ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขข้อขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร

พระมหาสำเนียง ธีรปุญโญ (คงมาก)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๒

ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร

พระเสกสิทธิ์ สสิทฺโธ (คงมาต)

16006

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๒

A STUDY OF USING DHAMMA PRINCIPLES IN CONFLICT SOLUTION OF ADMINISTRATORS OF SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION IN MUEANG DISTRICT OF KAMPHAENGPHET PROVINCE

PHRASEKSIT SANGSITTHO (KHONGMAT)

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIRMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

B.E 2552 [2009]

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร
ชื่อนักศึกษา	:	พระเสกสิทธิ์ สัสิทฺโธ (คงมาต)
สาขาวิชา	:	รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี ดวงทิพย์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี ดวงทิพย์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์)

..... กรรมการ
(พระมหาวิโรจน์ คุตฺตวีโร (ดร.))

..... กรรมการ
(พระสุเมธีธรรมภาณ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Title	:	A Study of Using Dhamma Principles in Conflict Solution of Administrators of Subdistrict Administration Organizations in Mueang District of Kamphaengphet Province
Student's Name	:	PharSeksit Sangsittho (Khongmat)
Department	:	Government
Advisor	:	Asst. Prof. Dr. Suntaree Duangtip
Co-Advisor	:	Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

..... Dean of Graduate School

(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

Thesis Committee

..... Chairman

(Asst. Prof. (Emeritus) Dr. Sukit Chaimusik)

..... Advisor

(Asst. Prof. Dr. Suntaree Duangtip)

..... Co-Advisor

(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

..... Member

(PhramahaViroj Kuttaveero (Dr.))

..... Member

(Phrasumedhidharmbhana)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : **ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร**

ชื่อนักศึกษา : **พระเสกสิทธิ์ สัสิทฺโธ (ดงมาต)**

สาขาวิชา : **รัฐศาสตร์การปกครอง**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี ดวงทิพย์**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม **พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์**

ปีการศึกษา : **2552**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้คือ 1) เพื่อศึกษาประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อศึกษาการแก้ไขประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 3) เพื่อศึกษาการแก้ไขประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยกันใช้หลักธรรม และ4) เพื่อศึกษาผลของการแก้ไขประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการใช้หลักธรรม งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และผู้วิจัยได้ทำการแยกแยะข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ และทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนาด้วยวิธีบรรยาย และอภิปราย

ผลการวิจัยพบว่า

การศึกษาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าส่วนมาก เกิดจากความไม่ชัดเจนของหน้าที่ เพราะมีพนักงานเป็นจำนวนมาก การศึกษาการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น พบว่า ผู้บริหารส่วนมากได้ให้ทุกฝ่ายได้เจรจาถึงประเด็นปัญหาและหาวิธีการแก้ไข ทำให้ปัญหาลดลง การศึกษาการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการใช้หลักธรรม พบว่า ผู้บริหารส่วนมากใช้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำหรับแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งเหมาะสำหรับการใช้ได้ทุก ๆ โอกาส และได้ผลเป็นอย่างดีในการแก้ไขความขัดแย้ง และจากการศึกษาผลของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยการใช้หลักธรรม พบว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถยุติลงได้ สามารถลดความรุนแรงได้ และยังทำให้ผู้นำเป็นที่รักของผู้อื่นด้วย เพราะเมื่อนำหลักธรรมไปใช้ทั้งการทำงานและทั้งการดำรงชีวิต ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไปเป็นอย่างดี

Thesis Title	:	**A Study of Using Dhamma Principles in Conflict Solution of Administrators of Subdistrict Administration Organizations in Mueang District of Kamphaengphet Province**
Student's Name	:	**PharSeksit Sangsittho (Khongmat)**
Department	:	**Government**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Suntaree Duangtip**
Co-Advisor	:	**Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn**
Academic Year	:	**B.E. 2552 (2009)**

ABSTRACT

The objectives of this thesis paper were as follows : 1) to study the conflict of Administrators of Sub district Administration Organization in Muengkamphaengphet District of Kamphaengphet Province, 2) to study the conflict solution of Administrators of Sub district Administration Organization, 3) to study the conflict solution of Administrators of Sub district Administration Organization using principle Dhamma and 4) to study the results of conflict solution of Administrators of Sub district Administration Organization using principle Dhamma. This research was qualitative. The people who gave its qualitative data consisted of 13 Administrators of Sub district Administration Organization in Muengkamphaengphet District of Kamphaengphet Province. The descriptive statistics of this research were frequency and percentage and its data were divided into each group and analyzed by description and explanation.

