



แนวทางการจัดการความขัดแย้งระหว่างผู้นำในชุมชน

กรณีศึกษาพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภอจะแนะ จังหวัดนราธิวาส

Guidelines for Managing Conflicts Among Community Leaders:

A Case Study of Baan Kumung, Village No. 2, Chang Phueak Subdistrict,
Chanae District, Narathiwat Province

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์คมวิทย์ สุขเสณีย์

จัดทำโดย

นายฟาศิร อาลี รหัสนักศึกษา 406522009

นายมูฮามัดพิตริย์ ดอคอ รหัสนักศึกษา 406522029

นางสาวซาริมะห์ แมกือจิ รหัสนักศึกษา 406522042

หัวข้อพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษารายวิชาวิจัยทางรัฐศาสตร์และกฎหมาย

มหาชนหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองและกฎหมายมหาชน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568

หัวข้อพิเศษ :แนวทางการจัดการความขัดแย้งระหว่างผู้นำในชุมชน กรณีศึกษาพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่
ที่2 ตำบลช้างเผือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส

:Guidelines for Managing Conflicts Among Community Leaders A Case
Study of Baan Kumung, Village No. 2, Chang Phueak Subdistrict,
Chanae District, Narathiwat Province

ผู้วิจัย : ฟาศิริ อาลี มุหามัดฟิตรีย์ ดอคอ ซารีมะห์ แมกือจิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คมวิทย์
สุขเสนีย์

หลักสูตร : รัฐศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชา : การปกครองและกฎหมายมหาชน

ปีการศึกษา : 2568

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์คมวิทย์ สุขเสนีย์)

อาจารย์ที่ปรึกษาหัวข้อพิเศษทางรัฐศาสตร์และกฎหมายมหาชน

...../...../.....

อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาการวิจัยทางรัฐศาสตร์และกฎหมายมหาชน อนุมัติให้การศึกษาค้นคว้า
พิเศษฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการสอบปฏิบัติสำเร็จของรายวิชาดังกล่าวนี้

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นินุสรา มินทราศักดิ์)

ประธานหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บทคัดย่อ

หัวข้อพิเศษ : แนวทางการจัดการความขัดแย้งระหว่างผู้นำในชุมชน กรณีศึกษาพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างฝือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส

ผู้วิจัย : ฟาคริ อาลี มุฮามัดพิตรีย์ ดอคคอ ซาริมะห์ แมกือจิ

หลักสูตร : รัฐศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ปีการศึกษา : 2568

บทความวิจัยเพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสาเหตุของการเกิดความขัดแย้งในพื้นที่ หมู่ 2 ตำบลข้างฝือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส 2. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่ หมู่ 2 ตำบลข้างฝือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ ข้าราชการในพื้นที่ ประชาชน และเยาวชนในพื้นที่ รวมทั้งหมดจำนวน 18 คน การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูล จำแนกและจัดระเบียบข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูล

ผลการศึกษาได้จำแนกเป็น 2 วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) สาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งบ้านกุ่มง หมู่ 2 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านข้อมูล เป็นความขัดแย้งในเชิงข้อมูลที่ไม่ตรงกัน พูดไม่ตรงกันในเชิงผลประโยชน์ที่ต่างคนต่างอยากจะได้ 2) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ เป็นการแย่งชิงเกี่ยวกับผลประโยชน์ ส่วนใหญ่มักจะนึกถึงแต่เรื่องทรัพย์สิน เงินทอง หรืออำนาจ 3) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง เกิดความขัดแย้งเรื่องของการแย่งชิง อำนาจ หลังจากที่ได้ขยายหมู่บ้านจากเดิม โดยเริ่มจากการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านได้ใช้อำนาจบารมีหรือมีความเป็นไปที่ได้อำนาจกับหน่วยงานภายใน มีการขึ้นทะเบียนตัดหน้าไป 4) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) เป็นปัญหาของความขัดแย้งที่เกิดจากความสัมพันธ์ ซึ่งในอดีตหากเปรียบเทียบกับก่อนที่จะเกิดความขัดแย้ง ต่างฝ่ายต่างมีการไป มาหาสู่กัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 5) ความขัดแย้งด้านค่านิยม (Values Conflict) เป็นปัญหาของความขัดแย้งที่เกิดจากความเชื่อของคนในพื้นที่ที่เกิดจากการถูกปลูกฝังในเรื่องของการใช้ชีวิต ความคิด โดยจากการแยกพื้นที่ใน หมู่ที่ 2 บ้านกุ่มง ตำบลข้างฝือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส ที่มีการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ ในพื้นที่นั้นเกิดจากความขัดแย้งในด้านค่านิยมของความคิดที่มีคือการที่ทาประโยชน์ให้แก่กลุ่มตน นอกจากนี้การศึกษา พบว่า แนวทางบริหารจัดการความขัดแย้ง แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการความขัดแย้งบ้านกุ่มง จังหวัดนราธิวาส โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการความ

ขัดแย้งด้านการแข่งขันเป็นการแข่งขันเพื่อสร้างผลงานเพื่อให้ชาวบ้านยอมรับของคนในชุมชน 2) การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการร่วมมือ โดยมีกลุ่มเยาวชนพยายามสร้างกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายเกิดการปรองดอง 3) การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง เป็นสถานการณ์ทั้งสองฝ่ายหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากันโดยตรง 4) การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการยินยอม เป็นการยินยอมถอยห่างสี่สละเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในบางกิจกรรม 5) การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านประนีประนอม เป็นการประนีประนอมโดยมีการประนีประนอมซึ่งมีกลุ่มเยาวชนเป็นกลุ่มที่สร้าง และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ จากแนวทาง 5 ประการนำไปสู่ ทำให้เกิดความขัดแย้งขยาดวันน้อยลง และเกิดการประนีประนอมมากขึ้นภายในชุมชน

คำสำคัญ : สาเหตุของการเกิดความแย้ง, แนวทางการจัดการความขัดแย้ง

Abstract

Research Title : Guidelines for Managing Conflicts Among Community Leaders A
Case Study of Baan Kumung, Village No. 2, Chang Phueak Subdistrict,
Chanae District, Narathiwat Province

Researcher : Fakir ali muhamadfitree dokho sareemah maekeji

University : Yala Rajabhat University

Academic Year : 2025

This research article aims to achieve two main objectives: (1) to study the causes of conflict in Village No. 2, Chang Phueak Sub-district, Chanae District, Narathiwat Province, and (2) to propose conflict management approaches for the same area. The study employed a qualitative research methodology, with in-depth interviews as the primary tool for data collection. A total of 18 key informants were interviewed, including local government officials, residents, and youth representatives. The collected data were verified, categorized, systematically organized, analyzed, and presented descriptively.

The findings are divided into two objectives. First, the study identified five causes of conflict: (1) Information conflicts, arising from inconsistent or inaccurate information and miscommunication between parties; (2) Interest conflicts, caused by competition over resources, assets, money, and power, as each party sought to maximize its own benefits; (3) Structural conflicts, resulting from power struggles following the expansion of the village, particularly in relation to the election of village leaders and unequal exercise of authority; (4) Relationship conflicts, which emerged when formerly strong social bonds deteriorated into avoidance, quarrels, and social distancing between groups; and (5) Values conflicts, rooted in the deeply ingrained beliefs and cultural orientations of local people, emphasizing group loyalty and prioritizing benefits for one's own side.

Second, the study explored five approaches to conflict management, based on conflict management theory: (1) Competition, whereby leaders sought to gain community recognition through the success of their initiatives; (2) Collaboration, promoted mainly by youth groups

who organized activities to foster reconciliation and collective participation; (3) Avoidance, where both parties sometimes chose not to confront each other directly in order to prevent escalation; (4) Accommodation, in which one party occasionally compromised or withdrew to reduce tensions in specific matters; and (5) Compromise, facilitated by youth groups acting as mediators to rebuild relationships and propose mutually acceptable solutions. These five approaches contributed to reducing the intensity of conflicts and fostering greater reconciliation within the community.

Keywords: Causes of conflict, Conflict management approaches

กิตติกรรมประกาศ

หัวข้อพิเศษฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ คมวิทย์ สุขเสนีย์ และคณะกรรมการหัวข้อพิเศษที่ได้ให้คำแนะนำ ติดตามความก้าวหน้าและคอยให้กำลังใจอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ช่วยศาสตราจารย์คมวิทย์ สุขเสนีย์ ที่ได้กรุณาเสียสละ อดทน อบรมสั่งสอน ว่ากล่าวตักเตือน ในความเมตตากับผู้วิจัยเหนือกว่าครูที่จะพึงมีให้กับศิษย์โดยทั่วไป ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณคณะกรรมการหัวข้อพิเศษทุกท่าน ที่ได้เสนอความคิดเห็นในข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานชิ้นนี้ คุณค่าอันพึงมีของรายงานจากหัวข้อพิเศษฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจเป็นอย่างดี

คณะผู้วิจัย

สารบัญ

บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2	6
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความขัดแย้ง	6
2.1.1 ความหมายของความขัดแย้ง	6
2.1.2 พัฒนาการของความขัดแย้ง	9
2.1.3 สาเหตุของความขัดแย้ง	9
2.1.4 ผลกระทบของความขัดแย้ง	14
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	16
2.2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ	16
2.2.2 การบริหารจัดการความขัดแย้ง	16
2.3 แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวข้องกับผู้นำ	17
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	20
2.4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม	20

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	25
บทที่ 3	26
วิธีดำเนินการวิจัย	26
3.1 ประชากร	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้และการสร้างเครื่องมือ	26
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	27
3.5 ระยะเวลาการวิจัย	27
บทที่ 4	28
ผลการวิจัย	28
4.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง ตำบลช้างเผือก อำเภोजะ แนะ จังหวัดนราธิวาส	28
4.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส	36
บทที่ 5	43
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	43
5.1 สรุปผลการวิจัย	43
5.2 อภิปรายผล	45
5.3 ข้อเสนอแนะ	45
บรรณานุกรม	46
บุคลากร	48
ภาคผนวก ก.	50
ภาพผนวก ข.	54

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบันในสังคมการอยู่ร่วมกันมักเกิดความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติ ไม่ว่าจะเป็นสังคมขนาดเล็กหรือสังคมขนาดใหญ่ ความขัดแย้งมีหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือความขัดแย้งระหว่าง ชุมชนกับชุมชนหรือความขัดแย้งระหว่างรัฐกับราษฎร สาเหตุที่มาของความขัดแย้งมีด้วยกันหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งด้านผลประโยชน์หรือความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับชุมชน ซึ่งเมื่อความขัดแย้ง เหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไขก็จะรุนแรงมากขึ้นส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรมร้ายแรง ความขัดแย้งมักจะได้รับ การแก้ไขเยียวยาโดยคนในชุมชนด้วยกันเองเพราะความขัดแย้งดังกล่าวไม่ได้ส่งผลกระทบต่อเฉพาะคู่กรณีที่ขัดแย้งกันอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อบุคคลรอบข้างที่อาศัยอยู่ในชุมชนนั้น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2548)

ในการปฏิบัติงานความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ ในงานพัฒนาชุมชนก็เช่นเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ หรือเรียกกว่านักพัฒนา ย่อมไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามลำพังเพียงผู้เดียว แต่ต้องทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ ในหน่วยงาน องค์กร รวมถึงต้องปฏิบัติร่วมกับประชาชนในชุมชนที่เข้าไปปฏิบัติงานพัฒนาดังนั้นในการทำงานย่อมไปพบกับบุคคลหลายลักษณะ หลากหลายความคิดเห็น บางคนมีความคิดเห็นสอดคล้องกับตนเอง ผลงานก็สำเร็จได้อย่างราบรื่น ไม่มีอุปสรรค ปัญหาแต่ที่ผ่านมา เช่น จากข่าวในหนังสือพิมพ์โทรทัศน์วิทยุ เป็นต้น มีข่าวเรื่องความขัดแย้งปรากฏให้เห็นบ่อยครั้ง ก่อให้เกิดผลกระทบต่องานพัฒนา ทำให้งานต้องชะงัก ชะลอ บางครั้งถึงกับต้องล้มเลิกโครงการลงกลางคัน นอกจากนี้ยังส่งผลเสียหายต่อความรู้สึก สุขภาพกายและจิตของ ผู้ปฏิบัติ ที่ประสบปัญหาความขัดแย้ง ดังนั้นการหันมาสนใจและศึกษาความขัดแย้ง จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานสำเร็จความเป้าหมาย คนก็มีความสุข สนุกกับการทำงานพัฒนา (พีรธร บุญยรัตพันธุ์, บุญสูง ถวายเงินและ พัฒน์ศักดิ์ กระต่ายน้อย, 2552)

อย่างไรก็ตามการใช้ชีวิตของคนตำบลข้างเผือกจะใช้ชีวิตในรูปแบบดั้งเดิมซึ่งการอาศัยอยู่จะอาศัยในรูปแบบครอบครัวใหญ่ และหากหนุ่มสาวแต่งงานมีครอบครัว ก็จะเริ่มแยกบ้านอยู่ระแวกใกล้กัน และชาวบ้านที่นี้ส่วนใหญ่หลัง ประกอบศาสนกิจช่วงหัวค่ำ จะมีการไปนั่งคุยกันที่ศาลาหน้ามัสยิด ถัดไป(การละหมาดอีซา) โดยประเด็นการพูดคุยจะเป็นเรื่องทั่วไป คนในพื้นที่มีความเป็นพหุวัฒนธรรม ซึ่งหมู่บ้านที่อยู่ ร่วมกันอย่างเป็นพหุวัฒนธรรม อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และสามัคคีกัน มาเป็นสิบๆปี มีการไปมาหาสู่กัน ช่วยเหลือกันและทำกิจกรรมร่วมกันได้ เช่นเวลามีการจัดงานแต่งงานหรืองานบุญต่างๆ จะมีการมาช่วยเหลือซึ่งกัน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลข้างเผือก อำเภोजะเณาะ จังหวัดนราธิวาส มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในชุมชน โดยเฉพาะปัญหาผู้นำที่มีแนวความคิดไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่การไม่เข้าใจกันระหว่างกลุ่มผู้นำ และความขัดแย้งระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในพื้นที่นั้น ๆ ซึ่งเป็นประชาชนในพื้นที่ พวกเขาได้อธิบายถึงสาเหตุหลักของปัญหาว่าเกิดจากความไม่เข้าใจกันและความแตกต่างในแนวความคิดของผู้นำ ซึ่งมีผลทำให้การทำงานร่วมกันในระดับชุมชนและการตัดสินใจต่าง ๆ เกิดความยากลำบาก นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดในบทบาทและภารกิจของหน่วยงานความมั่นคงที่ทำให้เกิดปัญหานี้ได้เช่นกัน เนื่องจากหน่วยงานความมั่นคงบางครั้งอาจมีข้อจำกัดในการเข้าไปดำเนินการหรือช่วยเหลือในบางเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนในทางสังคมและการเมืองของชุมชนปัญหานี้ยังสะท้อนถึงการมีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มใหญ่ 2 ฝ่ายที่มีการแบ่งฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเกิดจากความไม่เข้าใจกันในเรื่องของแนวคิดทางการเมือง ทศนคติที่แตกต่างกัน หรือแม้กระทั่งผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน (อับดุลเลาะห์ ยูโซ๊ะ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล 19 กุมภาพันธ์ 2568)

การที่คนในชุมชนแบ่งออกเป็นสองฝ่ายระหว่าง กลุ่มของผู้ใหญ่บ้านปัจจุบัน และกลุ่มของอดีตผู้ใหญ่บ้าน ที่ไม่สามารถประสานความร่วมมือกันได้ ซึ่งกลุ่มของผู้ใหญ่บ้านปัจจุบันยึดถือในกฎหมายความมั่นคง เป็นปัญหาที่ต้องการการจัดการอย่างระมัดระวัง เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของชุมชน กลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้าน จึงได้จัดประชุมการแก้ไขปัญหา โดยมีผู้นำศาสนา เยาวชน และกลุ่มของอดีตผู้ใหญ่บ้าน ได้เสนอแนวทางการจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสม โดยให้กลุ่มเยาวชนในพื้นที่ดำเนินการจัดตั้งองค์กรหรือชมรมของเยาวชนขึ้นมา โดยการจดทะเบียนที่ว่าการอำเภอเพื่อให้เป็นองค์กรหรือชมรมที่มีสถานะทางกฎหมาย ซึ่งจะทำให้การจัดตั้งองค์กรเยาวชนเป็นทางการและได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะนายอำเภอหรือปลัดตำบล และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านปัจจุบัน จะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ และมอบงบประมาณเพื่อการดำเนินงานขององค์กรเยาวชนการตั้งองค์กรหรือชมรมนี้จะช่วยให้กลุ่มเยาวชนได้รับการดูแลและสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีอำนาจในพื้นที่อย่างเป็นทางการ ซึ่งจะทำให้หน่วยงานความมั่นคงเห็นว่าเยาวชนในพื้นที่นั้นอยู่ภายใต้การดูแลของกฎหมายและการควบคุมที่

ชัดเจน หลังจากการมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มผู้ใหญ่บ้านปัจจุบันกับกลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้าน ก็ได้เกิดปัญหาด้านผลประโยชน์ และการแย่งชิงผลงานต่างๆ จึงทำให้ความขัดแย้งเริ่มประทุขึ้นอีกครั้ง

จากที่ปัจจุบันอาจยังไม่ได้รับการสนับสนุนหรือเห็นความสำคัญจากหน่วยงานความมั่นคงและกลุ่มผู้ใหญ่บ้านปัจจุบัน อย่างชัดเจน การทำให้การจัดตั้งองค์กรดังกล่าวเกิดขึ้นจริง จะทำให้เยาวชนมีพื้นที่สำหรับการแสดงออกและสามารถดำเนินกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อชุมชน เช่น กิจกรรมทางสังคม การศึกษาความรู้ และการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน นอกจากนี้การที่กลุ่มเยาวชนสามารถจดทะเบียนองค์กรและได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ จะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับทั้งเยาวชนและประชาชนในพื้นที่ว่า กลุ่มนี้มีการจัดการที่มีระเบียบและภายใต้กรอบกฎหมาย ซึ่งจะช่วยลดความวิตกกังวลจากทั้งภาครัฐและชุมชน และสามารถช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มและความร่วมมือในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้นในภาพรวม แนวทางการจัดการความขัดแย้งที่เสนอโดย ผู้นำศาสนา เยาวชน กลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ จึงเป็นวิธีการที่มีแนวโน้มว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนได้ โดยการใช้กลไกขององค์กรเยาวชนที่ถูกกฎหมายมาช่วยในการเสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำและประชาชนในพื้นที่ (อัปเดตเลาะห์ ยูโซ๊ะ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล 19 กุมภาพันธ์ 2568)

ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางในการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เพื่อให้ทราบสาเหตุของการเกิดความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส

1.2 คำถามวิจัย

1. สาเหตุของการเกิดความขัดแย้งในพื้นที่ หมู่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส
2. แนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่ หมู่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุการขัดแย้งในพื้นที่ หมู่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่ หมู่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส

1.4 ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพที่ศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและเสนอแนวทางในการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาสซึ่งนักศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ที่มีขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส

1.4.2 ขอบเขตของผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เน้นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส คือสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

- 1) นายกองกำกับการบริหารส่วนตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 1 คน
- 2) ปลัดปกครองอำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 1 คน
- 3) ผู้ใหญ่บ้านตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 1 คน
- 4) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 2 คน
- 5) อดีตผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 2 คน
- 6) เยาวชนตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน จำนวน 12 คน
- 7) ชาวบ้านตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน จำนวน 11 คน

1.4.3 ขอบเขตพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้มีพื้นที่ในการวิจัย คือบ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส

1.5.2 ได้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาในชุมชนมุมมองของประชาชนที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

สาเหตุความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส ความขัดแย้งออกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มผู้ใหญ่บ้านและกลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้าน โดยใช้วงกลมของความขัดแย้งในการวิเคราะห์ความขัดแย้ง แบ่งออกเป็น 5 ชนิด ความขัดแย้งด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ ความขัดแย้งด้านค่านิยมและความขัดแย้งด้านโครงสร้าง

แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ แนวทางในการจัดการความขัดแย้งซึ่งสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งใน 5 รูปแบบ ได้แก่ การแข่งขัน การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การยินยอมและการประนีประนอม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ได้การทำศึกษาตามวัตถุประสงค์1)เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและ2)เพื่อเสนอแนวทางในการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส ได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความขัดแย้ง
 - 2.1.1 ความหมายของความขัดแย้ง
 - 2.1.2 พัฒนาการของความขัดแย้ง
 - 2.1.3 สาเหตุของความขัดแย้ง
 - 2.1.4 ผลกระทบของความขัดแย้ง
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
 - 2.2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ
 - 2.2.2 การบริหารจัดการความขัดแย้ง
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความขัดแย้ง

2.1.1 ความหมายของความขัดแย้ง

อากรพันธ์ จันทรสว่าง (2545) ความขัดแย้ง (Con fict) เป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า configere ตามความหมายของ Webster Dictionary คำว่า Conflict หมายถึง การต่อสู้ การสงคราม การไม่ถูกกันเมื่อความสนใจ ความคิดหรือการกระทำไม่เหมือนกัน

ความขัดแย้งตามความหมายของราชบัณฑิตยสถาน (2538 : 137) หมายถึง การไม่ลงรอยกัน ซึ่งหากจะแยกพิจารณาคำว่า “ขัด” หมายถึง การไม่ทำตาม ฝ่าฝืน ผิดใจและคำว่า “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ต้านไว้ ทานไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 248) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สภาพอาการต่างๆการเกลียดชัง การแข่งขัน ซึ่งดีกันระหว่างกลุ่ม ไม่ให้ความร่วมมือ สภาพความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายหนึ่งมุ่งที่จะบรรลุความสำเร็จของเป้าหมาย ด้วยการเอาชนะเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง

วันชัย วัฒนศัพท์ (2547 : 68) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ความไม่ลงรอยกันหรือสถานะที่ไม่เห็นพ้องต้องกัน หรือความเป็นปรปักษ์กันระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โต้แย้งกันในประเด็นของค่านิยม หรือเกิดการแข่งขันในเรื่องของอำนาจ สถานภาพ เป้าหมาย และการแย่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

นิติพล ภูตะ โขติ (2556 : 257) ได้ให้ความหมายคำว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของฝ่ายหนึ่ง ที่ไปขัดขวางหรือสกัดกั้นอีกฝ่ายหนึ่ง จนทำให้เกิดเป็นปรปักษ์ต่อกัน ความขัดแย้งทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งความคิดเห็นที่ไม่ไปในทิศทางเดียวกันนี้ทำให้เกิดความกดดันและความกับข้องใจของอีกฝ่ายหนึ่ง ความขัดแย้งจะมีลักษณะเป็นคนละฝ่าย เพื่อทำการต่อต้าน ขัดขวาง สกัดกั้นไม่ให้อีกฝ่ายหนึ่งสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายได้

Yuri (2547 : 45) ให้ความหมายความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ความหมาย ได้แก่ ความหมายแรก หมายถึง ความขัดแย้งที่มีรากฐานเกี่ยวกับผลประโยชน์ อันมาจากความต้องการ และความปรารถนาของมนุษย์ ความหมายที่สอง หมายถึง การที่มีจุดยืนไม่ตรงกัน ขัดกันโดยมีเรื่องของผลประโยชน์ที่แฝงอยู่ในจุดยืนนั้น เกิดจากการที่ต่างคนต่างต้องการสิ่งเดียวกัน ส่วนความหมายที่สามหมายถึง การแก่งแย่งชิง “อำนาจ” โดยให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การสร้างความร่วมมือกันนั้น เป็นวิธีการสำคัญที่จะจัดการกับความขัดแย้ง

Stoner และ Charies Wankkel (อังกใน, ธรรงค์ กระจ่างยศ, 2556 : 1987 : 379) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ความไม่เห็นด้วยระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือกลุ่มบุคคลเกิดขึ้นจากความจริงที่ว่าเราต้องแบ่งสรร บันส่วนทรัพยากรต่างๆ หรือกิจกรรมการทำงาน หรือเกิดจากความแตกต่างในฐานะตำแหน่ง เป้าหมาย คุณค่า และการรับรู้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 : 11) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้ง หมายถึง การที่แต่ละฝ่ายไปด้วยกันไม่ได้ในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการไม่ว่าจะเป็นความต้องการจริง หรือศักยภาพที่จะเกิดตามต้องการ ความขัดแย้งเป็นความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของบุคคลหรือกลุ่มคน ที่มีความคิดเห็นค่านิยม และเป้าหมายไม่ไปในทางเดียวกัน รวมทั้งการต่อสู้เพื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด หรือการที่ฝ่ายหนึ่งรุกร้าหรือขัดขวางการกระทำอีกฝ่ายเพื่อให้เป้าหมายของตนบรรลุผล ซึ่งเป็นปฏิกิริยาในทางลบส่วนแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในปัจจุบัน โดยได้รวบรวมประเด็นความขัดแย้งไว้ว่าความขัดแย้งอาจเป็นการ

ส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กร ควรจะมีการบริหารความขัดแย้งให้เกิดผลดีที่สุด ความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์หรืออาจมีโทษขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารในองค์กรที่ดีที่สุดจะมีความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมซึ่งจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรความขัดแย้งเป็นของดีเพราะจะช่วยกระตุ้นให้คนพยายามหาทางแก้ปัญหา

สมบัติ ธารงธัญวงศ์ (2546) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ว่า คนเราทุกคนต่างก็มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างในด้านของมุมมอง ความคิดเห็น ทักษะสติ ถึงแม้จะมองเห็นในสิ่งเดียวกันก็ตาม แต่ต่างคนย่อมมีความคิดเห็นเป็นของตนเองซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกัน ถ้าทุกคนมีความคิดเห็นที่เหมือนกันเป็นไปในรูปแบบเดียวกันแล้ว ย่อมไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นในสังคมอย่างแน่นอน แต่ความจริงก็คือไม่มีใครสามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งไปได้พัน ในชีวิตประจำวันเราอาจต้องเผชิญกับความขัดแย้งหลายอย่างและจากหลายบุคคล อาจเป็นความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในองค์กร ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในเรื่องใดหรือกับใครก็ตามย่อมไม่มีใครอยากให้เกิดขึ้น แต่มันเป็นสิ่งที่ยากจะป้องกันในเมื่อคนเรายังมีความสนใจและความปรารถนาที่แตกต่างกันอยู่ ความสนใจและความปรารถนาที่แตกต่างกันนี้เองอาจเป็นสาเหตุนำไปสู่ความขัดแย้งได้

สมยศ นาวิการ (2540 : 772) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความขัดแย้ง คือการไม่เห็นพ้องที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างระหว่างบุคคลสองคน หรือกลุ่มสองกลุ่ม หรือมากกว่า ภายใต้ความขัดแย้งขององค์กร บุคคล หรือกลุ่ม อาจจะขัดขวางเป้าหมาย หรืองานระหว่างกัน

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภิต (2542 : 141) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความขัดแย้ง (conflict) คือสภาพของความไม่ราบรื่นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล หรือระหว่างกลุ่ม เนื่องจากมีความต้องการหรือผลประโยชน์ขัดแย้งกันและไม่สามารถตัดสินใจ หรือหาข้อตกลงร่วมกันได้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540 : 11) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้ง ได้ให้ความหมายคำว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ความแตกต่างของจุดประสงค์ ความเชื่อและค่านิยมระหว่างบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งความขัดแย้งในสถานการณ์ใดก็ตามเป็นการแสดงออกของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายใต้ความหมายนี้จะเห็นได้ว่าความขัดแย้ง เป็นความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของบุคคลหรือกลุ่มคน ที่มีความคิดเห็น ค่านิยม และเป้าหมายไม่เป็นไปในทางเดียวกัน รวมไปถึงความขัดแย้งที่เป็นรูปแบบของการต่อสู้เพื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด หรือการที่ฝ่ายหนึ่งรุกล้ำหรือขัดขวางการกระทำอีกฝ่ายเพื่อให้เป้าหมายของตนบรรลุผลซึ่งความขัดแย้งดังกล่าวอาจจะสะท้อนออกมาในรูปของความไม่รุนแรงหรือรุนแรงก็ได้

Chung และ Leon (อั้งโน, รณรงค์ กระจ่างยศ, 2556 : 1981 : 252) ได้ให้ความหมายว่า “ความขัดแย้งเป็นการต่อสู้ของบุคคล เพื่อให้ได้ตามความต้องการความปรารถนา ความคิด และความ

สนใจของบุคคลที่ไปด้วยกันไม่ได้ หรือที่เป็นไปในทางตรงกันข้ามความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต้องเผชิญกับเป้าหมายที่ไม่สามารถทำให้ทุกฝ่ายพอใจได้”

สรุปความหมายของ “ความขัดแย้ง” ความขัดแย้ง (Conflict) คือสภาพของความไม่ลงรอยกันหรือไม่เห็นพ้องต้องกัน ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป อันเนื่องมาจาก ความแตกต่างในด้านความคิดเห็น ค่านิยม ความเชื่อ ผลประโยชน์ ความต้องการ เป้าหมาย ทรัพยากร หรือสภาพทางสังคม ซึ่งทำให้เกิด การต่อต้าน ขัดขวาง การแข่งขัน หรือการต่อสู้กัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนและบทสรุปสำคัญความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตามธรรมชาติของมนุษย์และสังคม เพราะทุกคนมีความแตกต่างกัน การบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะเปลี่ยนปัญหาให้กลายเป็นโอกาสในการพัฒนา

2.1.2 พัฒนาการของความขัดแย้ง

พัฒนาการของความขัดแย้งตามแนวคิดของ วันชัย วัฒนศัพท์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่าระดับความขัดแย้ง สามารถแบ่งออกได้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ความขัดแย้งแฝง (Latent Conflicts) ระยะนี้เป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะของความมีนตึงที่ซ่อนตัวอยู่ ยังไม่พัฒนาเต็มที่และยังไม่ขยายตัวจนเกิดการแบ่งขั้วกันของผู้ที่ขัดแย้ง บ่อยครั้งที่ฝ่ายหนึ่งหรือหลายฝ่ายอาจจะยังไม่ตระหนักว่ามีความขัดแย้งหรือตระหนักถึงความขัดแย้งที่อาจจะมีโอกาสเกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น เริ่มมีความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ความขัดแย้งกำลังเกิด (Emerging Conflicts) มีความขัดแย้งเกิดขึ้นที่ฝ่ายต่าง ๆ สามารถระบุดอกมาได้ เขารู้ว่ามีข้อพิพาทเกิดขึ้น ประเด็นต่าง ๆ จะชัดเจน แต่ยังไม่มีการเจรจาไกล่เกลี่ยหรือกระบวนการแก้ปัญหาที่น่าจะดำเนินไปได้เกิดขึ้น

3. ความขัดแย้งที่ปรากฏออกมาแล้ว (Manifest Conflicts) เป็นระยะที่ความขัดแย้งพัฒนาไปเป็นข้อพิพาทซึ่งฝ่ายต่าง ๆ ได้มีบทบาทอย่างเอาเป็นเอาตายในเรื่องที่ดำเนินอยู่ อาจจะเริ่มมีการเจรจาไกล่เกลี่ยแล้ว หรืออาจจะถึงทางตันแล้วก็ได้ (CDR Associates, 1986)

2.1.3 สาเหตุของความขัดแย้ง

Moore (อ้างใน, วันชัย วัฒนศัพท์, 2547 : 2-13) ได้อธิบายสาเหตุต่าง ๆ ที่มีผลต่อความขัดแย้ง โดยใช้วงกลมของความขัดแย้งในการวิเคราะห์ความขัดแย้ง แบ่งออกเป็น 5 ชนิด (สามชนิดบนคือความขัดแย้งด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านผลประโยชน์ และด้านความสัมพันธ์ มีแนวโน้มจะเจรจาได้ง่ายกว่า ความขัดแย้งที่สัมพันธ์กับค่านิยมและโครงสร้าง)

2.1.3.1 ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data Conflict) เป็นปัญหาพื้นฐานของความขัดแย้ง อาจจะจากข้อมูลน้อยไป การแปลผลผิดพลาด การสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลบกพร่อง หรือมาจากการ

ประเมินแปรผลข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน การวิเคราะห์หรือออกมาด้วยความเห็นต่างกันหรือแม้แต่ข้อมูลมากไปบางครั้งก็เป็นปัญหาความแตกต่างในการรับรู้ข้อมูล (Perception) บางครั้งก็เป็นปัญหาขัดแย้งกันได้ ตัวอย่างที่ผู้เขียนเคยประสบคือ ในคราวไปหาหน้าที่เป็นคนกลางในการเจรจาไกล่เกลี่ยกรณีต่อ กาศกฤษฎีชาวนบุรี ชาวบ้านได้มาร้องเรียนให้ฟังว่าท่อก๊าซที่วางนั้น หนาบางไม่เท่ากัน ในเขตเทศบาลจะหนากว่าที่หน้าบ้านเขา ได้ไปถามคนคุมงานว่าทำไมไม่เท่ากัน คำตอบที่ได้รับคือ ในเขตเทศบาลคนอยู่กันมากจึงต้องหนากว่าเพราะถ้าก๊าซรั่วคนจะตายกันมาก ชาวบ้านก็ถามว่าถ้ามันรั่วหน้าบ้านฉัน คนอาจจะตายน้อยแต่รวมฉันด้วย ฉันรับไม่ได้ การอธิบายโดยไม่รู้ข้อมูลจริงโดยคนคุมงานของบริษัทรับเหมาวางท่อก๊าซ ทำให้ชาวบ้านกลับมาด่าว่า ปตท.ได้

2.1.3.2 ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Interest Conflict) เป็นเหตุผลแห่งการแย่งชิงผลประโยชน์ในสิ่งที่คุณเหมือนมีหรือมีไม่เพียงพอเป็นเรื่องของทั้งตัว เนื้อหา กระบวนการ และจิตวิทยา (เช่น ยุติธรรมใหม่)) เป็นการแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การแข่งขันเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน ส่วนใหญ่เมื่อเราพูดถึงความขัดแย้งด้านผลประโยชน์เรามักจะนึกถึงแต่เรื่อง ทรัพย์สิน เงินทองหรือเนื้อหา เท่านั้น ความจริงผลประโยชน์ในที่นี้จะหมายถึงรวมถึง กระบวนการ เช่น ในการกระทำอะไรก็แล้วแต่ หากไม่ถูกขั้นตอนก็อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งได้เช่นขาดกระบวนการการมีส่วนร่วม มีแต่สั่งมาจากข้างบน และยังมีหมายถึงด้าน จิตวิทยา หรือ อารมณ์ ความรู้สึก ฉะนั้นการจะดำเนินการอะไรก็แล้วแต่ต้องระมัดระวัง ด้านจิตใจด้วย เช่น การไปชี้หน้าด่าทอนประธาน อบต ของ อบต ที่เคยเป็นลูกน้องในที่ประชุมเกิดความเสียหน้า จนไม่อาจทนได้ หยิบปืน มายิง อบต ผู้นั้นเสียชีวิต เป็นต้น

2.1.3.3 ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structural Conflict) เป็นเรื่องของอำนาจ แย่งชิงอำนาจ การใช้อำนาจการกระจายอำนาจ ปัญหาโครงสร้างรวมไปถึง กฎ ระเบียบ บทบาทภูมิศาสตร์ ระยะเวลาและระบบ เช่น เรื่องการกระจายอำนาจการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออก หรือไม่ออกนอก ระบบ ของมหาวิทยาลัยล้วนเป็นปัญหาแห่งการจะไปเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ฉะนั้นจึงเกิดความขัดแย้งได้ นอกจากนั้นความขัดแย้งด้านโครงสร้างยังหมายถึงรวมถึง ในโครงสร้างหนึ่ง (หากคนที่อยู่ในโครงสร้างเดียวกันของสังคม เช่น อยู่ในระบบบริการสุขภาพเดียวกันแต่ ได้รับบริการไม่เท่ากัน หรือเมื่ออยู่ในเมืองได้รับบริการดีกว่า โอกาสรอดชีวิตสูงกว่าก็อาจจะถือเป็นความขัดแย้งทางโครงสร้างที่ถ้าช่องว่างห่างมาก ๆ ก็อาจจะเกิดความรุนแรงทางโครงสร้างได้

2.1.3.4 ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) เป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ พฤติกรรมต่าง ๆ ในอดีตอารมณ์ที่รุนแรง ความเข้าใจผิด การสื่อสารที่บกพร่องความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์มีความสำคัญมาก เพราะหากความสัมพันธ์ดีความขัดแย้งก็จะไม่ค่อยเกิด หรือเกิดแล้วก็สามารถแก้ปัญหาให้กลับคืนมาได้ง่ายกว่า หากความสัมพันธ์ไม่ดีก็จะต้องฟื้นความสัมพันธ์ขึ้นมาใหม่ พฤติกรรมในอดีตที่นำไปสู่ความสัมพันธ์ที่เสื่อมทรามจากต้องสร้างให้เกิดการฟื้นคืนดีขึ้นมาใหม่ ซึ่ง

