส่งผลต่อความขัดแย้งโดยตรง แล้วยังส่งผลต่อการรับรู้ต่อสภาพการณ์อีกด้วย

การไม่วางใจกันก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ถ้าหากฝ่ายหนึ่งมีความรู้สึกไม่ไว้วางใจอีกฝ่ายหนึ่ง ก็พยายามที่จะไม่ให้ข้อมูลโดยเกรงอีกฝ่ายหนึ่งจะบิดเบือนข้อมูล หรือพยายามเอาประโยชน์จากข้อมูลนั้น

ขั้นที่ 4 พฤติกรรมที่ปรากฏชัด

เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้ปรากฏชัดซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ที่มีความขัดแย้ง หรือมีความรู้สึกที่มีความขัดแย้ง ถ้าหากฝ่ายหนึ่งไปสกัดกั้นไม่ให้อีกฝ่ายหนึ่งบรรลุวัตถุประสงค์ของเขา ก็จะแสดงพฤติกรรมของความขัดแย้งออกมา พฤติกรรมของความขัดแย้งอาจเป็นการ

แข่งขันการเอาแพ้ชนะ การก้าวร้าว หรือการป้องกันตนเอง พฤติกรรมที่แสดงออกอาจเป็น พฤติกรรมเฉพาะบุคคลหรือพฤติกรรมของกลุ่มก็ได้

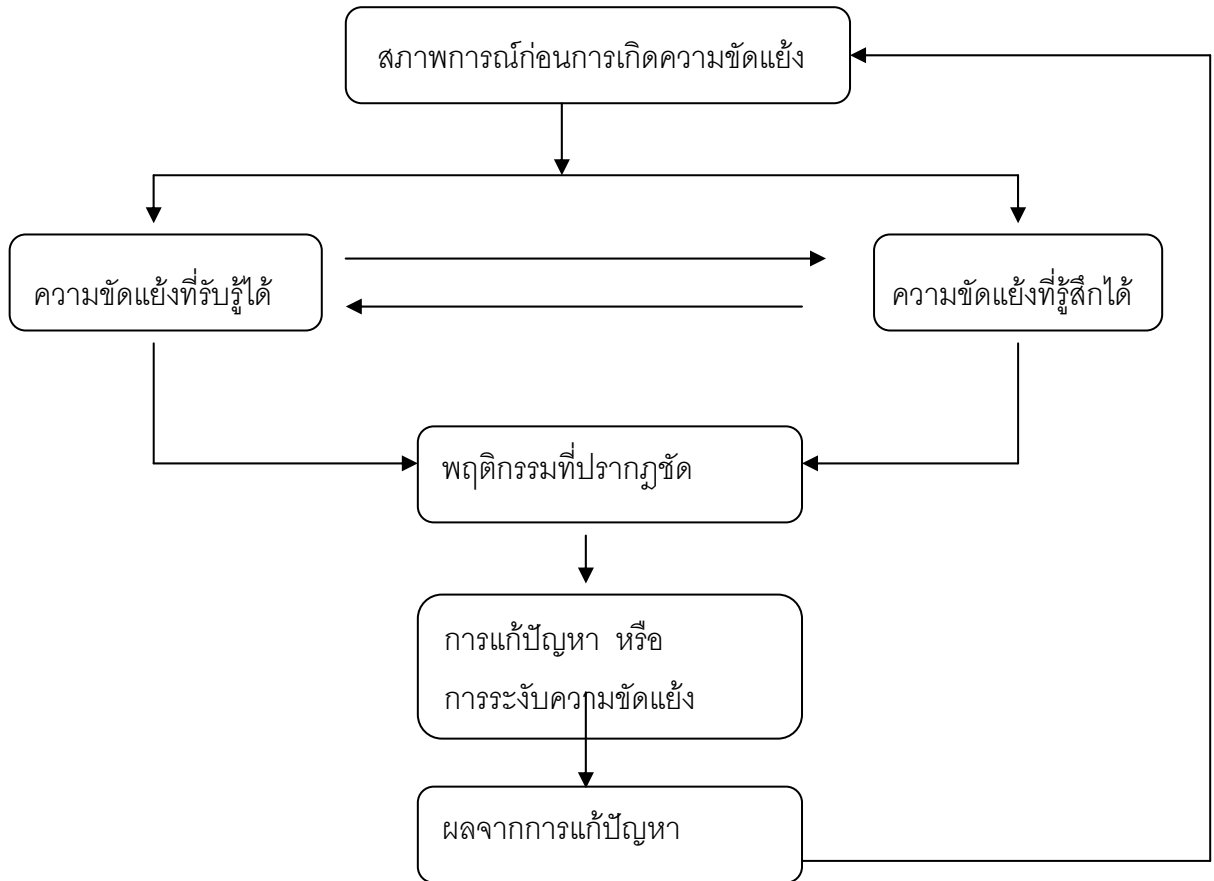
ขั้นที่ 5 การแก้ปัญหาหรือการระงับความขัดแย้ง

การแก้ปัญหาความขัดแย้ง หรือการระงับความขัดแย้งเป็นการทำให้พฤติกรรมของการ ขัดแย้งหายไปหรือสิ้นสุดลง หรืออาจเป็นการทำให้ระดับของความขัดแย้งลดลง การแก้ปัญหาอาจ ทำให้หลายอย่าง เช่น ให้ฝ่ายหนึ่งชนะอีกฝ่ายหนึ่งแพ้ ให้ฝ่ายหนึ่งชนะบางส่วนและอีกฝ่ายหนึ่งแพ้ บางส่วน หรือให้ทุกฝ่ายชนะ

ขั้นที่ 6 ผลจากการแก้ปัญหาขัดแย้ง

การแก้ปัญหาขัดแย้งอย่างหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายใน อนาคตและจะส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อกัน ถ้าหากแก้ปัญหาเป็นแบบแพ้-ชนะ ฝ่ายที่แพ้ก็ต้อง พยายามที่จะชนะบ้างโดยอาจแสดงพฤติกรรมที่ไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ไว้วางใจ บิดเบือนการสื่อ ความหมายสิ่งเหล่านี้ก็จะนำไปสู่ความขัดแย้งต่อไปอีก ความขัดแย้งย่อมจะทำให้แต่ละฝ่ายมี ทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อกัน ทัศนคติที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการเกิดความขัดแย้งใหม่อีก

กระบวนการของความขัดแย้งทั้ง 6 ขั้นตอนนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2533 , หน้า 90 – 93 สามารถเขียนเป็นรูปได้ ดังภาพประกอบที่ 10 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 10 กระบวนการของความขัดแย้ง 6 ขั้นตอน

ในอีกทัศนะหนึ่งมีต่อสถานการณ์ของความขัดแย้งคือ สถานการณ์ของความขัดแย้งจะมีองค์ประกอบและลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. จะมีอย่างน้อยสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องกันและมีปฏิสัมพันธ์บางอย่างต่อกัน แต่ละฝ่ายในที่นี้อาจเป็นบุคคล กลุ่ม พวก ก็ได้
2. ต่างฝ่ายต่างก็มีจุดมุ่งหมายเฉพาะหรือมีค่านิยมเฉพาะของตนเอง โดยมีจุดมุ่งหมายหรือค่านิยมนั้นอาจเป็นจริง ๆ หรือ อาจเป็นสิ่งที่รับรู้โดยอีกฝ่ายหนึ่ง
3. ลักษณะของปฏิสัมพันธ์จะปรากฏเป็นพฤติกรรมที่แสดงการข่มขู่ การลดหรือการกดดันฝ่ายตรงข้าม หรือการแสดงเพื่อให้ได้ชัยชนะ
4. แต่ละฝ่ายเผชิญหน้ากันโดยแสดงการกระทำที่ตรงกันข้ามต่อกัน เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน

5. แต่ละฝ่ายต่างก็พยายามสร้างสภาวะของความไม่สมดุล หรือแสดงว่ามีอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง

สภาพหรือลักษณะความขัดแย้ง ในระบบราชการหรือองค์การจะแยกพิจารณาออกเป็นความขัดแย้งต่อตนเอง ต่อผู้บังคับบัญชาระหว่างเพื่อนร่วมงานระหว่างกลุ่มและระหว่างหน่วยงาน ดังนี้ (อรุณ รักรธรรม.2535, หน้า 125-129)

1. ความขัดแย้งต่อตนเอง

ได้กล่าวแล้วว่าความขัดแย้งต่อตนเองเป็นความขัดแย้งในการตัดสินใจของบุคคลที่จะเลือกกระทำการต่าง ๆ แต่ระบบราชการมีลักษณะของการควบคุม กล่าวคือ การปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอน กฎหมาย ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ความขัดแย้งในลักษณะนี้อาจจะเกิดขึ้นเพราะข้าราชการอาจมองเห็นว่า ระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องกีดขวางระหว่างบุคคลกับความพอใจที่จะทำงานตามวิธีการ หรือองค์การที่ต้องการให้บุคคลต้องทำตามวิธีที่กำหนดไว้ กล่าวคือบางครั้ง ข้าราชการก็ประสบปัญหาการตัดสินใจว่าจะทำตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ขาดความยืดหยุ่น ทำให้ขาดประสิทธิภาพ หรือจะหลีกเลี่ยงระเบียบแบบแผนบ้าง เพื่อความถูกต้องในข้อเท็จจริง รวดเร็ว ในการบริการประชาชน การหลีกเลี่ยงระเบียบแบบแผน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ ประชาชน ย่อมสร้างความพอใจแก่ผู้มาติดต่อ แต่อาจจะต้องรับกรรมถ้าหากถูกกลั่นแกล้งจากผู้อื่น หากยึดกฎหมาย ระเบียบแบบแผนแล้วอาจจะทำให้ประชาชนผู้มาขอรับได้รับความสะดวก เป็นเหตุให้เกิดความ ขัดแย้งกับประชาชนเกิดขึ้นได้ ปัญหานี้ย่อมทำให้ข้าราชการที่หวังความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การควบคุมราชการด้วยการกำหนดกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับขึ้นย่อมจำกัดความต้องการกระทำของสมาชิก

2. ความขัดแย้งระหว่างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในระบบราชการ ลักษณะการควบคุมอย่างใกล้ชิด โดยการออกกฎ ระเบียบ และมีบทลงโทษเพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีความรอบคอบ และให้เกิดความไว้วางใจได้ในพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ปัญหานี้จะเกิดขึ้นแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อเขารู้สึกว่าถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชาจะเกิดความขัดแย้งเมื่อทราบว่าการควบคุมของเขานั้นได้รับการต่อต้านจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จึงใช้อิทธิพลบีบบังคับด้วยการออกกฎ ระเบียบ เพื่อให้การมีความเข้มงวดขึ้น เป็นเหตุให้มีความขัดแย้งปรากฏอยู่ต่อไป

ความไม่พอใจในการควบคุมของผู้บังคับบัญชาอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้อยู่บังคับบัญชาในรูปของความไม่พอใจ คำว่าผู้บังคับบัญชาลับหลัง หรือประชดไม่ทำงาน หรือมาแต่ไม่ทำงาน จนกระทั่งอาจมีปากมีเสียง หรือใช้กำลังกับผู้บังคับบัญชาว่าเป็นความขัดแย้งในลักษณะที่ก่อให้เกิดผลร้าย สร้างความแตกแยกมากกว่าผลดี

แต่อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการสร้างสรรค์และเป็นผลดีต่อองค์กรก็ได้ หากความขัดแย้งนั้นเป็นความใน แนวความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้ได้มีการเปรียบเทียบเลือกปฏิบัติว่าอะไรคือแนวทางที่ถูกต้อง อะไรคือแนวทางที่จะต้องหาทางกำจัดเสีย นอกจากนั้นยังจะเป็นตัวการให้เกิดดุลยภาพ เนื่องจากหากไม่มีการขัดแย้งแล้ว ผู้ใหญ่ก็อาจทำอะไรตามผู้ใหญ่ โดยที่การตัดสินใจนั้นอาจผิดพลาดภายหลังก็ได้

3. ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ดังได้กล่าวแล้วว่าสายการบังคับบัญชาในระบบราชการ ทำให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างสมาชิกในด้านอำนาจ รายได้ และเกียรติยศศักดิ์ศรี ดังนั้น จึงเชื่ออำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันมีการแข่งขัน แย่งชิงเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จากการสังเกตพบว่าในระบบราชการไทยอย่างครู-อาจารย์นั้น ส่วนใหญ่มุ่งหวังแต่อยากจะได้เป็นอาจารย์ ครูใหญ่ ผู้อำนวยการคนบดี ซึ่งตำแหน่งเหล่านี้เป็นตำแหน่งหัวหน้ามีเกียรติด้วยการแย่งชิงอำนาจกัน เพราะตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีน้อย เข้าทำนองทุกคนต้องการเป็นหัวหน้าแต่ไม่มีหาง เช่นเดียวกับระบบการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ทำให้มีการแข่งขันกันระหว่างข้าราชการก่อให้เกิดการแตกความสามัคคีกัน ไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเหมือนเดิม และไม่จริงจังต่อกัน การแข่งขันระหว่างข้าราชการทำให้แต่ละบุคคลมีความลำบากในการวางตัวเพราะถ้าใครตั้งใจทำงานก็อาจจะได้รับการเย้ยหยันจากคนอื่นว่าต้องการความดีความชอบ แต่ถ้าไม่ทำก็จะมีความกระทบกระเทือนต่อผลการปฏิบัติงานของตน

จึงกล่าวได้ว่าในระบบสายการบังคับบัญชานั้น ข้าราชการจะกระทำการแข่งขันกันเพื่อเพิ่มอำนาจและเกียรติยศของคน 2 วิธี คือ การใช้กลยุทธ์เพื่อให้ตนได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นกับการขยายขอบเขตอำนาจ อิทธิพลของคน ซึ่งวิธีการหลังมักจะทำให้ไปลดหรือจำกัดอำนาจของบุคคลอื่นจนทำให้มีการขัดแย้งเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามหากพิจารณาอีกมุมหนึ่งแล้ว การแข่งขันกันระหว่าง ข้าราชการจะทำให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้เกิดผลดีมากขึ้น ทำให้การบริการประชาชนเต็มไปด้วยลักษณะเช้าชามเย็นชาม มีคุณภาพสูงขึ้นกว่าเดิม ถ้าการแข่งขันนั้นเป็นไปตามครรลองที่ดี แต่ว่าการแข่งขันโดยใช้กลวิธีที่แล้วก็ยังมีอยู่มาก กล่าวคือ บางคนก็เผชิญไปเห็นข้อบกพร่องของคนอื่นสักเล็กน้อยก็พยายามตีโพยตีพาย ขูดคุ้ยให้เห็นเป็นเรื่องใหญ่โตเป็นการประจานคนอื่นเขาถือว่าเป็นการตัดกำลังของคู่ต่อสู้ ในที่สุดก็จะเด่นอยู่คนเดียว แต่ถ้าเผชิญไปเห็นข้อดีเด่นของคนอื่นก็จะขอเข้าก็ซื้ออ้อมด้วยทันที พฤติการณ์เช่นนี้ย่อมทำให้เกิดความร้าวฉานกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม

เนื่องจากระบบราชการเน้นในกฎระเบียบ มีสายการบังคับบัญชา แบ่งระดับของบุคคลในองค์การเป็นช่วง ๆ และมีความสัมพันธ์แบบทางการ จึงเชื่ออำนาจให้เกิดกลุ่มต่าง ๆ ขึ้นในระบบราชการได้โดยง่าย และกลุ่มเหล่านี้จะมีการแก่งแย่งผลประโยชน์กัน เช่น การขัดแย้งกันระหว่างฝ่ายอำนวยการและฝ่ายที่ปรึกษา ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงาน นอกจากนี้ยังมีผู้เห็นว่าความขัดแย้งในระบบราชการเป็นการต่อสู้กันระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย ได้แก่ ข้าราชการชั้นผู้น้อยซึ่งเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ และต้องทนอยู่ในสภาพที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับสูงเป็นข้าราชการส่วนน้อยแต่มีอำนาจมากกว่าข้าราชการชั้นผู้น้อย จึงกล่าวหาว่า การออกกฎระเบียบขึ้นมาบังคับใช้โดยข้าราชการระดับสูง เช่น อัตราเงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น มักให้เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร ผู้นำชุมชนมากกว่าจะช่วยเหลือข้าราชการชั้นผู้น้อยและผู้ปฏิบัติตาม ดังนั้นระบบราชการหรือองค์การอื่น ๆ จึงมักมีปัญหาความขัดแย้งกันระหว่างฝ่ายบริหารกับกลุ่มผู้คัดค้าน

ปัญหาการขัดแย้งระหว่างกลุ่มภายในระบบราชการจะสร้างความแตกแยกมากขึ้น ถ้ากลุ่มเหล่านี้พยายามสร้างอาณาจักรของตนเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของตัวเอง ด้วยการหาสมัครพรรคพวกเพิ่มขึ้น โดยหาลักษณะที่เหมือนกันเป็นสิ่งยึดเหนี่ยว เช่น สถานที่เกิด ระดับการศึกษา หลักอาวุโสตลอดจนสถาบันการศึกษาและองค์การต่าง ๆ เป็นต้น อันจะก่อให้เกิดระบบการเล่นพรรคเล่นพวกภายในระบบราชการในที่สุด

5. ความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน

ได้กล่าวแล้วว่าระบบราชการประสงค์ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประหยัดจึงแบ่งงานกันทำตามความถนัด โดยแยกออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ แต่การแบ่งงานกันทำนี้ก่อให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างหน่วยงาน และมีการแย่งชิงผลประโยชน์ และสังเกตโดยทั่วไป คือ หน่วยงานในระบบราชการมีแนวโน้มจะขยายองค์การเพื่อสร้างอาณาจักรแห่งหนึ่งมีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันจึงมีการแข่งขันชิงทรัพยากรและอำนาจหน้าที่ให้แก่หน่วยงานของตนอยู่เสมอ

ทรัพยากรที่สำคัญซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ แย่งชิงกันได้แก่ เงินงบประมาณเพราะจะเป็นสิ่งแสดงถึงอำนาจของผู้บริหาร ผู้นำชุมชนในหน่วยงานนั้น และสามารถนำไปกระจายให้แก่ลูกน้องของตนได้ตัวอย่างการแย่งเงินงบประมาณ เช่น กรณีการแย่งชิงงบประมาณหรืองานการศึกษา ระหว่างกระทรวงมหาดไทยและศึกษาธิการ ด้วยการพยายามดึงงานการศึกษาให้ขึ้นตรงต่อหน่วยงานของตนจึงมีคนเรียกได้ว่า “ศึกเนื้อสัน” ระหว่างหน่วยงานดังกล่าว เป็นต้น

นอกจากนั้นการที่กฎหมายกำหนดให้ข้าราชการที่กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ส่งไปปฏิบัติงานอยู่ตามส่วนภูมิภาคใหญ่ภายใต้การบังคับบัญชาและรับผิดชอบของผู้ว่าราชการจังหวัด

แต่ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องเป็นคนที่มาจากกระทรวงมหาดไทยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเท่านั้น คนของกระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ ที่ไม่ประจำอยู่ในจังหวัดไม่มีโอกาสที่จะได้เป็นผู้ว่าราชการจังหวัด ส่วนรองผู้ว่าราชการจังหวัด ทำให้กระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ มีทักษะต่อบต่อ กระทรวงมหาดไทยก็แสดงให้เห็นถึงตัวอย่างการแย่งชิงอำนาจกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในระบบราชการได้เป็นอย่างดี

จากทัศนคติดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่า สภาพความขัดแย้งเป็นลักษณะหรือสถานการณ์ ความขัดแย้งซึ่งอยู่ในส่วนหนึ่งของกระบวนการของความขัดแย้ง และลักษณะหรือสถานการณ์ของความขัดแย้งจะประกอบไปด้วย บุคคล พฤติกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

สาเหตุของความขัดแย้ง

พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันล้วนต้องมีสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งก็เช่นเดียวกันย่อมมีสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ปกติในสังคมมนุษย์ เป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องเผชิญยากแก่การที่จะหลีกเลี่ยง การทราบสาเหตุของความขัดแย้ง จึงทำให้ง่ายในการบริหารและ แก้ไขความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง เกิดจากสาเหตุหลายประการ อาจเป็นความขัดแย้งอย่างรุนแรงหรือเล็ก ๆ น้อย ๆ ในเชิงลบหรือเชิงบวกไม่ว่าลักษณะความขัดแย้งจะเป็นเช่นไร จะต้องยอมรับว่าความขัดแย้งมีอยู่จริงและผู้บริหาร ผู้นำชุมชนต้องเกี่ยวข้องกับด้วยจะทำตัวเหนือความขัดแย้งหาได้ไม่ การรู้ต้นเหตุของความขัดแย้งเป็นประโยชน์ต่อการหาทางเยียวยาซึ่งความเป็นไปได้ที่ประสบความสำเร็จมีมากกว่ากรณีความขัดแย้งที่ไม่เข้าใจต้นเหตุมาก่อน (ถวิล เกื้อกูลวงศ์.2535 : 361) พฤติกรรมทั้งหลายย่อมมีสาเหตุในการทำให้เกิดความขัดแย้งก็เช่นเดียวกัน ย่อมมีสาเหตุที่ทำให้เกิดการศึกษสาเหตุของความขัดแย้งจะตัดตอนศึกษาความขัดแย้งประเภทใดประเภทหนึ่ง คงจะไม่ช่วยให้ผู้กระทำการศึกษามองเห็นภาพของความขัดแย้งได้ชัดเจน เพราะพฤติกรรมของคนมีความสืบเนื่องสัมพันธ์กันถ้ามีความขัดแย้งภายในตนเอง ก็จะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้วย แลอาจจะเกิดผลกระทบให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคล หรือระหว่างองค์การย่อยในองค์การใหญ่อีกด้วยดังรายละเอียดต่อไปนี้

กิติมา ปรีดีดิถ (2529 ,หน้า 296-298)ได้แบ่งสาเหตุของความขัดแย้งเป็น 2ประเภท คือ

1. สาเหตุความขัดแย้งระหว่างบุคคล เกิดจากความคิดเห็นต่างกัน วิธีการคิด วิธีการแก้ปัญหาต่างกัน การรับรู้ ค่านิยม ปรัชญาความเชื่อ ต่างกัน ความมีอคติต่อกัน ตลอดจนผลประโยชน์ขัดกันก่อให้เกิดความขัดแย้งได้

2. สาเหตุความขัดแย้งในองค์กร เกิดจากการแข่งขันในเรื่องทรัพยากรและงบประมาณที่มีจำกัด การเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิธีบริหารงาน ความแตกต่างในบทบาทหน้าที่ของฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายควบคุมเป็นต้น

โทมัส และชมิทท์ (Thomas and Schmidt.1976 อ้างใน ทวีศักดิ์ บุญบุษยาไชย.2532 :41) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความขัดแย้ง สรุปได้ว่า ความขัดแย้งมีสาเหตุจากความผิดพลาดในการสื่อสาร ข้อมูลต่างกันทำให้บุคคลมีความคิดเห็นต่างกัน ความขัดแย้งในบุคลิกภาพและพฤติกรรมส่วนบุคคล รวมทั้งความแตกต่างในค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมาย และหลักการในการดำเนินชีวิตความรับผิดชอบ วิธีการทำงานภายใต้มาตรฐานที่แตกต่างกัน รวมไปถึงเรื่องของอำนาจและระบบงานที่มีกฎหมายและระเบียบเคร่งครัดจนไม่เอื้ออารีย์ต่อสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลการขาดความสามัคคีปรองดองกัน และการแข่งขันช่วงชิงทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดและ

จุง และแมกกินสัน (Chung and Megginson.1981อ้างในทวีศักดิ์ บุญบุษยาไชย. 2532:43) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความขัดแย้ง โดยเน้นที่กระบวนการทำงานและการปฏิบัติสัมพันธ์ว่า ความขัดแย้งยังมีสาเหตุจากการทำงานที่ต้องพึ่งอาศัยกันเป้าหมายในงานแตกต่างกัน มีการแข่งขันในเรื่องผลประโยชน์และค่าตอบแทนเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด

ไพบูลย์ จึงทองคำ ประชุม โพธิกุลและสิทธิพงษ์ สิทธิขจร (2532: 320-324) ได้ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและแบ่งสาเหตุของความขัดแย้งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สาเหตุของความขัดแย้งภายในบุคคลแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 สภาพคับข้องใจในสถานการณ์ที่บุคคลต้องตัดสินใจเลือกเพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่งในเงื่อนไขที่มีความปรารถนาเท่า ๆ กันทั้งสองอย่าง เข้าทำนอง รักที่เสียตายน่อง เช่น มีครูทำงานดีเด่นเท่า ๆ กัน 2 คน แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกเงินเดือนสองขึ้นให้เพียงคนเดียว

1.2 สภาพคับข้องใจสถานการณ์ที่บุคคลต้องตัดสินใจ เลือกอย่างใดอย่างหนึ่งในเงื่อนไข อันไม่เป็นที่ปรารถนาทั้งสองอย่างเท่า ๆ กัน เข้าทำนองหนีเสือปะจระเข้ เช่น โรงเรียนมีปัญหาหนัก ผู้บริการไม่ปรารถนาจะย้ายและไม่ปรารถนาจะทนอยู่กับสภาพปัญหา ต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง

1.3 สภาพคับข้องใจที่บุคคลต้องเลือกทำในสิ่งที่ปรารถนา และไม่ปรารถนาในเวลาเดียวกัน เช่น งานรายได้ดีแต่มีอันตราย หรืองานสบายแต่รายได้น้อย

2. ความคิดเห็นแตกต่างกัน เนื่องจากคนเราได้รับการเรียนรู้การฝึกอบรม และผ่านประสบการณ์ต่างกัน จึงทำให้คนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ฉะนั้นการตกลงด้วยความพอใจของคู่กรณีที่มีความเห็นไม่ตรงกันนั้น มักไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเกิดความขัดแย้งขึ้น

2.1 ความคิดเห็นแตกต่างกัน เนื่องจากคนเราได้รับการเรียนรู้ การฝึกอบรมและผ่านประสบการณ์ต่างกัน จึงทำให้คนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ฉะนั้นการตกลงด้วยความพอใจของคู่กรณีที่มีความเห็นไม่ตรงกันนั้น มักไม่สามารถตกลงกันได้จึงเกิดความขัดแย้งขึ้น

2.2 การรับรู้ คนเรานั้นจะมองสิ่งเดียวกัน แต่อาจเห็นและรู้สึกไม่เหมือนกัน หากต่างฝ่าย ยืนยันของตนว่าถูกต้องเหมาะสม ก็ไม่ก่อให้เกิดข้อยุติได้ อันนำไปสู่การเกิดปัญหาความขัดแย้งได้

2.3 ค่านิยมแตกต่างกัน ค่านิยมเป็นหลักที่บุคคลถือเป็นเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ว่าดีหรือไม่ดีไม่ควร เมื่อต่างฝ่ายยืนยันในหลักหรือความเชื่ออย่างเหนียวแน่นของตน ก็ไม่สามารถหาข้อตกลงกันได้ จึงนำไปสู่ความขัดแย้งต่อไป

2.4 มีอคติต่อกัน อคติที่มีความรู้สึกส่วนตัวของแต่ละคนที่มีต่อบุคคลอื่นนั้น ส่วนใหญ่มักเป็นไปในทางลบหรือในทางความรู้สึกที่ไม่ค่อยดี อคติดังกล่าวอาจเกิดจากการความรู้สึกส่วนตัวหรือประสบการณ์หรือคำบอกเล่าของผู้อื่น อคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่มีผลกดดันให้คนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ปัญหาความขัดแย้งประเภทนี้อาจเกิดขึ้นเพราะบุคคลมีความรู้สึกไม่ชอบชู้หน้ากันได้ก็เป็นได้

2.5 ผลประโยชน์ขัดกัน ผลประโยชน์เป็นเรื่องสำคัญและเป็นปัญหาใหญ่ที่มักแก้ไขได้ยากกว่าปัญหาประเภทอื่น ๆ และมักเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งที่รุนแรงเพราะถ้าแต่ละฝ่ายต่างมุ่งหวังจะเอาประโยชน์ของตนฝ่ายเดียว และไม่สามารถหาทางประนีประนอมผ่อนปรนกันได้แล้ว ความขัดแย้งนี้ก็จะกลายเป็นปัญหาที่รุนแรง

2.6 มีทรัพยากรจำกัด ในกรณีที่หน่วยงานในองค์การสามารถจัดหา กำลังเงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ และพื้นที่ได้เพียงพอตามความต้องการแล้ว ปัญหาการจัดทรัพยากรก็ไม่เกิดขึ้น แต่ในกรณีที่ทรัพยากรดังกล่าวมีอยู่อย่างจำกัด การจัดสรรทรัพยากรให้กลุ่มต่าง ๆ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ย่อมน้อยกว่าที่ต้องการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งจึงเกิดตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เช่นกัน

2.7 มีความแตกต่างกันของเป้าหมาย หน่วยงานหรือแผนงานต่าง ๆ ขององค์การจะมีความชำนาญเฉพาะอย่างหรือมีความชำนาญงานแตกต่างกัน ธรรมชาติปัญหาและเป้าหมายของงานจึงไม่เหมือนกัน ความแตกต่างดังกล่าวมักนำไปสู่ความขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือลำดับก่อนหลัง ทั้ง ๆ ที่เป้าหมายโดยรวมขององค์การจะเป็นที่ยอมรับกันก็ตาม

2.8 การมีงานขึ้นต่อกัน การทำงานแผนกต่าง ๆ ต้องเกี่ยวข้องกับลักษณะของการขึ้นอยู่ต่อกันต้องคอยกันนั้นก็เป็นสาเหตุแห่งความขัดแย้งตามมาได้ ในความตึงเครียดของสมาชิกกลุ่ม

ต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจากการทำงานมากขึ้นหรือถูกเร่งรัดงานมากยิ่งขึ้น การกล่าวขอโทษและเปิดความรับผิดชอบต่อกันจะเกิดขึ้น แม้จะมีการจัดสรรงานให้รับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน แต่ถ้าผลตอบแทนไม่เท่ากัน หรือไม่อยู่ในวิสัยที่จะสามารถแบ่งให้เท่ากันได้ จะเป็นเหตุแห่งความขัดแย้งขึ้น

3. สาเหตุความขัดแย้งระหว่างองค์การ เป็นความขัดแย้งระหว่างองค์การย่อยในองค์การใหญ่ ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อาจพิจารณาเป็น 4 สาเหตุ คือ

3.1 ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากลำดับชั้นการบังคับบัญชา เช่น ระหว่างคณะกรรมการอำนวยการกับผู้บริหารระดับสูง ระหว่างผู้บริหารระดับกลางกับผู้บริหารระดับต่ำ ระหว่างหัวหน้าสถานศึกษากับผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา เป็นต้น

3.2 ความขัดแย้งอันเนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ระหว่างแผนกตลาดกับแผนกการผลิต ระหว่างทหารปืนใหญ่กับทหารราบ ระหว่างฝ่ายวิชาการกับฝ่ายปกครองในโรงเรียน เป็นต้น

3.3 ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากกลุ่มที่เป็นทางการ กับกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ เช่น บรรทัดฐานในการปฏิบัติงานของกลุ่มที่เป็นทางการ อาจเข้ากันไม่ได้กับบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ

3.4 ความขัดแย้งอันเนื่องจากสถานการณ์ ของการเอาแพ้เอาชนะกัน เช่น ในสถานการณ์ที่กลุ่มสองกลุ่มมีเป้าหมายคนละอย่าง และไม่สามารถที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละกลุ่มได้พร้อม ๆ กันในเวลาเดียวกันจึงเกิดสถานการณ์ที่ทำให้แต่ละกลุ่มพยายามที่จะหาวิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายของตน เพราะการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มปฏิบัติการสอนที่ต้องเบิกเงิน หรือวัสดุอุปกรณ์อย่างรวดเร็วเพื่อให้ใช้งานทัน แต่กลุ่มครูธุรการและการเงิน จำต้องยึดระเบียบการพัสดุและการเงิน จะรีบร้อนทำเร็ว ๆ ย่อมไม่ได้ สถานการณ์เช่นนี้ถ้าปฏิบัติตามระเบียบก็จะล่าช้า ซึ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่มครูธุรการและการเงิน แต่ไม่บรรลุเป้าหมายของกลุ่มครูหัวหน้าหมวดวิชา เป็นต้น

สำหรับ นิวแมนและบรูล (Pnewman and Bruehl อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534 : 45-48) กล่าวว่า สาเหตุของความขัดแย้งออกเป็น 3 สาเหตุใหญ่ ๆ คือ

1. องค์ประกอบด้านบุคคล ได้แก่ ภูมิหลังของบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม การศึกษา ประสบการณ์ ค่านิยม และความเชื่อ รวมทั้งอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดทัศนคติ อุปนิสัยส่วนตัว รวมทั้งสภาวะผู้นำของแต่ละบุคคล และการรับรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้มีความเข้าใจและความคิดเห็นต่างกัน

2. การปฏิสัมพันธ์ และกระบวนการสื่อสารที่ไม่มีคุณภาพ ขาดความชัดเจนข้อมูล บิดเบือน รวมทั้งความล่าช้าของการสื่อสาร

3. สภาพขององค์การ ได้แก่ การมีทรัพยากรจำกัด ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และสายงานบังคับบัญชา กฎเกณฑ์ที่เข้มงวด และการแข่งขันเพื่อให้ได้ผลประโยชน์และอำนาจ

องค์ประกอบด้านบุคคลที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้ง

องค์ประกอบด้านบุคคลในที่นี้มุ่งพิจารณาที่บุคลิกภาพหรือพฤติกรรมของบุคคล องค์ประกอบด้านบุคคลที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้ง แบ่งออกเป็น 4 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ภูมิหลัง แบบฉบับ การรับรู้ และความรู้สึกรู้สึกของบุคคล

1. ภูมิหลัง

สาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งก็คือ การที่แต่ละบุคคลมีภูมิหลังที่แตกต่างกัน ภูมิหลังที่แตกต่างกัน เช่น

1.1 ความแตกต่างทางวัฒนธรรม บุคคลที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันย่อมปฏิบัติหรือ ตัดสินใจในลักษณะที่ต่างกัน สิ่งที่สามารถทำได้ในวัฒนธรรมหนึ่งอาจเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมในอีก วัฒนธรรมหนึ่ง

1.2 ความแตกต่างทางการศึกษา ระดับการศึกษาที่ได้รับและประเภทของการศึกษา ที่บุคคลได้รับ เป็นส่วนหนึ่งที่กำหนดแนวปฏิบัติของบุคคล ทำให้บุคคลคิดหรือเห็นแตกต่างกัน

1.3 ความแตกต่างในค่านิยมและความเชื่อ บุคคลที่มีค่านิยมและความเชื่อที่ แตกต่างกันอย่างย่อมนประพฤติและปฏิบัติแตกต่างกัน

1.4 ความแตกต่างทางประสบการณ์ ความขัดแย้งอย่างหนึ่งที่มักเห็นได้บ่อยครั้งก็คือ ความขัดแย้งของคนที่มีความรู้กับคนที่มีประสบการณ์ คนที่มีความรู้อาจขาดประสบการณ์ และคนที่มีประสบการณ์อาจขาดความรู้ก็ได้

2. แบบฉบับ (Style)

สาเหตุของความขัดแย้งอีกอย่างหนึ่ง คือ ความแตกต่างของฉบับของแต่ละบุคคล มนุษย์ต่างก็มีการกระทำ พฤติกรรม และการแสดงออกที่เป็นแบบฉบับของตนเอง แบบฉบับของ บุคคลอาจพิจารณาได้ดังนี้

2.1 แบบฉบับทางจิตใจ (Psychological Style) คาร์ล จุง (Carl Jung) ซึ่งเป็น นักจิตวิทยายืนยันให้เห็นว่าแต่ละคนก็มีแบบฉบับทางจิตวิทยาเป็นของตนเอง ไม่ว่าจะ เป็นวิธีการคิด ความรู้สึก ทางประสาทสัมผัส

2.2 แบบฉบับทางอารมณ์ (Emotional Style) แบบฉบับของบุคคลแตกต่างกันไปตามแบบฉบับทางอารมณ์ บางคนชอบที่จะเป็นมิตร ช่วยเหลือคนอื่น แต่บางคนก็ชอบที่จะข่มขู่หรือก้าวร้าวคนอื่น

2.3 แบบฉบับของการเจรจา (Negotiation Style) แบบฉบับของการเจรจาเป็นผลมาจากแบบฉบับทางอารมณ์ หากบุคคลชอบพินิจไตร่ตรอง มีอารมณ์เย็น แบบฉบับของการเจรจาก็เป็นแบบหนึ่ง หากเป็นคนอารมณ์ร้อน ก้าวร้าว แบบฉบับของการเจรจาก็เป็นอีกแบบหนึ่ง

2.4 แบบฉบับทางภาวะผู้นำ (Leadership Style) แบบภาวะผู้นำอาจจำแนกได้หลายวิธี แบ่งเป็นผู้นำที่มุ่งงาน กับมุ่งคนหรือมุ่งสัมพันธ์ เป็นต้น ถ้าผู้นำเป็นแบบเดียวกันกับผู้ตาม ปัญหาก็อาจไม่เกิด แต่ถ้าผู้นำและผู้ตามเป็นคนละแบบกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นแน่

3. การรับรู้

สาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งของความขัดแย้งก็คือ การรับรู้ในการกระทำหรือในเป้าหมายที่ไปด้วยไม่ได้ การรับรู้ที่ไม่เหมือนกันของบุคคลเป้าหมายเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้ง การรับรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดความขัดแย้ง แบ่งออกเป็น 2 อย่างคือ

3.1 การรับรู้ที่บิดเบือน บุคคลอาจมีการรับรู้ที่บิดเบือนไปจากสภาพจริงหรือของจริงโดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ได้ หากบุคคลรับรู้แตกต่างไปจากของจริงก็จะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งได้

3.2 การรับรู้ที่แตกต่างกัน บุคคลที่อยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน เห็นเหตุการณ์เดียวกัน หรือมีข้อมูลเหมือนกัน อาจตีความหมายของสิ่งที่เห็นหรือข้อมูลที่มีอยู่แตกต่างกันก็ได้ ความแตกต่างในการรับรู้ชนิดนี้มีศักยภาพทำให้เกิดความขัดแย้ง

4. ความรู้สึก

คนเรามีความรู้สึกแตกต่างกัน อาจเริ่มจากโมโนโทนน้อยไปจนถึงเดือดดาล หรือจากความวิตกกังวลไปจนถึงความหวาดกลัว การที่คนมีความรู้สึกหลาย ๆ อย่างปนกัน ทำให้เกิดความสับสนและจะนำไปสู่ความขัดแย้ง ความรู้สึกของบุคคลจะสังเกตเห็นได้เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ความรู้สึกของบุคคลส่งผลต่อความไว้วางใจหรือศรัทธาในคนอื่น และจะส่งผลต่อไปยังทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นจึงเห็นได้ชัดเจนว่าสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้งก็คือความรู้สึกของบุคคล

ประเด็นปัญหาของการปฏิสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้ง

ปฏิสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งก็คือ การสื่อสาร (Communication) ที่ไม่ดี หรือไม่มีคุณภาพ การสื่อสารที่ไม่ดีทำให้เกิดความเข้าใจผิด ทั้งในแง่ของสาระและเจตนาของ ข่าวสาร ซึ่งจะทำให้ระดับของความขัดแย้งเกิดมากยิ่งขึ้น

กระบวนการของการสื่อสารประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ผู้ส่งข่าวสาร
2. สื่อที่ใช้ส่งข่าวสาร
3. ผู้รับข่าวสาร

ความขัดแย้งอาจเกิดจากส่วนประกอบทั้งสามส่วนของกระบวนการสื่อสารนี้ ดังเช่น

1. ปัญหาจากผู้ส่งข่าวสาร เช่น

- ก. ส่งข่าวสารที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่เพียงพอ
- ข. ส่งข่าวสารที่คลุมเครือหรือไม่ชัดเจน
- ค. เข้าใจความหมายของข่าวสารที่ส่งอย่างไม่ถูกต้อง
- ง. เปลี่ยนความคิดออกเป็นสื่อเพื่อการส่งข่าวสารได้ไม่ถูกต้องและสมบูรณ์ เช่น

เปลี่ยนความคิดออกเป็นภาษาเขียนหรือคำพูดได้ไม่ถูกต้อง

2. ปัญหาจากสื่อที่ใช้ส่งข่าวสาร เช่น

- ก. การบิดเบือนข้อมูลโดยไม่ตั้งใจของผู้ส่งข่าวสาร ซึ่งอาจเกิดจากถ้อยคำหรือท่าทาง ที่ใช้หรือในการทำจนเคยชิน
- ข. สื่อประกอบด้วยข้อมูลเกินความจำเป็น เช่น ในรายงานเรื่องหนึ่งซึ่งอาจยาวเพียง 2 หน้า ก็พอ แต่ปรากฏว่ามีถึง 8 หน้า เป็นต้น
- ค. สิ่งรบกวนระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสาร ทำให้ข้อเท็จจริงบิดเบือนไป เช่น เสียงดัง การไม่เห็นชัด หรือการให้ข้อมูลต้องผ่านหลายคนหรือหลายโต๊ะจึงจะถึงผู้รับข่าวสาร

3. ปัญหาจากผู้รับข่าวสาร เช่น

- ก. ความสามารถของผู้รับข่าวสารที่จะแปลความหมายของข้อมูลจากสื่อเป็นความคิด เป็นต้นว่า ผู้รับข่าวสารไม่เข้าใจภาษาที่ใช้ในการสื่อสารย่อมจะทำให้เกิดความขัดแย้งได้
- ข. ความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างผู้รับข่าวสารกับผู้ส่งสาร

สภาพขององค์การที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้ง

โดยทั่วไปแล้วสภาพขององค์การเป็นสาเหตุแห่งความขัดแย้งที่สำคัญอย่างหนึ่ง สภาพขององค์การที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้ง เช่น

1. การมีทรัพยากรที่จำกัด โครงสร้างขององค์การเป็นตัวกำหนดการกระจายทรัพยากร และกิจกรรมทรัพยากรในองค์กร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ ทักษะ เวลา เป็นต้น เมื่อบุคคลมีความต้องการทรัพยากรมากกว่าจำนวนทรัพยากรที่มีอยู่ จึงต้องแข่งขันกันเพื่อที่จะได้ทรัพยากรที่ต้องการ จึงทำให้เกิดความขัดแย้ง

2. ความคลุมเครือ ความคลุมเครือขององค์การที่เป็นเหตุแห่งความขัดแย้งที่สำคัญ ได้แก่ ความคลุมเครือในโครงสร้าง และความคลุมเครือในบทบาท โครงสร้างองค์การที่คลุมเครือทำให้ยากที่จะเข้าใจได้ว่า สายบังคับบัญชาเป็นอย่างไร ใครทำหน้าที่อะไร ความคลุมเครือในบทบาททำให้ไม่เข้าใจว่าใครต้องรับผิดชอบอะไร ผลที่เกิดขึ้นทำให้งานบางอย่างมีคนรับผิดชอบหลายคนแต่ งานบางอย่างไม่มีใครรับผิดชอบ

3. กฎเกณฑ์ที่เข้มงวด กฎเกณฑ์ที่เข้มงวดเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความคลุมเครือ กฎเกณฑ์ที่เข้มงวด ทำให้บุคคลยึดติดในการทำงาน และทำให้เห็นผู้บริหารใช้อำนาจเกินความจำเป็น เช่น คำสั่งให้ข้าราชการมาทำงานก่อน 8.00 น. เป็นต้น

4. การแข่งขัน ทุก ๆ องค์การมีโครงสร้างที่ก่อให้เกิดการแข่งขันเพื่อที่จะได้รับทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด กระบวนการการแข่งขันเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้ง

5. การมีข้อตกลง การที่บุคคลบางคนได้รับการยกเว้นที่ไม่ต้องปฏิบัติตามบทบาท หรือปฏิบัติไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนด ก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้ง

จากที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า สาเหตุสำคัญของความขัดแย้งโดยทั่วไป มาจาก

ก. คนเราคิดไม่เหมือนกัน

ข. คนเราทำไม่เหมือนกัน

ค. ผลประโยชน์ขัดกัน

ความคิดเห็นของอรุณ รักธรรม (2525: 308-309) ได้สรุปสาเหตุของความขัดแย้งไว้ดังนี้

1. เรื่องส่วนตัว เป็นประเภทศรีลปไม่กินกัน อาจจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือบุคลิกลักษณะ หรือบางทีไม่รู้สาเหตุเลยว่า ทำไม่ถึงไม่ชอบหน้า

2. เป้าหมาย คือสิ่งที่ต้องการนั้นจำกัด คนเก่งแย่งกันเยอะ เช่น แย่งตำแหน่ง แย่งผู้หญิง แย่งเงินเดือนสองชั้น หรือเป้าหมายในชีวิต ไม่เหมือนกัน บางคนเข้ามาหวังเงิน บางคนหวังเกียรติยศใครมาขัดขวางก็ไม่พอใจ ซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งได้เสมอ

3. วิธีการ วิธีการที่ใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายมีต่าง ๆ กันหรือวิธีการทำงานแต่ละคนย่อมมีแบบของตนเอง บางคนช้า บางคนเร็ว บางคนเผด็จ บางคนประชาธิปไตย บางคนตามสบาย บางคนยึดตำรา ระเบียบ เหล่านี้ เป็นต้น

4. สถานภาพ เช่นเอาคนหนุ่มหรือสาวไปปกครองคนแก่ ที่มีประสบการณ์สูง คนแก่ก็ชักไม่พอใจเป็นเรื่องเป็นการเชื่อมือกันหรือไม่ ถ้าไม่เชื่อก็พยายามขัดขวาง ขัดแย้ง

5. การรับรู้และค่านิยม คนเราชอบไม่เหมือนกัน เช่น สมพรชอบทำงานเงียบ ๆ แต่บังเอิญไปนั่งห้องเดียวกับสมเพลิน ที่ชอบคุยและเปิดเพลงทั้งวัน คนชอบเงียบก็ชักหงุดหงิด เป็นต้น

สำหรับลูธานส์ (Luthan. 19S1 : 367-377 อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ , 2534 : 53) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยกล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลมีสาเหตุจากบุคคลเป็นประการสำคัญ วิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เข้าใจบุคคลได้ดี คือการพิจารณาจากหน้าต่าง โจแฮร์รี่ (Johary Window)

	KNOWN TO SELF	NOT KNOWN TO SELF
KNOWN TO OTHERS	OPEN	BLIND
NOT KNOWN TO OTHERS	HIDDEN	UNKNOWN

ภาพที่ 1 หน้าต่างโจแฮร์รี่
(แหล่งที่มา : เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อการสร้างสรรค์.2534 : 53)

ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกันสองคน คือ โจเซฟ ลูฟท์ (Joseph Luft) กับ แฮร์รี่ อิงแฮม (Harry Ingham) ในช่วงปี ค.ศ. 1955 โดยมีจุดประสงค์เพื่อใช้ในการอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ภายในกลุ่มเดียวกัน และใช้เครื่องมือเพื่อช่วยให้คนเรารู้จักตนเองมากขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลต่าง ๆ ที่มาอยู่ร่วมกลุ่มกันเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

แม้ว่าแนวคิดนี้จะเป็นแนวคิดที่เก่าแก่ที่มีมานานแล้ว แต่กลับมาได้รับความนิยมใหม่เมื่อ 10 กว่าปีที่ผ่านมา โดยองค์กรหลายแห่งได้นำไปใช้ในการพัฒนาทักษะในการติดต่อสื่อสาร

ระหว่างบุคคล การปรับปรุงพฤติกรรม การสร้างความรู้สึกร่วมใจต่อผู้อื่น (empathy) การร่วมมือในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและระหว่างบุคคล

ทั้งนี้เนื่องจากโลกยุคใหม่มีการแข่งขันกันสูงมาก องค์กรทุกแห่งจึงต้องการผู้นำที่มีทั้งประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness)

หน้าต่างโศภาวีประกอบด้วยหน้าต่าง 4 บาน ได้แก่

		ตนเอง KNOWN TO SELF	คนอื่น Not Known to Self
คนอื่น Known to Others		เปิดเผย Open	จุดบอด Blind
คนอื่น Not Known to Others		ปกปิด Hidden	ลึกลับ Unknown

หน้าต่างบานที่ 1 เป็นส่วนของข้อมูล พฤติกรรม ความรู้สึก ที่คนเราแสดงออกมา เพื่อให้ผู้อื่นรู้ว่าตนเป็นใคร มีนิสัยในใจคอกอย่างไร ส่วนนี้จึงเป็นส่วนที่เจ้าตัวรู้และเต็มใจที่จะเปิดเผยให้ผู้อื่นรับรู้ด้วย ส่วนที่ 1 นี้จึงเป็น หน้าต่างบานเปิด (Open windowpane) ซึ่งอาจเรียกชื่ออื่นได้อีก เช่น Open area, Open self, Free area, Free self หรือ Arena

หน้าต่างบานที่ 2 เป็นส่วนของพฤติกรรมหรือข้อมูลของบุคคลซึ่งเจ้าตัวไม่รู้ แต่คนอื่น ๆ รู้ ส่วนนี้จึงเป็นเสมือนจุดบอด (Blind spots) หรือ หน้าต่างบอด (Blind windowpane) ของบุคคลนั้น หรืออาจเรียกชื่ออื่นได้อีกว่า Blind area หรือ Blind self

หน้าต่างบานที่ 3 เป็นส่วนของข้อมูล พฤติกรรม และความรู้สึกที่เจ้าตัวเก็บซ่อนไว้ไม่เปิดเผยให้ผู้ใดรับรู้ ซึ่งรวมไปถึงข้อมูลบางอย่างที่ถึงแม้จะไม่สำคัญนักแต่เจ้าตัวก็ไม่ยอมเปิดเผยเช่นกัน ส่วนนี้จึงกับการที่บุคคลเสแสร้ง (pretend) หรือมีหน้ากากปกปิด (mask) ไว้ จัดว่าเป็น หน้าต่างบานซ่อนเร้น (Hidden windowpane) ของบุคคล ซึ่งอาจเรียกชื่ออื่นได้อีก อาทิ Hidden area, Hidden self, Avoided area, Avoided self หรือ Fade

หน้าต่างบานที่ 4 เป็นส่วนของพฤติกรรมที่เจ้าตัวไม่เคยรู้ ขณะเดียวกันคนอื่น ๆ ก็ไม่รู้ เช่นเดียวกัน ซึ่งรวมไปถึงศักยภาพ ความถนัด ความสามารถพิเศษ หรือทักษะบางอย่าง

ตลอดจนความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ในจิตใต้สำนึก เรียกว่า หน้าต่างบานลึกลับ (Unknown windowpane)

หากวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้บริหารกับลูกน้องในองค์การ โดยใช้ภาพจำลองของ หน้าต่างใจฮารี จะพบว่า มีพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ 4 แบบ และมีพฤติกรรมของลูกน้องอีก 4 แบบดังนี้

ลักษณะของความขัดแย้ง

ลักษณะความขัดแย้งในองค์การสามารถแบ่งได้เป็น 6 ระดับ คือ

1. ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล (Intrapersonal) ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล เกิดขึ้นเนื่องจากความไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือความไม่แน่ใจการกระทำของตนเองว่ามี สามารถเพียงพอหรือไม่ หรือเกิดความสับสนวุ่นวายในสถานการณ์นั้น ๆ จนไม่สามารถตัดสินใจ ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล สามารถแบ่งออกเป็น 3 ชนิดคือ

1.1 Approach-approach conflict คือความขัดแย้งที่เกิดเนื่องจากตัวบุคคล ต้องเลือกสิ่งใดในระหว่างตัวเลือกที่มีมากกว่า 1 ตัว และทุกตัวเลือกเป็นสิ่งที่จะให้ผลทางบวก เช่น การตัดสินใจ เลือกทำงานหนึ่งในสองงาน ซึ่งทั้งสองงานต่างให้ผลประโยชน์ และน่าสนใจ เท่ากัน (รักพี่เสียดายน้อง)

1.2 Avoidance-avoidance conflict คือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเนื่องจาก จะต้องเลือกทางใดทางหนึ่งจากการเลือกสองทางหรือมากกว่าขึ้นไป ซึ่งทางเลือกต่าง ๆ เหล่านี้ ต่างก็ไม่ให้ในสิ่งที่พอใจ เช่น จะเลือกว่าต้องอยู่คอนโดมิเนียมในเมือง (ซึ่งไม่พึงพอใจ) หรือมี บ้านเนื้อที่พอสมควร อยู่นอกเมือง แต่ต้องขับรถจากบ้านที่อยู่นอกเมืองเข้ามาทำงานในตัวเมือง (ซึ่งก็ไม่พึงพอใจ) (หนีเสือปะจระเข้)

1.3 Approach avoidance conflict คือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเนื่องจาก จะต้องเลือกสิ่งใดที่ได้รับจะเป็นผลทางบวก และผลทางลบ เช่น จะเลือกทำงานใดตำแหน่งที่ดีแต่ ที่ทำงานตั้งอยู่ในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จำเป็นต้องย้ายที่อยู่และไม่มีโรงเรียนที่ดีสำหรับ บุตรและธิดาเป็นต้น

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal conflict) หมายถึงความขัดแย้งที่ เกิดขึ้นระหว่างบุคคลเนื่องจากความไม่เห็นด้วยในเรื่องราวต่าง ๆ การกระทำหรือจุดประสงค์ความ ขัดแย้งระหว่างบุคคลในด้านการรับรู้พื้นฐานการศึกษาและครอบครัวตลอดจนบทบาทและ สถานภาพ (การยอมรับและไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน) ความขัดแย้งชนิดนี้จะเป็นสิ่งสกัดกั้นบุคคล ไม่ให้มีการติดต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความขัดแย้งภายในกลุ่ม (Intergroup conflict) หมายถึงความขัดแย้งของสมาชิกภายในกลุ่มที่เกิดจากความไม่เห็นด้วยเนื่องจากความคิดเห็นต่างกันซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็น “substantive conflict” ซึ่งผลของความขัดแย้งแบบนี้จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ดีขึ้น และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ส่วนความขัดแย้งที่อยู่บนรากฐานของการตอบสนองทางอารมณ์ต่อสถานการณ์นั้น ๆ เรียกว่า “Affective conflict” ซึ่งความขัดแย้งแบบนี้เป็นผลเนื่องจากที่มีบุคลิกที่ไม่เข้ากัน (ความเป็นอยู่ รสนิยม)

4. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม (Intergroup conflict) หมายถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม เช่น ความขัดแย้งของแผนกบัญชีและแผนกวิจัย กลุ่มสหภาพแรงงานและคณะกรรมการประนีประนอมกลุ่มแรงงานสัมพันธ์ ถ้าปรากฏว่าไม่สามารถตกลงแก้ปัญหาได้ ความขัดแย้งชนิดนี้มักจะนำไปสู่การแข่งขันและเกิดผลในแง่ของการชนะแพ้

5. ความขัดแย้งในองค์การ (Intra organization conflict) ความขัดแย้งภายในองค์การแยกได้ 4 ชนิด

5.1 Vertical conflict เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ซึ่งมีความขัดแย้งในด้านวิธีการ

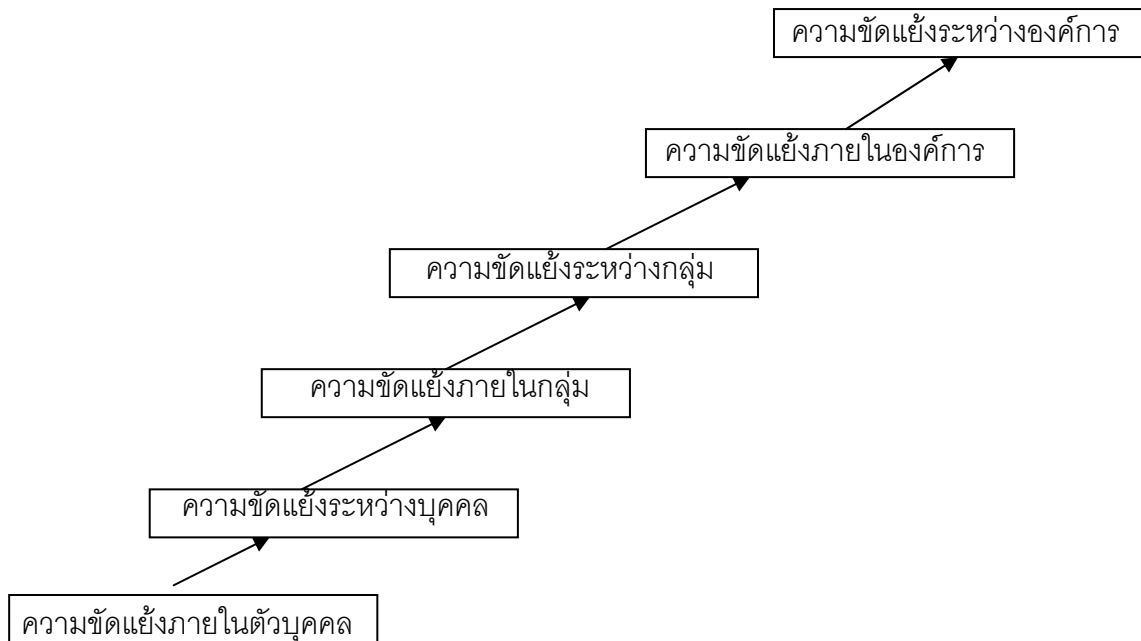
5.2 Horizontal conflict ความขัดแย้งระหว่างแผนกในระดับเดียวกันหรือผู้บริหารในระดับเดียวกัน เช่น การแย่งชิงทรัพยากรในองค์การ คน/เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์สถานที่

5.3 Line Staff conflict เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานประจำและกลุ่มที่ทำงานในลักษณะสายงาน และทีมงาน

5.4 Role conflict ความขัดแย้งทางบทบาท เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการกำหนดบทบาทที่ไม่ชัดเจน หรือไม่มีการกำหนดบทบาท หรือไม่รับรู้บทบาท ทำให้เกิดความไม่เข้าใจ และทำลายความสัมพันธ์ พ่อแม่ พี่น้อง งานในสำนักงาน ฯลฯ เป็นต้น ควรมี Organization chart ให้ชัดเจนมิฉะนั้นจะเกี่ยงกันทำ หรือแย่งกันทำ

6. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร (Inter Organization conflict) เป็นความขัดแย้งระหว่างองค์กรที่ต้องใช้ทรัพยากรร่วมกัน หรือลูกค้าย่อยเดียวกันมีการแข่งขัน หรือความสัมพันธ์ว่าจะเกิดปฏิสัมพันธ์ในแง่ใด ถ้ามีการขัดแย้งสูงจะมีผลต่อความพยายามขององค์กรที่เข้าควบคุมแหล่งทรัพยากร รัชชาสมดุขของส่วนแบ่ง ตลอดจนมีการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และอาจมีการติดต่อเจรจากับองค์กรนั้น ๆ เพื่อแก้ไขความขัดแย้ง (รวมทุน และเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน)

แสดงโดยรูป : ลักษณะขอความขัดแย้งจำแนกตามลำดับชั้นจากบุคคลถึงองค์การ ดังภาพประกอบที่ 11 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 11 ลักษณะขอความขัดแย้งจำแนกตามลำดับชั้นจากบุคคลถึงองค์การ

ประเภทของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติที่เกิดขึ้นได้เสมอในองค์การ นักมนุษยศาสตร์ มองความขัดแย้งว่ามีลักษณะแตกต่างกันไป บ้างก็ให้ความสำคัญกับแหล่งที่เกิด หรือขอบวนการคิด และวิธีการทำงาน ซึ่ง ชลธ ธรรมศิริ (2517 , หน้า 1-9) ได้แบ่งความขัดแย้งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งในด้านความคิด
2. ความขัดแย้งในด้านวิธีการปฏิบัติ
3. ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์

เช่นเดียวกับ ถวัล วรเทพพุดพงษ์ (2524, หน้า 9-19) ได้แบ่งความขัดแย้งเป็น 3 ประเภท เช่นเดียวกันคือ

1. ความขัดแย้งความคิด เกิดจากความแตกต่างด้านทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความคาดหวังในบทบาท
2. ความขัดแย้งในผลประโยชน์ เกิดจากความต้องการที่แตกต่างกัน
3. ความขัดแย้งในเรื่องบุคลิกภาพ

ผลดีของความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง มีทั้งผลดี และผลเสีย ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารควรเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้ง และเลือกใช้ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ ด็อยท์ซ (Deutsch, 1973 อ้างใน อรุณ รักธรรม, 2527 : 353) ได้สรุปผลของความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งช่วยป้องกันความเฉื่อยชา เป็นตัวกระตุ้นในบุคคลเกิดความสนใจ อยากรู้ อยากเห็น ช่วยขจัดปัญหาและแสวงหาทางแก้ไข เป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลง ช่วยสร้างเอกลักษณ์ของบุคคลและสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทดสอบและประเมินตนเอง ช่วยให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวในกลุ่มและก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ และอรุณ รักธรรม (2527:353) ได้กล่าวไว้ว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดการพัฒนาทำให้เกิดแนวคิดที่ดีกว่า ทำให้มนุษย์สำรวจตรวจสอบความสามารถ และความคิดเห็นของตนอยู่เป็นประจำ

ผลเสียของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งก็มีผลเสียอยู่ไม่น้อย หากไม่จัดการให้เบาบางลง ความขัดแย้งอาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์การ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้

อรุณ รักธรรม (2526:34) ได้กล่าวถึงผลเสียของความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งทำให้ความเป็นมิตรระหว่างบุคคลหมดได้ บางคนทนไม่ได้ ต้องหนีออกจากองค์การ บิดเบือนการรับรู้ และขาดความร่วมมือในการทำานร่วมกัน เช่นเดียวกัน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2534:20-21) ได้สรุปผลเสียของความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้ง นอกจากจะทำให้ขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ขาดความไว้วางใจ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดความร่วมมือ ยังทำให้เกิดความเครียด สุขภาพจิตเสีย ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การสื่อสารระหว่างบุคคลถูกบิดเบือน ขาดข้อมูล เป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจก่อให้เกิดภาวะเฉื่อยงาน ลึ้นหวัง ท้อแท้ นำความเสื่อมมาสู่องค์การ หากแก้ปัญหาไม่ดีความขัดแย้งอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งอื่น ๆ ได้อีก และที่สุดทำให้สูญเสียกำลังคน เมื่อบุคคลไม่สามารถอยู่ภายใต้บรรยากาศของความขัดแย้งที่รุนแรงได้ สุดท้ายความเสียหายย่อมเกิดแก่สมาชิกและองค์การนั้น ๆ

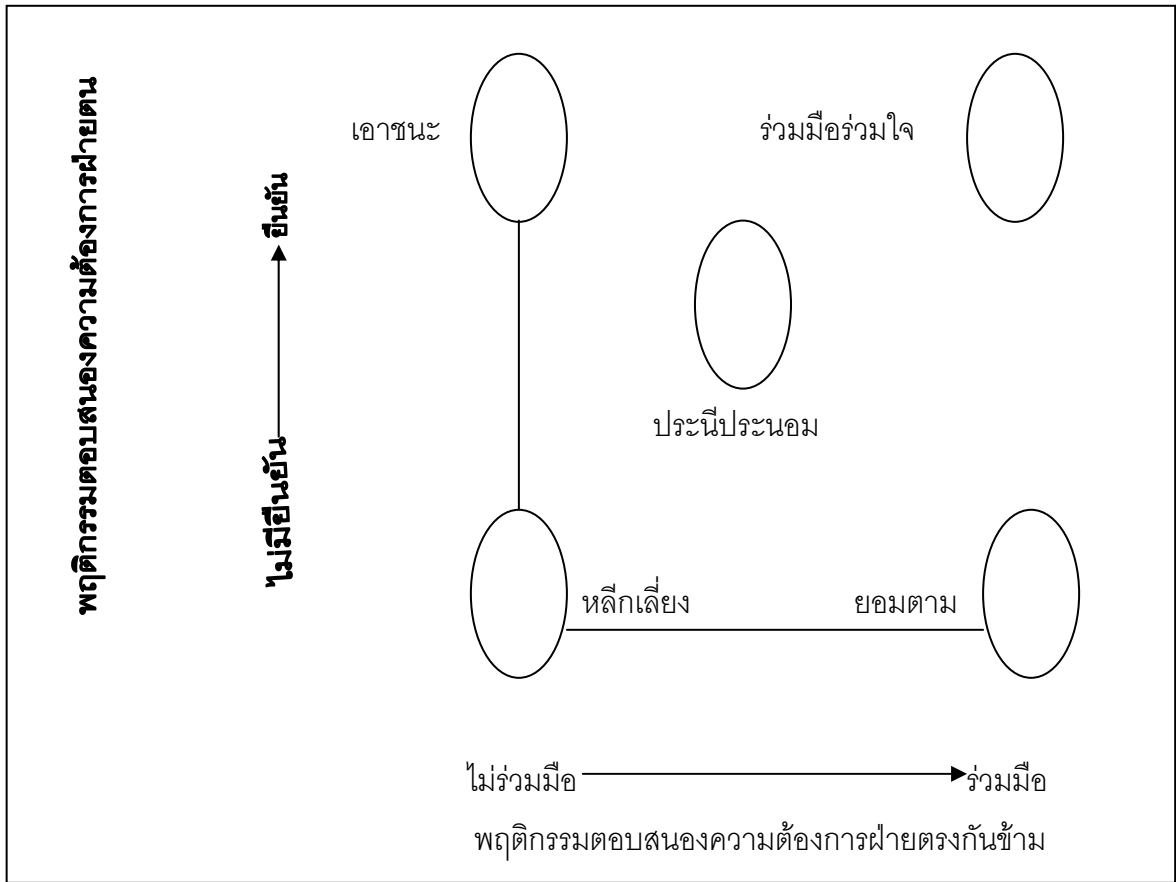
ดังนั้นความขัดแย้ง มีผลกระทบต่อองค์การ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การความขัดแย้งอาจทำให้องค์การเสื่อมลง ถ้าความขัดแย้งนั้นได้รับการตอบสนองทางลบย่อมทำให้บรรยากาศไม่เหมาะสม เต็มไปด้วยการแข่งขัน ชูเชื้อ คูกคาม และจะรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ เป็นการทำลายองค์การให้เสื่อมลงในที่สุด

ในทางกลับกัน ถ้าความขัดแย้งได้รับการตอบสนองในทางบวก มีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ สนับสนุนความขัดแย้งนั้นจะเป็นความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

พฤติกรรมของมนุษย์เมื่อพบกับความขัดแย้ง

ได้มีผู้รู้หลายท่านที่ได้อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์เมื่อพบกับความขัดแย้ง ไว้หลายทัศนะด้วยกัน ดังเช่นที่ ทองอินทร์ วัศโสธร (2530:175-175) ได้อธิบายว่าเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นก็จะมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม พฤติกรรมดังกล่าวสามารถจำแนกเป็น 5 ประเภท ด้วยกัน ดังนี้

1. เอาชนะ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกที่ไม่ร่วมมือกับฝ่ายตรงข้ามฝ่ายหนึ่งที่ยืนยันความต้องการของตนเองอย่างแน่วแน่ เป็นสภาพที่ต้องการแพ้-ชนะ
2. หลีกเลียง เป็นการแสดงออกแบบไม่ยืนยันความต้องการของตนเอง และไม่ให้ความร่วมมือกับฝ่ายตรงข้าม เป็นวิธีหลีกเลียง หนีเฉย ความขัดแย้งมีอยู่แต่ไม่ยอมจัดการกับความขัดแย้ง
3. ยอมตาม เป็นพฤติกรรมที่ไม่ยืนยันความต้องการของตน และมุ่งที่จะร่วมมือกับผู้อื่น ยอมตามความต้องการของฝ่ายตรงข้าม เพื่อรักษาความสัมพันธ์ แม้จะเป็นการเสียสละฝ่ายตนก็ตาม
4. ประนีประนอม เป็นพฤติกรรมที่พบกันระหว่างทาง คือยืนยันความต้องการของตนเองปานกลาง และให้ความร่วมมือพอปานกลาง
5. ร่วมมือร่วมใจ เป็นพฤติกรรมที่ยืนยันความต้องการของตนเองอย่างแน่วแน่ และในขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะร่วมมือกับฝ่ายตรงข้ามอย่างสูง การแก้ไขความขัดแย้งเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของทั้งฝ่ายโดยการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นวิธีการแบบชนะ-ชนะ ซึ่งพฤติกรรมความขัดแย้งดังกล่าวสามารถเขียนเป็นภาพประกอบ ดังภาพประกอบที่ 12 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 12 พฤติกรรมความขัดแย้ง

การบริหารความขัดแย้ง

การบริหารความขัดแย้งที่เกี่ยวกับบุคคล

การแก้ไขความขัดแย้งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ การแก้ไขความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับบุคคล และการแก้ไขความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง การจัดการความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับบุคคล สามารถดำเนินการแก้ไขความขัดแย้งได้ดังนี้

1. การบังคับ (Force) กรณีผู้บริหาร (นายก) จะเป็นผู้สั่งว่าจะทำอะไร อย่างไร คำสั่งนั้นอาจไม่ถูกต้องแต่ถึงอย่างไร ผู้เป็นลูกน้องก็ต้องปฏิบัติตามถ้าเขายังต้องทำงานในองค์กรนั้น
2. การหลบหนี (Withdrawal) กรณีนี้ผู้บริหารใช้วิธีหลีกเลี่ยงจากปัญหา หรือบุคคลที่เป็นต้นเหตุของความขัดแย้ง เพียงแต่เป็นการป้องกันการเผชิญหน้าหรือการอภิปรายโต้เถียงปัญหานั้น
3. การประนีประนอม (Compromise) วิธีนี้ส่วนใหญ่ใช้ใช้สำหรับการบริหารด้วยแรงงานหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งเป็นการตกลงประนีประนอมข้อเสนอและข้อต่อรองของทั้ง 2 ฝ่ายซึ่งผลส่วนใหญ่จะออกมาในรูปแบบหรือลักษณะที่สมน้ำสมเนื้อ

4. การใช้บุคคลที่สาม (Third Party) วิธีการนี้ใช้บุคคลภายนอก หรือคนที่เป็นคนกลางไม่ยุ่งเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหานั้น บุคคลที่สาม หรือคนกลางจะพยายามช่วยเหลือทั้งสองฝ่ายให้สามารถตกลงกันได้ อย่างไรก็ตามก็ดีผู้ที่เป็นคนกลางจะทำหน้าที่เพียงให้คำแนะนำ เสนอแนะและพยายามให้ทั้งสองฝ่ายได้เจรจาเพื่อให้ออกตกลง / ตกลงกัน

5. การใช้เป้าหมายอื่นที่สำคัญเหนือความขัดแย้ง (Superordinate Goals) ในบางครั้ง แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น แต่ถ้าเหตุการณ์สำคัญที่มีเป้าหมายสูงกว่าความขัดแย้งที่มีอยู่ คนก็จะมาร่วมมือกันและยุติการขัดแย้งที่มีอยู่ เช่น พรรคการเมืองต่าง ๆ ในรัฐบาลผสมมีความขัดแย้งแต่เมื่อถูกพรรคฝ่ายค้าน โจมตีพรรคการเมืองต่าง ๆ ฝ่ายรัฐบาลก็จะหยุดการขัดแย้งเพราะต้องการรักษาสถานภาพการเป็นรัฐบาล

6. การใช้วิธีการแก้ปัญหา (Problem Solving) การใช้วิธีการแก้ปัญหาเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง การใช้วิธีการนี้ แม้ฝ่ายตรงข้ามจะไม่เห็นด้วยกับความคิด แต่ก็ยังเคารพซึ่งกันและกันและความเป็นมิตรระหว่างกันไว้ได้ และจะไม่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าคนหนึ่งเป็นผู้ชนะและอีกคนหนึ่งเป็นผู้แพ้

กระบวนการในการบริหารความขัดแย้ง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534:116-117) กล่าวถึงกระบวนการในการบริหารความขัดแย้งว่าการบริหารความขัดแย้งเกี่ยวข้องกับ การวินิจฉัย และการเข้าแทรกแซง จุดมุ่งหมายของการวินิจฉัยก็เพื่อจะหาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง โดยพิจารณาว่าบุคคลหรือกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเป้าหมายหรือวิธีการอย่างไร ขอบเขตของความรับผิดชอบของบุคคลหรือของกลุ่มชัดเจนหรือไม่ บุคคลหรือกลุ่มมีการแข่งขันเพื่อจะได้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดหรือไม่ ตลอดจนพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่ผู้นำชุมชน จะเข้าไปแทรกแซงหรือไม่ จุดมุ่งหมายของการเข้าไปแทรกแซงของผู้นำชุมชนก็เพื่อจะทำความขัดแย้งอยู่ในระดับที่พอเหมาะและจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพ

การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง

การแก้ปัญหาคความขัดแย้งหมายถึง การลดหรือการจัดความขัดแย้ง แต่การบริหารความขัดแย้ง ไม่จำเป็นต้องหมายถึงการลดปริมาณของความขัดแย้ง การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความขัดแย้ง ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ง่าย แต่มักจะแก้ปัญหาคได้ยาก เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ผู้นำชุมชนจะต้องเข้าใจวิเคราะห์ ตัดสินใจการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในการบริหารความขัดแย้งจาก 3 ประการต่อไปนี้

1. กระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งที่สร้างสรรค์และมีประโยชน์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร ในเมื่อความขัดแย้งมีระดับค่อนข้างต่ำ

2. ลดระดับความขัดแย้งหรือระงับความขัดแย้ง ในเมื่อความขัดแย้งมีระดับสูงเกินไปจนกระทั่งเป็นผลเสียแก่หน่วยงานหรือองค์กร

3. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง

กระบวนการบริหารความขัดแย้ง (Conflict management process) แบ่งออกได้เป็น 4 ขั้น ดังต่อไปนี้

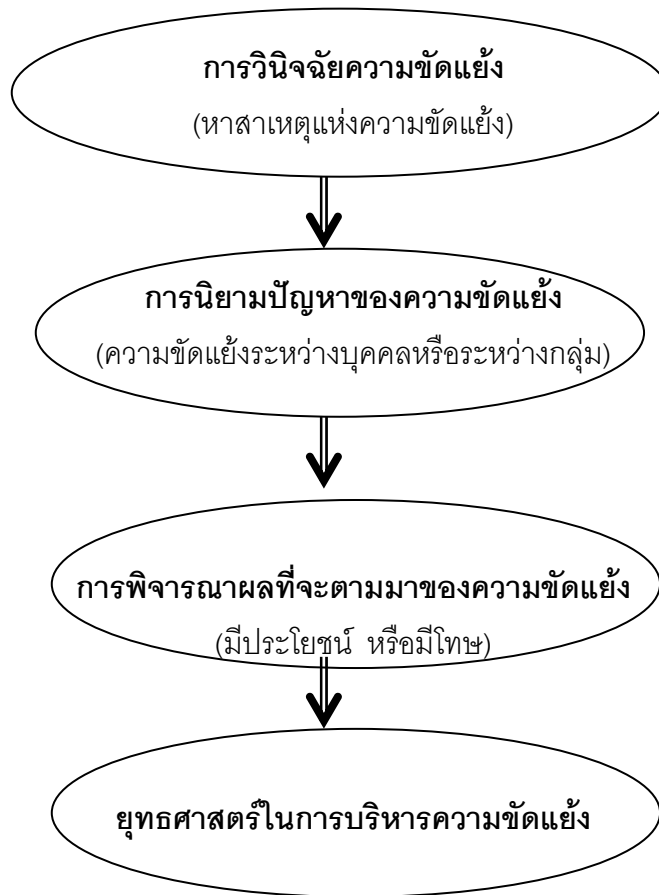
1. การวินิจฉัยความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาสาเหตุแห่งความขัดแย้ง

2. การนิยามปัญหาความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาว่าธรรมชาติของความขัดแย้งว่าเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม

3. การพิจารณาผลที่ตามมาของความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาว่าผลของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นมานั้น เป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี ผลที่เกิดขึ้นในขณะนี้เป็นอย่าง และผลที่จะเกิดในอนาคตเป็นอย่างไร

4. ยุทธศาสตร์ในการบริหารความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาว่าจะใช้เทคนิควิธีใดในการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์

กระบวนการของการบริหารความขัดแย้งดังกล่าวสามารถแสดงให้เห็น ดังภาพประกอบที่ 13 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 13 กระบวนการในการบริหารความขัดแย้ง

วิธีแก้ปัญหาคความขัดแย้ง

การแก้ปัญหาคความขัดแย้งเป็นวิธีที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำชุมชนเมื่อมีปัญหาคความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้นำชุมชนจะต้องดำเนินการแก้ไขด้วยปัญญา และความสุ่มรอบคอบ ไม่ควรจะละเลยกับคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะทำตัวอยู่เหนือคความขัดแย้ง มีแนวคิดหลายประการในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง เช่น

แมรี พาร์คเกอร์ ฟอลเล็ต (Mary Parker Follett อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2534:133) ได้ชี้ให้เห็นว่าคความขัดแย้ง ถ้าหากเข้าใจอย่างถูกต้องและจัดการอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมก่อให้เกิดการเจริญงอกงามได้ ดังนั้นคความขัดแย้งจึงเป็นได้ทั้งการสร้างสรรคและการทำลาย

แนวคิดนั้นปรากฏในบทความของเธอตั้งแต่ปี ค.ศ. 1925 ในบทความที่มีชื่อของเธอชื่อ Constructive Conflict เธอได้เสนอวิธีการกับความขัดแย้งไว้ 3 วิธี คือ

1. การเอาชนะ (Domination)
2. การประนีประนอม (Compromise)
3. การบูรณาการ (Integration)

การเอาชนะ หมายถึงการจัดการกับความขัดแย้งโดยที่ฝ่ายหนึ่งมีชัยชนะเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง นั่นคือฝ่ายหนึ่งจะชนะอีกฝ่ายหนึ่งจะแพ้ นับเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดและรวดเร็วที่สุด แต่เป็นวิธีที่ได้ผลน้อยที่สุดในการจัดการกับความขัดแย้ง การประนีประนอมเป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุด เป็นวิธีที่แต่ละฝ่ายลดความต้องการของตนเอง เพื่อที่จะก่อให้เกิดความสันติสุขทั้งสองฝ่ายไม่ได้รับผลเต็มตามความต้องการ ถ้าหากนำเอาความคิดของทั้งสองฝ่ายมาบูรณาการหรือผสมผสานกันเป็นวิธีแก้ปัญหาที่ผสมเอาความต้องการของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน วิธีนี้จะได้ผลดีที่สุดในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ซิมเมล (Simmel อ้างใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2534:134) เชื่อว่าสันติภาพและความขัดแย้งเป็นสิ่งผูกพันซึ่งกันและกัน นั่นคือ เมื่อสันติภาพมีมากความขัดแย้งก็จะน้อย ในทางตรงกันข้าม เมื่อสันติภาพมีน้อยความขัดแย้งก็จะมีมาก (ซิมเมล) ซึ่งให้เห็นว่าวิธีการอยู่ 4 วิธีที่จะทำให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลง วิธีการทั้งสี่ คือ

1. ทำให้เหตุแห่งความขัดแย้งหมดไป
2. ให้อีกฝ่ายหนึ่งชนะ
3. การประนีประนอม
4. การคืนดีกัน

การทำให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลงโดยการให้เหตุแห่งการขัดแย้งหมดไปหรือไม่ปรากฏขึ้นนั้นเป็นวิธีทำให้คู่ขัดแย้งแยกออกจากสาเหตุแห่งความขัดแย้ง วิธีนี้อาจทำได้ในทันทีทันใดโดยที่คู่ขัดแย้งอาจยังไม่ได้เตรียมตัวหรือไม่รู้ตัว ผลจากการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยวิธีนี้อาจทำให้มีความขัดแย้งต่อเนื่องในแง่ของจิตวิทยาและมีพฤติกรรมขัดแย้งต่อไปอีก แม้จะไม่มีเหตุแห่งความขัดแย้งอันเดิมแล้วก็ตาม แต่ละฝ่ายก็อาจหาเหตุแห่งความขัดแย้งขึ้นมาใหม่ การทำให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลงโดยการทำให้เหตุแห่งความขัดแย้งหมดไปนั้น ความขัดแย้งจะค่อย ๆ ลดหายไปตามอารมณ์ที่ลดลงของคู่กรณีก็อาจมีความขัดแย้งต่อไปอีก โดยสร้างเหตุแห่งความขัดแย้งอย่างใหม่ขึ้นมา

(ซิมเมล) อธิบายว่า การให้ฝ่ายหนึ่งมีชัยชนะเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดในการเปลี่ยนจากการต่อสู้เป็นสันติภาพ การให้ฝ่ายหนึ่งชนะเป็นผลมาจาก การที่ฝ่ายหนึ่งมีอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายอ่อนแอกว่าจะต้องยอมรับความพ่ายแพ้ทั้งทางจิตวิทยาและทางพฤติกรรม ถ้าหากฝ่ายอ่อนแอกว่าไม่ยอมรับความพ่ายแพ้ ก็อาจสร้างความขัดแย้งต่อไปใหม่โดยการตำหนิ วิพากษ์วิจารณ์ หรือการต่อสู้ลับหลัง

วิธีที่สามในการทำให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลง คือ การประนีประนอม วิธีนี้ทั้งสองฝ่ายจะต้องตกลงที่จะแบ่งเหตุแห่งความขัดแย้ง ไม่มีฝ่ายใดชนะทั้งหมดและฝ่ายใดแพ้ทั้งหมด ความขัดแย้งทุกประเภท อาจไม่สามารถทำให้สิ้นสุดลงด้วยวิธีการเช่นนี้ เพราะเหตุแห่งความขัดแย้งบางอย่างไม่สามารถจะแบ่งได้ เช่น ความขัดแย้งที่เกิดจากต่างฝ่ายต่างชอบผู้หญิงคนเดียวกัน หรือต่างฝ่ายต่างก็อยากได้ตำแหน่งเดียว (ซิมเมล) ซึ่งให้เห็นว่าการประนีประนอมเป็นการคิดค้นที่ยิ่งใหญ่ที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย์ เพราะช่วยให้ความขัดแย้งของมนุษย์สิ้นสุดลงก่อนที่จะเกิดสงครามหรือใช้กำลัง

วิธีที่สี่ในการทำให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลง คือการคืนดีกัน การคืนดีกันต่างจากการประนีประนอมโดยที่การประนีประนอมเป็นการแบ่งของหรือแบ่งรางวัลอย่างเป็นวัตถุประสงค์โดยไม่มีอารมณ์เข้าไปเกี่ยวข้องการคืนดีกันเป็นการปรับทัศนคติหรือขยายทัศนคติซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การคืนดีกันเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตพิสัย เกี่ยวข้องกับอารมณ์ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมที่สงบสุข การคืนดีกันคล้าย ๆ กับการให้อภัยกันเพราะทั้งสองอย่างเกี่ยวข้องกับการเสียสละอย่างไม่ค่อยจะมีเหตุผลและทั้งสองอย่างเกิดจากไมตรีจิตของบุคคล การคืนดีเป็นทัศนคติเชิงวิสัยซึ่งควบคุม โดยความสมัครใจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่นการเลิกกรากันไปของคู่สมรสโดยเกิดจากความ ขัดแย้ง การเปลี่ยนทัศนคติจะทำให้คู่สมรสคืนดีกัน

แคพลอว์ (Caplow อังใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2534:135) นักสังคมวิทยาที่มีชื่อเสียงของอเมริกาชี้ให้เห็นว่า สภาพการณ์ของความขัดแย้งภายในองค์กรนั้นมีหลายอย่างแตกต่างกัน แต่ผู้นำชุมชนทุกคนไม่ช้าหรือเร็วก็ต้องเผชิญกับสภาพการณ์ที่เป็นต้นตอแห่งความขัดแย้ง 4 ประการ ต่อไปนี้

1. ความโกรธเคืองอย่างรุนแรงระหว่างสมาชิกที่สำคัญสองคนขององค์กร
2. การอ้างว่าถูกแกล้งจากหรือผู้นำในชุมชนของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติตาม
3. ความล้มเหลวของความร่วมมือกันระหว่างสองหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกัน
4. ความแตกแยกของผู้สนับสนุนอุดมการณ์ที่แตกต่างกัน

การที่ ผู้นำชุมชนจะป้องกันหรือแก้ไขความขัดแย้งนั้น ต้องพิจารณาในแต่ละสถานการณ์ ความโกรธเคืองกันระหว่างบุคคล มักจะเกิดจากความชุนเคืองที่มีต่อกันและทับถมมาเรื่อย ๆ ใน ขั้นตอนการสื่อสารทางสังคมจะหยุดชะงัก เช่น ไม่ประสงค์จะทักทายกัน หลีกเลี่ยงการเดินทางกัน เป็นต้น ในระยะต่อมาจะไม่มี การสื่อสารกันเลย ความขัดแย้งจะค่อย ๆ รุนแรงขึ้น เพราะ ต่างฝ่ายต่างก็มีคนมาเล่าเรื่องของอีกฝ่ายหนึ่งให้ฟัง และต่างฝ่ายต่างก็จะตีความหมายไปตามข้อ สงสัยของตน จากนั้นก็จะมีการหาพวกและรวมกลุ่ม เป็นการยากที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะ จัดการกับความขัดแย้งชนิดนี้ เพราะเป็นเรื่องของอารมณ์มากกว่าหลักการ หลายครั้งความ ขัดแย้งประเภทนี้เป็นเรื่องส่วนบุคคลมากกว่าเรื่องขององค์การ (แคพโลว์) เสนอแนะว่าการ แก้ปัญหาความขัดแย้งแบบนี้คือ ให้เลือกเอาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ความขัดแย้งที่เกิดจากการอ้างว่าถูกกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้นำชุมชนนั้น ถ้า หากผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าข้างผู้บังคับบัญชาที่ถูกร้องเรียน เขาก็จะสร้างความหวาดกลัวให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเกรงว่าตัวเองจะถูกกลั่นแกล้งบ้าง ถ้าผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าข้างผู้ ร้องเรียนก็จะทำให้เห็นความเป็นธรรมแก่ผู้บังคับบัญชา (แคพโลว์) เสนอแนะว่าการจัดการกับ ความขัดแย้งชนิดนี้ก็คือ การตั้งกรรมการเพื่อหาข้อเท็จจริง วิธีการเช่นนี้จะช่วยลดความตึงเครียด ลงได้บ้าง และทำให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย

ความขัดแย้งที่เกิดจากการไม่มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานสองหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกันมักจะเกิดจากการที่แต่ละฝ่ายได้ละเมิดหรือรุกรานในทางหน้าที่ หรือภารกิจของอีก ฝ่ายหนึ่ง ในสถานการณ์ขัดแย้งเช่นนี้ผู้บริหาร ผู้นำชุมชนจะต้องรอบคอบก่อนที่จะดำเนินการ อะไรต่อไป เพราะความขัดแย้งอาจเกิดจากความเข้าใจผิดหรือมีฝ่ายผิดจริง ๆ แต่โดยมากแล้วแต่ ละฝ่ายก็มีเหตุผลของตัวเองว่าอีกฝ่ายหนึ่งละเมิดหรือรุกรานในภารกิจ หน้าที่ หรืออำนาจฝ่ายตน ความขัดแย้งอาจยุติได้โดยการเชิญทั้งสองฝ่ายมาปรึกษาหารือกัน (แคพโลว์) เสนอแนะว่าการ จัดการกับความขัดแย้งชนิดนี้โดยการจัดรูปแบบขององค์การใหม่ หรือกำหนดขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน

ความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกแยกของผู้สนับสนุนอุดมการณ์ ที่แตกต่างกัน เป็น ความขัดแย้งที่ยากที่สุดในการที่จะจัดการแก้ไข ผู้บริหาร ผู้นำชุมชนไม่สามารถอยู่เหนือความ ขัดแย้งทั้งสองฝ่ายได้และไม่สามารถจะเข้ากับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้ ทางออกในการจัดการกับความ ขัดแย้งประเภทนี้ก็คือแสวงหาทางให้ทั้งสองฝ่ายมีการประนีประนอมที่แท้จริงโดยมุ่งที่เป้าหมาย ขององค์การเป็นประการสำคัญ (แคพโลว์) เสนอแนะว่าการจัดการกับความขัดแย้งชนิดนี้ก็คือการ ให้ทั้งสองฝ่ายมาพบกัน ให้มีการประนีประนอมกันในสิ่งที่ทั้งสองฝ่ายต่างยอมรับได้ ผู้บริหาร

สถานศึกษาให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ประนีประนอมกันได้ วิธีการนี้จะต้องให้มีการเจรจากันซึ่งต้องใช้เวลา พลังงาน ความอดทนเป็นอันมาก

4. การยุติความขัดแย้ง เป็นวิธีการจัดการกับความขัดแย้งให้หมดไป มีเทคนิครายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 วิธีใช้อำนาจระงับความขัดแย้ง หรือที่เรียกว่า “ยุทธวิธีแพ้-ชนะ” การแก้ปัญหาวิธีนี้ ผู้บริหาร ผู้นำชุมชนเป็นผู้ใช้คำสั่งชี้ขาดและควรใช้เมื่อผู้บริหารผู้นำชุมชนมีข้อมูลที่ชัดเจนว่าใครเป็นผู้ถูกใครเป็นผู้ผิด ตรวจสอบแล้วไม่พบผู้อยู่เวรจึงบันทึกไว้เป็นหลักฐาน พอวันรุ่งขึ้นผู้อยู่เวรทราบจึงมีการต่อว่าต่อขานผู้ตรวจเวรทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน ผู้บริหารผู้นำชุมชนต้องชี้ให้ชัดว่าผู้ตรวจเวรทำถูกแล้ว (เป็นผู้ชนะ) ผู้อยู่เวรควรต้องมาอยู่เวรโดยเคร่งครัด (เป็นผู้แพ้) เมื่อไม่อยู่เวรก็ต้องชี้แจงเหตุผลการไปต่อว่าต่อขานกับผู้ตรวจเวรเป็นการกระทำไม่ถูกต้อง

4.2 วิธีไกล่เกลี่ยหรือวิธีประนีประนอม หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ยุทธวิธีแพ้-แพ้” เป็นการระงับความขัดแย้งที่มีแนวโน้มไปทางด้านแสดงความเป็นไมตรีแทน การใช้อำนาจบังคับ โดยผู้บริหารหรือผู้นำชุมชนหรือบุคคลที่ 3 จะพยายามคู่กรณีได้พบหรือเผชิญหน้ากันเพื่ออภิปรายถึงกรณีความขัดแย้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดความตัดสินใจได้ดีขึ้น นอกจากนี้ใช้ยุทธวิธีแบบแพ้-แพ้ คือทั้งสองฝ่ายไม่ได้ตามที่ต้องการแต่ต้องใช้ระบบต่อรอง หรือออกมอฆว่า ใครควรได้รับอะไรเท่าไร เช่น กลุ่มกองทุนออมทรัพย์ 2 กลุ่ม ต้องการงบประมาณ กลุ่มละ 10,000 บาท แต่ชุมชนมีเงินที่จะจัดให้ได้เพียง 10,000 บาท เท่านั้นเกิดความขัดแย้งกันว่าใครจะได้เท่าไร ผู้บริหารแก้ปัญหาโดยการเชิญประธานกองทุนทั้ง 2 กลุ่มกองทุนมาไกล่เกลี่ยจนเป็นที่น่าพอใจแล้วแบ่งงบประมาณ 10,000 บาท ออกเป็น 2 ส่วนตามที่ตกลงกัน เช่น คนละ 5,000 บาท เป็นต้น เรียกว่ายุทธวิธีแพ้-แพ้ เพราะไม่มีใครได้เต็มจำนวนที่ต้องการ

4.3 ยุทธวิธีแก้ปัญหาร่วมกันหรือเรียกว่ายุทธวิธี ชนะ-ชนะ เป็นการพยายามหาผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ แทนที่จะเป็นการระงับหรือประนีประนอมความขัดแย้งคือ เป็นวิธีที่ทั้งสองฝ่ายต่างก็ได้จุดประสงค์ที่ตนต้องการโดยวิธีร่วมกันแก้ปัญหา และพยายามหาวิธีการที่สามารถจะช่วยให้ทั้งสองฝ่ายได้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ เช่น กลุ่มกองทุนออมทรัพย์ 2 กลุ่ม ต้องการงบประมาณ กลุ่มละ 10,000 บาท แต่ชุมชนมีเงินอยู่เพียง 10,000 บาท เช่นเดียวกับชุมชนในข้อ 4.2 แต่วิธีการแก้ปัญหาโดยปรึกษาหารือ ร่วมกันทั้งสองกลุ่มกองทุนออมทรัพย์ อาจจะช่วยกันจัดกิจกรรมหารายได้ เพื่อให้ได้เงินเพิ่มขึ้นอีก 10,000 บาท แล้วให้ทุกกลุ่มกองทุนออมทรัพย์ทั้งสองได้รับงบประมาณคนละ 10,000 บาท เท่า ๆ กัน คือ ชนะทั้งคู่

โดยทั่วไปแล้วการแก้ปัญหาความขัดแย้งถ้ายึดแพ้-ชนะ เป็นเกณฑ์นั้น พนัส หันนาคินทร์ ได้สรุปว่าวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งจะมีอยู่ 3 แบบ คือแบบ แบบแพ้-ชนะ แบบแพ้-แพ้ แบบชนะ-ชนะ พร้อมทั้งได้เสนอเทคนิค กลวิธีในการจัดการกับความขัดแย้งต่าง ๆ ส่วนจะเลือกใช้เทคนิคแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับความขัดแย้งแต่ละคน การรับรู้เกี่ยวกับอำนาจในสถานการณ์ขัดแย้ง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก่อนเกิดการขัดแย้ง และทักษะในการแก้ไขความขัดแย้ง

วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละแบบมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเลือกให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และตระหนักถึงผลที่จะตามมา แต่ละแบบมีดังนี้

1. แบบแพ้-ชนะ การแก้ปัญหาแบบนี้ควรจะใช้ในเมื่อต้องการความเด็ดขาด และเป็นที่แน่ใจว่าลักษณะของความถูกต้อง นั้น เป็นที่ปรากฏชัดแจ้งในบางกรณี เมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งในการประชุมหลังจากได้อภิปรายเพียงพอแล้ว ก็อาจต้องลงมติเพื่อให้เห็นชัดว่า ข้อเสนอสุดท้ายใดจะเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่

ในกรณีที่มีการออกเสียงมติในการประชุมนั้น จุดสำคัญและคุณสมบัติที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นหรือเป็นที่เข้าใจกันคือ การพมัตินั้นถือเป็นสาเหตุขัดแย้งกันต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บริหารผู้นำ ชุมชนจะต้องสร้างความเข้าใจในความเป็นประชาธิปไตยให้เกิดขึ้น การรู้จักยอมรับมติของที่ประชุมอย่างหน้าชื่นตาบาน และด้วยความบริสุทธิ์ใจนั้นเป็นลักษณะสำคัญของผู้ที่ยอมรับนับถือในความเป็นประชาธิปไตย โดยแท้ มิฉะนั้นแล้วจะกลายเป็นการผูกพยาบาทกันต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

2. แบบพมกันครึ่งทาง หรือแบบแพ้-แพ้ วิธีนี้แต่ละฝ่ายไม่ได้รับสิ่งที่ตนต้องการทั้งหมด คือได้ครึ่งทาง ไม่ได้ครึ่งทาง ถ้าเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ก็อาจจะเป็นไปในลักษณะประนีประนอม ซึ่งจะสร้างความสบายใจให้แก่ทั้งสองฝ่ายได้ดีพอสมควร โดยเฉพาะถ้าทั้งสองฝ่ายไม่ตื้ออ้าน หรือยึดมั่นในตนเองจนเกินไป

3. แบบชนะ-ชนะ วิธีนี้ควรใช้ให้ได้ผลดี ในเมื่อปฏิบัติงานมีความเป็นผู้นำและมีการตั้งใจจริงในการทำงาน ความเป็นผู้นำนั้นไม่ได้วัดด้วยอายุอย่างเดียวจะต้องดูคุณสมบัติอื่น ๆ ประกอบ โดยเฉพาะคุณสมบัติด้านจิตใจที่กว้างขวางยอมรับว่าความขัดแย้งในความคิดเป็นเรื่องธรรมดาที่อาจเกิดขึ้นได้เมื่อส่วนความพยายามที่จะให้บรรลุจุดหมายของงานนั้นเป็นเป้าหมายที่สำคัญยิ่งในการทำงาน

กลวิธีผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้ได้ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความรู้สึกว่าได้ชัยชนะทั้งคู่ ก็คือเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาเรียกทั้งสองฝ่ายมาประชุม แยกประเด็นที่

ก่อให้เกิดความขัดแย้งออกเป็นข้อ ๆ แล้วตรวจดูว่าทั้งสองฝ่ายมีความเห็นอะไรที่เหมือนกัน มีอะไรที่แตกต่างกัน แยกออกเป็นพวก ๆ หลังจากนั้นผู้บริหารจะขอให้ทั้งสองฝ่ายช่วยกันวิเคราะห์ปรับปรุง แก้ไขความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ไปสู่จุดประสงค์ของงาน การกระทำเช่นนี้ แต่ละฝ่ายย่อมจะเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นของเขาได้รับการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ภายใต้การนำของผู้บริหารผู้นำชุมชนซึ่งสนับสนุนทั้งสองฝ่ายให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

อย่างไรก็ตามการติดตามแก้ไขข้อขัดแย้งนั้น ไม่ใช่วิธีการที่หนัก ทางที่ดีคือการหาวิธีป้องกันไม่เกิดความขัดแย้งขึ้น หรือเกิดขึ้นก็อาจจะแก้ไขได้ด้วยวิธีการอันนุ่มนวลและสามารถรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของหน่วยงานนั้นไว้ได้ ในบรรดามาตรการที่จะใช้เพื่อป้องกันความขัดแย้งนั้นมีดังนี้

1. สร้างความเข้าใจให้รู้ถึงสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้เข้าสู่หน่วยงานใหม่ ๆ อาจจะได้รับการบรรจุ การคัดเลือกแต่งตั้งใหม่ หรือย้ายโอนมาจากหน่วยงานอื่นก็ตาม

ผู้บริหารมักจะทักท้วงว่า “เขาควรจะทำแล้ว” เพราะเรียนจบมาแล้วหรือเคยทำงานมาแล้ว ทั้งนี้เพราะผู้ที่เรียนจบมาใหม่ ๆ อาจจะทำพลาดโดยการโดยทั่วไป แต่วิธีการทำงานหรืองานโดยเฉพาะของหน่วยงานนั้นเขาไม่ทราบถ้าปล่อยให้ทำงานก็อาจจะผิดพลาดได้ เกิดเป็นความรู้สึกไม่สบายใจและถ้ายังไม่ได้รับคำชี้แจงที่ดีพอ ก็จะกลายเป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งได้

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดการให้ผู้ที่เข้าสู่หน่วยงานนั้นได้ทราบเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งด้านภาระงาน สภาพของหน่วยงาน และสังคมในหน่วยงานนั้นให้เป็นที่เข้าใจเสียก่อนจะให้เริ่มงาน จะหวังให้ผู้มาใหม่ศึกษาเองด้วยการลองผิดลองถูกนั้น เป็นอันตรายต่องานและเป็นปัญหาเรื่องการปรับตัวอันเป็นต้นเหตุของความขัดแย้งที่จะตามมาเพราะความไม่รู้

สรุปความก็คือ ถ้าเขารู้เรื่องต่าง ๆ ดีแล้ว ปัญหาเรื่องความขัดแย้งก็จะลดลงได้มากถึงจะไม่หมดไปเสียทีเดียวก็ตาม

2. ความสามารถในการปกครองคนของผู้บริหารผู้นำชุมชน ย่อมจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความตั้งใจที่จะร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะป้องกันการขัดแย้งได้เป็นอย่างดี

3. การรู้จักสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หน่วยงานใดที่มีขวัญหรือน้ำใจในการทำงานดี หน่วยงานนั้นจะมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เห็นแก่

ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พยายามที่จะเข้าใจซึ่งกันและกัน หากจะมีความผิดพลาดก็พยายามเข้าใจกันให้อยู่ในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น โดยเหตุนี้ความขัดแย้งก็จะลดลง หรือไม่มี เพราะทุกคนก็คือคนเดียวกัน บรรยากาศในการทำงานก็เต็มไปด้วยความสุขและทุกคนจะมีความสุขในการทำงาน ในกรณีเช่นนี้ การทำงานก็คือส่วนสำคัญของชีวิตที่จะขาดไม่ได้เพราะการทำงาน คือสิ่งที่นำความสุขมาให้ เมื่อมีความสุขในการทำงานความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้นได้ยาก