The results of research were found as follows :

The results of research were found as follows: A study of confliction brought about in Sub district Administration Organization was found that there was not clear in duty because of having a number of officers in general. A study of the conflict solution brought about was found that some administrators gave all of those conflicts people to discuss a problem and to search for a way to resolve it. It made it decrease.

A study of the conflict solution of administrators of sub district Administration Organization using principle Dhamma was found that some administrators used Brahmavihara 4

as principle to resolve the conflict problem that was suitable for all opportunities and good for resolving it. A study of the results of the conflict solution using principle Dhamma was found that the confliction brought about could stop, decrease violence and make a leader become loving of the other people as well. As a result bring principle Dhamma to use both work and way of life, Administrators could be respected from co working people, sub officers and general people.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือและความกรุณาจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์การ และบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนสามารถนำความรู้มาเขียนวิทยานิพนธ์นี้ได้และกรุณาชี้แนะนำทางในการศึกษาค้นคว้า

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก ประธานกรรมการ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี ดวงทิพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์, พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม พระมหาวิโรจน์ คุตฺตวีโร (ดร.) กรรมการ และพระสุเมธีธรรมภาณ กรรมการ และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจนแล้วเสร็จเรียบร้อย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่านที่ได้อุทิศแรงกายและแรงใจให้บริการที่ดีเยี่ยมสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยการเติมเต็มสิ่งที่ขาดแคลนและคอยให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี ดวงทิพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแก้ไขเพิ่มเติมเนื้อหา และแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์ ให้ถูกต้องตามรูปแบบของบัณฑิตวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย

ทุกท่านที่กล่าวมาได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำองค์ความรู้ให้บริการและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้จนแล้วเสร็จสมบูรณ์

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ตลอดจนทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีทุกประการ

พระเสกสิทธิ์ สสิทฺโธ (ดงมาต)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญแผนภูมิ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง	6
2.2 หลักธรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง	25
2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล	37
2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
2.5 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
3.1 การเลือกกรณีศึกษา	52
3.2 ประชากรที่ศึกษา	52
3.3 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	53
3.4 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	53

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมรวมข้อมูล 54
3.6 วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย 54
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม 55
3.8 การตรวจสอบข้อมูล 55
3.9 การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล 55

บทที่ 4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา 56
4.1 ประวัติศาสตร์ชุมชน 56
4.2 ลักษณะทางกายภาพชุมชน 66
4.3 การเมืองการปกครองของชุมชน 67
4.4 สภาพทางเศรษฐกิจและการประกอบอาชีพ 69
4.5 สภาพทางสังคม 73
4.6 ศาสนา ค่านิยม ความเชื่อ 73
4.7 ระบบความสัมพันธ์ทางสังคมของชุมชน 74

บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 75
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ 75
ตอนที่ 2 ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้งและการนำหลักธรรมมาใช้ในการแก้ไข
ปัญหาความขัดแย้ง 79

บทที่ 6 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 86
6.1 สรุปผลการวิจัย 86
6.2 อภิปรายผลการวิจัย 87
6.3 ข้อเสนอแนะ 89
6.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 89
6.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย 89

บรรณานุกรม 91

ภาคผนวก 94

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 95

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 97

ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย 103

ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ 109

ประวัติผู้วิจัย 111

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 5.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามเพศ	75
ตารางที่ 5.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามอายุ	76
ตารางที่ 5.3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	76
ตารางที่ 5.4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา	77

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 51

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้ ความขัดแย้งดูเหมือนว่าจะเข้าไปอยู่ในทุกที่ทุกสังคม และทุกหน่วยงานเลยก็ว่าได้ ดังเช่นปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในประเทศไทยขณะนี้ จะเห็นได้ว่า เกิดความขัดแย้งขึ้นอย่างมากมายหลายเหตุการณ์ด้วยกัน ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้ เป็นความขัดแย้งที่ไม่อาจจะหลีกหนีได้เลย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือองค์กรขนาดเล็ก ย่อมต้องประสบกับปัญหาความขัดแย้งอย่างแน่นอน และความขัดแย้งนี้เอง จะเป็นสิ่งที่กีดกั้นไม่ให้องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จตามที่ได้วางไว้ หากว่าความขัดแย้งนั้นไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง และอาจจะนำไปสู่ปัญหาที่ยากต่อการจะแก้ไข