อาจจะต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น และพฤติกรรมที่เข้ากันไม่ได้มีความคาดหวังแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความเสี่ยงของกันและกัน แตกต่างกันไป มีวิธีการในการจัดการปัญหาต่างกัน เป็นผลให้ความสัมพันธ์มีปัญหาต่อกัน เช่น การเลือกผู้นำชุมชนที่มาจากคนละชั่วอำนาจกัน จึงทำให้คนบางกลุ่มไม่สนับสนุนการทำงานในชุมชนที่ผู้นำมาจากอีกฝ่ายหนึ่ง

2.1.3.5 ความขัดแย้งด้านค่านิยม (Values Conflict) เป็นปัญหาระบบของความเชื่อ ความแตกต่างในค่านิยมชนบประเพณี ประวัติ การเลี้ยงดูที่หล่อหลอมเขาขึ้นมา เรื่องความเชื่อเป็น เรื่องที่บางทีคนที่อยู่คนละวัฒนธรรมอาจจะไม่เข้าใจหรือไม่ยอมรับความเชื่อของคนที่อยู่คนละวัฒนธรรม หรือ ศาสนาประวัตศาสตร์ของแต่ละประเทศ หรือชุมชนก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง ถ้าทุกคนมองแต่อดีตที่ไม่สามารถเปลี่ยนได้ หรือ ประวัตศาสตร์ที่เขียนขึ้นมาแตกต่างกัน การแยกแยะความขัดแย้งออกไปแต่ละชนิดช่วยให้เห็นความชัดเจนของความขัดแย้งว่ามีองค์ประกอบอะไร เพื่อนำไปสู่การแก้ไขให้ถูกต้อง แต่ไม่ได้หมายความว่าความขัดแย้งต่าง ๆ จะมีเฉพาะชนิดใดชนิดหนึ่ง แต่จริง ๆ แล้วจะผสมผสานกันอยู่เกือบทุกชนิดหรือมีทุกชนิดในเรื่องเดียวกัน แต่แตกต่างกันในความรุนแรงของแต่ละประเภท

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้ศึกษาได้เห็นว่าสาเหตุของความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับบริบท แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Moore (1986) ได้อธิบายถึงสาเหตุต่างๆของความขัดแย้งในพื้นที่หมู่ที่ 2 บ้านกุ่มง ตำบลช้างเผือก อำเภอนะนง จังหวัดนราธิวาส คือ 1) ความขัดแย้งด้านข้อมูล 2) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ 3) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง 4) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ และ 5) ความขัดแย้งด้านค่านิยม

Daft ,1997 : 608 (อ้างใน,สมบัติ ธารงธัญวงศ์) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความอยากเป็นธรรมชาติพื้นฐานอยู่ภายในความต้องการหรือความอยากนี้เอง เป็นตัวผลักดันให้มนุษย์กระทำทุกอย่างเพื่อให้สามารถบำบัดความต้องการของตนเอง ก่อนที่มนุษย์แต่ละคนจะได้มาในสิ่งต่าง ๆ ตนเองต้องการนั้นต้องมีการลงมือกระทำ มีการแข่งแย่งแข่งขันทั้งกำลังการและกำลังสติปัญญา เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่สร้างความพอใจ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นความต้องการของมนุษย์ถ้าได้รับการตอบสนองก็เกิดเป็นความพึงพอใจให้แก่ตนเอง แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดความขุ่นข้องหมองใจ ซึ่งถือเป็นธรรมชาติพื้นฐานของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น สาเหตุสำคัญของความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้หลายกรณีดังนี้

1) มุมมองของแต่ละคน (View) ทุกคนต่างมีมุมมองและแนวความคิดเป็นของตนเอง ซึ่งแน่นอนว่ามุมมองของแต่ละบุคคลย่อมมีทั้งที่สอดคล้องและแตกต่างกัน ถ้าแต่ละคนมีมุมมองความคิดที่คล้ายคลึงกันย่อมไม่มีปัญหาเกิดขึ้น แต่ในสถานการณ์ของความเป็นจริง บุคคลแต่ละคนได้ผ่าน

กระบวนการอบรม หล่อหลอมกลุ่มเกลามาแตกต่างกัน ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีมุมมองและแนวความคิดที่แตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้บุคคลแต่ละคนมักจะมีเชื่อมั่นในมุมมองตามความคิดของตนเองว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและปฏิเสธที่จะยอมรับว่าความคิดเห็นของบุคคลอื่นดีกว่าความคิดเห็นของตนเอง ดังนั้นเมื่อบุคคลที่มีมุมมองและเมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น และไม่สามารถทำความเข้าใจกันได้ ความขัดแย้งดังกล่าวจะขยายผลจนกลายเป็นปัญหาในที่สุด ความคิดเห็นที่ต่างกันต้องมาอยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตามความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้โดยง่าย

2) ผลประโยชน์ (Interest) ผลประโยชน์คือสิ่งที่ทุกคนต้องการ ความขัดแย้งกันอันเนื่องมาจากการที่แต่ละบุคคลมีผลประโยชน์ที่แตกต่างกันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอ ผลประโยชน์ที่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นในเรื่องใดก็ตามย่อมเป็นมูลเหตุแห่งความขัดแย้งได้ ทั้งผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ขององค์การ ในหลายกรณีผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ขององค์การอาจแยกไม่ออกจากกัน ทำให้ระทบต่อผลประโยชน์ขององค์การในที่สุด

3) ความขาดแคลนทรัพยากร (Scarce Resoure) ทรัพยากรในที่นี้หมายความรวมถึงทุน ข้อมูลข่าวสารและวัสดุ การจะบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้บุคคลทั้งหลายต่างปรารถนาที่จะมีทรัพยากรในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ เมื่อไหร่ก็ตามที่บุคคลหรือกลุ่มต้องแข่งขันกันเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่ขาดแคลนหรือทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัด ความขัดแย้งจึงกลายเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลคิดว่าตนเองได้รับส่วนแบ่งที่ไม่เป็นธรรม

4) อำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจน (Jurisdictional Ambiguities) ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเมื่อขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน ถ้าหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนและคาดการณ์ได้ย่อมเป็นการง่ายเนื่องจากบุคคลจะรู้ขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของตนว่ามีอะไรบ้าง แต่ในการปฏิบัติงานจริง ขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนอาจมีการคาบเกี่ยวและทับซ้อนกันอยู่ นอกจากนั้น การปฏิบัติงานในปัจจุบันจะให้ความสำคัญอย่างมากกับรูปแบบของการทำงานเป็นทีม เมื่อบุคคลต้องมาปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ส่งผลให้ความชัดเจนในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบลดน้อยลงไปอีก สมาชิกในทีมแต่ละคนอาจมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันขึ้น ในประเด็นว่าใครควรมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในส่วนงานใดหรือใครควรเป็นผู้ที่มีสิทธิ์ได้รับทรัพยากรต่าง ๆ ไป ดังนั้นการกำหนดขอบเขตหน้าที่ต้องชัดเจน โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมก็ต้องระบุชัดเจนว่างานอะไรทำแยกกัน หรืองานอะไรที่ต้องทำร่วมกัน เพราะถ้าระบุไม่ชัดเจนจะเป็นมูลเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในทีม และจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของทีม หรืออาจรุนแรงถึงขนาดทำให้ทีมล้มเหลวได้

5) อุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร (Communication Obstacles) เมื่อบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน การสื่อสารนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมาก การสื่อสารที่สร้างความเข้าใจร่วมกันทั้งสองฝ่าย คือ ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ย่อมเป็นการสื่อสารที่มีประสิทธิผล แต่บ่อยครั้งที่ความขัดแย้งมีสาเหตุมาจาก การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิผล คือผู้ส่งสารต้องการสื่อข้อความอย่างหนึ่งแต่ผู้รับสารกลับเข้าใจเป็นอีกอย่างหนึ่ง ทำให้เกิดการรับรู้ที่ไม่ถูกต้อง และความเข้าใจผิดเมื่อทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารมีความเข้าใจไม่ตรงกัน ย่อมส่งผลให้ความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องต่าง ๆ ลดน้อยลง และเป็นสาเหตุนำไปสู่ความขัดแย้งในที่สุด

6) บุคลิกภาพที่แตกต่างกัน (Personality Clashes) เนื่องจากบุคคลแต่ละคนไม่สามารถเข้ากันได้ในทุก ๆ เรื่อง บุคลิกภาพที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลเกิดจากพื้นฐานที่แตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ทั้งบุคลิกลักษณะ ค่านิยม ทักษะ และระดับความรู้ความเข้าใจของแต่ละบุคคล ฯลฯ ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อคนที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันต้องมาอยู่ร่วมกัน เช่น หัวหน้าที่ชอบทำงานตามระเบียบและเน้นควบคุมมักจะขัดแย้งกับลูกน้องที่มุ่งจะทำงานนอกแบบอิสระโดยมุ่งการบรรลุเป้าหมายเป็น

7) อำนาจและสถานะที่แตกต่างกัน (Power and Status Difference) ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้เสมอเมื่อไหร่ก็ตามที่ทั้งสองฝ่ายมีสถานะในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมาก อำนาจและสถานะที่แตกต่างกันเกิดขึ้นเมื่อ กลุ่มบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลในการต่อรองเหนือกลุ่มอื่นๆ โดยทั่วไปความไม่สมดุลในประเด็นเรื่องสถานะนี้ไม่ใช่ปัญหาที่สำคัญกับฝ่ายที่มีสถานะสูงกว่า แต่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่อยู่ในสถานะที่ต่ำกว่าอาจเกิดการต่อต้านสถานะที่ตนเองเป็นอยู่ เนื่องจากต้องการเพิ่มอำนาจและอิทธิพลของตนเองหรือกลุ่มของตนเอง ในทางกลับกันความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้ในกรณีที่ฝ่ายที่มีสถานะต่ำกว่าต้องเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อฝ่ายที่มีสถานะสูงกว่า ซึ่งอาจทำให้ฝ่ายที่มีสถานะสูงกว่าเกิดความไม่พอใจ จนนำไปสู่ความขัดแย้งได้

8) เป้าหมายที่แตกต่างกัน (Goal Differences) บ่อยครั้งที่ความขัดแย้งเกิดขึ้นง่ายมาก เนื่องจากแต่ละบุคคลมีเป้าหมายแตกต่างกัน เป้าหมายของบุคคลหนึ่งอาจกลายเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายของอีกบุคคลหนึ่ง ถึงแม้ว่าการมีเป้าหมายที่แตกต่างกันจะถือเป็นเรื่องปกติธรรมดาในองค์กรก็ตาม แต่หลายครั้งความแตกต่างนี้เองกลายเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมา เช่น คนที่ทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมย่อมมีปัญหาขัดแย้งกับคนที่ทำงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

9) การปฏิบัติงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Mutually Dependent Tasks) เมื่อกลุ่มงานแต่ละกลุ่มต่างต้องพึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งให้ พวกเขาอาจต้องพยายามที่จะร่วมมือกันมากขึ้นเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ แต่ถ้าความร่วมมือนั้นล้มเหลว ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นและรุนแรงเนื่องจากการที่ยังคงต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานต่อไป โดยแต่ละฝ่ายอาจกล่าวโทษว่าเป็นความผิดหรือบกพร่องของอีกฝ่ายหนึ่ง กรณีเช่นนี้จะยิ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อความร่วมมือมากยิ่งขึ้น

10) เงื่อนไขในการปฏิบัติงาน (Criteria of Performance) เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะด้านในกระบวนการปฏิบัติงานทั้งหมด บ่อยครั้งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ ตัวอย่างเช่น ฝ่ายผลิตอาจชอบที่จะผลิตในอัตราเดิมตลอดทั้งปี เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกเลิกจ้าง แต่ขณะเดียวกันฝ่ายบัญชี อาจต้องการให้ผลิตผลเป็นไปตามอุปสรรคมากกว่า เพื่อลดค่าใช้จ่ายในด้านการผลิตลง

11) ความหลากหลายของสภาพแวดล้อม (Environmental Variations) เมื่อหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรเดียวกันต้องมีกระบวนการที่แตกต่างกัน เพื่อจัดการกับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้ เช่น ฝ่ายสินค้าในธนาคารได้รับการขอร้องให้แต่งกายดี มีมาตรฐานสูง เนื่องจากพวกเขาเห็นว่าต้องติดต่อกับลูกค้าโดยตรง โดยทางธนาคารออกค่าใช้จ่ายสำหรับชุดเครื่องแบบให้ในขณะที่ฝ่ายวิจัยในธนาคารเดียวกัน ซึ่งไม่มีหน้าที่ต้องติดต่อกับลูกค้า ไม่ได้รับการกำหนดให้แต่งกายดี โดยสามารถแต่งกายตามสบายได้ และไม่ได้รับค่าใช้จ่ายสำหรับชุดทำงาน กระบวนการที่แตกต่างกันระหว่างสองฝ่ายนี้ อาจเป็นสาเหตุให้เกิดการต่อต้านและการสูญเสียขวัญกำลังใจของพนักงานฝ่ายวิจัยได้ พนักงานฝ่ายวิจัยได้

2.1.4 ผลกระทบของความขัดแย้ง

ความหมายของผลกระทบ

นิสาชล ทองแย้ม (2528 : 4) ได้นิยามศัพท์ของผลกระทบ (Impact) ไว้ว่าหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ ทั้งที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ทั้งกายภาพ (Physical) และนามธรรม (Abstracts) เมื่อเกิดแล้วจะทำให้คุณภาพชีวิตทั้งหลายที่อาศัยอยู่ในระยะนั้น เปลี่ยนแปลงไปไม่มากนัก

อนันต์ เกตุวงศ์ (2541 : 14) ได้ให้ความหมายของผลกระทบว่าหมายถึง ผลที่ตามมาจากผลงานหรือผลผลิต หรือผลประโยชน์ในระดับประถม (Primary Effect) ของแผนหรือโครงการ ผลกระทบอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายที่มีใช้กลุ่มเป้าหมายทั้ง

ปัจจุบันและอนาคต ยังให้ความหมายบ่งผลกระทบอีกว่าเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงระดับประณม เป็นผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการ ซึ่งผลอันนี้จะมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบ ต่อไปได้อีกระดับหนึ่ง หรือหลายระดับได้เป็นกรณี ๆ ไป

ประสิทธิ์ ตงยั้งศิริ (2542 : 10) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบ (Impact) โดยทั่วไป หมายถึงผลของการดำเนินกิจกรรมของมนุษย์ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อม โดยผลกระทบ ดังกล่าวอาจจำแนกออกตามประเภท ขนาดและระยะเวลาได้ดังนี้ ประเภทของผลกระทบ ได้แก่ การ สูญเสียทางเศรษฐกิจ เช่น การสูญเสียงาน ที่ดินหากิน มูลค่าบ้านและทรัพย์สินลดลง ความสูญเสีย บริการทางสังคม ความสูญเสียเกี่ยวกับวิถีดำเนินชีวิต ระดับของผลกระทบมีตั้งแต่ระดับที่น้อยจนถึง มากระยะเวลาของผลกระทบมีทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (2533: 49) ได้ให้ความหมายของคำว่า ผลกระทบ หมายถึง ผลกระทบ ของความขัดแย้งมีทั้งด้านสร้างสรรค์และทำลาย แต่สิ่งที่สังคมปรารถนานั้นคือ ด้านที่สร้างสรรค์ไม่ใช่ ความขัดแย้งด้านทำลายที่อาจส่งผลสู่ความรุนแรง ทั้งนี้ผลกระทบที่ตามมาขึ้นขึ้นอยู่กับว่าความ ขัดแย้งได้รับการจัดการไปในทิศทางใดมากกว่ากัน

อำนาจ วงษ์พานิชย์ (2549 : 15) ได้สรุปความหมายของผลกระทบ คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการ กระทำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นผลที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทาง ลบ อาจขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายและมีใช้กลุ่มเป้าหมาย หรือผลกระทบต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งทางตรง และทางอ้อม

ดาวย (Dye. 1982 : 19) ได้ให้ความหมายของผลกระทบ หมายถึง การแยกแยะปัญหาของ สังคมเพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบอันเป็นธรรมชาติ และที่เป็นปัญหารวมถึงการสืบสาวหาสาเหตุของ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น

Dye (อ้างใน ธนภฤต โพธิ์ทอง, 2556) ได้แบ่งผลกระทบตามแง่มุมเนื้อหา (Content) สามารถแบ่งออก 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับกระบวนการผลิตและ กระบวนการกระจายการผลิตหรือสินค้าบริการ เช่น ผลกระทบของนโยบายที่มีต่อรายได้ต่อหัวต่อคน
- 2) ผลกระทบด้านการเมือง หมายถึง ผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการจัดผลประโยชน์ทางด้าน วัตถุประสงค์ ตำแหน่ง หน้าที่ และเกียรติยศชื่อเสียง โดยมุ่งที่จะตอบคำถาม “ใครได้ ใครเสีย อะไร เมื่อไร และ อย่างไร”
- 3) ผลกระทบด้านกายภาพ หมายถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นทางวัตถุประสงค์ตามธรรมชาติหรือชีววิทยา เช่น ผลกระทบที่ทำให้เกิดโรคมะเร็งจากการส่งเสริมการสูบบุหรี่
- 4) ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสภาพนิเวศวิทยาทางอากาศ น้ำ เสียง และ ทางเดิน

5) ผลกระทบด้านสังคม หมายถึง ผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับวิถีดำเนินชีวิตของราษฎรในแง่ของระบบคุณค่าและพฤติกรรมทางสังคม

สรุปจากทฤษฎีดังกล่าว ผู้ศึกษาได้เห็นว่าผลกระทบของความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับบริบทแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดและทฤษฎีของ ดาย (Dye, 1982 : 19) ได้อธิบายถึงผลกระทบของความขัดแย้งในพื้นที่หมู่ที่ 2 บ้านกุ่มง ตำบลช้างเผือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส ได้แก่ 1) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ 2) ผลกระทบด้านการเมือง 3) ผลกระทบด้านกายภาพ 4) ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และ 5) ผลกระทบด้านสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550 : 17) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงาน และบุคลากรขออำนาจ วงษ์พานิชย์ (2549 : 15) หน่วยงานไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งครอบคลุมทั้งการดำเนินการหรือการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เจริญขึ้นรวดเร็วขึ้น ประหยัดชัดเจน และมีประสิทธิภาพขึ้นด้วย

2.2.2 การบริหารจัดการความขัดแย้ง

เคนเนธ โธมัส และ ราล์ฟ คิลแมนน์ (2513) อังใน, ศิริวรรณ มนอัคระผดุง (2559) ได้เสนอแนวคิดการบริหารจัดการความขัดแย้งมา 5 รูปแบบ ดังนี้