4. รู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน สามารถก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ นอกจากนี้มนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน พยายามที่จะเข้าใจกัน มีความเป็นเพื่อนกัน ซึ่งหมายความว่าพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี

5. ความสามารถในการติดต่อสื่อความคิด ด้วยการพูดหรือการเขียนเรื่องนี้เป็นความสามารถที่ผู้บังคับบัญชาผู้นำชุมชนต้องสร้างขึ้นให้ได้ เพราะเมื่ออยู่บ่อยครั้งที่ความเข้าใจผิดอันนำไปสู่ความขัดแย้ง เกิดจากความไม่สามารถทำความเข้าใจกันด้วยคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของ กิติมา ปรีดีติติก (2529:301-304) ซึ่งแบ่งแนวทางในการในการแก้ปัญหาความขัดแย้งคือ

1. การแก้ปัญหาความขัดแย้งในแบบที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ชนะและอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้แพ้ เป็นวิธีการที่ง่ายและไม่สลับซับซ้อนนัก ซึ่งอาจจะมีทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์การพอ ๆ กัน ขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การและกลวิธีของผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าได้ดำเนินการโดยบริสุทธิ์ ยุติธรรม ก็น่าจะไม่มีปัญหา นัก วิธีการแก้แบบนี้ ผู้บริหารอาจใช้วิธีการ ดังนี้

1.1 แก้ปัญหาโดยใช้อำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่ดำเนินการทันที ทุกคนต้องทำตามคำสั่ง วิธีการนี้ผู้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติตามเป็นผู้แพ้ตลอด หรือไม่มีโอกาสที่จะตอบโต้ได้ตลอด เป็นผลทำให้เกิด ปฏิกริยาตอบสนองในทางลบ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานขาดระบบ เกิดความเฉื่อยชาและขาดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.2 แก้ปัญหาโดยวิธีวางเฉย ผู้บริหารผู้นำชุมชนไม่สนใจคำทักท้วงของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติตามในการเกิดปัญหาความขัดแย้ง คงใช้วิธีวางเฉยและไม่มีปฏิกริยาตอบโต้ การแก้ปัญหาในลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติตามไม่อยากจะท้วงติงหรือให้ความเห็นใด ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ทุกคนวางเฉยหมด

1.3 การแก้ปัญหาด้วยการลงมติ วิธีนี้ผู้บริหารผู้นำชุมชนจะใช้การลงมติเสียงข้างมาก วิธีนี้ยอมก่อให้เกิดฝ่ายแพ้และฝ่ายชนะขึ้น ซึ่งเป็นวิธีที่นับว่ายังคงใช้ได้เ็นระบอบประชาธิปไตย

2. การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบทั้งสองฝ่ายเป็นผู้แพ้ วิธีนี้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องเสียผลประโยชน์ด้วยกันทั้งคู่ การแก้ปัญหาในลักษณะนี้ เช่น บางครั้งผู้บริหารผู้นำชุมชนจำเป็นต้องย้ายคู่กรณีทั้งสอง กลวิธีของผู้บริหารผู้นำชุมชนคือ

2.1 ใช้กลวิธีประนีประนอม โดยให้ทั้งสองฝ่ายเสียผลประโยชน์เท่า ๆ กัน หรือใกล้เคียงกัน

2.2 โดยการให้สินบน โดยผู้บริหารผู้นำชุมชนจะยอมเสียผลประโยชน์ของต่าง ๆ ให้คู่กรณี เพื่อให้คลี่คลายปัญหาความขัดแย้งในทางปฏิบัติอาจจะไม่เป็นผลดีแก่ผู้บริหารผู้นำชุมชน และไม่เป็นที่มั่นใจว่าปัญหานั้นจะยุติลงได้

2.3 กำหนดให้มีคนกลางขึ้น วิธีนี้เป็นการคลี่คลายปัญหาให้อ่อนลงโดยให้คนกลางเป็นตัวเชื่อม ให้คนกลางเป็นผู้กำหนดวิธีการแก้ปัญหาขึ้นเอง

2.4 อาศัยกฎเกณฑ์ ใช้กฎเกณฑ์และระเบียบแบบแผนเป็นตัวช่วยในการตัดสินใจซึ่งการแก้ปัญหาในลักษณะนี้จะยึดกฎเกณฑ์เป็นหลัก

3. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะ การแก้ปัญหาโดยวิธีนี้เป็นการพยายามหาทางออกให้ทั้งสองฝ่ายพอใจ และตรงตามความต้องการของทั้งสองฝ่ายกลวิธีของผู้บริหารคือ

3.1 ร่วมพิจารณาแก้ปัญหา โดยทั้งสองฝ่ายหันหน้าเข้าหากันเพื่อพิจารณาหรืออภิปรายปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยหาทางออกหรือทางเลือกที่ดีที่สุด

3.2 ตัดสินใจร่วมกันคู่กรณีจะหันหน้าเข้าหากันพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกันในปัญหานั้น ๆ

วิธีแก้ปัญหาคือการหาความขัดแย้งแบบทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะ นับเป็นวิธีการที่ดีและนำมาใช้ก็จะก่อให้เกิด

1. ทั้งสองฝ่ายคิดว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดา ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้และเป็นสิ่งที่หาทางแก้ไขได้

2. ช่วยเปลี่ยนทัศนคติจากการเอาชนะกันและกันมาเป็นการช่วยการเอาชนะปัญหา

3. ช่วยให้เกิดความจริงใจที่จะแสดงหรือบอกความรู้สึกและความต้องการของตน

4. ทั้งสองฝ่ายพยายามหลีกเลี่ยงการใช้คะแนนเสียงในการตัดสินใจเพราะการลงคะแนนเสียงมักนำไปสู่ผลแบบแพ้-ชนะได้

5. ทั้งสองฝ่ายมีความสนใจในการหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือวิธีการที่จะมาช่วยในการตัดสินใจ

6. ทั้งสองฝ่ายหลีกเลี่ยงไม่แสดงพฤติกรรมเห็นแก่ตัว ทำให้ผู้อื่นเสียประโยชน์ นอกจากนี้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น โฮวาทและลอนดอน (Howat and London, 1982. อ้างใน สุรางค์ โสภะสัมฤทธิ์ชัย. 2536:18) ได้เสนอวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งครอบคลุม 5 วิธี ดังนี้

1. วิธีเผชิญหน้า (Confrontation) หมายถึง วิธีการจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารผู้นำชุมชนหยิบยกข้อขัดแย้งขึ้นมาพิจารณาและเผชิญปัญหากับความขัดแย้งโดยตรงและเปิดเผย กล่าวที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ไม่ทอดทิ้งข้อขัดแย้งจนกว่าจะได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

2. วิธีหลีกเลี่ยง (Withdrawal) หมายถึง เป็นวิธีจัดการกับความขัดแย้งที่ผู้บริหารผู้นำชุมชนถอนตัวออกจากสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง โดยไม่รับรู้ว่ามีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นลอยตัวอยู่เหนือปัญหาความขัดแย้งพยายามไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าและการโต้เถียง

3. วิธีบังคับ (Forcing) เป็นวิธีจัดการกับความขัดแย้งที่ผู้บริหารผู้นำชุมชนใช้คำสั่งหรืออำนาจหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้ผู้อื่นยอมรับและทำตามความคิดเห็นของผู้บริหารผู้นำชุมชนยืนกรานและเรียกร้องให้รับวิธีการที่ผู้บริหารผู้นำชุมชนเสนอให้เท่านั้น

4. วิธีไกล่เกลี่ย (Smoothing) เป็นวิธีจัดการกับความขัดแย้งที่ผู้บริหารผู้นำชุมชนทำให้เห็นว่าเป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกันมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในกรณีจะลุ่มอะล่วยค้อยพุดค้อยจากัน เน้นเรื่องของความแตกต่าง ไม่ยึดมั่นกับความเห็นที่แตกต่างพยายามชี้ให้เห็นว่าความสำคัญของเป้าหมายมากกว่าความแตกต่างของวิธีการ

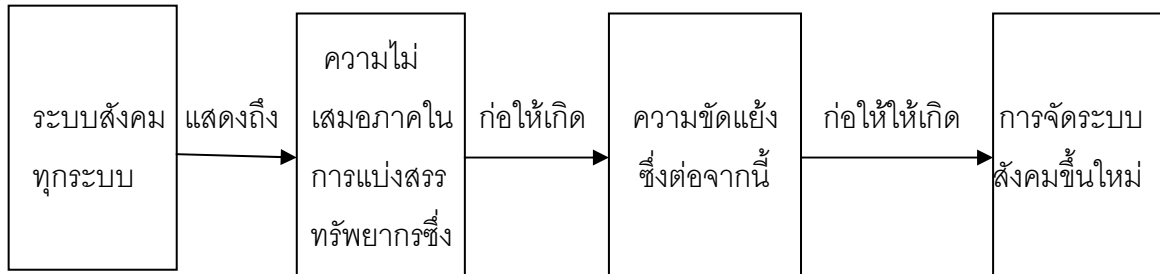
5. วิธีประนีประนอม (Compromise) เป็นวิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่ผู้บริหารผู้นำชุมชนรับฟังข้อขัดแย้งของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมาพิจารณาพยายามให้คู่กรณีพบบันครั้งทาง ค้นหาทางสายกลางดำเนินการคู่กรณีต้องเสียสละบางส่วน และได้เพียงบางส่วนเท่านั้น ไม่มีฝ่ายใดชนะทั้งหมดหรือแพ้ทั้งหมด

วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งตามวิธีที่กล่าวมาแล้วนั้น ไม่สามารถสรุปได้ว่าวิธีใดดีที่สุดแต่อาจจะเหมาะสมกับกาลและเวลาที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับผู้บริหารผู้นำชุมชนหรือผู้นำไปใช้ จะเข้าใจและเลือกใช้ตรงกับสถานการณ์ใด ๆ ผู้บริหารผู้นำชุมชนเป็นผู้มีทักษะในการเลือกใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งตามสถานการณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการไม่ยึดมั่นว่าวิธีใดดีที่สุด แต่คำนึงว่าสถานการณ์ใดควรจะใช้วิธีใดได้ประโยชน์สูงสุด และที่สำคัญประการหนึ่งคนในองค์กรมีหลายประเภท ผู้บริหารผู้นำชุมชนต้องเข้ากับบุคคลประเภทนั้นโดยไม่เอาความแตกต่างระหว่าง

บุคคล มาเป็นเครื่องกำหนดว่าใครดีหรือเลว ต้องแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ไม่ดี สำหรับการวิจัย
ศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งตามแนวคิดของไฮวาท
และลอนดอน ซึ่งประกอบด้วยวิธีเผชิญหน้า วิธีหลีกเลี่ยง วิธีบังคับ วิธีไกล่เกลี่ย และวิธี
ประนีประนอม เป็นกรอบทฤษฎีสำหรับการวิจัย

ทฤษฎีการขัดแย้ง

หลังจากที่ทฤษฎีโครงสร้างนิยมได้รับความนิยมน้อยลง ด้วยเหตุที่เกิดความขัดแย้ง
หลายประการในสังคม นักวิชาการ จึงหันมาศึกษาความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลง โดยมีผู้นำ
แนวคิดที่สำคัญคือ คาร์ล มาร์ก และยอร์ช ซิมเมล แนวคิดจากผลงานของท่านเหล่านี้ได้
กลายเป็นแนวทางให้คนรุ่นหลังพัฒนาทฤษฎีการขัดแย้งในยุคสมัยใหม่ขึ้นมา โดยแบ่งออกเป็น
สองฝ่าย คือ ทฤษฎีการขัดแย้งเชิงวิชาวิภาษ นำโดย ราฟ ดาร์เรนดอฟ และทฤษฎีการขัดแย้งเชิง
หน้าที่ นำโดย เลวิส เอ. โคเวอร์ แนวคิดทฤษฎีการขัดแย้ง อาจสรุปเป็นรูปข้างล่างแทนมโนภาพ
ได้ดังภาพประกอบที่ 14 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 14 มโนภาพแนวคิดทฤษฎีการขัดแย้ง

มโนภาพเชิงเหตุผลของทฤษฎีการขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นสัจชาติญาณแห่งการต่อสู้ของมนุษย์ อันอาจเกิดมาจากเหตุการณ์
ภายนอกหรือภายในตัวมนุษย์ก็ได้ และผลของความขัดแย้งก็อาจนำไปสู่การผ่อนปรน
(COMPROMISE) ทำให้เกิดความสามัคคี หรือการรวมกลุ่มใหม่ซึ่งเป็นผลดี

การมองสภาพปัญหาความขัดแย้งและการใช้วิธีแก้ปัญหา

ความขัดแย้งในด้านสถานศึกษาโรงเรียนบ้านฟ้ากว้างผู้นำท้องถิ่น

1. การมองสภาพปัญหาความขัดแย้งในด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนที่รัฐบาลจัดสร้างให้

1.1 อาคารสถานที่ที่อยู่ไกลจากตัวหมู่บ้านและชุมชน ไม่มีบ้านเรือนของนักเรียนปลูกอาศัยอยู่ใกล้สถานที่ที่ต้องการมีราคาแพง ผู้นำต้องการที่จะช่วยเหลือดูแลความปลอดภัยของทรัพย์สินทางราชการที่มีตัวอาคารเดียว 5 ห้องเรียนชั้นเดียว ใต้ถุนโล่ง ไม่มีอาคารประกอบอื่น ๆ

2. แนวทางการแก้ปัญหาในด้านอาคารเรียนและอาคารประกอบอื่น ๆ

2.1 ผู้นำท้องถิ่น ได้เข้าร่วมประชุมพูดคุยเพื่อหาแนวทางแก้ไข ข้อขัดแย้งของผู้บริหาร ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน กับเจ้าของที่ดิน ทั้งพื้นที่เก่าและพื้นที่ใหม่ เพื่อจัดสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนและเชื่อมต่อสภาพแวดล้อม

3. การมองสภาพปัญหาความขัดแย้งและมีความคับข้องใจในด้านการเรียนการสอนของคณะครูในฐานะผู้นำท้องถิ่น

3.1 สภาพปัญหาความขัดแย้ง การเรียนการสอนของนักเรียนในโรงเรียนที่ขาดแคลนบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้ของเด็ก เพราะเด็กนักเรียนในเขตบริการมีเพียงหมู่บ้านเดียว ความเจริญในด้านเทคโนโลยี ถนนยางดำทำให้เด็กนักเรียนมีจำนวนลดน้อยลง ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับคุณภาพทางการศึกษาด้วย

3.2 แนวทางการแก้ปัญหาในด้านการเรียนการสอนที่ผู้นำได้เสนอแนะและวางแผนทางร่วมกับผู้บริหารและคณะครู

ผู้นำในท้องถิ่นได้เรียนเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหาแนวทางให้กับครูและผู้ปกครองนักเรียนให้มีความเข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับเนื้อหา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทางโรงเรียนจัดประสบการณ์ให้กับเด็กอย่างเต็มเวลา เต็มความรู้ เต็มความสามารถ และได้ช่วยเหลือ จัดหาอุปกรณ์ ทุนการศึกษา ดูแลเยี่ยมเยียน และเข้าร่วมประชุมประจำเดือนกับชาวบ้านทุกครั้ง

การมองสภาพปัญหาความขัดแย้งในด้านของการลงโทษเด็กระหว่างครู และผู้ปกครองนักเรียนในฐานะผู้นำท้องถิ่น

1. สภาพปัญหาความขัดแย้ง

ในสถานศึกษาการลงโทษนักเรียนยังถือเป็นกำแพงเมืองจีนสำหรับครูผู้สอน นักเรียนส่วนใหญ่สามารถสิ้น ขาดการกระตือรือร้นในการอ่าน-เขียน ไม่ค่อยมีความจดจำเนื้อหาที่เรียน ไม่ทบทวน นักเรียนที่เรียนจึงได้รับการลงโทษบ่อยครั้ง สร้างความไม่พอใจให้กับผู้ปกครองนักเรียน ผู้ปกครองนำเรื่องปรึกษากับผู้นำในท้องถิ่นที่อยู่บ่อยครั้ง จึงถือเป็นปมที่ทำให้ครูกับผู้ปกครองเกิดความไม่เข้าใจกันอยู่เสมอ

2. แนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งในด้านการลงโทษนักเรียน

ผู้นำท้องถิ่นได้นำเรื่องปรึกษากับผู้บริหารโรงเรียนและต้องการทราบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อหาแนวทางออมน้อม และมีการพูดคุยในวันประชุมประจำเดือนของหมู่บ้าน ใช้เหตุและผลของครู และนักเรียนชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีเหตุผลยอมรับในกรณีดังกล่าว

การมองสภาพปัญหาความขัดแย้งในด้านการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน

1. สภาพปัญหาความขัดแย้ง

ถึงแม้จะเป็นโรงเรียน I SEE YOU ขนาดเล็กสุด แต่ชาวบ้านและผู้นำท้องถิ่นที่ท้องถิ่นก็ให้ความสนใจเข้าไปดูแล ช่วยเหลือตลอด แต่คณะครูในโรงเรียน 4 คน กลับแบ่งเป็นกลุ่ม ไม่เข้าใจกัน ทำงานร่วมกันไม่ได้ ผู้ทำการวิจัยในเรื่องความขัดแย้งก็ยังหนีไม่พ้นความขัดแย้ง จึงทำให้เกิดผลเสียในด้านการบริหารคน ที่ได้เฉพาะคน แต่ไม่ได้ใจคนที่จะรวมเป็นหนึ่งเดียวกันได้ ทั้งที่ครูคือผู้นำ หรือเป็นพ่อพิมพ์แม่พิมพ์ของนักเรียนและชุมชนคนในหมู่บ้าน

2. แนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งในด้านการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน

การมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ถือเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการศึกษา ผู้นำท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจ กับผู้บริหารโรงเรียน คณะครู เพื่อยุติความขัดแย้งให้ถือเป็นเรื่องส่วนตัว ไม่ทำให้ส่วนรวมของงานการศึกษาเสียหายนั้น หมายถึง คุณภาพที่จะเกิดกับนักเรียนเป็นหลัก การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น ต้องมีขอบเขตลงเรือลำเดียวกันต้องช่วยกันพาย ถ้ายังเป็นอย่างนี้ ในฐานะประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้นำท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ ต้องใช้อำนาจทางฝ่ายปกครอง เพื่อรวมคณะครูให้

เป็นหนึ่งในเดียวให้ได้ การแก้ปัญหาต้องใช้เวลา เพราะคนต้องเคลื่อนไหว ต้องมีความรู้สึกทุกขณะ เมื่อเกิดการรับรู้ในสิ่งที่ไม่พึงประสงค์

อิทธิพลของชุมชนที่ขัดแย้งกับอิทธิพลของพระสงฆ์ในวัดวาริศรีทิพย์

พระอธิการทองหนัก ฉันทะสีโล เจ้าอาวาสวัดวาริศรีทิพย์ พร้อมลูกวัดจำนวน 4 รูป ได้ปฏิบัติกิจของสงฆ์ตามภารกิจเป็นนิจโดยปกติแล้ว ผู้มีจิตศรัทธาได้พยายามหาปัจจัยมาทำนุบำรุงซ่อมแซม ศาสนสถานให้อยู่ในสภาพที่พระสงฆ์สามารถทำสังฆกรรมได้ การบริหารงานของวัดที่ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการวัด มัคคทายกของวัดที่ต้องควบคุมดูแลรายรับ-รายจ่ายของวัดร่วมกับเจ้าอาวาสที่เป็นผู้นำของวัด ทั้งนี้เรื่องนี้อาจจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับทั้งทางตรง-ทางอ้อม กับพระสงฆ์ในวัดก็คือ ผู้หญิง (สีกา) และเงิน (ปัจจัย) ที่ทำให้เสียพระ เสียคนมาแล้วจำนวนไม่ถ้วน ความขัดแย้งในครั้งนี้ได้รับข้อมูลใน 2 ด้าน คือ ในด้านฝ่ายฆราวาส ในด้านฝ่ายพระสงฆ์ที่มีมุมมองคนละด้าน แต่ที่มองในด้านที่หนักที่สุด คือ การใช้จ่าย และการเก็บรักษา “เงิน” ที่ได้จากผ้าป่าสามัคคี และกฐินสามัคคี เป็นจำนวนเงินก้อนใหญ่ เงินจำนวนนี้สามารถบันดาลกิเลสให้เกิดขึ้นได้ทุกนาที “เจ้าอาวาสของวัดนำเงินของวัดไปใช้ส่วนตัว ไม่มีรายรับ รายจ่ายที่มองเห็นได้ชัดเจน” มัคคทายกกล่าวกับกลุ่มของชุมชนคนที่เกี่ยวข้องกับวัด “ต้องเอาฝากธนาคารจะใช้อะไรต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการวัดเสียก่อน” ผู้สูงอายุในหมู่บ้านกล่าวขึ้นในที่ประชุม “แบบนี้ต้องนิมนต์ให้ไปจำวัดที่อื่นได้แล้ว เห็นกระทำแบบนี้มาตลอด” ความจริงเป็นเช่นไรต้องใช้เวลา และความจริงที่ปฏิบัติอยู่เป็นเครื่องบ่งบอก “โยมครู” เจ้าอาวาสชี้แจงต่อให้ฟังอย่างอัดอั้นว่า “อาตมาคิดทำวัดพัฒนาศาสนสถานให้มีความพร้อม เท่าที่จะทำได้ ตามเงินหรือปัจจัยที่มีอยู่อาตมาไม่เคยนำเงินไปใช้อย่างอื่น อาตมาไม่ยอมออกจากวัดเด็ดขาด อย่าเอาพระผู้ใหญ่มาบีบบังคับกันเลย อย่าเอาญาติโยมมาขบไล่ ทำให้เกิดความเข้าใจผิดกันไปใหญ่ มีไม่กี่คนหรอก ที่คิดจะเอาอาตมา ออกไปให้พ้นหนทางของวัดแห่งนี้ ความขัดแย้งระหว่างวัดที่มีพระสงฆ์จำวัดอยู่ และคณะกรรมการวัดรวมทั้งมัคคทายกของวัดสะสมกันมาเป็นชนชั้น สักวันความจริงต้องปรากฏว่า “ความขัดแย้ง” ในครั้งนี้มันมีอิทธิพลมาจากใคร ที่ไหน ชุมชนอะไร ใครเป็นหัวใจในการประท้วงขบไล่ ในครั้งนี้ “อาตมาคิดดี ทำดีแล้ว แต่อาจจะพลาดพลั้ง และไม่ถูกใจ จนลืมความตั้งใจ และความถูกต้องไปชั่วขณะหนึ่งเท่านั้น “คนเราหว่านพืชเช่นไร ย่อมได้ผลเช่นนั้น ตามมา” แน่นอนโยมครู

การขัดแย้งในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.พิษณุโลก)

วันที่ 23 ธันวาคม 2550 ซึ่งเป็นวันเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หน่วยเลือกตั้งของหมู่บ้าน ตั้งอยู่ที่ ศาลาอเนกประสงค์ของหมู่บ้าน ซึ่งประชาชนสามารถลงคะแนนให้กับผู้แทนราษฎรได้ไม่เกิน 3 คน และเลือกพรรคที่ตนเองชอบเพื่อจะได้ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบโควตา หรือ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรปาร์ตี้ลิสต์ ความคิดเห็นส่วนบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญในระบบประชาธิปไตย ชุมชนในกลุ่มต่าง ๆ ของหมู่บ้านแหลมมะขบต่างก็มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป เกิดข้อถกเถียงขัดแย้งในเชิงความคิดว่าพรรคนี้ พรรคนั้นเหมาะสม ผู้แทนคนนี้มีคุณภาพ ผู้แทนคนนี้ไม่มีคุณภาพ ไม่สมควรเป็นผู้แทนของหมู่บ้านของพวกเรา พรรคนั้นเป็น “นอมีนี่” ของคนต่างแดน พรรคนี้สมควรเป็นรัฐบาล เพื่อกอบกู้ความเป็นประชาธิปไตย และมอบอำนาจให้กับประชาชนอย่างแท้จริง สมควรหยุดยุค “รัฐประหารของ คณะความมั่นคงแห่งชาติ (คมช.) เสียที” แต่บางกลุ่มมองและคิดว่า “คณะความมั่นคงแห่งชาตินั้นมีบทบาทสำคัญ ในการกอบกู้ชาติบ้านเมือง ในสายตาของต่างประเทศให้มองคนไทยว่า ไม่ทอดทิ้งกัน มองทุกชีโสสุขให้กับรากหญ้าอย่างแท้จริง”

ในชุมชนบ้านแหลมมะขบแบ่งแนวความคิดเป็น 5 กลุ่มใหญ่ คือ

กลุ่มนางรุ่งฟ้า	เรือนไทย	เห็นว่า	ควรสนับสนุนพรรคประชาธิปัตย์
กลุ่มนายจำเรือน	ถ้ำพริก	เห็นว่า	ควรสนับสนุนพรรคพลังรักชาติ
กลุ่มนายกุหลาบ	ไพรัชอุ่ม	เห็นว่า	ควรสนับสนุนพรรคชาติมั่นคง
กลุ่มนายกู้ชาติ	รักถิ่น	เห็นว่า	ควรสนับสนุนพรรคพลังรักชาติ
กลุ่มนายฉลุ	แป้นไทย	เห็นว่า	ควรสนับสนุนพรรคพลังรักชาติ