เนื่องด้วยกระแสของการศึกษาที่ประชาชนเข้าถึงมากขึ้น ไม่อาจจะปิดกั้นความรู้ การเรียกร้องความเป็นประชาธิปไตยจึงเกิดขึ้น และเป็นเหตุให้ประเทศไทยต้องเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาสู่ระบอบประชาธิปไตยในปี พ.ศ. 2475 เมื่อนับระยะเวลานี้แล้ว ก็จะได้ 76 ปี สำหรับการเปลี่ยนแปลงบ้านเมือง หลังจากที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองแล้ว จึงได้มีการวางรากฐานของการปกครองใหม่ เพื่อให้การพัฒนาประเทศไทยได้พัฒนามากยิ่งขึ้น และเพื่อง่ายต่อการปกครองในส่วนของภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น หรือการกระจายอำนาจ จึงเป็นเหตุให้มีการร่างพระราชบัญญัติตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จึงได้เกิดมีองค์การเกิดขึ้นเรียกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล จากการยกระดับขึ้นมาจากสภาตำบล มีการบริหารที่ชัดเจนมีฐานะเป็นนิติบุคคล พึ่งพาตนเองมากขึ้น ตามหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และด้วยเหตุนี้เอง องค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ที่ได้ทำการยกฐานะของตนเองขึ้นมาจากสภาตำบล จะต้องมีการบริหารด้วยตนเอง จะต้องมีการจัดตั้งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีสมาชิกสภาองค์การองค์การบริหารส่วนตำบล มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และตำแหน่งต่าง ๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นการกระจายอำนาจการปกครองลงสู่ระดับท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการครอบคลุมในการบริหารงานและดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุด ผู้ที่เป็นหัวหน้า หรือผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการที่จะผลักดันให้องค์การ

บริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาและสามารถที่จะดำเนินกิจการภายในตำบลของตนเองได้ แต่ในขณะเดียวกันองค์การบริหารส่วนตำบลก็มีพนักงาน เจ้าหน้าที่อยู่หลายฝ่าย หลายแผนก ซึ่งเมื่อได้ทำงานร่วมกันย่อมต้องเกิดการขัดแย้งกันอย่างแน่นอน โดยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล และความขัดแย้งของบุคคลกับหน่วยงาน หากการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีแต่ความขัดแย้ง ย่อมไม่อาจจะพัฒนาองค์การได้อย่างแน่นอน

จากข้อมูลข้างต้นนี้ จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องช่วยกันแก้ไขความขัดแย้งให้ได้เสียก่อน และความขัดแย้งในระดับย่อย ๆ คือการแก้ปัญหาความขัดแย้งในส่วนท้องถิ่น ถ้าการปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่อาจจะแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ การปกครองระดับชาติก็ไม่อาจที่จะแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเช่นปัจจุบันนี้ ฉะนั้นผู้ที่จะต้องรับผิดชอบดูแลคือผู้บริหารในระดับท้องถิ่นนั้นคือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเข้ามาดูแลแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้หมดสิ้นไป เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และจะส่งผลดีถึงการปกครองในระดับชาติด้วยเช่นกัน

ดังนั้น ประเทศไทยเมื่อได้มีการกระจายอำนาจออกไปสู่ส่วนท้องถิ่นมากขึ้นโดยผ่านรูปแบบการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น สิ่งหนึ่งที่มักจะพบบ่อย ๆ ในการบริหารองค์กรคือ ความขัดแย้ง ซึ่งการแก้ไขความขัดแย้งต้องได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และมีหลักธรรมคำสอนอยู่มากมายที่สามารถนำมาใช้ให้เหมาะสมกับการแก้ไขความขัดแย้งให้ยุติลงได้ อีกทั้งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยส่วนมากแล้วก็เป็นคนที่นับถือพระพุทธศาสนา และยังต้องแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย จึงเป็นการเหมาะสมที่จะนำเอาหลักธรรมที่มีอยู่ไปใช้เป็นแนวทางของการแก้ไขความขัดแย้งให้ยุติลงได้ด้วยดี