1. ด้านการแข่งขัน (Competing) เป็นวิธีการแก้ความขัดแย้งที่มีฝ่ายหนึ่งพยายามทุกวิถีทางที่จะให้ฝ่ายตนได้รับผลประโยชน์มากที่สุด โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือพยายามแสดงให้คนอื่นเห็นว่าความเห็นหรือข้อสรุปของตนถูกต้อง หรือพยายามชี้ชวนให้ผู้อื่นเห็นว่าใครคือผู้ควรได้รับคำตำหนิจากปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งได้แก่ การหาข้อยุติโดยฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ชนะ และอีกฝ่ายเป็นผู้แพ้ (Win - Lose solution)

2. ด้านการร่วมมือ (Collaborating) เป็นวิธีการที่บุคคลมุ่งที่เป้าหมายตนเองและให้ความร่วมมือต่อการแก้ปัญหา โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งต่างพยายามตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายให้ได้มากที่สุด การผ่อนปรนเป็นวิธีที่ให้ทุกฝ่ายแก้ปัญหาด้วยการมองหาจุดต่างมากกว่า การเปลี่ยนประเด็นหลักที่เป็นเป้าหมายของแต่ละฝ่าย ซึ่งได้แก่การหาข้อยุติที่ทุกฝ่ายเป็นผู้ชนะ (Win - win solution) สามารถบรรลุเป้าหมายของตนและทั้งเป็นที่ยอมรับเชิงเหตุผลของทั้งสองฝ่าย

3. ด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding)/ เป็นวิธีที่บุคคลผู้นั้นอาจยอมรับว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น และต้องการถอนตัวออกหรือยอมรับการเก็บกดจากความขัดแย้งนั้นตัวอย่างของการหลีกเลี่ยงรวมถึงพยายามแสดงความไม่สนใจต่อความขัดแย้งและหลบหลีกการเผชิญหน้ากับบุคคลที่ตนขัดแย้งซึ่งได้แก่ การหาข้อยุติที่ทุกฝ่ายเป็นผู้แพ้ (Lose - Lose solution)

4. ด้านการยินยอม (Accommodating) เป็นวิธีการที่ฝ่ายหนึ่งพยายามเอาใจต่อคู่กรณีโดยการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้นั้นเหนือผลประโยชน์ตนเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เพื่อเห็นแก่มิตรภาพอันดีงามต่อกัน ฝ่ายหนึ่งยินดีที่จะเป็นผู้เสียสละเป้าหมายของตนเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของคู่กรณี ยอมสนับสนุนความคิดเห็นของผู้อื่นแม้จะต้องเก็บความคิดเห็นของตนไว้ก็ตาม หรือยอมให้อภัยแก่คนฝ่าฝืนกฎกติกาโดยยอมรับผลใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำเช่นนั้นไว้เอง ซึ่งได้แก่การหาข้อยุติที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้แพ้และอีกฝ่ายเป็นผู้ชนะ (Lose-Win solution)

5. ด้านการประนีประนอม (Compromising) เป็นวิธีการที่แต่ละฝ่ายต่างยินยอมที่จะเสียบางส่วนที่ตนต้องการ คนละส่วนเพื่อเป็นการมขอมต่อกัน ในการประนีประนอมจึงไม่มีผู้ชนะหรือผู้แพ้อย่างชัดเจน เป็นการปันส่วนสิ่งที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งอย่างเท่าเทียมกัน โดยยอมรับว่าข้อยุติที่ได้ไม่อาจสร้างความพอใจแก่ทั้งสองฝ่ายได้อย่างเต็มที่ตามที่ ต้องการ ซึ่งได้แก่การหาข้อยุติที่ทุกฝ่ายเป็นผู้ชนะและผู้แพ้ (Some Win solution / Some Lose solution)

สรุปจากทฤษฎีดังกล่าว ผู้ศึกษาได้เห็นว่าแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับบริบท แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดและทฤษฎีของเคนเนธ โทมัส และราล์ฟ คิลแมนน์ อังใน, ศิริวรรณ มนอัคระผดุง (2559) ได้อธิบายถึงแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในพื้นที่หมู่ที่ 2 บ้านกุ่มง ตำบลช้างเผือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส คือ 1) ด้านการแข่งขัน 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการหลีกเลี่ยง 4) ด้านการยินยอม และ 5) ด้านการประนีประนอม

2.3 แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวข้องกับผู้นำ

ความหมาย คุณลักษณะ และประเภทของผู้นำคำว่า “ผู้นำ” ได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายไว้มากมายตามทรรศนะของแต่ละคนซึ่งล้วนแต่มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน จึงได้นำเสนอดังนี้ กวี วงศ์พุ่ม (2542 : 14-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม

2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากันไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะนำให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอก

ทางด้วย“บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา
กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ” โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร แสนภูวา

- 3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำกลุ่มได้
- 4) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบาง
ประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด
- 5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง
โดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534 : 94) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้

- 1) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในที่สุดต่อการกระทำของผู้อื่น
- 2) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในการที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่นๆในกลุ่มหรือ
องค์การซึ่งเขาปฏิบัติงาน
- 3) ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของ
กลุ่มหรือองค์การ ได้กำหนดปัจจัยของผู้นำ ดังนี้3.1) คุณลักษณะทางร่างกาย เช่น อายุ ส่วนสูง รูปร่าง
และน้ำหนักโดยหลายคนเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรจะเป็นชายรูปร่างใหญ่กำยำ มีเสียงทุ้ม และ
แข็งแรงกว่าผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ดังเช่น การรับราชการทหารและตำรวจก็ได้วางข้อจำกัดบางอย่างต่อ
ส่วนสูงและน้ำหนักของบุคคลเอาไว้3.2) ภูมิหลังทางสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพสังคม และความ
คล่องตัวสำหรับบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่สูงจะเป็นข้อได้เปรียบต่อการบรรลุ
สถานภาพของความเป็นผู้นำบุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ต่ำสามารถก้าวไปสู่
ตำแหน่งระดับสูงภายในอุตสาหกรรมปัจจุบันมากขึ้นกว่าสิบแปดปีที่ผ่านมาและในปัจจุบันผู้นำจะมี
การศึกษามากขึ้น3.3) สติปัญญา การศึกษาหลายอย่างที่ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญา
และสถานภาพของความเป็นผู้นำได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำจะมีคุณลักษณะ ความเด็ดขาด ความรู้ที่เหนือกว่า
“บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชากรณีศึกษา
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ” โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร แสนภูวา3.4) บุคลิกภาพ
ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความตื่นตัว ความเชื่อมั่นตนเองและความ
ซื่อสัตย์3.5) คุณลักษณะทางงาน ผู้นำจะต้องมีความต้องการความสำเร็จและความรับผิดชอบที่สูง

ผลลัพธ์เหล่านี้เสนอว่าผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจที่สูง และต้องการความสำเร็จของงาน 3.6) คุณลักษณะทางสังคม ผู้นำจะเป็นส่วนร่วมที่กระตือรือร้นภายในกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับบุคคลจำนวนมาก ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นและสามารถสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ และความยึดเหนี่ยวของกลุ่มเวลา

ประเสริฐสังข์ (2542 : 59) แบ่งประเภทของผู้นำที่เป็นที่รู้จักและยอมรับกันทั่วโลกมีอยู่ 2 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบใช้อำนาจ (Autocratic Style) หมายถึง ผู้นำที่ใช้อำนาจตามแบบอนุรักษนิยมหรือแบบที่ปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นประเพณี ผู้นำมีหน้าที่ตัดสินใจทุกอย่างด้วยตนเองแสดงตัวต่อผู้อยู่ใต้บังคับว่าตนเองเป็นผู้นำและคาดหวังที่จะให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามทุกอย่างตามที่ตนบอก ผู้นำประเภทนี้อาจรับฟังหรือไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ได้ แต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เคยได้รับคำบอกให้เขาแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลเพื่ออะไร

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) หมายถึง ผู้นำที่ใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ กล่าวคือ ผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ 2 ประการ คือ 2.1) ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาร่วมในการตัดสินใจ 2.2) มีลักษณะเป็นมิตรและสนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องมีการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะร่วมกันทำดังต่อไปนี้

- พยายามมองหาปัญหาให้ชัดเจน
- เสนอทางแก้ไข
- เลือกแนวทางแก้ไขที่อาจเป็นไปได้

“บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ” โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร แสนภูวา สมเกียรติ ยมจินดา (2551: 28-32) แบ่งประเภทของผู้นำโดยพิจารณาหลัก 3 ประการ คือ 1) ผู้นำซึ่งได้มาโดยอำนาจ 2) วิธีการที่ผู้นำใช้อำนาจ และ 3) บทบาทที่ผู้นำแสดง

เวลา ประเสริฐสังข์(2542 :2) กล่าวถึงทักษะของความเป็นผู้นำ ได้พิจารณาจากความชำนาญที่ผู้นำใช้ซึ่ง “ความชำนาญ” ในที่นี้หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้มาจากความรู้ของเขาและ

ปฏิบัติออกมาเป็นการกระทำ โดยผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1) ทักษะทางอาชีพเฉพาะ (Technical Skills) หมายถึง ความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้นำในเชิงวิชาการ เฉพาะหรือเทคโนโลยีเฉพาะสาขา เช่น เป็นนักบัญชี วิศวกร นักกฎหมายแพทย์ หรืองานประเภทช่างฝีมือต่างๆ ซึ่งความชำนาญเฉพาะสาขานี้เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติตามปกติของเขาในหน่วยงานนั้นๆ

2) ทักษะทางด้านความนึกคิด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถที่จะมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งหมด โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ทางปรัชญา ศาสนาวิทยาศาสตร์ ธรรมชาติ และสังคมศาสตร์อย่างกว้างขวางลึกซึ้ง ทำให้ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการที่จะประสบความสำเร็จทั้งภายในและภายนอกองค์การ

3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพกับคนทั่วไปอย่างไรก็ตาม ผู้นำจะใช้ทักษะแต่ละชนิดเหล่านี้มากน้อยแค่ไหน ย่อมจะขึ้นอยู่กับระดับการบริหาร ตั้งแต่ระดับของหัวหน้างานจนกระทั่งถึงระดับของผู้บริหารสูงสุดทักษะในการบริหารก็จัดเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานราบรื่นและถ้าทักษะดีแน่นอนบทบาทของผู้นำย่อม ดีตามมาด้วย และการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้นำนั้น ผู้นำจะต้องนำมาใช้ประโยชน์ให้ดี ถูกทางและใช้ให้ถูกกาลเทศะด้วย

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลชุมชนหรือองค์การในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายกิจกรรม ทั้งเป็นทางการและไม่เป็น ทางการ ซึ่งการมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วม คิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมการดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันของกลุ่ม และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี ความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย

2.4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

Cohen & Uphoff (1980) ได้อธิบายและวิเคราะห์แบบการมีส่วนร่วมโดยสามารถ แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการ ตัดสินใจและตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบไปด้วยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหารและการประสานความร่วมมือ

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ทางด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วยผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคมและผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เกี่ยวกับการควบคุม และการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม ทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รังสรรค์ สุขเกษม และณัฏฐา โรจนตระกูล (2564) เรื่องการศึกษารูปแบบการจัดการความขัดแย้งในชุมชน กรณีศึกษาอำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกาแพงเพชร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการความขัดแย้งในชุมชน 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการความขัดแย้งในชุมชน และ 3) การศึกษารูปแบบการจัดการความขัดแย้งในชุมชน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกาแพงเพชร สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณใช้ประชากร คือ คณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการความขัดแย้งตามกฎหมายในเขตพื้นที่อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกาแพงเพชร จำนวน 4 ตำบล 45 หมู่บ้าน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 270 ราย มาจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ คณะกรรมการหมู่บ้านกับชาวบ้านจำนวน 6 ท่าน เครื่องมือวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการจัดการความขัดแย้งในชุมชนภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) รูปแบบการจัดการความขัดแย้งในชุมชน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกาแพงเพชร คือ บทบาทของผู้ไกล่เกลี่ย เป็นตัวกลางในการสื่อสารให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนร่วมกัน

เศรษฐพล บัวงาม และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) เรื่องการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยบทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้ง และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 302 คนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม จาก ประชากรทั้งสิ้นจำนวน 1,310 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา เชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารจัดการความขัดแย้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางในการบริหาร จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ 2.1) ด้านการแข่งขัน จะใช้ในกรณีที่เป็นข้อราชการเร่งด่วน เรื่องสำคัญที่ต้อง รีบตัดสินใจโดยไม่รอเวลา ซึ่งจะต้องไม่ผิดกันกฎระเบียบข้อบังคับทางราชการ 2.2) ด้านการประสาน ความร่วมมือ มีการปรับความเข้าใจกันและหาทางออกของปัญหา โดยผ่านมติของที่ประชุมเพื่อปรับ ความเข้าใจและความร่วมมือที่จะทำงานร่วมกันต่อไป 2.3) ด้านการประนีประนอม ควรให้ทุกฝ่ายได้ เจริญกันให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน 2.4) ด้านการหลีกเลี่ยง เมื่อปัญหาที่เกิดความขัดแย้งกัน ปัญหาเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ 1 ที่ไม่ส่งผลเสียต่อสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลางโดยไม่ นำตัวเองเข้าไปข้องเกี่ยวกับปัญหา และ 2.5) ด้านการโอนอ่อนผ่อนตาม ควรศึกษาบริบทของ วัฒนธรรมองค์กรของคณะครู ถ้าคณะครูมีแนวทางปฏิบัติที่มีเหตุผลเพียงพอ โดยไม่ผิดระเบียบ ข้อบังคับทางราชการ ผู้บริหารก็ควรถอยลงบ้างเพื่อให้องค์กรสามารถไปต่อได้ เพื่อสร้างความสามัคคี ในหน่วยงาน

จิรวัดน์ เกื้อทาน (2561) การวิจัยเรื่องผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองต่อชุมชน กรณีศึกษาชุมชนบ้านไทยสามัคคี อำเภอลำลูกกา จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองที่ยาวนานว่ามีสาเหตุปัจจัยใดที่ส่งผล ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในชุมชน รวมถึงศึกษาผลกระทบของความขัดแย้งที่มีต่อชุมชนในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ชุมชนเกิด ความเข้มแข็งและยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ผลการวิจัยพบว่า มูลเหตุปัจจัยสำคัญที่ ทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองในด้านข้อมูลข่าวสารเกิดจากความเป็นอิสระของสถานีวิทยุและ วิทยุโทรทัศน์ ทั้งช่องที่สนับสนุนรัฐบาลและฝ่ายที่ต่อต้านรัฐบาล ด้านผลประโยชน์เกิดจากการแย่งชิง อานาจทางการเมืองของนักการเมืองด้วยกัน ด้านโครงสร้างเกิดจากการที่รัฐบาลใช้อำนาจเกิด ขอบเขต การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความเสมอภาค เลือกปฏิบัติหรือปฏิบัติแบบสองมาตรฐาน ใน ด้านความเชื่อ ค่านิยม เกิดจากพฤติกรรมของนักการเมืองสร้างความเชื่อผิดๆ ให้กับประชาชน มอง การต่อสู้ทางการเมืองเป็นเรื่องของศักดิ์ศรีเกียรติยศ นำไปสู่การแบ่งพรรคแบ่งพวก และพบว่า ผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองของชุมชนบ้านไทยสามัคคี คือผลกระทบในด้านเศรษฐกิจ

กล่าวคือประชาชนได้รับเงินค่าจำนำข้าวที่ล่าช้าจากความวุ่นวายทางการเมือง และผู้ประกอบการบ้านพัก รีสอร์ทในพื้นที่ได้รับผลกระทบในเรื่องยอดการจองที่พักที่ลดน้อยลง และการยกเลิกการจองที่พักในช่วงที่เกิดการชุมนุม

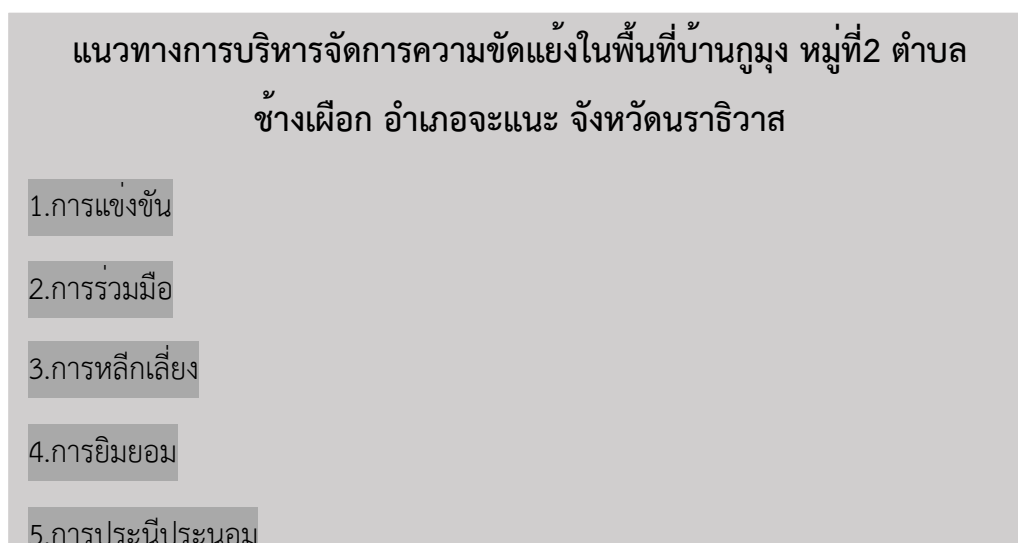
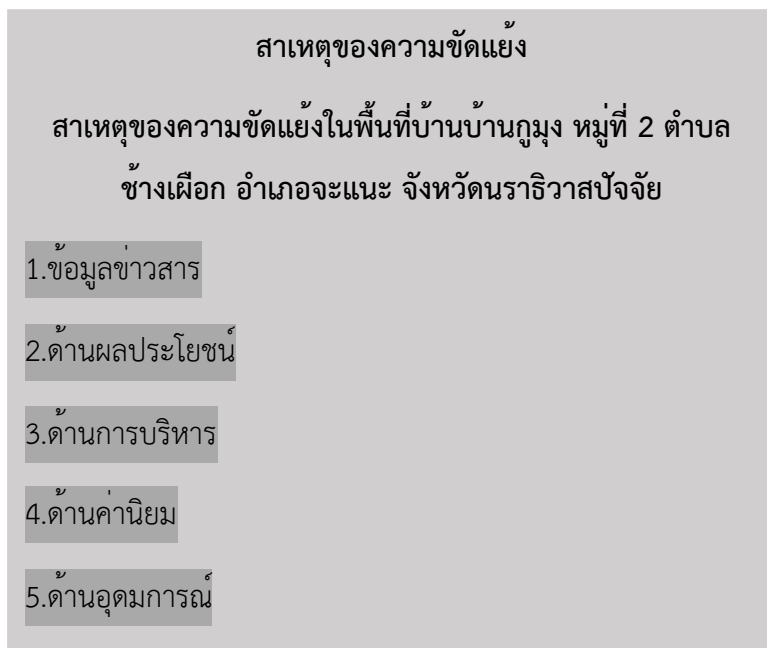
กฤษฎวรรณ โล่หวัชรินทร์ และวุฒิชัย อ้วนพรมมา (2561) เรื่องการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร:กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความขัดแย้ง และกลยุทธ์ในการจัดการความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบกรณีศึกษาหลายกรณี (Multiple Case Study Design) โดยศึกษา อบต. 4 แห่งในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดหนองคาย และเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร อบต. และประชาชนทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า ความขัดแย้งที่พบภายใน อบต. จำแนกได้เป็น 3 รูปแบบ คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่ม และความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม วิธีการที่บุคลากรของ อบต. ใช้จัดการความขัดแย้ง ได้แก่ การยอมรับบทบาทหน้าที่และการให้เกียรติกัน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเท่าเทียม การเจรจาไกล่เกลี่ย การปรับทัศนคติและความเข้าใจ การประนีประนอมและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