การสรรหาคนเข้าทำงานที่เหมาะสม

ในการคัดเลือกประธานคณะกรรมการการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรที่มาจากข้าราชการในหมู่บ้านพนักงานของรัฐผู้นำในท้องถิ่น ยังมีแนวคิดที่ขัดแย้งเกี่ยวกับการคัดเลือกสรรหาบุคคลที่ไม่เต็มใจมาปฏิบัติหน้าที่หรือเข้ามาทำงานร่วมกันเกี่ยวกับกรณีความไม่พอใจที่ได้รับมอบหมายให้มาทำหน้าที่ดังกล่าว อย่างถูกบังคับ จนต้องมีการ ชอบบ่นผู้นำในท้องถิ่นจึงต้องจัดสรรคนที่เหมาะสมและเต็มใจเข้ามาทำงานและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับมอบหมายอนุเคราะห์จากผู้นำในหมู่บ้าน

แนวทางแก้ไขความขัดแย้ง

เพื่อให้คนในชุมชนได้คนที่มีความรู้ความสามารถ ความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่และไม่เกิดความขัดข้อง ขัดแย้งกันในกลุ่มคนต่าง ๆ ผู้นำท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องตัดสินใจใช้บุคลากรของตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งในตัวเองและต่อบุคคลที่เข้าไปทำงานร่วมกัน

สภาพการขัดแย้งทางการเมืองของชุมชนบ้านแหลมมะขบ

การเมืองของชุมชนบ้านแหลมมะขบ หมายถึง สถานที่หรือบริเวณที่กลุ่มคนอยู่ร่วมกัน ภายใต้ความเชื่อ ความต้องการวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีเดียวกัน มีความผูกพันกัน การจัดระเบียบในการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนอย่างมีความสุข ระเบียบปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันของหมู่บ้าน จำนวน 5 คุ้ม นั้น ต้องอาศัยพื้นฐานทางวิถีชีวิตตามระบอบประชาธิปไตย เพื่อพัฒนาปลูกจิตสำนึกให้รู้บทบาท หน้าที่ตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับการเมือง การใช้สิทธิเลือกผู้นำ ในท้องที่ ท้องถิ่น การคัดเลือกและเลือกสรรคนดีเข้าสู่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมะขบ การใช้สิทธิทางการเมือง เพื่อคัดเลือก คัดกรองคนในชุมชน เข้าไปเป็นตัวแทนในระดับต่าง ๆ ของหมู่บ้านหรือชุมชนบ้านแหลมมะขบ

นายจุ่น สาดสี ที่ชอบการเมืองในระดับชุมชน ได้เสนอแนวคิดทางการเมืองของหมู่บ้านนี้ว่า “การร่วมมือกันแก้ไขปัญหาปากท้อง รายได้ของครัวเรือน พืชเศรษฐกิจ การขุดลอกคลอง เพื่อกักเก็บน้ำ หรือการพัฒนาชุมชน อย่างถูกทางนั้น พวกเราต้องลดความขัดแย้งในตัวเอง ว่าเราต้องตัดสินใจอย่างไร มีเหตุผลที่จะเลือกแก้ไขปัญหานี้ในทิศทางอย่างไร ต้องรวมพลังความคิด มองปัญหาให้ชัด การเมืองที่ต้องคัดเลือกคน “เข้าไปแก้ปัญหาให้” ไม่ใช่ยึดเยียด “คนมาให้เล่นการเมือง” รุ่งเรืองด้วยเงินตรา ผู้มีอำนาจชอบขึ้นเนาะ ขึ้นทาง ขึ้นน้ำ ให้เลือกคนนั้นคนนี้ เบอร์นั้น เบอร์นี้ ทำไม่ชอบดูถูกความคิดของชาวบ้าน” เราให้สิทธิเสรีภาพประชาชนอย่างเต็มที่ เสนอแนวคิดกว้าง ๆ ว่าสมควร เลือกคนเก่ง คนดี มีความรู้ คนเสียสละในชุมชน ไม่ขายเสียง ขายสิทธิ์ ซึ่งจะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งพาตนเอง ปกครองตนเอง และหมู่บ้าน หรือชุมชนได้ จะส่งผลให้การเมืองในหมู่บ้านเข้มแข็งขึ้นอย่างมีคุณภาพ”

แต่ถึงอย่างไรก็ตาม สังคมชนบทอย่าง “ชุมชนบ้านแหลมมะขบ” ประชาชนอยู่อาศัยกันเบาบางกระจัดกระจายเป็นหย่อม ๆ เป็นครอบครัวขยาย คนในชุมชนบ้านแหลมมะขบ ส่วนใหญ่มีความคล้อยคลึงในด้านความเชื่อ ภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี “มีความผูกพันในด้านญาติมิตร” ยึดมั่นในวัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม ค่อนข้างเด่นชัด (ค่านิยมตามความคิดของชาวบ้านชัดเจนในการรับเงิน ลี้กลงไปมีความสนใจในข่าวสารการเมืองน้อยมาก) นอกจากจะได้รับการแนะนำจากผู้สมัคร ผู้เข้ารับการศึกษาโดยตรง หรือการชัก การจูง จากผู้นำในท้องที่

ท้องถิ่น ว่า ถ้าไม่กาเบอร์นี้ ไม่เอาคนนั้น ไม่ต้องเดินถนนสายนี้ อำนาจทางการเมือง แบบนี้ในเมืองสังคมชนบท ยังเป็นที่คาดหวังที่สูงมาก ของ “คน” ที่ต้องการมีอำนาจ ไม่นึกถึงบรรทัดฐานในวิถีประชา หรือวิถีชาวบ้านที่เขาต้องปฏิบัติโดยไม่รู้สึกรู้ว่าถูกบังคับ แต่เห็นความสำคัญในการตรวจสอบการทำงานของนักรการเมือง หรือการเมืองในชุมชนอย่างมีพื้นฐาน ในการร่วมกันแก้ไขและพัฒนา รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของชุมชนบ้านแหลมมะขบ และดำเนินชีวิตในลักษณะที่ให้ความเคารพยกย่องผู้นำ ผู้ตาม ยอมรับสิทธิประโยชน์ เสรีภาพ สิ่งต่างๆ ที่เป็นสิทธิโดยชอบธรรมแนวทางของผู้นำในชุมชนบ้านแหลมมะขบ ต้องการสร้างและพยายามชี้แนะ ปลุกจิตสำนึกของคนในชุมชนได้ปฏิบัติและมองให้เห็นกับสิ่งต่อไปนี้ คือ

ปัจจัยที่เป็นข้อตกลงทางการเมืองของชุมชนบ้านแหลมมะขบ ที่ชาวบ้านส่วนใหญ่ต้องการเห็นภาพทางการเมืองให้ชัดเจน ตามระบอบประชาธิปไตยอันเป็นบรรทัดฐานของการพัฒนาหมู่บ้าน อันยังยืนตลอดไปให้กับลูกหลานทุกคนให้เกิด “จิตสำนึกที่เป็นคุณประโยชน์กับบ้านเมือง” ดังนี้

1. อิงกฎหมาย
2. ไม่ขายสิทธิขายเสียง
3. มีคารวธรรม
4. ไม่ลำเอียงยอมรับฟังเหตุผล
5. นำสามัคคี
6. สานฝันด้วยปัญญาและเมตตาธรรม
7. แบ่งคนให้รับผิดชอบ

ข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาของชุมชนบ้านแหลมมะขบ

วันชัย รอดฉาย (2544 : 18) ข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมตามแนวคิดเห็นของนักปราชญ์ทางสังคมศาสตร์ หลายท่านยืนยันว่าเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับชีวิตมนุษย์ โดยเฉพาะในสังคมประชาธิปไตย ในงานพัฒนาชนบท ในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ แม้แต่สถาบันครอบครัวก็ตาม การมีส่วนร่วมและข้อตกลงในภาพกว้างของการพัฒนาชุมชน หมายถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกชุมชนในการพัฒนาชุมชนต่อหมู่บ้านของตนเอง ระหว่างสมาชิกด้วยกัน ระหว่างสมาชิกกับองค์กร ด้วยข้อเท็จจริง และความเชื่อที่ว่า งานจะสำเร็จได้ เพราะการมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือแห่งการดำรงชีวิตในสังคมเดียวกัน ชุมชนควรจะมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ โดยกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ดังนี้

1. ร่วมรับรู้ข่าวสาร

2. ร่วมรับผลประโยชน์ทางตรง/ทางอ้อม
3. ร่วมคิด
4. ร่วมรับผิดชอบ
5. ร่วมตัดสินใจ
6. ร่วมประเมินผล
7. ร่วมวางแผนและดำเนินงาน

ชุมชนบ้านแหลมมะขบและผู้นำท้องที่ในหมู่บ้านแหลมมะขบ ได้ใช้ข้อตกลงของการมีส่วนร่วมในการประชุมประจำเดือน ตลอดจนการได้ปรึกษาหารือ ในการจัดกิจกรรมของหมู่บ้าน เช่น การทำบุญกลางบ้าน การพัฒนาหมู่บ้านและโรงเรียน การสร้างน้ำพระ และรดน้ำดำหัว ผู้สูงอายุและกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อใช้ข้อตกลงดังกล่าวเป็นหลักยึดถือปฏิบัติในหมู่บ้าน โดยได้พยายามสร้าง “สังคมฉันทามติ” (Consensus Society) ที่สอดคล้องกับงานกระตุ้นพลังความคิดของการจัดทำ “ประชาพิจารณ์” “ประชาคมติ” ให้ทุกคนในชุมชนบ้านแหลมมะขบ ได้เรียนรู้กับสิ่งที่พวกเราทุกคนต้องการ “เน้น” ให้มากที่สุด คือ ผู้อาวุโสของชุมชนที่มีส่วนแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน

ผู้อาวุโส หมายถึง ผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ผ่านร้อน ผ่านหนาว มามาก คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ตลอดจนอาจมีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง ที่ได้รับการยอมรับทั้งชุมชนและหมู่บ้าน วันชัย รอดฉาย (2544 : 104 , 112)

ผู้อาวุโสของชุมชนบ้านแหลมมะขบ ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อชุมชนและหมู่บ้านไม่น้อยไปกว่าผู้นำในท้องที่ – ท้องถิ่น และกลุ่มประชาชนที่เป็นแกนนำในการพัฒนาบ้าน พัฒนาเมือง ทุกคนหรือทุกวัยของช่วงอายุต่าง ๆ ให้ความเชื่อฟัง เคารพและนับถือเป็นอย่าง เพราะลูกหลานมีสิ่งที่เป็นหลักในการพูดคุย ปรึกษาในการทำกิจกรรมของหมู่บ้านทุกครั้ง กิจกรรมที่ทุกอย่าง คือ สิ่ง que ทุกคน ต้องเกี่ยวข้องตามวิถีชีวิต ที่ไม่อาจจะหลบหลีกไปได้เลย คือ

ผู้อาวุโสของชุมชนบ้านบ้านแหลมมะขบ มีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของความรัก ความผูกพัน ความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในทางพุทธศาสนา ตั้งใจทำงานให้ชุมชนอย่างตั้งอกตั้งใจ ไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย และไม่มุ่งประโยชน์ตนเองเป็นหลัก ต้องการให้ชุมชนมีความเจริญเหมาะสมกับบริบทที่นับวันผู้อาวุโส ผู้สูงอายุ ยังมีความเป็นหนึ่ง ที่น่าเคารพยกย่องอยู่เสมอ

ผู้นำชุมชนบ้านแหลมมะขบ ยังต้องพึ่งพา ปรึกษาหารือ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การช่วยเหลือชุมชน ให้แก่งคิด คดีนำ ทำให้การพัฒนาชุมชน สถาบันศาสนา การศึกษา ที่ต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเป็นผู้นำ และแบบอย่างที่ดีของหมู่บ้าน เน้นความ

ถูกต้องที่ต้องทำงานเป็นกลุ่ม ไม่ยึดติดกับบุคคล กลุ่มเครือข่าย การจัดรูปแบบของการแก้ไขลดความขัดแย้งของคนทุกกลุ่ม โดยเป็นที่ปรึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการกระจายอำนาจการปกครองในหมู่บ้าน ที่มีอาณาเขตและพื้นที่ที่กว้างลึก เพื่อให้เกิดความสะดวกเหมาะสมต่อการปกครองแบ่งหมู่บ้านได้จำนวน 5 หมู่บ้าน ซึ่งในแต่ละหมู่บ้านจะมีหัวหน้าคุ้ม รองหัวหน้าคุ้ม และสมาชิกคุ้ม ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกันได้ ทุกตำแหน่ง โดยยึดพื้นฐานของความเป็นพี่น้องกันเป็นหลัก ในการช่วยกันแก้ไขปัญหาเป็นรูปแบบที่เหมาะสมยิ่ง ต่อการมีส่วนร่วมและมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาในเรื่องความขัดแย้งได้อย่างรวดเร็ว เพราะการระดมทรัพยากรภายในชุมชนบ้านแหลมมะขบ เป็นไปอย่างทั่วถึงต่อกกลุ่ม ต่อคณะทำงานที่จะเข้าไปแก้ไขดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนเป็นหลัก เพราะผู้อาวุโสมีคุณลักษณะที่ดี มีแนวคิดในการทำงานที่ชัดเจน รู้จักบทบาทหน้าที่ สร้างผลงานในการช่วยลด ภาระงานของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ให้อยู่ในลักษณะที่ออมชอมกัน เข้าอกเข้าใจในกิจกรรมและปัญหาที่จะเกิด จนหมู่บ้านชุมชนบ้านแหลมมะขบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยส่วนร่วมที่มีคุณค่าต่อจิตใจของทุกคนในชุมชนตลอดไป และแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้อาวุโสในชุมชนบ้านแหลมมะขบ คือ

1. ส่งเสริมการศึกษา
2. ให้ทุกคนมีส่วนร่วม
3. รู้รักสามัคคี มีน้ำใจ
4. รู้บทบาท หน้าที่
5. ยุติธรรมและซื่อสัตย์และโปร่งใส
6. ใช้ระบบกลุ่ม / กระจายอำนาจ
7. รับฟังปัญหา
8. ปลุกจิตสำนึก รักท้องถิ่น

กฎระเบียบของชุมชนบ้านแหลมมะขบที่นำมาใช้แก้ไขความขัดแย้ง

ชุมชนบ้านแหลมมะขบ เป็นชุมชนที่กำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยผู้นำท้องถิ่น และท้องถิ่น หรือคนรุ่นใหม่ ที่รับเอาวิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม การได้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มขึ้นในระดับต่าง ๆ ของเยาวชนในวัยเรียน และผู้นำของหมู่บ้าน เช่น นายกองดีการบริหารส่วนตำบลมะขบ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในหมู่บ้าน ที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี หรือระดับอนุปริญญา ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันของตนเอง เพื่อสร้างความกล้าคิด กล้าทำให้มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง สังคมในหมู่บ้านจึงจะมีความสุข ความสะดวก ความเสมอภาค มีเสรีภาพ ซึ่งกันและกันอย่างทั่วถึง และมั่นคงในชุมชนบ้าน

แหลมมะขบ มีกลุ่มคนหลายกลุ่มคน มีองค์กร มีสถาบัน ที่ต้องอาศัย กฎ ระเบียบ เป็นหลัก ควบคุมกลไก กระบวนการของคน ของงาน ให้มีขอบเขตหรือกรอบที่จะไม่สร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้น จากปัจจัยเหล่านี้ คือ

1. มีกฎระเบียบการอยู่ร่วมกัน
2. เสรีภาพและความเสมอภาค
3. ความสามารถที่แตกต่างกัน
4. อำนาจหน้าที่จำกัดด้านความคิด – ความรู้

ในแนวทางตามวิถีชีวิตของชุมชนบ้านแหลมมะขบ ที่ปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้ทุกคนเกิดความสุข และอยู่รอดปลอดภัยในกิจกรรมของหมู่บ้าน คือ

- การกระจายการปกครองในรูปแบบของการแบ่งกลุ่มคนและพื้นที่เป็นคุ้มบ้าน จำนวน 5 คุ้ม

- การจัดตั้งกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอาสาสมัครเพื่อสุขภาพ กลุ่มอาชีพเสริมสินค้า OTOP

- กลุ่มดำเนินงานกองทุนช่วยเหลือครอบครัวที่ถึงแก่กรรมครอบครัวละ 100 บาท กองทุนเงินล้าน กองทุนเงินกู้ยืมโครงการ การแก้ไขปัญหาค่าความยากจนของรัฐบาล

- กลุ่มดำเนินงานประปาหมู่บ้าน กลุ่มส่งเสริมการเลี้ยงโค – กระบือ

- กลุ่มดำเนินงานรักษาสิ่งแวดล้อม

- กลุ่มดำเนินงานสวัสดิการผู้สูงอายุ

- กลุ่มคนเข้าร่วมประชุมประจำเดือนของหมู่บ้าน และกิจกรรมอื่น ๆ ในโครงการต่าง ๆ

ผู้นำของท้องถิ่นที่ชุมชนบ้านแหลมมะขบ กล่าวไว้ว่า

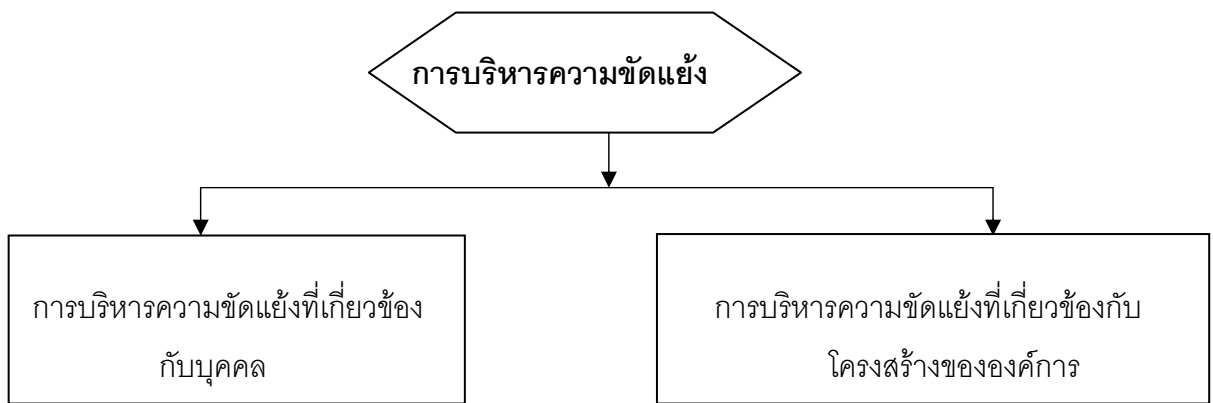
“ การปฏิบัติกิจกรรมที่จะให้บรรลุเป้าหมายของชุมชนได้นั้น ชุมชนต้องร่วมกันสร้างสถานภาพของคนของงาน อย่างเข้ากับบทบาท หน้าที่ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ากับกฎระเบียบของชุมชนที่ร่วมกันวางแนวทางไว้ให้สอดคล้องกับสังคมบ้านแหลมมะขบและกฎหมายบ้านเมืองอย่างทั่วถึง และครอบคลุม ” ดังนี้

1. เน้นความเสมอภาค
2. เน้นมีความสามารถ (ศักยภาพ) ที่แตกต่าง
3. เน้นเสรีภาพไม่ละเมิดผู้อื่น
4. เน้นประชาธิปไตย
5. เน้นกฎระเบียบทางราชการ

6. เน้นรวมพลังสามัคคี
7. เน้นประสามติ / ฉันทามติ
8. เน้นธรรมาภิบาล
9. เน้นความโปร่งใส

รูปแบบการบริหารความขัดแย้ง

การบริหารความขัดแย้ง คือ การจัดการความขัดแย้งในครอบครัว หมู่บ้าน ชุมชน อันเป็นธรรมชาติของมนุษย์ “ระหว่างคนกับคน ย่อมมีช่องว่าง กายไม่เท่ากัน ใจไม่เท่ากัน คิดไม่เท่ากัน ความต้องการในพื้นฐานของวิถีชีวิตไม่เท่ากัน ความชี้ระแวง และความน้อยใจไม่เท่ากัน แรงกระตุ้นไม่เท่ากัน ความสบายใจไม่เท่ากัน” จึงมีลักษณะของความขัดแย้งที่ต้องจำแนกเป็นรูปแบบ ดังภาพประกอบที่ 15 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 15 การบริหารความขัดแย้งของชุมชนบ้านแหลมมะขบ

การบริหารความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

ชุมชนบ้านแหลมมะขบ เป็นชุมชนที่ประชาชนมีแหล่งเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งทางตรง คือ การปฏิบัติงานและสัมผัสกับวิถีชีวิตของชุมชนตลอดเวลา เกิดทักษะจนชำนาญการ ส่วนการเรียนรู้ทางอ้อม คือ ได้มองเห็นความเป็นโลกาภิวัตน์ ทางสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย คนในชุมชนแหลมมะขบ มีช่องว่าง ระหว่างคนกับคน คือ คนมีเงินน้อย คนมีเงินมาก คนมีทรัพย์สินสมบัติมาก คนมีทรัพย์สินมัติน้อย คนในชุมชน มีร่างกายไม่เท่ากัน ใจไม่เท่ากัน คิดไม่เท่ากัน ต้องการไม่เหมือนกัน แรงกระตุ้นไม่เท่ากัน ทำงานได้เงินได้ทองไม่เท่ากัน ดังกรณีบันทึกการสัมภาษณ์ข้อมูลที่เกิดความขัดแย้ง อันเกี่ยวข้องกับคนที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

นายเกิด คุ่มปากน้ำ กล่าวให้ข้อมูลว่า “การขายสุรากลั่นที่ทำเอง (สุราเถื่อน) กับสุรากลั่นของรัฐบาลที่ชำระภาษีถูกต้อง ผมจำเป็นต้องขายสุราเถื่อน มันดีแล้วเมมาไว ถูกเงิน คนหาเข้ากินค้ำอย่างผม จะเอาเงินที่ไหนมาเยอะเยอะเล่าครับครู ถูกละ 20 บาท กินได้นาน รัฐบาลเฮงชวยไม่เห็นใจเหล่าชุมชนบ้างเลย” “ดิฉันดีแล้วเมมาไว” นางแบ่งผู้ร่วมวงดื่มกล่าวเสริม ไม่น่าขัดคอความสุขส่วนตัวเลย มีความเห็นขัดแย้งกันบ่อยครั้ง ผมว่าเราต้องดื่มอย่างพอเพียงกับเศรษฐกิจของเรา

เห็นแก่ตัวพวกคนรวย เอาเปรียบคนจน มีแต่กอบโกย ปากว่าตาขยิบ ผมไม่เห็นด้วย แต่ผมจะขายและส่งเสริมสุราเถื่อนชุมชน ประโยชน์ของคนจน กับคนรวย มันแตกต่างกัน จนไม่สามารถเข้ากันได้

จากกรณีดังกล่าวนี้

ผู้นำชุมชนบ้านแหลมมะขบ ได้พยายามนำความขัดแย้งของคูกรณีที่เป็นแม่ค้าร้านขายของชำและนายเกิด คุ่มปากน้ำ ได้พูดคุยกันด้วยมีเหตุมีผล ถึงกฎหมายบ้านเมือง ทั้ง 2 ฝ่ายต่างก็ใช้ความคิดของตัวเองว่ามันผิด มันถูกอย่างไร ผู้นำในชุมชนได้พูดว่า เราควรทำสุราเถื่อนให้ถูกต้องกฎหมาย ทำให้สุราชุมชนให้ได้ ประชาชนจะได้มีอาชีพและรายได้เสริมอย่างกับสุราชุมชนในจังหวัดอื่น ที่เขาทำเป็นสินค้าชุมชนที่เกิดจากภูมิปัญญาของท้องถิ่นเอง แม่ค้าในชุมชนกล่าวว่า “อยากดื่มเหล่าเถื่อน ก็ดื่มไป เดี่ยวสรรพสามิต ก็มาจับปรับเป็นเงินเอง อยากเสียเงินก็เชิญ” ผู้นำชุมชนก็พยายามชี้แจงประนีประนอมอย่างไม่ลดละ แต่นายเกิด คุ่มปากน้ำ กล่าวว่า “มันจะจับได้อย่างไร ถ้าร้านค้าของชำ ไม่ส่อหรือบอกให้รู้ แบบนี้เลิกคบกันดีกว่า”

การบริหารความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์การในชุมชน

ชุมชนบ้านแหลมมะขบมีโครงสร้างขององค์การอยู่ในหมู่บ้านอย่างมากมาย คือ

1. โครงสร้างการปกครองในชุมชนบ้านแหลมมะขบ

ผู้นำฝ่ายปกครองท้องที่ ท้องถิ่น ถือได้ว่า เป็นหัวของมังกรที่ส่ายไปส่ายมาตลอดเวลา ต้องนอนคิดว่า เพื่อให้เห็นทุกข์สุขของประชาชน ประชาชนในหมู่บ้านแหลมมะขบ ต้องนอนหงายเพื่อรับรู้บทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามวิถีประชา หรือตามวัฒนธรรม ประเพณี กฎระเบียบของสังคม ของหมู่บ้าน ให้ความร่วมมือ “การใช้ความคิดของตนเองเป็นใหญ่ เพียงคนเดียว ผมไม่ชอบ ทำอะไรต้องปรึกษากัน” “ผู้นำในหมู่บ้านนี้ พัฒนาเป็นจุด” “น่าเห็นใจผู้นำนะครับ วันหนึ่งต้องรับรู้เรื่องราวมากมาย เวลาจะทำมาหากิน ไม่ค่อยมี” ชาวบ้านในพื้นที่หลายคนกล่าวและพูดถึงด้วยความไม่พอใจและเห็นใจขององค์กรผู้นำ ยายแป้นพยายามพูดกระซิบเบา ๆ