อธิญา นามภักดิ์ และ อรนนท์ กลันทปุระ (2558) การวิจัยเรื่องสาเหตุและการจัดการความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น A จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสาเหตุความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น A จังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น A จังหวัดปทุมธานี และ 3) เพื่อเปรียบเทียบสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น A จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น A จังหวัดปทุมธานีจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น A จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ ด้านข้อมูลด้านค่านิยม และด้านโครงสร้าง และวิธีการจัดการความขัดแย้งได้แก่ การประนีประนอม การยอมให้ การเอาชนะ และการร่วมมือในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุความขัดแย้งอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านข้อมูล ด้านผลประโยชน์ ด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ และด้านโครงสร้าง และวิธีการจัดการความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น A จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การยอมให้ การหลีกเลี่ยง การร่วมมือ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การประนีประนอม และการเอาชนะ ในส่วนของการเปรียบเทียบสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น A จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่งอายุการ

ทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้ง
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และเพื่อเสนอแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเฝือก อำเภोजะเเนะ จังหวัดนราธิวาส ได้ศึกษากรอบแนวคิดดังนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และเพื่อเสนอแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่หมู่ 2 บ้านกุ่มง ตำบลช้างเผือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งในบทนี้กล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้และการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ระยะเวลาการวิจัย ตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากร

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ รวมทั้งหมด 29 คน

- 1) นายกองการบริหารส่วนตำบลช้างเผือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 1 คน
- 2) ปลัดปกครอง อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 1 คน
- 3) ผู้ใหญ่บ้านตำบลช้างเผือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 1 คน
- 4) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านตำบลช้างเผือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 2 คน
- 5) อติตผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตำบลช้างเผือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 2 คน
- 6) เยาวชนตำบลช้างเผือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน จำนวน 12 คน
- 7) ชาวบ้านตำบลช้างเผือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน จำนวน 11 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้และการสร้างเครื่องมือ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

- 3.2.1 ศึกษาเอกสาร ตารางและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 3.2.2 กำหนดขอบเขตของข้อมูลที่ต้องการให้ครอบคลุมกรอบการศึกษาค้นคว้า
- 3.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้ว ปรึกษาต่อที่ปรึกษาโครงการวิจัยเพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- 3.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลและได้ลงพื้นที่ในการสัมภาษณ์ ซึ่งได้ข้อมูลที่สำคัญด้วยตนเองและได้ทำการบันทึกข้อมูลเทปเสียงของผู้ให้สัมภาษณ์ และได้ทำการถอดเทป มีการเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้เป็นเนื้อหาด้วยภาษาที่อ่านง่าย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้ศึกษาได้ทำการติดต่อผู้ให้สัมภาษณ์และมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

3.3.2 ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้นำพื้นที่และนักวิชาการพัฒนาชุมชน ฆานาญการ ประเด็นที่เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาชุมชนและปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่

3.3.3 ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ใหญ่บ้าน ประเด็นเรื่องบริบทพื้นที่ บ้านกุ่มงและรวมถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะ

3.3.4 ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประชาชนในพื้นที่ โดยผู้สัมภาษณ์ใช้วิธีการอัดเสียงในการเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูล เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

3.4.1 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

3.4.2 จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกให้เป็นระบบ

3.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น

3.4.4 นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย

3.5 ระยะเวลาการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่หมู่ที่ 2 บ้านกุ่มง ตำบลช้างเผือก อำเภอนะนง จังหวัดนราธิวาส ได้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ 2568

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง ตำบลข้างฝือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส ซึ่งผลจากการศึกษาเป็นการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประเด็นหลักคือ

1. เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง ตำบลข้างฝือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส

2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง ตำบลข้างฝือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส

ผลการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง รวมถึงแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง ตำบลข้างฝือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส

4.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง ตำบลข้างฝือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส

4.1.1 บริบทชุมชน บ้าน “กุ่มง” ตั้งขึ้นในหมู่ที่ 2 ตำบลข้างฝือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส เป็น หมู่บ้านแห่งแรกของตำบลข้างฝือก บุกเบิกเมื่อ พ.ศ 2499 แต่ก่อนเป็นส่วนหนึ่งของตำบลจะนะ ต่อมาได้แยกออก เมื่อปี พ.ศ2537 เป็นตำบลข้างฝือก และได้มีเลือกตั้งกำนันคนแรกของตำบลฝือก ผู้ที่ขณะเป็นกำนันคนแรกของตำบลข้างฝือกคือ (นายอาลาวี มาหามะ) ซึ่งปัจจุบันพื้นที่บ้านกุ่มงมีประชากร 928 คน 332ครัวเรือน โดยลักษณะของชุมชนอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเครือญาติ สร้างบ้านเรือนอยู่เป็นกลุ่ม ๆ สาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง หลังจากกำนันนาวิได้เสียชีวิตในปี พ.ศ 2548 จากนั้นได้แต่งตั้งผู้ช่วยกำนันขึ้นมาเป็นผู้ใหญ่บ้านชั่วคราว ต่อมาประมาณปี พ.ศ 2552 เกิดจากการแข่งขันการเลือกตั้งครั้งใหม่ ระหว่างกลุ่มอดีตผู้ใหญ่ และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ ผลออกคือกลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้านชนะการเลือกตั้งในครั้งนั้น ต่อมากลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้านได้หมดวาระ เมื่อปี พ.ศ 2561 และได้เลือกตั้ง ผู้ใหญ่บ้านคนใหม่อีกครั้ง ฝ่ายอดีตผู้ใหญ่ได้ส่งตัวแทนเข้าเลือกตั้ง อีกฝ่ายกลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ได้ลงแก้มืออีกรอบ ซึ่งผลออกมากลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ได้ชนะในการเลือกตั้งในครั้งนั้น ทำให้แยกเป็นกลุ่มอย่างชัดเจน เกิดความขัดแย้งในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเลือกผู้นำทางศาสนา ความเท่าเทียมของผู้นำ ความต้องการผลประโยชน์ของแต่ละฝั่ง ความเหลื่อมล้ำของการบริหารการปกครองของผู้นำ และได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานต่างๆของด้าน การปกครอง มัสยิด โรงเรียน ตาติกา ซึ่งทำให้กลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้านไม่พอใจ อีกทั้งยังมีพรรคการเมืองเข้ามาแทรกแซงอีกด้วย จากความขัดแย้งดังกล่าวทำให้มีการแยกกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม

ผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ และกลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งการแยกกลุ่มดังกล่าวเป็นการแยกกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการที่ได้ผู้นำคนใหม่ และได้เปลี่ยนแปลงการบริหารงานต่างๆ แข่งกันทำผลงานเพื่อให้รุ่นลูกรุ่นหลานได้สืบทอดตำแหน่งนี้ต่อไปในวันข้างหน้า ซึ่งปัจจุบันได้มีคนรุ่นใหม่ได้จัดตั้งกลุ่มเยาวชนพยายามที่ผลักดันกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือทั้งสองฝั่งและเป็นอันเดียวกันให้ได้มากที่สุด

ตั้งคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

“พื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เดิมทีเป็น หมู่บ้านแห่งแรกของตำบลช้างเผือก บุกเบิกเมื่อ พ.ศ 2499 แต่ก่อนเป็นส่วนหนึ่งของตำบลจะแนะ ต่อมาได้แยกออก เพื่อปี พ.ศ2537 และได้มีเลือกตั้งกำนันคนแรกของตำบลฝือก ผู้ที่ชนะเป็นกำนันคนแรกของตำบลช้างเผือกคือ (นายอาลาวิ มาหามะ) สาเหตุที่ให้แบ่งเนสองกลุ่มเนื่องด้วยผู้ใหญ่บ้านคนเก่าได้หมดวาระและเสียชีวิตด้วยโรคประจำตัว หลังจากเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ถือเป็นจุดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น เริ่มจากเมื่อประมาณ 7 ปีที่แล้วอยู่ในช่วง พ.ศ.2561 ซึ่งเกิดความขัดแย้งด้านผู้นำทางศาสนา และหน่วยงานทางปกครองจนนำไปสู่การแยกกลุ่มในหมู่บ้านเดียวกัน โดยออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ กลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้าน ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาจึงเกิดความขัดแย้งระหว่างกัน ซึ่งปัจจุบันถือว่าความขัดแย้งในชุมชนยังคงมีอยู่” (นายสุกรี (นามสมมุติ) , การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 14 เดือนกันยายน 2568)

สรุปบริบท

บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เป็นหมู่บ้านแรกของตำบลบุกเบิกเมื่อปี พ.ศ. 2499 ต่อมาแยกออกจากตำบลจะแนะและจัดตั้งตำบลช้างเผือกในปี พ.ศ. 2537 โดยมีนายอาลาวิ มาหามะ เป็นกำนันคนแรก ปัจจุบันมีประชากร 928 คน 332 ครัวเรือน ชุมชนมีลักษณะเป็นกลุ่มเครือญาติ แต่เกิดความขัดแย้งในปี พ.ศ. 2561 จากการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านคนใหม่หลังผู้ใหญ่บ้านคนเดิมเสียชีวิต ส่งผลให้เกิดการแบ่งกลุ่มภายในชุมชนเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ และฝ่ายอดีตผู้ใหญ่บ้าน ความขัดแย้งเกี่ยวข้องกับผู้นำศาสนา ความไม่เท่าเทียมในการบริหารและการแทรกแซงของการเมือง ทั้งนี้ คนรุ่นใหม่ได้จัดตั้งกลุ่มเยาวชนเพื่อฟื้นฟูความสามัคคีในชุมชน ความขัดแย้งในชุมชนบ้านกุ่มงเริ่มจากการเปลี่ยนผู้นำเมื่อปี 2561 ทำให้เกิดการแบ่งกลุ่มภายใน

หมู่บ้าน และยังคงมีความขัดแย้งจนถึงปัจจุบัน แม้จะมีความพยายามจากเยาวชนในการสร้างความสมานฉันท์.

4.1.2 สาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

จากการศึกษาบริบทในพื้นที่ หมู่ที่ 2 บ้านกุ่ม ตำบลช้างเผือก อำเภอนะนะ จังหวัดนราธิวาส ได้ศึกษาปัจจัยของความขัดแย้งทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ความขัดแย้งด้านข้อมูล ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ และความขัดแย้งด้านค่านิยม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data Conflict) เป็นความขัดแย้งในเชิงข้อมูลที่ไม่ตรงกัน พุดไม่ตรงกันในเชิงผลประโยชน์ที่ต่างคนต่างอยากจะได้รับ หรือสื่อสารระหว่างกันที่อาจจะแปลผลผิดพลาด หรือการสื่อสารกันไปมาอาจจะทำให้ข้อมูลบกพร่องกันในฝั่งใดฝั่งหนึ่ง หรือมาจากการแปรผลข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกัน ทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลออกมาด้วยความเห็นต่างกันหรือแม้แต่ข้อมูลมากไป บางครั้งเป็นปัญหาความแตกต่างในการรับรู้ข้อมูล จนนำไปสู่ความขัดแย้งกันในพื้นที่ได้

ดังคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

“มีการพูดคุยกันที่ไม่ตรงกันในแต่ละฝ่าย มีตั้งแต่แรกเลยถ้าเรื่องของการพุดไม่ตรงกัน ฝั่งนี้พุดอย่างฝั่งโน้นพุดอย่าง (ยกตัวอย่างของการพุดไม่ตรงกันก็จะมีเรื่องของการเมืองเพราะตอนนั้นมันเป็นเรื่องของผลประโยชน์ต่างก็แย่งชิงตำแหน่งกัน ต่างก็อยากจะเป็นกันพอเป็นแล้วก็ไม่มีการพัฒนาเพียงแค่ว่าคิดต้องได้ตำแหน่งก่อนชุมชนจะพัฒนาหรือไม่ก็เอาไว้ก่อน” (นายนาเซ (นามสมมุติ) การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 14 เดือนกันยายน 2568)

สรุปจากคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ข้างต้นผู้ศึกษามองว่าเป็นการกระทำร่วมกันในบางสิ่งบางอย่างที่ไม่ตรงกันในแต่ละฝ่ายตั้งแต่แรกเลย นั้นทำให้การถ่ายทอดหรือการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ ความคิด ของคนเรานั้นเองไม่ตรงกันและเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด ข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ความรู้สึก และอารมณ์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือมากกว่านั้น การสื่อสารจึงเป็นปฏิกริยาสัมพันธ์ทางสังคมที่สื่อความหมายผ่านระบบสัญลักษณ์ กระบวนการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลต่อบุคคลหรือบุคคลต่อกลุ่ม

2. ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Interest Conflict) เป็นการแย่งชิงเกี่ยวกับผลประโยชน์ ส่วนใหญ่เมื่อพูดถึงความขัดแย้งด้านผลประโยชน์มักจะมีถึงแต่เรื่องทรัพย์สิน เงินทองหรือเนื้อหา เท่านั้น แต่ความเป็นจริงผลประโยชน์ในที่นี้จะหมายรวมถึงกระบวนการ เช่น การกระทำอะไรก็แล้วแต่ หากทำไม่ถูกขั้นตอนก็อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมา เช่น การเกิดปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง ตำบลข้างฝือก อำเภอนะจะ จังหวัดนราธิวาส ที่ทำให้มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม และมีการแข่งกันเพื่อที่จะสร้างผลงานของตนเอง และมีปัญหาเรื่องของโครงการงบประมาณ เป็นต้น

ดังคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

“ก่อนที่จะเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านน้ำนั้นมีการทะเลาะอยู่แล้วก่อนที่จะเป็นผู้ใหญ่บ้านก็มีการพูดคุยในหมู่บ้านว่าจะร่วมมือกันทำงานด้วยกันได้ฝั่งอดีตผู้ใหญ่บ้านก็ไม่ค่อยเป็นปัญหาพอเรื่องของการเมืองมาเกี่ยวกับจะมีพรรคหนึ่งเพราะเมื่อก่อนนั้นพรรคนั้นไม่สามารถเข้าหาในเรื่องของงบประมาณได้เพราะฝั่งผู้ใหญ่บ้านใหม่นั้นเป็นฐานเสียงของพรรค พอฝั่งอดีตผู้ใหญ่บ้านในนั้นมีการรวมกลุ่มของคนในพื้นที่เพื่อสร้างฐานเสียงใหม่ แล้วก็เกิดการแข่งกันสร้างผลงานแต่ละฝั่ง แล้วความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นได้มีผลต่อเยาวชนและมีผลต่อชุมชน” (นายปะดอ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 14 เดือนกันยายน 2568)

“เกิดขึ้นเมื่อประมาณปี 2561 ของการแยกกลุ่ม เริ่มเกิดความขัดแย้งที่ชัดเจนขึ้น เกิดจากการเลือกผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ หลังจากทีเลือกผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ก็จะมีปัญหา เกิดการแบ่งพวกแบ่งฝั่งกัน กลุ่มนี้เห็นจุดตรงนี้ อีกกลุ่มจะเห็นจุดอื่น ส่วนใหญ่คนในชุมชนที่เยอะที่สุด จะเห็นแค่จุดๆเดียว กลุ่มฝั่งที่คนส่วนน้อยจะมีคนที่มียุทธพล และมีอำนาจ มักจะเห็นจุดอื่นมากกว่า” (นายปะดอ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 14 เดือนกันยายน 2568)

“ต่างก็อยากที่จะแย่งชิงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านทำให้เกิดความขัดแย้งกับทั้งกลุ่ม ทั้งกลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่กับกลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงการบริหารต่างๆ ” (นายตอเล็บ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568)

“ก่อนที่กลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้านกับกลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่จะขัดแย้งกัน ก็มีการพูดคุยในหมู่บ้านว่าจะตั้งผู้นำศาสนาแต่เป็นการตั้งผู้นำศาสนาคนในกลุ่มของกลุ่ม

ผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ ซึ่งมีความขัดแย้งกันอยู่แล้ว ปัญหาในเรื่องของการเมืองมาเกี่ยวข้องเข้ามาด้วยเพราะมัสยิดนั้นเป็นฐานเสียงของพรรคในกลุ่มของอดีตผู้ใหญ่บ้าน พอกลุ่มของผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ มีการรวมกลุ่มของคนในพื้นที่เพื่อสร้างฐานเสียงใหม่จึงเกิดการแย่งชิงกันแล้วความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจึงมีผลต่อเยาวชนและประชาชนในพื้นที่เกิดการแบ่งพรรคพวกกันอีกด้วย” (นายนาย (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568)

สรุปจากคำดังกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ข้างต้นผู้ศึกษามองว่าปัญหาของความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่ม ตำบลข้างฝือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส ที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม เกิดจากการแย่งชิงกันสร้างผลประโยชน์เพื่อให้ได้ผลงานของตนเองดีกว่า เพราะด้วยอำนาจที่เหนือกว่า จึงมีการแยกกลุ่ม ซึ่งต้นตอมาจากการแย่งชิงผลประโยชน์และการเลือกตั้งผู้นำทางศาสนาต่างก็อยากจะเป็นโต๊ะอิหม่าม(ผู้นำทางศาสนา) และมีปัญหาเรื่อง ของโครงการ งบประมาณ ที่ได้ไม่เท่าเทียมกัน ทางหน่วยงานภาครัฐ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลเข้าไม่ถึงทั้ง 2 กลุ่ม กลุ่มฝั่งไหนที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนิทหรือเข้าข้าง โครงการ งบประมาณก็จะลงไปกลุ่มฝั่งนั้น ก็เลยทำให้เกิดความขัดแย้ง

3. ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structural Conflict) เกิดความขัดแย้งเรื่องของการแย่งชิงอำนาจ หลังจากที่ได้ขยายหมู่บ้านจากเดิม โดยเริ่มจากการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านได้ใช้อำนาจบารมีหรือมีความเป็นไปที่รู้จักกับหน่วยงานภายใน มีการขึ้นทะเบียนตัดหน้าไป จากนั้นเกิดการแย่งฝั่งระหว่างกันโดยฝั่งที่ไม่ได้อยู่ในเขตของผู้ใหญ่บ้านเก่ากับฝั่งที่อยู่ในเขตของผู้ใหญ่บ้านใหม่ อีกทั้งในช่วงของการเลือกผู้นำทางศาสนาในพื้นที่เพื่อประกอบศาสนกิจ คนในชุมชนมักอยู่เป็นกลุ่มเนื่องจากมีความชอบและเสนอผู้นำในฝั่งของตนในแต่ละฝั่งอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งผู้นำที่ได้รับการเสนอดังกล่าวอยากจะเป็น ผู้นำ อาจจะด้วยความชอบและหากมีผู้นำทางศาสนาฝั่งตนจะสามารถบริหารได้ง่ายขึ้น อีกทั้งผู้นำในท้องที่ไม่มีความเท่าเทียมกันในการใช้อำนาจ เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ที่ควรจะได้รับจากผู้นำท้องที่อย่างเที่ยงธรรม โดยส่วนใหญ่ผู้นำท้องที่มักจะทำให้ความสัมพันธ์กับกลุ่มฝั่งตนอยู่เพียงเท่านั้น ซึ่งถือว่าการเลือกปฏิบัติ ไม่เพียงแต่ปฏิบัติไม่ทั่วถึงแต่ยังปฏิบัติไม่เท่ากันอีกด้วย และ ด้วยเกิดจากความเหลื่อมล้ำของการบริหารการปกครองของผู้นำสมัยนั้น ทำให้อีกฝ่ายรู้สึกขาดการดูแล เกิดช่องว่างต่าง ๆ ในการบริหารงานที่ควรจะได้รับ การดูแล จนนำไปสู่ความขัดแย้งในด้านโครงสร้างไปในที่สุด

ดังคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

“การแย่งชิงอำนาจ แรกเริ่มหลังจากกำนันนาวิได้เสียชีวิตในปี พ.ศ 2548 จากนั้นได้แต่งตั้งผู้ช่วยกำนันขึ้นมาเป็นผู้ใหญ่บ้านชั่วคราว ต่อมาประมาณปี พ.ศ 2552 เกิดจากการแข่งขันการเลือกตั้งครั้งใหม่ ระหว่างกลุ่มอดีตผู้ใหญ่ และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ ผลออกคือกลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้านชนะการเลือกตั้งในครั้งนั้น ต่อมา กลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้านได้หมดวาระ เมื่อปี พ.ศ 2561 และได้เลือกตั้ง ผู้ใหญ่บ้านคนใหม่อีกครั้ง ฝ่ายอดีตผู้ใหญ่ได้ส่งตัวแทนเข้าเลือกตั้ง อีกฝ่ายกลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ ได้ลงแก้มืออีกรอบ ซึ่งผลออกมากลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ได้ชนะในการเลือกตั้งในครั้งนั้น ทำให้เกิดการแบ่งฝักระหว่างกัน จนนำไปสู่ความขัดแย้งไปที่สุดในที่สุด” (นายรออิม (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 14 เดือนกันยายน 2568)

“เหตุเกิดความขัดแย้งขึ้นเกิดจากเปลี่ยนแปลงการบริหารงานทั้งหมดในหมู่บ้าน จึงทำให้ฝ่ายกลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้านไม่พอใจ (นายมามะ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568)

“ผู้นำท้องที่ (ผู้ใหญ่บ้าน) ไม่มีความเท่าเทียมกัน เกิดการแข่งขันสร้างผลงาน และสกัดกั้นกลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้านไม่ให้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางงาน และบ้างกิจกรรม ข้อเสนอต่างๆของฝ่ายอดีตผู้ใหญ่บ้านจะไม่มีผลในการประชุมต่างๆ (นายปะดอ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568)

“การที่ได้ผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ เพราะเกิดจากความเหลื่อมล้ำของการบริหาร การปกครองของผู้นำคนใหม่ ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งรู้สึกว่าเขาถูกรูดูแล และอีกเรื่องคือ ช่องว่างของการปฏิบัติ ในการปฏิบัติระหว่างผู้นำคนใหม่นั้นมีช่องว่าง จึงมีการแย่งชิงผลงานต่างๆ และผลประโยชน์” (นายมะนัง (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน. 2568)

สรุปคำให้สัมภาษณ์ จากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลายราย สะท้อนให้เห็นถึงต้นตอของความขัดแย้งในชุมชนบ้านกุ่มง่า เกิดจากการแย่งชิงอำนาจทางการเมืองท้องถิ่น โดยเริ่มต้นหลังการเสียชีวิตของกำนันนาวิในปี พ.ศ. 2548 และมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำหลายครั้ง จนถึงการเลือกตั้งในปี พ.ศ. 2561 ซึ่งส่งผลให้ชุมชนแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ กลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้าน และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ ความขัดแย้งทวีความรุนแรงมากขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานทั้งหมดในหมู่บ้าน ทำ

ให้ฝ่ายที่เสียอำนาจไม่พอใจ นอกจากนี้ยังมีปัญหาความไม่เท่าเทียมในการบริหาร การกีดกันไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการแย่งชิงผลงานและผลประโยชน์ระหว่างกัน โดยทั้งหมดสะท้อนถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำ และขาดความเป็นธรรมในการบริหารจัดการของผู้นำท้องถิ่นชุดใหม่.

4. ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) เป็นปัญหาของความขัดแย้งที่เกิดจากความสัมพันธ์ ซึ่งในอดีตหากเปรียบเทียบกับก่อนที่จะเกิดความขัดแย้ง ต่างฝ่ายต่างมีการไปมาหาสู่กัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แต่ด้วยเหตุความขัดแย้งด้านต่าง ๆ เช่น การรับรู้ข้อมูลที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งของผลประโยชน์ในช่วงของการเลือกตั้ง เป็นต้น ทำให้เกิดความขัดแย้งในด้านความสัมพันธ์ขึ้น ต่างฝ่ายไม่มองหน้ากัน ไม่พูดคุยกัน ไม่ไปมาหาสู่กัน รวมไปถึงเกิดการทะเลาะระหว่างกันอีกด้วย

ดังคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

“หลังเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ ช่วงนั้นก็ไม่ไปมาหาสู่กันเลย ไม่มองหน้ากันเหมือนก่อนที่มันจะเกิดการเลือกตั้ง เองง่าย ๆ คือความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มมองออกเลยว่าเป็นปัญหา” (นายอัสมิง(นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 14 เดือนกันยายน 2568)

“ก่อนที่มันจะเกิดความขัดแย้งที่ว่านั่นมันก็ต้องมีทะเลาะอยู่แล้วแหละมีการทะเลาะภายในระหว่างกันอะไรแบบนี้ ซึ่งมันก็แตกต่างกับแต่ก่อนที่จะเกิดความขัดแย้ง แบบว่าก่อนหน้านั้นก็ไปมาหาสู่กันปกติ ไปไหนมาไหนได้ปกติ พอมันเกิดการเลือกตั้งขึ้นคนในหมู่บ้านที่ไม่ได้เป็นฝั่งตนก็ไม่กล้าที่จะไปไหนมาไหนระหว่างกันละ ความสัมพันธ์ของคนในพื้นที่ก็ไม่เหมือนแต่ก่อนแน่นอน แล้วอันนี้ก็เป็นเหตุผลที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมากขึ้นกว่าเดิม ส่วนใหญ่มันก็จะเกิดกับ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ก็คือกลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้านและกลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ ” (นายมะแซ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 14 เดือนกันยายน 2568)

สรุปคำให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์สะท้อนว่า หลังการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ ความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนเริ่มเปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน โดยเฉพาะระหว่างสองกลุ่มหลัก คือกลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้านและกลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ ซึ่งก่อนหน้านั้นทุกคนยังไปมาหาสู่กันตามปกติ แต่หลังเกิดการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายจากผลการเลือกตั้ง ทำให้เกิดความรู้สึกแบ่งแยก ไม่กล้าไปมาหาสู่กัน

เหมือนเดิม ความสัมพันธ์ในชุมชนจึงถดถอยลง และกลายเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงมากยิ่งขึ้น.

5. ความขัดแย้งด้านค่านิยม (Values Conflict) เป็นปัญหาของความขัดแย้งที่เกิดจากความเชื่อของคนในพื้นที่ที่เกิดจากการถูกปลูกฝังในเรื่องของการใช้ชีวิต ความคิด โดยจากการแยกพื้นที่ใน หมู่ที่ 2 บ้านกุ่ม ตำบลข้างเฝือก อำเภोजะเณระ จังหวัดนราธิวาส ที่มีการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ ในพื้นที่นั้นเกิดจากความขัดแย้งในด้านค่านิยมของความคิดที่มีคือการที่ทาประโยชน์ให้แก่กลุ่มเรา ดีกว่าอย่าให้คนฝั่งตัวเองไปยุ่งเกี่ยวกับคนฝั่งอื่นจะเป็นเรื่องที่ดีกว่า ต่างคนต่างใช้ชีวิตกันอย่าสนใจโดยจากการไม่พูดคุยกัน ไม่มีการไปมาหาสู่กัน เพราะในแต่ละกลุ่มมีความเชื่อว่าหากเราปฏิบัติรวมกลุ่ม สร้างประโยชน์เพื่อให้ผลดีแก่กลุ่มฝั่งตนยอมเป็นเรื่องที่ดีกว่าที่จะต้องไปช่วยเหลือกลุ่มฝั่งอื่น ซึ่งในพื้นที่หลังจากมีการแย่งชิงกันในพื้นที่ การปลูกฝังทั้งในเรื่องของการใช้ชีวิตและความคิดของคนในแต่ละกลุ่มจากนั้นเป็นต้นมา

ดังคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

“หลังจากการแย่งกันแข่งขันผลประโยชน์กันหลังเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านเสร็จ คนในชุมชนแต่ละฝั่งมีการปลูกฝังความคิดกันตั้งแต่แรกเริ่มแล้วว่าอย่าไปสนฝั่งอื่นเลยสนฝั่งเราดีกว่า ถูกปลูกฝังไว้แล้ว ทำให้จากนั้นมาต่างฝ่ายต่างไม่พูดคุยกันเท่าไรนัก” (นายปะดอ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 14 เดือนกันยายน 2568)

สรุปจากคำดังกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ข้างต้นผู้ศึกษามองว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ บ้านกุ่ม หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเฝือก อำเภोजะเณระ จังหวัดนราธิวาส เป็นสาเหตุผลหนึ่งที่เกิดขึ้นและนำไปสู่คือปัญหาของการที่ถูกหล่อหลอมความคิดของคนในพื้นที่ ที่มีความเชื่อในเรื่องการสร้างผลประโยชน์ของฝั่งตัวเองยอมดีกว่าที่เราไปช่วยเหลือกลุ่มฝั่งอื่น ซึ่งในพื้นที่จากการศึกษาดังกล่าว หลังจากมีการแย่งการสร้างผลงานในแต่ละกลุ่มมีการปลูกฝังทั้งในเรื่องของการใช้ชีวิตและความคิดของคนในแต่ละกลุ่ม

4.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोजะเณระ จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาบริบทในพื้นที่ หมู่ที่ 2 บ้านกุ่มง ตำบลข้างเผือก อำเภोजะเณระ จังหวัดนราธิวาส ได้ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การแข่งขัน 2) การร่วมมือ 3) การหลีกเลี่ยง 4) การยินยอม และ 5) การประนีประนอม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

บริบทพื้นที่บ้านกุ่มง บุกเบิกขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2499 แต่ก่อนเป็นส่วนหนึ่งของตำบลจะเณระ ต่อมาได้แยกออก เมื่อปี พ.ศ.2537 ซึ่งปัจจุบันพื้นที่บ้านกุ่มงเล็งมีประชากร 928 คน 332ครัวเรือน โดยลักษณะของชุมชนอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเครือญาติสร้างบ้านเรือนอยู่เป็นกลุ่ม ๆ เมื่อปี 2561 ในมีการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านคนเก่าได้หมดวาระ และเสียชีวิตด้วยโรคประจำตัว ซึ่งจากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่ เกิดจากปัจจัยด้วยกัน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความขัดแย้งด้านข้อมูล เป็นความขัดแย้งในเชิงข้อมูลที่ไม่ตรงกัน 2) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ซึ่งเกิดจากการแย่งชิงเกี่ยวกับผลประโยชน์และมีปัญหาเรื่องของการบริหาร สร้างผลงาน เป็นต้น 3) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ซึ่งเกิดจากความเหลื่อมล้ำของการบริหารฝ่ายปกครองของผู้นำปัจจุบัน 4) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ คือ ต่างฝ่ายต่างไม่ไปมาหาสู่กัน ไม่พูดคุยกัน รวมไปถึงเกิดการทะเลาะระหว่างกันและ 5) ความขัดแย้งด้านค่านิยม ซึ่งเกิดจากการถูกปลูกฝังในเรื่องของการหล่อหลอมของคนในพื้นที่ ที่มีความเชื่อเรื่องการสร้างผลประโยชน์ต่อตนเอง หลังจากนั้นในราวปี พ.ศ. 2565 เป็นจุดเริ่มต้นที่พยายามให้ทั้งสองกลุ่มมาอยู่รวมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งทางผู้ใหญ่ได้มีการพูดคุย และมีแกนนำกลุ่มเยาวชนที่พยายามจัดกิจกรรมเพื่อให้ทั้งสองกลุ่มมาทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้คนในพื้นที่บ้านกุ่มง รู้จักกันและสนิทสนมกันมากขึ้น กลุ่มเยาวชนที่สามารถดึงคนในพื้นที่มารวมตัวกันได้คือกลุ่มเยาวชน ประชาชนที่มีความคิดอยากจะให้พื้นที่กลับมารวมตัวกันรวมทั้งกลุ่มเยาวชนพยายามที่จะให้เกิดกิจกรรม ที่ทำร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้มแข็งในพื้นที่บ้านกุ่มงจากนั้นเองก็ไม่ได้เกิดผลลัพธ์อย่างชัดเจนว่าสามารถจัดการความขัดแย้งมากนัก อาจจะด้วยเพราะคนช่วงนั้นยังฝังลึกความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน และเป็นช่วงที่เกิดความขัดแย้งใหม่ ๆ ทำให้คนในพื้นที่ยังไม่สามารถที่จะเข้าถึงกันได้ จากนั้นก็พยายามรวมตัวกัน พยายามทำให้เกิดความสามัคคีต่าง ๆ ด้วยกันมาโดยตลอด ซึ่งปัจจุบันเองความขัดแย้งในพื้นที่เริ่มชัดเจนมากขึ้น

ดังคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

“จุดเริ่มต้นในการที่พยายามเอาทั้งสองกลุ่มมาอยู่รวมกันเพื่อให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตั้งแต่เมื่อปี พ.ศ. 2565 ได้มีการร่วมกลุ่ม เยาวชนโต๊ะอิหม่าม และคนในชุมชนที่ต้องการลดความขัดแย้ง ได้ก่อตั้งกลุ่มเยาวชนขึ้นมา ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ในหมู่ และเพื่อให้เกิดความสามัคคีคนในหมู่ เริ่มที่กิจกรรมจิตอาสา ต่อมาเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2565 เยาวชนได้คิดที่จะทำกิจกรรมกีฬาสีภายในหมู่บ้าน ได้เรียกประชุมคนในหมู่บ้าน กลุ่มอดีตผู้ใหญ่ และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ เสนอการจัดกิจกรรมกีฬาสีภายในหมู่บ้านเป็นครั้ง จากกิจกรรมก็ผ่านไปด้วยดีแต่ยังมีการแข่งทำงานผลงาน และผลประโยชน์ระหว่างทั้งสองกลุ่ม ต่อมากิจกรรมกีฬาสีภายในหมู่บ้านครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2566 ไม่มีกลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่เข้าร่วม จึงยังไม่สามารถจัดการความขัดแย้งให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม (นายสอมะ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 14 เดือนกันยายน 2568)

1. การแข่งขัน (Competing) จากความขัดแย้งในพื้นที่หมู่ที่ 2 บ้านกุ่ม ตำบลข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เป็นการจัดการความขัดแย้งในรูปแบบของการแข่งขันในรูปแบบของสองกลุ่มแข่งขันทำผลงาน และทำประโยชน์ในหมู่บ้านเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้แก่ฝั่งตนต่างคนก็ต่างอยู่และรักษาพื้นที่ของตนไว้เพื่อไม่ทำให้ความดีความชอบของประชาชนลดลง และการที่เกิดการแข่งขันนั้นเกิดผลดีต่อหมู่บ้านทำให้พัฒนาหมู่บ้านไปด้วย

ดังคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

“ต่างก็อยากจะมีผลงานเป็นของกลุ่มตัวเอง และผลประโยชน์ ถ้าการแข่งขันแบบนี้หรือร่วมกันสร้างผลประโยชน์กันและกันก็อาจจะทำให้หมู่บ้านพัฒนา หากปล่อยไว้ไปนานๆ หรือเกิดการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งที่หนักกว่าเดิม และไม่สามารถแก้ไขได้” (นายโซ๊ะ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 14 เดือนกันยายน 2568)

สรุปจากคำดังกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ข้างต้นผู้ศึกษามองว่า จากสาเหตุของความขัดแย้งในพื้นที่หมู่ 2 บ้านกุ่ม ตำบลข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส ในพื้นที่เกิดความขัดแย้งมีแนวทางในการแข่งขันของการที่แต่ละฝั่งเพื่อต้องการได้รับการสนับสนุนของประชาชนในทางการเมือง และผลประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น

2. การร่วมมือ (Collaborating) เป็นการแก้ปัญหาได้อย่างระมัดระวัง โดยการเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายพูดคุยและสื่อสารกันอย่างจริงจังถึงประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วหาทางออกร่วมกันที่สบายใจทั้งสองฝ่าย มีการเชิญประชุมโดยมีหน่วยงานต่างๆที่เข้ามาเข้าร่วมด้วยกัน ประชุมพูดคุยประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ร่วมกันรวมถึงแนวทางการจัดการ เพื่อสร้างความรู้ สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น การประชุมร่วมกันโดยมี กลุ่มเยาวชน กลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ ซึ่งจะทำให้เกิดประชาธิปไตย ทำให้แนวทางที่จะสามารถทำให้ชุมชนมีความร่วมมือระหว่างกันมากขึ้น พยายามให้มีกิจกรรมที่ทุกฝ่ายหรือให้กลุ่มเยาวชนสามารถมาทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชนได้ มีส่วนร่วมมากขึ้น โดยใช้กลุ่มเยาวชนในพื้นที่ จัดกิจกรรมต่างๆ ให้ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมภายในหมู่บ้าน เช่น กีฬาสีสัมพันธ์ การทำประจุกอบาน(ประตูดุ๊ย) กีฬามูลนิธิ ทานข้าวร่วมกัน เชิญผู้นำศาสนา มาบรรยายธรรม เป็นต้น