ว่า “วันเสาร์ วันอาทิตย์ เป็นวันหาเงินของผู้นำ โน้นสนามนับแต่มีทีโก้ ของตำบลหัวช้าง” ยาย โห่่งพูดชัด “เงินตอบแทนก็น้อย หลานฉันเป็นผู้นำมาก่อน ฉันรู้” ในการคัดเลือกผู้ช่วยของฝ่าย ปกครองนั้น ผู้นำมีสิทธิ์ที่จะเลือกเอาคนไหนก็ได้ ถ้าพิจารณาเห็นว่าควร และเหมาะสม การ คัดเลือกของผู้นำ ทำให้ชุมชนบางกลุ่มไม่พอใจฝ่ายปกครอง เพราะการใช้คนไม่กระจายไปตามคุ้ม ต่าง ๆ แบบนี้ผู้นำในความคิดของคนให้ข้อมูล คือ นายแป๊ะ ชุมกระโทก กล่าวว่า “ต่างคนต่าง คิด ต่างคนต่างทำ จะให้เขาคิดเหมือนกับผู้นำทุกอย่างไม่ได้ ไม่เคยปรึกษาใครเลย ใช้อำนาจของ ตนเองอย่างเดียว” “แบบนี้หมู่บ้านและชุมชนจะต้องพัฒนาความคิดและจิตใจของตนเองให้กว้าง ๆ เข้าไว้” “ยังเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้าเขา ต้องเปิดใจ อย่าคิดแบบแคบ ๆ”

ความขัดแย้งดังกล่าวของผู้นำในองค์การของตนเอง พังจากผู้ให้ข้อมูลว่า “ผู้นำกับผู้นำ ไม่เข้าใจกัน บาดหมางกัน ชิงอำนาจเพื่อต้องการให้ประชาชนอย่างพวกผม รักมาก ๆ จะได้มี โอกาสเข้ามาทำหน้าที่และตำแหน่งอีกสมัย แต่ความจริงใจไม่มี คนในพื้นที่เดียวกันแท้ ๆ เดียวนี้ คนในระดับผู้นำ แยกคอก แยกความคิด แยกความสัมพันธ์กันมากขึ้นทุกวัน ไม่รู้ว่าจะมีใครช่วย ประสานให้ได้โต ๆ กันทั้งนั้น ผมนี่อ่อนใจจริง ๆ ครับ

2. โครงสร้างการปกครองในชุมชนบ้านแหลมมะขบในลักษณะคุ้มบ้าน ในชุมชนบ้าน แหลมมะขบ แบ่งการปกครองแบบย่อย ออกเป็น 5 คุ้มบ้าน คือ

คุ้มที่ 1	คุ้มฉันทะ	หัวหน้าคุ้มคือ	นางรุ่งฟ้า	เรือนไทย
คุ้มที่ 2	คุ้มวิริยะ	หัวหน้าคุ้มคือ	นายจำเรือน	ถ้ำพริก
คุ้มที่ 3	คุ้มจิตตะ	หัวหน้าคุ้มคือ	นายกุหลาบ	ไพรชอุ่ม
คุ้มที่ 4	คุ้มวิมังสา	หัวหน้าคุ้มคือ	นายภูชาติ	รักถิ่น
คุ้มที่ 5	คุ้มอุเบกขา	หัวหน้าคุ้มคือ	นายฉลุ	แป้นไทย

ผู้นำได้พยายามหาแนวทางที่จะทำให้การสื่อสาร การรวมตัวในหมู่บ้าน เกิดความ รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีตัวแทนผู้นำย่อย นำข้อปัญหา ความต้องการมาเสนอในที่ประชุมของ หมู่บ้านได้ รูปแบบการแบ่งเป็นคุ้มเป็นลักษณะที่เด่นชัดมาก ในแง่ความคิด ของนายรุ่ง แก้วสาย กล่าวว่า “มีหัวหน้าคุ้ม เหมือนมีผู้นำเพิ่มขึ้น ขอความช่วยเหลือในงานกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่บ้าน จะประสานกันดี ได้ข้อมูลเร็ว แต่กว่าจะตกลงกันได้ มากคนก็มากความ มากคุ้มก็มากความคิด คุ้มนี้ดี คุ้มนี้ไม่ได้ คุ้มนี้พัฒนา คุ้มนี้ไม่พัฒนา เพราะคนในคุ้มมีรายได้น้อย ความขัดแย้งมีทุกวัน ความต้องการของคุ้ม ไม่ตรงกับผู้นำ ความต้องการของผู้นำไม่ตรงกับคุ้ม แบบนี้คุ้มบ้านคุ้มเมือง จะอยู่รอดตลอดไปหรือเปล่าครับ

3. โครงสร้างการปกครองในชุมชนบ้านแหลมมะขบในลักษณะของกลุ่มหรือโครงการต่าง ๆ ในชุมชนบ้านแหลมมะขบ มีโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการอยู่ดีมีสุข โครงการเศรษฐกิจพอเพียง โครงการรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม ฯลฯ แต่ในลักษณะของกลุ่มคือ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มกองทุนเงินล้าน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพงานเสริม กลุ่มฌาปนกิจช่วยเหลือครอบครัว การแก้ไขปัญหาคความยากจนในหมู่บ้าน ลักษณะของกลุ่มงานที่ทำในชุมชน ก็คือลักษณะของกลุ่มพวกพ้องนั่นเอง ใครที่ช่างรู้ ช่างพูด ผู้นำกลุ่มไม่เลือกเข้ามาทำงาน เพราะจะทำให้กระบวนการ “รู้ใจกัน เข้าใจกัน ไม่ว่ากัน เห็นพ้องต้องกัน และกินข้าวด้วยกัน” หหมดกำลังใจจะทำงาน นายทองแดง หอมประเสริฐ กล่าวว่า “ได้เสนอให้มีคณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ ทุกกลุ่มงานและโครงการ แต่ผู้นำโครงการและกลุ่มไม่เห็นด้วย พูดว่า ไม่จำเป็น เพราะผู้นำและกรรมการชุดนี้สะอาดยิ่งกว่า ผงซักฟอกอีก” “ถ้าอยากทำก็ไปหาที่งานมา ลักษณะนี้ไม่รับเข้าเป็นคณะกรรมการทำงานด้วยหรอก” นางฟ้าศรี สดใส กล่าวเสริมในที่ประชุมประจำเดือน ผู้นำในหมู่บ้านได้กล่าวต่อท้ายการประชุมว่า “ผมให้สิทธิเสรีภาพ จะคัดเลือกใครทำงานให้ดูความเหมาะสม ตั้งใจ จริงใจ เพื่อหมู่บ้านของเราครับ”

การบริหารความขัดแย้ง

1. ใช้อำนาจ
2. ประนีประนอมบางกลุ่ม
3. ตัดสินชี้ขาด
4. มอบสิทธิให้ตัดสินใจ
5. หลีกเลี้ยง
6. อ้างเหตุผล
7. นิ่งฟังข้อมูล
8. ให้ประชาพิจารณ์

วิธีการตัดสินใจของการบริหารความขัดแย้งของผู้นำในชุมชนบ้านแหลมมะขบ

1. วิธีการตัดสินใจที่เกี่ยวกับบุคคล

ชุมชนบ้านแหลมมะขบ ที่อยู่ร่วมกันในสังคมชนบท ย่อมเกิดการกระทบกระทั่งกันบ่อยครั้ง เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ถึงแม้จะมีระเบียบแบบแผนกฎหมาย เป็นข้อตกลงร่วมกัน แต่ยังไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของคนกับคนให้อยู่ในขอบเขตของชุมชนที่มีวิถีประชา หรือวิถีชีวิตชาวบ้านเกี่ยวข้องด้วยเสมอ ดังนั้น ผู้นำในชุมชน หรือคนที่มีความขัดแย้งกัน ย่อมจะมีวิธีการ

ตัดสินใจแก้ไขความขัดแย้งของชุมชนของตนเอง ถึงแม้บางครั้งเกิดผลดีหรืออาจเกิดผลเสียตลอดไปก็ตาม ดังนี้

1. ใช้อำนาจ
2. โกล่เกลี่ยประนีประนอมเพื่อศักดิ์ศรีของหมู่บ้าน
3. แก้ไขร่วมมือร่วมใจ
4. เเชิญหน้าพูดคุย
5. หลีกเลียงการพูดคุยกัน
6. บังคับ
7. ยุติข้อขัดแย้ง

2. วิธีการตัดสินใจแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับองค์การในชุมชนบ้าน

แหลมมะขบ

องค์การในชุมชนบ้านแหลมมะขบ มีกลุ่มคนมากมายหลายอาชีพ หลายแขนงความรู้ ความสามารถ เช่น ฝ่ายปกครอง ท้องที่ (ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน) ฝ่ายปกครองท้องถิ่น (นายก อบต.มะขบ ส.อบต.บ้านแหลมมะขบ อบ.พร.หมู่บ้าน อส.หมู่บ้าน ผรส.หมู่บ้าน) ฝ่ายสถานศึกษา คือ โรงเรียนบ้านฟ้ากว้าง ฝ่ายคุ้มบ้าน คือ จำนวนคุ้มบ้าน 5 คุ้ม และสุดท้าย ฝ่ายกลุ่มและโครงการต่าง ๆ ในชุมชน การร่วมกันตัดสินใจแก้ไขข้อขัดแย้งเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน มีความรุนแรง ทำให้การพัฒนางาน – กิจกรรมในชุมชนหยุด ไม่คล่องตัวเท่าที่ควร เพราะจากข้อมูลที่ได้พูดคุยกับองค์กรต่างๆ สิ่งที่ขัดแย้งกันมาก คือ ในแง่ของผลประโยชน์ที่จะได้ ความเห็นแก่ตัว การไม่ยอมกัน ในเชิงสร้างสรรค์และไม่สร้างสรรค์ ได้งานและไม่ไดงาน หรือสุดท้าย “เห็นแก่ได้ กับแก้ไขไม่ได้” จากข้อมูลการพูดคุยในเชิงประจักษ์ และผู้วิจัยอยู่ในพื้นที่มานาน จึงได้รับรู้และมองเห็นวิธีการตัดสินใจ แก้ปัญหาความขัดแย้ง ดังนี้

ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำ/คนในชุมชน/บ้านแหลมมะขบ ต้องตัดสินใจแก้ไขความขัดแย้ง ตามความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของตนเองในบริบทของสังคมชนบท

จากลักษณะของปัจจัย (ต้นเหตุ) ของผู้นำ และคนในชุมชนบ้านแหลมมะขบใช้เป็นข้อมูลอย่างหลากหลายในการใช้วิเคราะห์ตัดสินใจ กับความขัดแย้งเหล่านั้น ไม่ว่าจะขัดแย้งกับตนเอง ขัดแย้งกับคนในชุมชนเดียวกัน หรือขัดแย้งกับผู้นำ ปัจจัยเหล่านี้ขึ้นอยู่กับ “ช่องว่าง” ในเรื่องของกายไม่เท่ากัน ใจไม่เท่ากัน รักไม่เท่ากัน คิดไม่เท่ากัน ประโยชน์ไม่เท่ากัน ความต้องการไม่เท่ากัน พื้นฐานของวิถีประชาหรือวิถีชาวบ้านไม่เท่ากัน ความเสมอภาคไม่เท่ากัน จึงต้องใช้ปัจจัยเหล่านี้ ตัดสินความขัดแย้ง ถึงแม้จะเกิดผลดี และเสียอย่างหาค่าประมาณไม่ได้เลย

บทบาทหน้าที่ของผู้ที่ตัดสินใจในหลายกรณีมาจากผู้นำและคู่กรณีที่เกี่ยวข้องกับการขัดแย้ง

ในการตัดสินใจปัญหาของการขัดแย้งในแง่มุมมองต่าง ๆ ของปัญหาขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น จากข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์พูดคุยกับผู้นำและคนในพื้นที่ชุมชนบ้านแหลมมะขบ จะขึ้นอยู่กับเรื่องที่ขัดแย้ง ว่าการตัดสินใจและแก้ไขความขัดแย้ง จะอยู่ในแง่มุมมองของผลดี หรือผลเสียที่เป็นผลกระทบ กับตัวเอง หรือชุมชนอย่างไร ถึงแม้บทบาทหน้าที่อาจจะไม่สอดคล้องกับบริบทของตนเองและสนองตอบได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากเป็นธรรมชาติของสังคมไทยอันเป็นพื้นฐานของสังคมมนุษย์ ที่มีเงื่อนไข และข้อจำกัดพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในด้าน

- การได้ใช้อำนาจ การสูญเสียอำนาจ
- การใช้บทบาทหน้าที่ ได้ตรงกับเหตุการณ์ของความขัดแย้ง
- การขาดคุณธรรม และไม่ได้รับความเป็นธรรม
- การรู้เท่าไม่ถึงการณ์ กับปัญหาหลัก ๆ ของความขัดแย้งในชุมชนบ้านแหลมมะขบ
- การแก้ปัญหาขัดแย้ง ที่อยู่บนความแตกต่าง และความไม่เท่ากันของปัจจัย 4 คือ

อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และบ้านเรือนที่อาศัย

- การเห็นแก่พวกพ้อง การมีจุดยืนที่มีขอบเขต อย่างอิงกฎหมายและระเบียบ
- การมีรายได้และอาชีพที่แตกต่างกัน อย่างเห็นได้ชัด

สิ่งเหล่านี้ คือ “มูลเหตุ” นำไปสู่การตัดสินใจ ตามโครงสร้างของการบริหารปกครองในชุมชนพื้นที่อยู่อาศัย ตลอดจนเป็นคู่รายการณี ที่ควรอยู่บนรากฐานของ “ข้อจำกัด และเงื่อนไข” ดังกล่าวนี้ คือ

- การรับผิดชอบต่อสังคมชุมชนบ้านแหลมมะขบด้วยกัน
- การสร้างความยอมรับปัญหาในการขัดแย้งต่อกัน
- การอยู่บนพื้นฐานอย่าง “สันติวิธี”

ความรู้สึกรู้สึกของผู้นำกับคู่กรณีที่มีความขัดแย้งกันและได้รับการแก้ไข

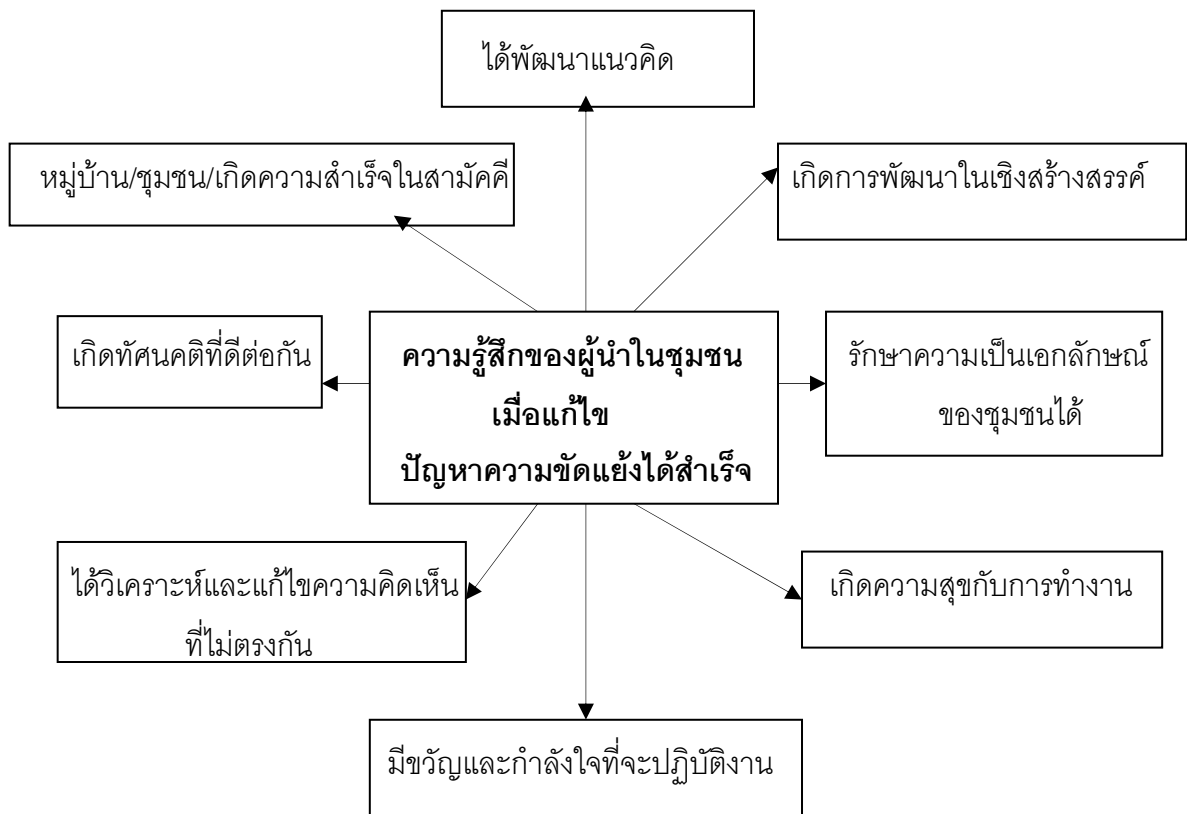
ปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จ “อย่างรู้เขา รู้เรา” การที่ผู้นำและคู่กรณีได้พยายามทุกวิถีทางที่จะสร้าง “สันติวิธี” นั้น จากข้อมูลที่ได้สอบถามนางพูนใจ เกิดศรี กล่าวว่า “ฉันเคยถามผู้นำในที่ประชุมประจำเดือนเพื่อรับทราบข่าวสารที่เป็นประโยชน์หลายเรื่อง แต่ประเด็นเรื่องการทำอาชีพเสริมที่เกี่ยวกับการทำดอกไม้จันทน์ ทางผู้นำต้องการเปิดกลุ่มสนใจ จัดอบรมและทำที่ศาลาเอนกประสงค์” หลายคนได้เสนอในที่ประชุมว่า “เราจะทำที่ศาลาเอนกประสงค์ไม่ได้ เพราะไม่มี

ใครเฝ้าบ้านตลาดที่รับ “ดอกไม้จันทร์ ก็ไม่มี” ทำรวมกันแล้วมี คนทำเป็นและทำไม่เป็น ได้ประโยชน์ร่วมกัน มันไม่ยุติธรรมหรอกนะ ฉันว่า “ให้จัดตั้งกลุ่ม แล้วทำที่บ้าน มีศูนย์กลาง ในการจัดเก็บดอกไม้จันทร์ และส่งพ่อค้าคนกลาง ที่คอยรับซื้อ จะได้ประโยชน์ คุ่มค่า คุ่มเวลา คุ่มเงิน ยุติธรรมที่สุด”

ต่อมาผู้นำก็ยอมรับข้อพิจารณาวิจารณ์ของชาวบ้าน และกล่าวกับฉันว่า “ผมกำลังหา กองทุนส่งเสริมในด้านวัสดุทุกอย่างที่นำมาทำดอกไม้จันทร์ เดิมได้รับการแก้ไข” ทำให้รู้สึก ว่า “ได้รับการยอมรับในแนวคิดที่มีเหตุผลของกลุ่มฉัน มันเหมือน “ยกภูเขาออกจากหัวอก หัวใจ ชีวิต มีความหวังกับรายได้เสริมที่จะมีเข้ามา”

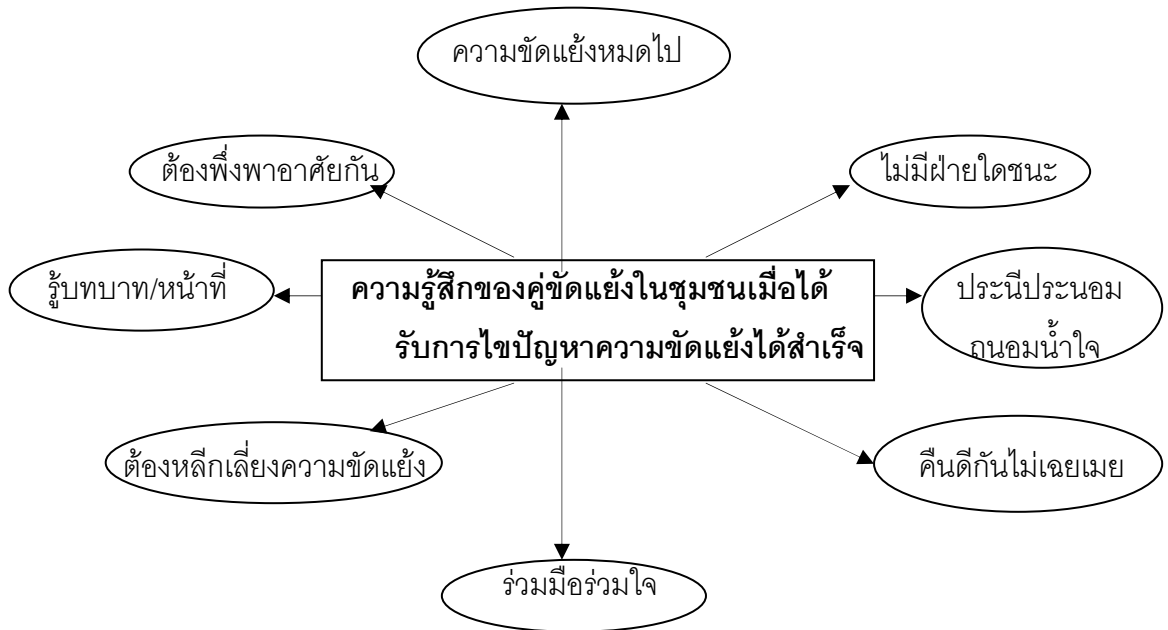
จากประเด็นดังกล่าวข้างต้นของผู้ให้ข้อมูล ทำให้รับทราบข้อมูลในเชิงประจักษ์จากผู้นำ และคู่กรณีขัดแย้ง ในด้านความรู้สึก ที่ได้รับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

1. ความรู้สึกของผู้นำเมื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ดังภาพประกอบที่ 16 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 16 ความรู้สึกของผู้นำในชุมชนเมื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้สำเร็จ

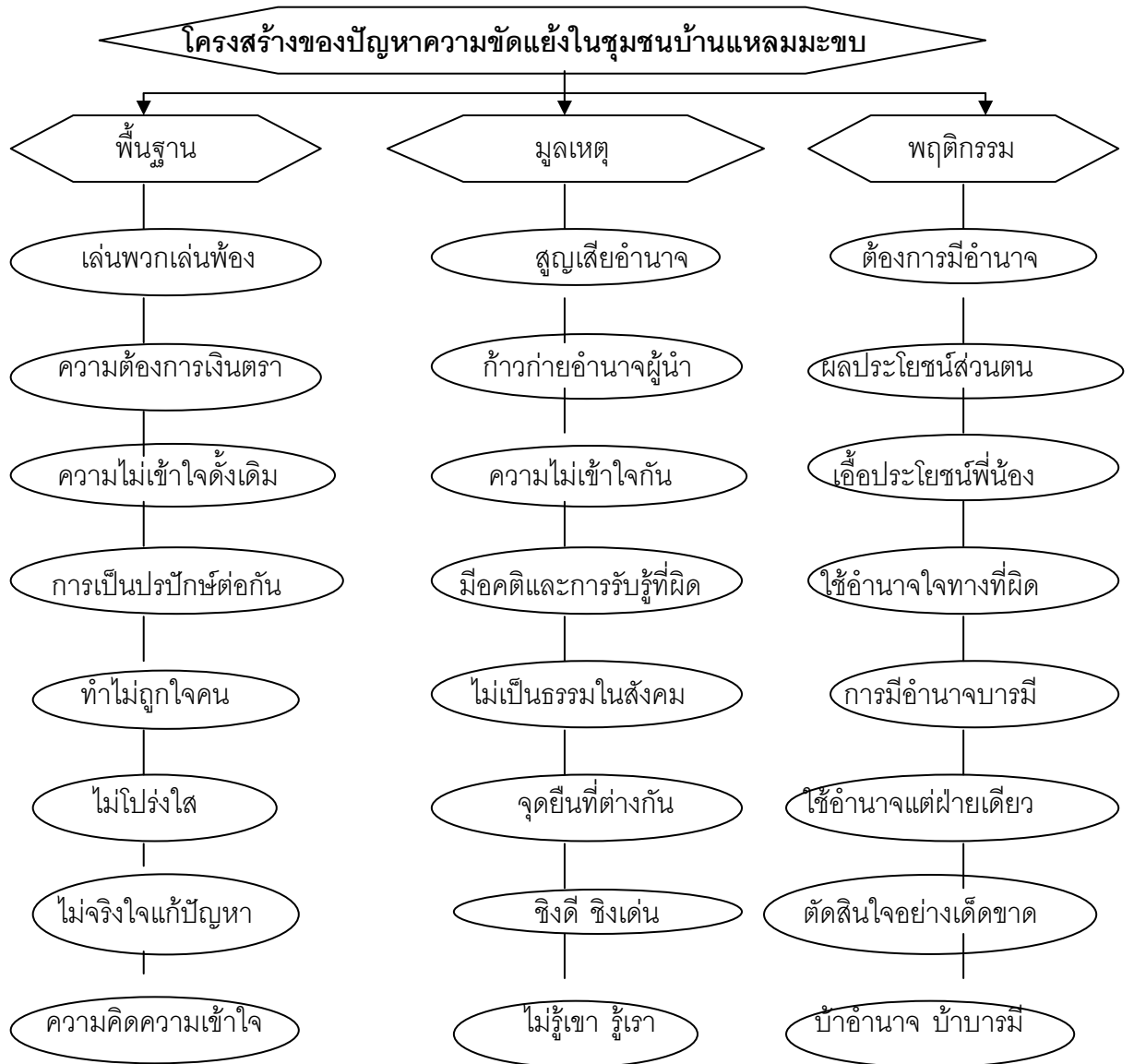
2. ความรู้สึกของคู่กรณีที่ขัดแย้งกันและได้ประนีประนอมให้คืนดีกัน ดังภาพประกอบที่ 17
ดังนี้



ภาพประกอบที่ 17 ความรู้สึกของคู่กรณีที่ขัดแย้งกันและได้ประนีประนอมให้คืนดีกัน

โครงสร้างปัญหาความขัดแย้งของคนในชุมชนบ้านแหลมมะขบ

จากการที่ได้เข้าพื้นที่ของชุมชนบ้านแหลมมะขบ ต.มะขบ อําเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก เพื่อจะได้บันทึกข้อมูลการทำงาน จากผู้นำหมู่บ้านคนเก่า นายไปเล่ บัวศรีเขียว และผู้นำหมู่บ้านคนใหม่ คือ นายชาติไทย ใจสู้ จากการพูดคุยกับผู้นำคุ้มบ้าน และกลุ่มอื่น ๆ ตลอดจนจนชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในชุมชนบ้านแหลมมะขบ ในกรณีของความขัดแย้ง จากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับคนกับกลุ่มคน กลุ่มคนกับกลุ่มคน กิจกรรมของชุมชนบ้านแหลมมะขบ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นอยู่ ความสัมพันธ์ในทุกสถานภาพกับการปฏิบัติต่อกันจนเป็นความผูกพันในเนื้อของการทำงานร่วมกัน จนกลายเป็นโครงสร้างของปัญหาความขัดแย้งในชุมชนเป็นประเด็นที่เห็นเด่นชัด ดังภาพประกอบที่ 18 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 18 โครงสร้างของปัญหาความขัดแย้งในชุมชนบ้านแหลมมะขบ

ผลของปัญหาความขัดแย้งที่มีผลกระทบต่อคนในชุมชน

ในชุมชนบ้านแหลมมะขบ ตามโครงสร้างของการปกครองที่แบ่งเป็นคุ้มบ้าน จำนวน 5 คุ้ม นั้น ซึ่งในแต่ละคุ้มจำนวนสมาชิกของคุ้มที่มีสัดส่วนเหมาะสมกับพื้นที่มากบ้างน้อยบ้าง แต่การมีกิจกรรมร่วมกันที่จัดขึ้นในหมู่บ้าน หรือชุมชนต้องสัมพันธ์กับความคิด ความเข้าใจ การปรับตัว ตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มต่าง ๆ คือ

- กลุ่มผู้นำท้องถิ่น ท้องถิ่น
- กลุ่มองค์กรเสริม คือ ผรส. อสม. อบพร.

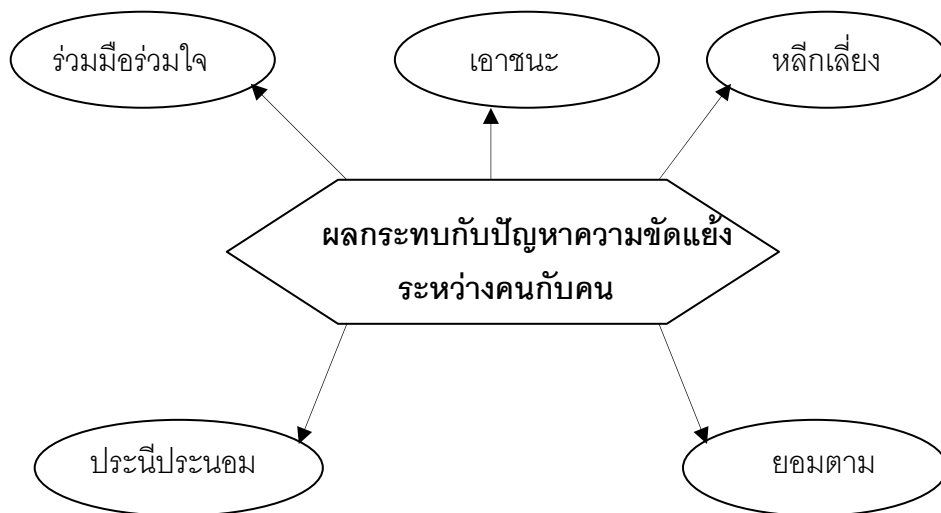
- กลุ่มอาชีพอื่น ๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มกองทุนเงินล้าน ฯลฯ
- กลุ่มเพื่อนบ้าน

เมื่อชุมชนเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว คนในชุมชนจำนวนมากไม่สามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตในชุมชนสมัยใหม่ได้ ทำให้เกิดความเครียด เกิดปัญหาสุขภาพจิต เพราะสังคมไทย คงหลักเดิมๆ ไม่ได้ ที่จะได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลกระทบอย่างรุนแรงกับคนกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม กับสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ ซึ่งพอจำแนกคนในชุมชนได้ 2 กลุ่ม คือ

- กลุ่มคนที่สามารถปรับตัวใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุขตามกระแสของสังคมที่เปลี่ยนแปลง
- กลุ่มคนที่ไม่สามารถปรับตัวให้กับการเปลี่ยนแปลงได้

ผลกระทบของปัญหาพฤติกรรมของความขัดแย้งระหว่างคนกับคน

คณะผู้วิจัย เพิ่ม บดีรัฐ (2543 : มหาวิทยาลัยนเรศวร) อ้างถึง ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2530 : 175-175) ได้อธิบายว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นก็จะมีอาการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม พฤติกรรมดังกล่าว จำแนกเป็น 5 ประเภทด้วยกัน ดังภาพประกอบที่ 19 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 19 ผลกระทบปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับคน

ผลของปัญหาความขัดแย้งที่มีผลกระทบต่อชุมชน

อุดม เขยกิจวงศ์ และคณะ (2546 : 250-251)

ปัจจัยที่เป็นพื้นฐานความขัดแย้งที่มีผลกระทบกับชุมชน

- ปัจจัยพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นง่ายและรวดเร็ว
- ปัจจัยทางสังคมของคนมีบริบทมากในชุมชนและบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ครู

เจ้าอาวาสวัดในชุมชน

- ปัจจัยทางสื่อสารมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ ฯลฯ ที่รวดเร็วจะช่วยเร่งการ

เปลี่ยนแปลงเร็วขึ้น

- ปัจจัยทางทัศนคติและค่านิยมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้รวดเร็ว
- ปัจจัยทางการเพิ่มขึ้นของประชากร เพราะการย้ายถิ่น ไม่คุ้นเคยกับภาษาวัฒนธรรม
- ปัจจัยทางทรัพยากรธรรมชาติที่ชุมชนขาดแคลนวัตถุดิบ ความเจริญอย่างสูง

ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่คนเรียนรู้ไม่ทัน

- ปัจจัยทางการศึกษา คนในชุมชนมีความรู้เพิ่มอย่างแพร่หลาย ไวต่อการ

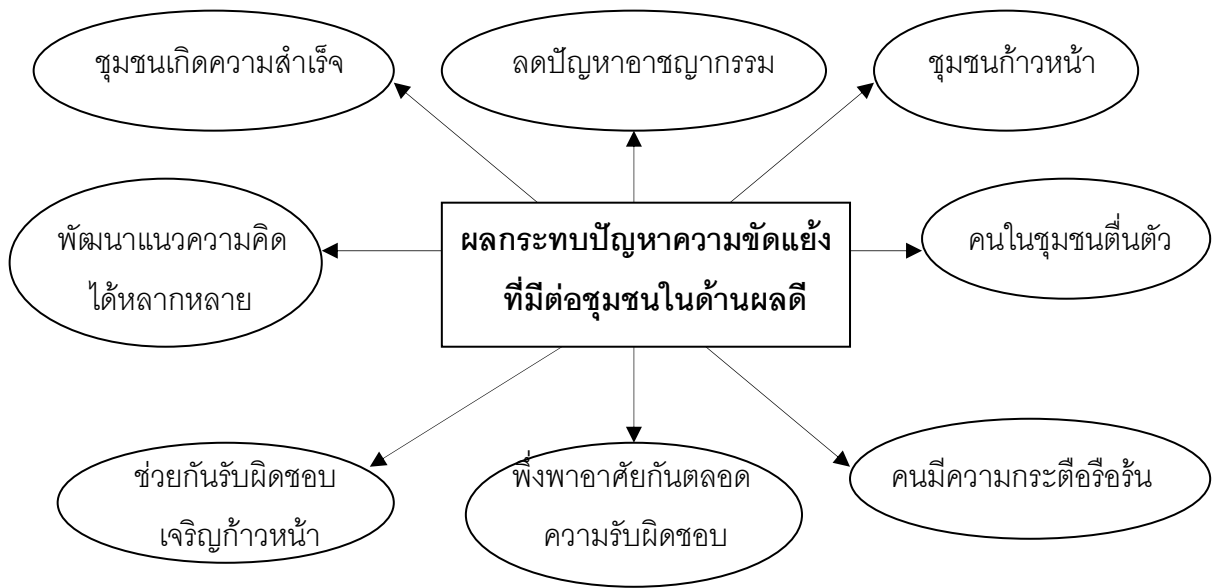
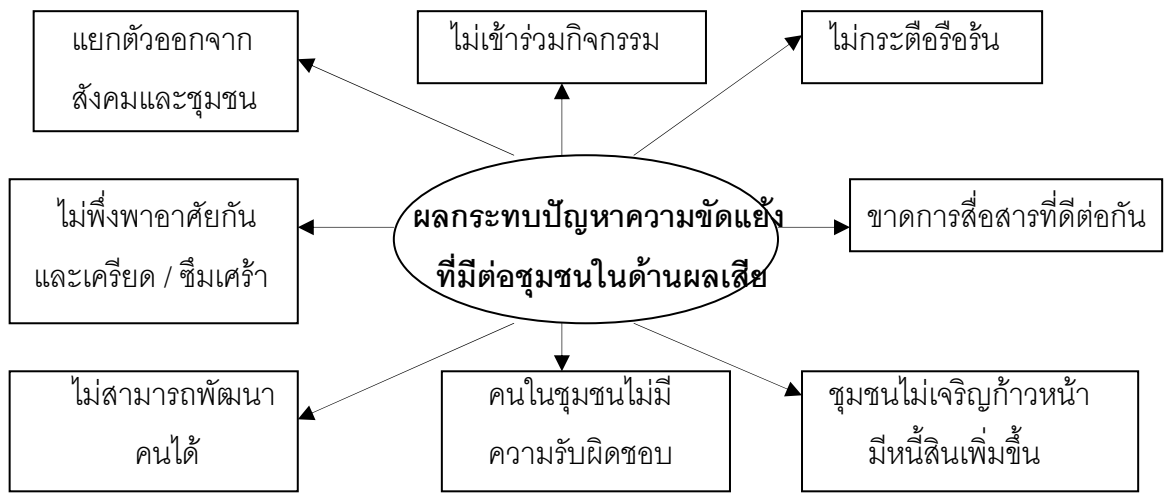
เปลี่ยนแปลง เพราะไม่ยึดติดกับประเพณีนิยม กล้าทดลองกับสิ่งที่ทำหายใหม่ ๆ

- ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ชุมชนที่มีคนทำงานมาก มีรายได้ดี รับและทดลองสิ่งใหม่ ๆ

ได้ง่ายและรวดเร็ว ชุมชนใดมีจนยากจนอดอยากมาก ไม่เท่าเทียมเหมือนคนอื่น ก็ทำให้เกิดความขัดแย้งเปลี่ยนแปลงได้ง่าย

- ปัจจัยทางลักษณะของคนในชุมชนถ้ามีลักษณะใกล้เคียงกันมากในด้านภาษา

ศาสนา อาชีพ ความเชื่อ การศึกษา ค่านิยม ฯลฯ ชุมชนจะเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วและชุมชนจะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ช้า มีปัญหาขัดแย้งบ่อย ๆ ถ้าคนมีลักษณะในชุมชนที่อาศัยแตกต่างกันมาก ดังภาพประกอบที่ 20 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 20 ผลกระทบปัญหาความขัดแย้งที่มีต่อผู้ชุมชนในด้านผลเสียและด้านผลดีต่อชุมชนบ้านแหลมมะขบ

ผลกระทบของปัญหาความขัดแย้งที่มีต่อผู้นำ และคนในชุมชน

“ การอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างสมานฉันท์และเอื้ออาทรนั้น จะต้องทำร่วมกันทั้งสองฝ่าย คือ ผู้นำกับคนในชุมชน จะทำฝ่ายเดียวไม่ได้ คนในชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชน ต้องมีจริยธรรม คุณธรรม มีสติสัมปชัญญะ รู้จักยับยั้งชั่งใจเสียก่อน ที่จะตัดสินใจทำอะไร ”

นายชาติไทย ใจสู้ กล่าวกับคณะผู้ทำการศึกษาวิจัยในชุมชนบ้านแหลมมะขบ “อยากให้ สังคมของชุมชนเหล่านี้มองการทำงานของผู้นำบ้าง ความขัดแย้งของคนเรา ก็คือ วิธีชีวิตที่อยู่บน พื้นฐานแห่งความแตกต่างกัน อย่าเข้าใจว่าเขาเข้าใจเหมือนอย่างที่เรเข้าใจ” อย่าเข้าใจว่าคำพูด เราเหมือนกับคำพูดของเขา ต้องพูดให้เข้าใจกันทั้งสองฝ่าย อย่าใช้อารมณ์ เข้าไปเป็นตัว กฎเกณฑ์การตัดสินใจว่าสิ่งนี้ถูก สิ่งนั้นผิด อดีตก็คือวิถีชีวิตดั้งเดิม ปัจจุบันก็คือ การสามารถใช้ ชีวิตร่วมกันในชุมชนอย่างไม่มีปัญหาความขัดแย้งใด ๆ เกิดขึ้นอีกเลยครับท่านอาจารย์และ พระคุณเจ้า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (file:///F:\ขัดแย้งชุมชน.htm.info@livjai.org:2550) การอยู่ร่วมกันเป็นย่อมจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งไม่ได้ และชุมชนก็ได้มีวิธีการจัดการกับความ ขัดแย้งทั้งที่เป็นความขัดแย้งภายในกลุ่ม และความขัดแย้งที่เกิดจากภายนอก ดังนั้นการศึกษาทำ ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับกรมทางวัฒนธรรม เงื่อนไข ปัจจัยของความขัดแย้งของชุมชน ใน อดีตและปัจจุบัน การใช้ระบบคุณค่า จัดการความขัดแย้งในชุมชน จึงเป็นกระบวนการจัดการ ความขัดแย้งรูปแบบหนึ่ง โดยใช้แนวทางวัฒนธรรม ปรับใช้กับการจัดการความขัดแย้งในชุมชน ในลักษณะอื่นต่อไป

ชาวลิต คงดาศิษฐ์. 2546, ความเป็นมา : บทคัดย่อ. (<http://www.thaiedvsearch.org/result.php?id=7005,4/10/2550>.) กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งมีทั้งประโยชน์ และโทษ ความขัดแย้งเป็นสภาพการณ์ที่ทำให้คนตกอยู่ในสภาวะที่ไม่สามารถตัดสินใจหรือตกลง หาข้อยุติเพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่ายได้ ซึ่งในแง่ของตัวบุคคล ความขัดแย้งอาจเกิดได้จากการที่ จะต้องเลือกตัดสินใจได้จากการที่จะต้องเลือกตัดสินใจทำอย่างหนึ่งอย่างใด ในเมื่อมีเหตุการณ์ให้ เลือกมากกว่าหนึ่งอย่างขึ้นไป และแต่ละเหตุการณ์มีน้ำหนักมากพอ ๆ กัน สำหรับความขัดแย้งใน องค์การหรือชุมชนนั้นเป็นลักษณะที่เกิดขึ้นจากการไม่เห็นพ้องกันระหว่างสมาชิกหรือกลุ่มของ องค์การและชุมชน ตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป อันเนื่องมาจากความคิดเห็นความเข้าใจและความ ต้องการไม่ตรงกัน ในกิจกรรมที่ต้องสัมพันธ์กัน และจากการที่ต้องแข่งขันกันเพื่อให้ได้มาซึ่ง

ทรัพยากรที่มีจำกัด เช่น งบประมาณ ตำแหน่งหรือหน้าที่ รายได้ เป็นต้น ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรและชุมชนนั้นอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์กรและชุมชน ผลดีที่เกิดขึ้นเนื่องจากบางครั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้องค์กรและชุมชนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ดังนั้น ถ้าองค์กรและชุมชนมีความร่วมมือร่วมใจ หรือยอมตามกันจะหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้สมาชิกไม่มีความสุขพยายามถนอมน้ำใจกัน โดยไม่พูดหรือแสดงความไม่เห็นด้วยในสิ่งที่ตนคิดว่าไม่ถูกต้อง ผลก็คือสภาพของความไม่ถูกต้องจะยังคงดำรงอยู่ ซึ่งจะไม่เป็นผลดีต่อองค์กรและชุมชน แต่ในกรณีที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น ปัญหาที่ถูกซ่อนเร้นอยู่ได้นำมาเปิดเผย ทำให้มีการถกเถียงกันและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรและชุมชนก้าวหน้าขึ้นได้นอกเหนือไปจากนี้ กลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกับความขัดแย้งจะมีความเข้าใจต่อกันอย่างลึกซึ้งมากขึ้น หลังจากที่ได้แก้ไขข้อขัดแย้งให้ลุล่วงไปแล้ว ส่วนผลเสียของความขัดแย้ง ก็มีหลายประการ คือมักทำให้มีการร่วมมือและการทำงานเป็นทีมนั้นลดลง ความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันก็เริ่มแผ่ขยายไปมากขึ้น ความห่างเหินก็เพิ่มขึ้นในระหว่างกลุ่มที่ควรร่วมมือกัน ซึ่งความขัดแย้งที่รุนแรงและไม่ได้รับการแก้ไขจะทำให้บุคคลที่เป็นผู้ ขัดแย้ง บังเกิดความเครียด สุขภาพจิตเสีย บรรยากาศไม่เหมาะสมที่จะทำงาน คนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความขัดแย้งจะไม่พอใจทำงาน เกิดการเฉื่อยงาน และลาออกไปจากองค์กรและทอดทิ้งชุมชนไปในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำชุมชนผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการดำเนินงานขององค์กรและชุมชนนั้นต้องให้ความสนใจ เอาใจใส่และหาวิธีจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งปัญหาความขัดแย้งนี้บางกรณีอาจนำไปสู่ปัญหาเล็กน้อยที่สามารถแก้ไขได้โดยง่าย แต่ในบางกรณีก็นำไปสู่ปัญหาที่รุนแรงยากต่อการแก้ไข จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและผู้นำชุมชนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในสาเหตุและกระบวนการของการเกิดปัญหาความขัดแย้ง และนำความรู้ทางวิชาการ จิตวิทยา ตลอดจนใช้ความสามารถ ประสบการณ์อื่น ๆ มาแก้ไขจัดการความขัดแย้งให้บรรเทาเบาบางลงผู้บริหารและผู้นำชุมชนที่มีประสบการณ์และเข้าใจปัญหาความขัดแย้งย่อมจะได้เปรียบและได้รับประโยชน์จากความขัดแย้งมากกว่าบุคคลที่ไม่รู้จัก และไม่เข้าใจในปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารและผู้นำชุมชนที่รู้จักและเข้าใจปัญหาสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงระดับความรุนแรงของความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและชุมชนได้ ดังนั้นจึงควรรู้จักและทำความเข้าใจกับความขัดแย้งโดยการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ สามารถที่จะเผชิญและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ถูกต้องทันเวลา สามารถแปลงสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ทำปัญหาวิกฤติให้เป็นโอกาสเพื่อให้ความก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและชุมชนมากที่สุด

ยาใจ ศรีวิโรจน์. (2544 : ความเป็นมา : บทคัดย่อ. (Website <http://www.homestaythai.org> All rights reserved. 4/10/2550.) กล่าวโดยสรุปว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นของตำบลปลายโพงพางนั้น ได้สืบค้นข้อมูลสำคัญและจัดเวทีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานการท่องเที่ยว คณะกรรมการบริหารหมู่บ้านชุมชนทุกฝ่ายยอมรับว่าการดำเนินงานโดยโครงการหมู่บ้านท่องเที่ยว ทำให้ตำบลปลายโพงพางเป็นที่รู้จัก ประชาชนมีรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการท่องเที่ยว กลุ่มผู้นำสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงานการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยคำนึงถึงกระบวนการสร้างความขัดแย้งให้ชุมชนได้ ทำความเข้าใจในท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์ความขัดแย้งเป็นวิถีชีวิตของตนเองโดยจัดสรรผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกัน โปร่งใสให้กับชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

พจนตร พึ่งหลวง (2544 : บทคัดย่อ : ความขัดแย้งในแนวอุดมการณ์ทางการเมือง <http://hdl.handle.net/123456789/3206>. 4/10/2550) กล่าวโดยสรุปว่า ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475-2490 เป็นการศึกษาที่มุ่งตรงต่อด้านอุดมการณ์ที่ว่า ปัจจัยทางด้านอุดมการณ์เป็นปัจจัยหนึ่งร่วมกับปัจจัยอื่น ได้แก่ ปัจจัยด้านอำนาจและผลประโยชน์ ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างกลุ่มของจอมพล ป.พิบูลสงคราม และกลุ่มนายปรีดี พนมยงค์ ในช่วงเวลาดังกล่าว การศึกษาจึงนำเสนอสาเหตุของความขัดแย้งในสังคมไทยระหว่างบุคคล 2 กลุ่มดังกล่าวว่ามีลักษณะเป็นความขัดแย้งทางอุดมการณ์ และจากการศึกษาค้นคว้าทางด้านเอกสาร คือ เอกสารชั้นต้น เช่น สุนทรพจน์ของจอมพล ป.พิบูลสงคราม และงานเขียนของนายปรีดี พนมยงค์ ร่วมกับเอกสารชั้นรองที่นักวิชาการท่านอื่นได้ศึกษาเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในช่วง พ.ศ.2475-2490 ได้พบว่าความขัดแย้งในกลุ่มผู้นำไทยระหว่างกลุ่มจอมพล ป.พิบูลสงคราม กับกลุ่มนายปรีดี พนมยงค์ ในช่วงเวลา พ.ศ.2475-2490 นั้น มีเงื่อนไขของความแตกต่างของอุดมการณ์หรือระบบความคิดทางการเมือง ที่ทำให้เกิดเป็นความขัดแย้งขึ้น แม้รูปแบบความขัดแย้งทางอุดมการณ์จะไม่เด่นชัดเท่าความขัดแย้งด้านอำนาจและผลประโยชน์ที่มักจะถูกนำมาใช้อธิบายว่าเป็นเหตุของความขัดแย้งแต่จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าสังคมไทยมีความขัดแย้งในแนวทางอุดมการณ์อยู่จริงและหากพิจารณาอย่างถ่องแท้จะเห็นความเชื่อมโยงว่าการต่อสู้เพื่ออุดมการณ์หรือระบบความคิดยังคงเป็นความขัดแย้งหลักประการหนึ่งในสังคมไทย ซึ่งเห็นได้จากการต่อสู้เรียกร้องในเรื่องสิทธิเสรีภาพความเสมอภาคความเป็นธรรมในด้านต่าง ๆ ในสังคมรวมไปจนถึงข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่มีต่อเรื่องเกี่ยวกับชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์ เป็นต้น

งานวิจัยต่างประเทศ

Dr.Daniel Dana. (2007 : Confliet Resolution) JPMoral.Com.ALL Rights

Reserved, 4/10/2550.

ได้กล่าวว่ ความขัดแย้งในรูปแบบต่าง ๆ การแก้ปัญหาความขัดแย้งการไกล่เกลี่ย การไกล่เกลี่ยเชิงป้องกันที่ทำให้เกิดความเสียหายหลายประการเนื่องจากความขัดแย้งในองค์กรหรือชุมชนที่ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย คือเงินไหลออกจากองค์กรและชุมชนได้หลายรูปแบบคือ ความขัดแย้งทำให้เกิดการสูญเสียเวลา การตัดสินใจไม่ดี การสูญเสียพนักงาน การปรับโครงสร้างโดยไม่จำเป็น การถูกกลั่นแกล้ง การทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดน้อยลง การเสียเวลาในการทำงานและการเสียค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ

องค์กรและชุมชนจะต้องกำจัดความขัดแย้งออกไปให้เร็วที่สุดเพื่อรักษาสถานภาพขององค์กรหรือชุมชนกลยุทธ์ที่ใช้ในการหยุดความขัดแย้งหรือจะป้องกันอย่างไรขึ้นอยู่กับวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งในรูปแบบและลักษณะวิธีที่แตกต่างกันเสมอ