ตั้งคำถามของผู้ให้สัมภาษณ์

“ในช่วงที่มีการเชิญประชุมร่วมกัน จะให้ความร่วมมือ ในที่ประชุมก็จะมี การพูดคุยประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ร่วมกันรวมถึงแนวทางการจัดการ ใน ปัจจุบันผู้นำในพื้นที่รวมถึงคนในหมู่บ้านเองก็พยายามเข้าหากัน โดยใช้เยาวชนในพื้นที่ ให้ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กีฬาสีสัมพันธ์ การทำประจุกอบาน(ประตูดุ๊ย) กีฬามูลนิธิ ทานข้าวร่วมกัน เชิญบาอมาบรรยายธรรม เป็นต้น ” (นายมามะ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 14 เดือน กันยายน 2568)

สรุปจากคาคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ข้างต้นผู้ศึกษามองว่า สาเหตุของความขัดแย้งในพื้นที่ หมู่ที่ 2 บ้านกุ่มง ตำบลข้างเผือก อำเภोजจะนะ จังหวัดนราธิวาส แนวทางในการจัดการความขัดแย้ง อีกวิธีหนึ่ง คือการพยายามให้มีกิจกรรมที่ทุกฝ่ายหรือให้กลุ่มเยาวชนสามารถมาทำกิจกรรมร่วมกันใน ชุมชนได้ เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยใช้กลุ่มเยาวชนในพื้นที่ ให้ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้าน

3. การหลีกเลี่ยง (Avoiding) จากความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोजจะนะ จังหวัดนราธิวาส มีรูปแบบของการจัดการกับความขัดแย้งในด้านของการหลีกเลี่ยงเพื่อ เป็นการไม่สร้างความขัดแย้งเพิ่มขึ้นเพราะบางที่เรื่องก็เสี่ยงที่จะพูดและบางที่ถึงมีการพูดคุยกันแต่ก็ ไม่ได้มีผลอะไรในการจัดการ ถึงแม้จะพูดผลลัพธ์ก็เป็นอย่างแบบคนในพื้นที่จึงหลีกเลี่ยงที่จะไม่คุยกัน เพื่อให้เป็นเรื่องของทั้งสองกลุ่ม หากมีการพูดคุยกันก็เป็นแค่การพูดคุยเพื่อบอกปัญหาในกลุ่มเล็กๆ

เท่านั้น อาทิเช่น พุดคุยกันภายในวงร้านน้ำชาเล็กๆเพียงเท่านั้น อะไรที่ยอมกันได้ก็ยอมไป และคิดว่า หากบางเรื่องพุดไปก็อาจจะเกิดการไม่เข้าใจกัน เนื่องจากมีการแยกกลุ่มซึ่งแต่ละกลุ่มก็มีความคิดที่ไม่ตรงกันอยู่แล้ว หากพุดอะไรที่ไม่ถูกใจหรือพุดไปทำให้เกิดปัญหามากขึ้นแต่ละกลุ่มจึงหลีกเลี่ยงที่จะไม่พุดดีกว่าถือคติที่ว่าพุดไปก็เท่านั้น เจ็บดีกว่า เพราะไม่มีใครกล้าเสี่ยงที่จะพุดออกไปจึงเลือกปฏิบัติที่จะอยู่กันไปตามน้ำและปล่อยผ่านไปเดี๋ยวก็ดีขึ้นเองตามกาลเวลา

ดังคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

“ผู้นำทางศาสนาถ้าเรามองอาจจะดูไม่มีปัญหากัน แต่ถ้าจะคุยในเรื่องของปัญหาผู้นำทางศาสนาจะไม่คุยแน่นอน เพราะถ้าคุยเรื่องการแก้ปัญหาในชุมชนแล้ว ผู้นำทางศาสนาจะไม่สนใจเรื่องของการแก้ปัญหานั้นๆ เพราะในแต่ละฝั่งไม่ได้มองว่าการอยู่แยกแล้วดีที่สุด แต่ไม่มีคนที่กล้าและเก่งที่จะออกมาแก้ปัญหาในจุดนี้ คนที่กล้าในที่นี้คือกล้าที่จะแก้ปัญหา กล้าที่จะเอาตัวเองมาเสี่ยงกับความตาย ในช่วงเวลานั้นความขัดแย้งนี้ทำให้มีการสูญเสียถึง 2 คน มีการเสียชีวิตเพราะถูกยิงทั้ง 2 คน (กำนันและชาวบ้าน) แต่สาเหตุนั้นเราไม่รู้ว่าจะเกิดขึ้นมาจากเพราะอะไร ปัจจุบันทำให้คนในชุมชนไม่กล้าที่จะแก้ปัญหา ปล่อยให้เจ็บ ถ้าคนนอกดูก็อาจจะดูเหมือนไม่มีปัญหาอะไรกัน ต่างคนต่างอยู่” (นายปะดอ (นายปะดอ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568)

“ก่อนเกิดความขัดแย้งผู้นำมีโครงการในแต่ละฝั่งที่ไม่เท่าเทียมกัน ในเรื่องของงบประมาณ หรือผลประโยชน์หรือไม่ : เรื่องของโครงการทางผู้นำจะไม่มีโครงการเข้ามา เพราะส่วนใหญ่กลุ่มเยาวชนจะเป็นคนคิดเอง แล้วไปแจ้งให้เขาจัดทำโครงการ” (นายเดร์ (นายปะดอ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568)

สรุปจากคำดังกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ข้างต้นผู้ศึกษามองว่า จากสาเหตุของความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส ในพื้นที่เกิดความขัดแย้งมีแนวทางในการหลีกเลี่ยงที่จะไม่พุดในสิ่งที่คิดเพราะบางครั้งการที่พุดออกไปก็อาจจะเกิดปัญหามากขึ้น จึงใช้วิธีการปล่อยผ่านน่าจะดีกว่าหากพุดไปแล้วเกิดความขัดแย้งขึ้นมาก็คงจะเป็นปัญหาที่รุนแรงกว่าเดิม

4. การยินยอม (Accommodating) จากความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส เป็นการจัดการความความขัดแย้งในรูปแบบของ การ

ปรองดองกันในรูปแบบของคนในพื้นที่ในเป็นการบริหารความขัดแย้งที่มีฝ่ายหนึ่งต้องยอมเสียสละหรือลดความต้องการของตัวเองลง เพื่อให้อีกทั้งสองกลุ่มมารวมกลุ่มกันได้อย่างยาวนานและตัวเลือกนี้จึงก่อให้เกิดความสงบอย่างรวดเร็ว

ดั่งคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

“ได้มีการทำกิจกรรมในตอนที่รวมกลุ่มกันนั้นมีการไม่เข้าใจกันหรือมีการทะเลาะถ้ามีการทะเลาะก็จะมีมีการเรียกมาเพื่อพูดคุยว่ามีปัญหาอะไรกันหากไม่เข้าใจถึงการพูดคุยกันก็จะชี้แจงกันไปเพื่อที่จะได้รู้กันอย่างทั่วถึง มาพูดคุยมาเจรจาหันหน้ามาคุยกันเพื่อจะได้ไม่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดจะไม่ปล่อยละเลยไป เพราะหากเป็นเยาวชนนั้นจะพูดคุยกันง่ายกว่ากลุ่มผู้ใหญ่” (นายเดร์ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2566)

“ครั้งล่าสุดมีการรวมกลุ่มของเยาวชนมีการสร้างที่เข้มแข็งขึ้นมาผู้ใหญ่ก็จะเห็นถึงความเข้มแข็งเขาก็จะมีพูดกันว่าเยาวชนยังสามารถรวมกลุ่มหรืออยู่ด้วยกันได้ทำไมเราเป็นผู้ใหญ่ทำไมถึงไม่สามารถรวมกันเขาก็จะคิดอย่างนั้นทำให้กิจกรรมครั้งล่าสุดที่จัดนั้นมีฝั่งอดีตผู้ใหญ่มารวมกันด้วยก็จะสนับสนุน) ตั้งแต่เยาวชนมารวมกลุ่มกันในการทำกิจกรรมนั้นเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างจากเมื่อก่อน ถ้าตอนนี้นั้นมีกิจกรรมของตาดิกาเมื่อก่อนไม่มีแต่พอเดียวหากมีการขอความช่วยเหลือก็จะขอให้กลุ่มเยาวชนนั้นมาช่วย แล้วแต่ว่าเรื่องอะไรถ้ามีการขอให้เยาวชนช่วยกลุ่มเยาวชนก็จะรวมกันไม่เลือกฝั่งก็มาช่วยกัน อาทิเช่นการจัดกีฬาภายในกลุ่มเยาวชนก็จะจัดกิจกรรมได้อย่างราบรื่นไม่มีความขัดแย้งกัน” (นายเดร์ (นายปะดอ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568)

สรุปจากคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ข้างต้นผู้ศึกษามองว่า การปรองดองของคนในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้คนในหมู่บ้านมารวมกลุ่มกัน นำโดยกลุ่มเยาวชนทำให้เกิดการเข้มแข็ง และทำให้กลุ่มอดีตผู้ใหญ่บ้านกับผู้ใหญ่บ้านมองว่าปัจจุบันสามารถอยู่รวมกลุ่มกันได้ และกลุ่มเยาวชนก็ได้มีการรวมกลุ่มกันทุกครั้งเมื่อมีคนขอความช่วยเหลือกลุ่มเยาวชนก็จะไปกัน และในกลุ่มเยาวชนหากเกิดมีการไม่เข้าใจกันก็จะเรียกมาพูดคุยชี้แจงกันไปเพื่อที่จะแก้ปัญหาและเดินหน้าต่อ

5. การประนีประนอม (Compromising) จากการศึกษาพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เป็นการบริหารความขัดแย้งที่หาจุดความพึงพอใจของทุกฝ่ายแบบ (Win-Win) โดยทุกฝ่ายจำเป็นต้องลดความต้องการของตัวเอง ลดหาข้อยุติได้ แต่บางครั้งก็

อาจเกิดสถานการณ์ที่ทั้งสองฝ่ายไม่พอใจ (Lose-Lose) เช่น การแยกกลุ่มเป็นสองกลุ่ม เกิดการทะเลาะที่รุนแรง ข่มขู่กัน และทุกฝ่ายไม่มีใครยอมใคร

ตั้งคำถามของผู้ให้สัมภาษณ์

“มีวิธีแก้ไขเพื่อให้มันไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน ในช่วงที่เกิดการทะเลาะที่รุนแรง ข่มขู่กัน หรือถูกเวลาที่มีการทะเลาะกัน ซึ่งเยาวชนในพื้นที่หมู่ที่ 2 บ้านกุ่มง เยาวชนจะเป็นคนเจรจาไกลเกลี่ยเพราะผู้ใหญ่บ้านไม่สามารถเจรจาได้ เยาวชนจะเป็นคนกลางในทุกเรื่องของการจัดการความขัดแย้งระหว่างกัน ส่วนใหญ่เยาวชนจะทำหน้าที่เป็นคนกลางในการเจรจาไกลเกลี่ย ตามคนในชุมชนได้ร้องเรียน บอกถึงปัญหาที่เกิดขึ้น” (นายมามะ (นายปะดอ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 14 เดือนกันยายน 2568)

“บางครั้งจะมีผู้ปกครองที่อาจจะไม่เข้าใจ หรือไม่อยากที่จะให้ลูกของเขา ต้องมาอยู่รวมกันกับฝั่งอื่น เราจะต้องพยายามทำให้ผู้ปกครองเด็กหรือผู้ใหญ่ เห็นว่าเราบริสุทธิ์ใจ กิจกรรมของเราไม่ได้จะทำให้กลุ่มเยาวชนเกิดความเสริมเสียแต่อย่างใด แต่ในทางกลับกันเราจะสามารถทำให้เยาวชนเกิดความสามัคคี ร่วมใจกัน และห่างไกลจากยาเสพติดไม่มากนักน้อย โดยการพยายามพูดคุยกัน อาจจะเป็นการพูดคุยในร้านน้ำชา มีการประชุมระหว่างกันเพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกัน” (นายเดร์ (นามสมมุติ), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568)

สรุปจากคำดังกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ข้างต้นผู้ศึกษามองว่า การบริหารด้านการประนีประนอมเป็นความขัดแย้งที่หาความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย โดยที่ทั้งสองฝ่ายต้องลดความต้องการของตนเอง จนบางครั้งก็อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส มีความขัดแย้งที่แยกออกเป็นทั้งสองกลุ่ม จึงทำให้มีการทะเลาะ ข่มขู่กัน แล้วจะมีคนกลางที่คอยเจรจาไกลเกลี่ยกันตามปัญหาที่เกิดขึ้น

จากการศึกษาการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส โดยศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส และศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ความขัดแย้งด้าน

ข้อมูล ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ และ ความขัดแย้งด้านค่านิยม และผลจากการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งสรุปได้ว่ามี ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ การแข่งขัน การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การยินยอม และการประนีประนอม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง ตำบลข้างฝือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา

1. เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง ตำบลข้างฝือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส

2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง ตำบลข้างฝือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ เพื่อศึกษาสาเหตุการเกิดความขัดแย้ง รวมไปถึงการศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้ง กรณีศึกษาพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างฝือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส โดยจากการศึกษาได้ศึกษา

1. สาเหตุความขัดแย้ง ได้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) สาเหตุความขัดแย้งในด้านข้อมูล ซึ่งเกิดจากการให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกันในแต่ละฝ่ายตั้งแต่แรก จึงทำให้การถ่ายทอดหรือการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิดของคนในพื้นที่ไม่ตรงกัน 2) สาเหตุความขัดแย้งในด้านผลประโยชน์ ซึ่งเกิดจากการแข่งขันในการสร้างผลงานของตนเอง ต่างฝ่ายต่างที่จะสร้างผลงานก่อให้เกิดความขัดแย้ง จึงมีการแยกกลุ่มและมีปัญหาเรื่องของโครงการ งบประมาณที่ได้ไม่เท่าเทียมกันของทางหน่วยงานภาครัฐจึงทำให้เกิดความขัดแย้ง 3) สาเหตุความขัดแย้งในด้านโครงสร้าง ซึ่งเกิดจากการแย่งชิงอำนาจของประชาชนมีความเห็นต่างกันในการเลือกผู้นำท้องถิ่นอย่างชัดเจน ผู้นำไม่มีความเท่าเทียมในการใช้อำนาจและความเหลื่อมล้ำของการบริหารของชุมชน 4) สาเหตุด้านความสัมพันธ์ ซึ่งเกิดจากต่างฝ่ายไม่มองหน้ากัน ไม่พูดคุยกัน ไม่ไปมาหาสู่กัน รวมไปถึงเกิดการทะเลาะระหว่างกัน และ 5) สาเหตุความขัดแย้งในด้านค่านิยม ซึ่งเกิดจากการที่ถูกหล่อหลอมความคิดของคนในพื้นที่ ที่มีความเชื่อในเรื่องการสร้างผลประโยชน์ของฝั่งตนยอมดีกว่าช่วยเหลือกลุ่มฝั่งอื่น

2. แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการแข่งขันอดีตผู้ใหญ่บ้านและผู้ใหญ่บ้านปัจจุบันต่างกันแข่งขันการสร้างผลงานเพื่อให้ชาวบ้านยอมรับ จึงเกิดการแข่งกัน เช่น การเสนอแนวทางการพัฒนาหมู่บ้าน หรือการใช้ทรัพยากรชุมชนเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับกลุ่มตนเอง อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการเข้ามามีบทบาทของ

เยาวชนในการช่วยเป็นผู้ประสานงาน ทำให้ทั้งสองฝ่ายต่างลดการเผชิญหน้าโดยตรงลง และหันมาแข่งขันเชิงสร้างสรรค์แทน 2) การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการร่วมมือ กลุ่มเยาวชนพยายามสร้างกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายและประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วม เช่น การจัดงานสาธารณประโยชน์ กิจกรรมกีฬาภายใน หรือกิจกรรมวัฒนธรรม เพื่อให้ทั้งสองกลุ่มได้ทำงานร่วมกันในทางบวกและลดการแบ่งฝ่าย 3) การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง บางครั้งเพื่อให้สถานการณ์บ้านปลาย ทั้งสองฝ่ายเลือกที่จะหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากันโดยตรง เช่น การไม่แสดงความคิดเห็นโต้แย้งกันต่อหน้าที่ประชุม หรือการเว้นระยะในการทำกิจกรรมบางอย่าง วิธีนี้ช่วยลดโอกาสเกิดการโต้เถียง แต่ก็ไม่ได้แก้ปัญหาในระยะยาว 4) การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการยินยอม ในบางกรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจำเป็นต้องยอมถอยหรือเสียสละ เช่น การยอมให้โครงการบางส่วนใช้งบประมาณตามที่อีกฝ่ายเสนอ เพื่อให้การพัฒนาชุมชนดำเนินต่อไปได้ โดยเยาวชนเป็นผู้ช่วยเสนอแนวทางที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ แม้จะต้องลดความต้องการของตนเองลงบ้าง 5) การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านประนีประนอมเมื่อทั้งสองกลุ่มยังไม่สามารถหาข้อยุติได้ กลุ่มเยาวชนจะเข้ามาเป็นคนกลางในการเจรจาไกล่เกลี่ย ทำหน้าที่เสนอทางเลือกกลาง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจร่วมกัน เช่น การแบ่งสรรโครงการหรือกิจกรรมให้ทั้งสองฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างเท่าเทียม โดยที่ทุกฝ่ายต้องยอมลดทอนที่ความต้องการลงเพื่อให้ชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างสงบ

โดยสรุปผลการศึกษาพบว่าสาเหตุสำคัญของความขัดแย้งแบ่งได้เป็น 5 ด้าน คือ ความขัดแย้งด้านข้อมูลที่เกิดจากการสื่อสารและการให้ข้อมูลไม่ตรงกัน ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์จากการแข่งขันสร้างผลงานและการจัดสรรงบประมาณไม่เท่าเทียม ความขัดแย้งด้านโครงสร้างซึ่งสะท้อนการแย่งชิงอำนาจและการบริหารที่ไม่เท่าเทียม ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์จากการไม่สื่อสารและการทะเลาะเบาะแว้งระหว่างกัน และความขัดแย้งด้านค่านิยมที่ยึดมั่นผลประโยชน์ของฝ่ายตนมากกว่าการร่วมมือกับฝ่ายอื่น ขณะเดียวกันแนวทางการจัดการความขัดแย้งในชุมชนก็สามารถจำแนกออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ การแข่งขันที่ปรับไปสู่การแข่งขันเชิงสร้างสรรค์เมื่อเยาวชนเข้ามาช่วยประสาน การร่วมมือที่เน้นกิจกรรมชุมชน กีฬา และวัฒนธรรมเพื่อลดความแตกแยก การหลีกเลี่ยงเพื่อป้องกันการเผชิญหน้าแม้จะเป็นการแก้ปัญหาเพียงระยะสั้น การยินยอมที่ฝ่ายหนึ่งยอมถอยเพื่อให้โครงการและการพัฒนาชุมชนเดินหน้าต่อ และการประนีประนอมที่เยาวชนทำหน้าที่เป็นคนกลางในการเสนอทางเลือกกลาง ๆ ให้ทุกฝ่ายยอมรับได้ ดังนั้น บทบาทสำคัญของเยาวชนและการสร้างพื้นที่กลางที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความตึงเครียด เสริมสร้างความเข้าใจ และฟื้นฟูความสัมพันธ์ในชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างฝือก อำเภोजะเณระ จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ 3 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 การศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างฝือก อำเภोजะเณระ จังหวัดนราธิวาส พบว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างฝือก อำเภोजะเณระ จังหวัดนราธิวาส แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความขัดแย้งด้านข้อมูล ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ และความขัดแย้งด้านค่านิยม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Moore (อ้างใน, วันชัย วัฒนศัพท์, 2547 : 2-13) ที่ได้อธิบายสาเหตุต่าง ๆ ที่มีผลต่อความขัดแย้ง โดยใช้วงกลมของความขัดแย้งในการวิเคราะห์ความขัดแย้งที่แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความขัดแย้งด้านข้อมูล ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ และความขัดแย้งด้านค่านิยม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอธิญา งามภักดิ์ และ อรนนท์ กลั่นทปุระ (2558) การวิจัยเรื่องสาเหตุและการจัดการความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น A จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุความขัดแย้งอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านข้อมูล ด้านผลประโยชน์ ด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ และด้านโครงสร้าง

ประเด็นที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างฝือก อำเภोजะเณระ จังหวัดนราธิวาส พบว่าแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างฝือก อำเภोजะเณระ จังหวัดนราธิวาส แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการแข่งขัน ด้านการร่วมมือ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการยินยอม ด้านการประนีประนอม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เคนเนธ โรมัส และ ราล์ฟ คิลแมนน์ (อ้างใน, ศิริวรรณ มนอัคระผดุง, 2559) ที่ได้อธิบายถึงแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้ง ออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ การแข่งขัน การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การยินยอม และการประนีประนอม

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ท้องถิ่นและท้องที่สามารถนำข้อมูลที่ศึกษาจากงานวิจัยในครั้งนี้เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดนโยบายได้
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป นักวิจัยควรศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่หลากหลาย และเกี่ยวข้อง เพื่อเก็บข้อมูลแนวทางในการบริหารจัดการความขัดแย้งในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พัฒน์. (2542). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- จิรวัดน์ เกื้อทาน. (2561). ผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองต่อชุมชน: กรณีศึกษา ชุมชนบ้านไทยสามัคคี อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา. วารสารรามคำแหง, 2(2), 102–118.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2548). การดำเนินกระบวนการยุติธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้: ปัญหาและแนวทางการแก้ไข. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ (กอส.).
- เฉลา ประเสริฐสังข์. (2542). การบริหารความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แม็ค.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยพีรน์ท์พาณิชย์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพมหานคร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). ให้ความหมายความขัดแย้ง. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2566, จาก <https://soleda.oas.psu.ac.th/files>
- พีรธร บุญยรัตพันธุ์, บุญส่ง ถวยเงิน, & พัฒน์ศักดิ์ กระต่ายน้อย. (2552). [ชื่อหนังสือหรือบทความ]. [สถานที่พิมพ์]: [สำนักพิมพ์].
- ธรรรงค์ กระจ่างยศ. (2556). ความขัดแย้ง และสาเหตุความขัดแย้งระหว่างบุคลากรภายในองค์กร รับเหมางานก่อสร้างที่ทำให้ส่งผลกระทบต่อความล่าช้าของงาน (การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง). คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตพญาไท.
- รังสรรค์ สุขเกษม & ธนัสถา โรจนตระกูล. (2564). การศึกษารูปแบบการจัดการความขัดแย้งในชุมชน กรณีศึกษาอำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร. บทความวิจัยวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(1), 287–299.
- รัฐพล เย็นใจมา & สุรพล สุยะพรหม. (2561). ความขัดแย้งในสังคม: ทฤษฎีและแนวทางแก้ไข. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(2), 224–238.
- รุ่งนภา เจริญพันธ์. (2562). ผลกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อมจากการใช้อำนาจออกคำสั่ง คณะรักษาความสงบแห่งชาติและคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติตามมาตรา 44. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4(1), 111–140.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2547). ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). ขอนแก่น: โรงพิมพ์ศิริภรณ์ ออฟเซ็ท.

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2550). การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐ (หน้า 17). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. (2559). การจัดการความขัดแย้งในองค์การอย่างสร้างสรรค์. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(2), 193–208.
- เศรษฐพล บัวงาม, & พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางสังคม, 7(1), 182–198. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/245613>
- สาชล ทองแย้ม. (2528). ผลกระทบและการวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ ธารงธัญวงศ์. (2546). แนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2566, จาก <file:///C:/Users/40632/Downloads>
- สมยศ นาวิการ. (2540). ได้ให้ความหมายความขัดแย้ง. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2566, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files>
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). [ชื่อหนังสือ]. สำนักพิมพ์.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2541). ความหมายของผลกระทบ. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2566, จาก <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads>
- อัปดุลเลาะห์ ยูโซ๊ะ. (2568, 19 กุมภาพันธ์). การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล.
- อาภรณ์ จันทร์สว่าง. (2545). ความขัดแย้งในองค์การและการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: ปัญญาภรณ์.
- Kenneth Thomas & Ralph Kilmann. (2513). Thomas–Kilmann Conflict Mode Instrument. Tuxedo, NY: Xicom, Inc., จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment>
- Dye. (1982). ให้ความหมายของผลกระทบ., จาก <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads>
- Yuri. (2547). ความหมายความขัดแย้ง., จาก <http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/bitstream>

บุคลากรกรม

นายอับดุลเลาะ สือแม (ผู้ให้สัมภาษณ์) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลข้างเผือก อำเภोजะ
แนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่14เดือนกันยายน 2568

นายซั่มซูดิง สาและ (ผู้ให้สัมภาษณ์) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเผือก อำเภोजะ
แนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่14เดือนกันยายน 2568

นายมะยาก็ สามะ (ผู้ให้สัมภาษณ์) ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่บ้านกูมุง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก
อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่14เดือนกันยายน 2568

อัสลัน สาแม (ผู้ให้สัมภาษณ์) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่บ้านกูมุง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก
อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่14เดือนกันยายน 2568

พาริ นาเซ (ผู้ให้สัมภาษณ์) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่บ้านกูมุง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภอ
จะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่14เดือนกันยายน 2568

นายอาลีฟ สาและ (ผู้ให้สัมภาษณ์) อดีตผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่บ้านกูมุง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก
อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่15เดือนกันยายน 2568

นายกอเดร์ จิ (ผู้ให้สัมภาษณ์) อดีตผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่บ้านกูมุง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก
อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่15เดือนกันยายน 2568

นายสุกรี อีแต (ผู้ให้สัมภาษณ์) เยาวชนในพื้นที่บ้านกูมุง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोजะ
แนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่15เดือนกันยายน 2568

นายมหามะชาชาติ หะยีซาลี (ผู้ให้สัมภาษณ์) เยาวชนในพื้นที่บ้านกูมุง หมู่ที่ 2 ตำบล
ข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่15เดือนกันยายน 2568

นายอิลฮัม เจมู,นายอาลีฟ สามะ (ผู้ให้สัมภาษณ์) เยาวชนในพื้นที่บ้านกูมุง หมู่ที่ 2 ตำบล
ข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่15เดือนกันยายน 2568

นายมหามะชาชาติ หะยีซาลี (ผู้ให้สัมภาษณ์) เยาวชนในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบล
ข้างเผือก อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568

นายอับดุลละาะ ยูโซ๊ะ (ผู้ให้สัมภาษณ์) เยาวชนในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก
อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568

นายอุซัง สาและ (ผู้ให้สัมภาษณ์) เยาวชนในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภอ
จะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568

นายมะพีเยาะ ยูเมาะมา (ผู้ให้สัมภาษณ์) เยาวชนในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก
อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568

นายมหามะ โส๊ะ (ผู้ให้สัมภาษณ์) เยาวชนในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोज
จะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568

นายสมคิด ประเสริฐ (ผู้ให้สัมภาษณ์) ประชาชนในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก
อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 14 เดือนกันยายน 2568

นายมะยาลี มะแซ (ผู้ให้สัมภาษณ์) ประชาชนในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก
อำเภोजะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 14 เดือนกันยายน 2568

นายอัครอม โส๊ะ (ผู้ให้สัมภาษณ์) เยาวชนในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่ 2 ตำบลข้างเผือก อำเภोज
จะแนะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 15 เดือนกันยายน 2568

ภาคผนวก ก.

แบบสัมภาษณ์

เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และเพื่อเสนอแนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่
บ้านกุ่มง หมู่ที่2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

ชื่อหัวข้อสัมภาษณ์.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....จนถึงเวลา.....

ผู้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง/อาชีพ.....ประสบการณ์ในการทำงาน.....

รายได้.....เพศ.....อายุ.....

การศึกษา.....ภูมิลำเนา.....

ส่วนที่ 3 เพื่อศึกษาสาเหตุการเกิดความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุ่มง หมู่ที่2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส

3.1 ความขัดแย้งด้านข้อมูลข่าวสาร ของคนในพื้นที่บ้านกุ่มง

1. การเข้าถึงและการกระจายข้อมูลข่าวสารในพื้นที่เป็นไปอย่างทั่วถึงและครบถ้วนหรือไม่?
2. เคยมีกรณีที่มีข้อมูลข่าวสารในประเด็นเดียวกันไม่ตรงกันหรือขัดแย้งกันหรือไม่? และส่งผลกระทบต่อชุมชนอย่างไร?
3. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีประโยชน์ต่อการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนหรือไม่?
4. หากเกิดปัญหาจากข้อมูลที่ไม่ตรงกัน ผู้นำสามารถจัดการและคลี่คลายปัญหาได้อย่างเหมาะสมหรือไม่?
5. ทั้งสองกลุ่มในชุมชนมีการสื่อสารหรือติดต่อกันโดยตรงหรือไม่? และข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือหรือไม่?

3.2 ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ของคนในพื้นที่บ้านกุง

1. ท่านคิดว่าการมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะในด้านใด ๆ จะนำไปสู่ความขัดแย้งหรือการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือไม่?
2. ผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจหรือการเมืองเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การแย่งชิง หรือความขัดแย้งในตำแหน่งผู้นำหรือไม่?
3. ท่านคิดว่าทั้งสองกลุ่มได้รับผลประโยชน์เท่ากันหรือไม่? เพราะเหตุใด?
4. ในมุมมองของท่าน กลุ่มใดในสองกลุ่มที่ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด? และเพราะเหตุใด?
5. คนในพื้นที่เคยแสดงความไม่พอใจ หรือร้องขอผลประโยชน์จากความไม่เท่าเทียมในการจัดสรรหรือไม่?

3.3 ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ของคนในพื้นที่บ้านกุง

1. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีผลต่อโครงสร้างชุมชนและการใช้อำนาจในพื้นที่หรือไม่? อย่างไร?
2. การแย่งชิงหรือใช้อำนาจของผู้นำ มีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งมากน้อยเพียงใด?
3. การกระจายอำนาจระหว่างกลุ่มต่าง ๆ มีส่วนทำให้เกิดหรือคลี่คลายความขัดแย้งหรือไม่? อย่างไร?
4. ความขัดแย้งในชุมชนมีสาเหตุมาจากการใช้อำนาจเกินขอบเขต หรือการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในแต่ละกลุ่มหรือไม่?
5. กฎระเบียบ และบทบาทของผู้นำท้องถิ่นหรือผู้นำศาสนา มีส่วนในการก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มในพื้นที่หรือไม่? อย่างไร?

3.4 ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ ของคนในพื้นที่บ้านกุง

1. ประชาชนในชุมชนมีปัญหา หรืออุปสรรคที่ส่งผลการดำรงชีวิตหรือไม่? อย่างไร?
2. ท่านมองว่าความสัมพันธ์ที่มีผลอย่างไรกับชุมชนได้อย่างไร?
3. หลังจากเกิดความขัดแย้งในอดีตจนนำไปสู่ปัจจุบัน ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่? อย่างไร?
4. การเลือกผู้นำ (โต๊ะอีหม่าม) ที่มาจากคนละชั่วอำนาจกันทำให้เกิดความขัดแย้งกันหรือไม่?
5. การแยกกลุ่มในชุมชนทำให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่? อย่างไร?
6. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชนหรือไม่? อย่างไร?

ส่วนที่ 4 แนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่บ้านกุง หมู่ที่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส

4.1 การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการแข่งขัน

1. ผู้นำหรือประชาชนสามารถแก้ปัญหาของการแข่งขันต่างฝ่ายต่างแย่งชิงผลประโยชน์ที่ได้หรือไม่? อย่างไร?

2. ช่วงที่มีการเลือกตั้งพรรคการเมือง คนในชุมชนมีการแข่งขันแบ่งพรรคพวกกันหรือไม่? อย่างไร?

3. ผู้นำหรือประชาชนมีแนวทางในการแก้ปัญหาการแข่งขันแย่งชิงอำนาจอย่างไรเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งทั้งสองกลุ่ม?

4. การแบ่งแยกเป็นสองกลุ่มทำให้มีการแข่งขันกันเองในชุมชน แล้วเคยเกิดเหตุความรุนแรงขึ้นหรือไม่? อย่างไร?

4.2 การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านความร่วมมือ

1. ประชาชนหมู่ที่ 2 มีการให้ความร่วมมือต่อกันหรือไม่? อย่างไร?

2. ประชาชนในพื้นที่แก้ปัญหาโดยให้ความร่วมมือต่อกันหรือไม่? อย่างไร?

3. ประชาชนในพื้นที่มีแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งหรือไม่? อย่างไร?

4. ประชาชนในพื้นที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับกลุ่มอื่นหรือไม่? อย่างไร?

5. ประชาชนในพื้นที่ได้มีการเปิดโอกาสพูดคุยและสื่อสารกันหรือไม่? อย่างไร?

4.3 การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง

1. เมื่อมีปัญหาในพื้นที่จะช่วยกันรับมือกับปัญหาหรือพูดคุยกันหรือไม่? อย่างไร?

2. ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลทำให้ไม่สามารถพูดคุยกันได้หรือไม่? อย่างไร?

3. เวลามีปัญหาต่างรับฟังเหตุผลของกันและกันหรือไม่? อย่างไร?

4. หากฝั่งใดฝั่งหนึ่งมีปัญหาจะมีบุคคลที่คอยให้คำปรึกษาเพื่อไม่ให้เกิดการทะเลาะกันหรือไม่? อย่างไร?

5. ผู้นำมีการเพิกเฉยต่อปัญหาหรือไม่?

4.4 การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการยินยอม

1. ผู้นำมีการพูดคุยหรือเจรจาในเรื่องของปัญหาที่เกิดขึ้นหรือไม่? อย่างไร?

2. ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนสามารถพูดคุยกันได้หรือไม่? อย่างไร?

3. เวลาที่มีปัญหาเกิดขึ้นสามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วหรือไม่หรือปล่อยทิ้งไว้เฉยๆ
4. ปัญหาในอดีตมีผลกับการคืนดีหรือปรองดองกันในปัจจุบันเพื่อปรับความเข้าใจกันหรือไม่? อย่างไร?
5. ในการสร้างความปรองดองจำเป็นต้องใช้เวลาและการดำเนินการที่มีหลักการเพื่อช่วยแยกแยะสาเหตุของปัญหาในการแก้ไขหรือไม่? อย่างไร?
6. ทุกครั้งที่มีปัญหาคนในพื้นที่จะหันหน้าเข้าหากันเกิดจากความพร้อมใจกันเองหรือต้องมีการไกล่เกลี่ยของผู้นำด้วย

4.5 การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการประนีประนอม

1. ผู้นำชุมชนพยายามพูดคุยถึงปัญหาและร่วมแก้ไขร่วมกันกับประชาชนหรือไม่? อย่างไร?
2. ชุมชนมีกระบวนการเพื่อให้ในพื้นที่เกิดการปรองดองหรือไม่? อย่างไร?
3. ชุมชนยอมรับในหนทางการประนีประนอมเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นหรือไม่? อย่างไร?
4. หากมีเหตุการณ์ทะเลาะกันประชาชนในพื้นที่หันหน้ามาคุยกันหรือไกล่เกลี่ยระหว่างกันหรือไม่? อย่างไร?
5. กรณีที่มีการไกล่เกลี่ยเจรจาระหว่างกันใครเป็นคนกลางหรือผู้ใดที่มีอำนาจพูดคุยและหาข้อยุติได้?
6. หากมีกิจกรรมที่จำเป็นต้องทำร่วมกันประชาชนในพื้นที่สามัคคีกันหรือไม่? อย่างไร?
7. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่งผลให้จำเป็นต้องลดความต้องการของกลุ่มตัวเองลงหรือไม่? อย่างไร?

ภาพผนวก ข.









ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล : นายมูหามัดพิตรีย์ ดอคอ
วันเดือนปีเกิด : 26 พฤษภาคม 2546
ที่อยู่ปัจจุบัน : 118 หมู่ 5 ตำบลศรีสาคร อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส
96210
โทรศัพท์ : 0639241509
Email Address : 406522029@yru.ac.th

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล : นายฟาศิริ อาลี

วันเดือนปีเกิด : 01 กันยายน 2545

ที่อยู่ปัจจุบัน : 12 /1 หมู่ 2 ตำบลช้างเผือก อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส
96220

โทรศัพท์ : 0654811052

Email Address : 406522009@yru.ac.th

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล : นางสาวชาริมาห์ แม็กกีจี้
วันเดือนปีเกิด : 25 มกราคม 2546
ที่อยู่ปัจจุบัน : 36/2 หมู่ 1 ตำบลท่าธง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา 95140
โทรศัพท์ : 0612055027
Email Address : 406522042@yru.ac.th