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2.2 เพื่อศึกษาการแก้ไขประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2.3 เพื่อศึกษาการแก้ไขประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการใช้หลักธรรม

1.2.4 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการใช้หลักธรรม

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาการใช้หลักธรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร มีขอบเขตการศึกษาดังนี้ คือ

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชรทั้ง 13 องค์การบริหารส่วนตำบล

1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไตรตรึงษ์
2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่างทอง
3. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบ่อคำ
4. .นายก องค์การบริหารส่วนตำบลทรงธรรม
5. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานดอกไม้
6. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง
7. นายก องค์การบริหารส่วนตำบลคณฑี
8. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง
9. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม
10. นายก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองแม่ลาย
11. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลธำมรงค์
12. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
13. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้จำแนกเนื้อหาเพื่อศึกษาดังนี้

1. ความหมายของความขัดแย้ง
2. ประเภทของความขัดแย้ง
3. สาเหตุของความขัดแย้ง
4. ลักษณะของความขัดแย้ง
5. หลักธรรมที่ใช้แก้ไขความขัดแย้ง
6. แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
7. ผลที่ได้จากการใช้หลักธรรมแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ พื้นที่เขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร มีองค์การบริหารส่วนตำบล 13 แห่ง ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลไตรตรึงษ์
2. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่างทอง
3. องค์การบริหารส่วนตำบลนาบ่อคำ
4. องค์การบริหารส่วนตำบลทรงธรรม
5. องค์การบริหารส่วนตำบลลานดอกไม้
6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง
7. องค์การบริหารส่วนตำบลคณฑี
8. องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง
9. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม
10. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองแม่ลาย
11. องค์การบริหารส่วนตำบลธำมรงค์
12. องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
13. องค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ทราบถึงประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

1.4.2 ทำให้ทราบถึงการแก้ไขประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

1.4.3 ทำให้ทราบถึงการแก้ไขประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการใช้หลักธรรม

1.4.4 ทำให้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการใช้หลักธรรม

1.4.5 นำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแนวทางหรือเป็นนโยบายเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) เฉพาะผู้บริหารในเขตพื้นที่อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ทั้ง 13 แห่ง ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลไตรตรึงษ์
2. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่างทอง
3. องค์การบริหารส่วนตำบลนาบ่อคำ
4. องค์การบริหารส่วนตำบลทรงธรรม
5. องค์การบริหารส่วนตำบลลานดอกไม้
6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง
7. องค์การบริหารส่วนตำบลคณฑี
8. องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง
9. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม
10. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองแม่ลาย
11. องค์การบริหารส่วนตำบลธำมรงค์
12. องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
13. องค์การบริการส่วนตำบลนครชุม

ความขัดแย้ง หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง ซึ่งความขัดแย้งนั้นเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จากพนักงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลและจากการทำงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

หลักธรรม หมายถึง หลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาที่ปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎก และเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้เพื่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลได้

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร" ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง

2.2 หลักธรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้ในทุก ๆ สังคม ตราบใดที่มนุษย์ยังอยู่ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ความขัดแย้งมีทั้งผลดีและผลเสีย ดังนั้นจึงควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้ง

2.1.1 ความหมายของความขัดแย้ง

ได้มีผู้ให้ความหมายของความขัดแย้งแตกต่างกันตามทัศนะของตน ดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า "ความขัดแย้ง หมายถึง การไม่ลงรอยกัน" หากแยกพิจารณาคำว่า "ขัด หมายถึง การไม่ทำตาม ฝ่าฝืน ฝืนไว้" และคำว่า "แย้ง หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ต้านไว้ ทานไว้" จึงกล่าวสรุปได้ว่า "ความขัดแย้งประกอบด้วยอาการทั้งขัดและแย้ง ซึ่งหมายถึง การที่ทั้งสองฝ่ายจะไม่ทำตามกัน ยังพยายามที่จะต้านเอาไว้อีกด้วย[1]

พจนานุกรมของเวบสเตอร์ ได้ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง (Conflict) มาจากภาษาละติน คำว่า Confligere แปลว่า การต่อสู้ การสงคราม ความพยายามที่จะเป็นเจ้าของ การเผชิญหน้าเพื่อมุ่งร้าย การกระทำที่ไปด้วยกันไม่ได้ (ในลักษณะตรงกันข้าม) การไม่ถูกกัน เมื่อความสนใจ ความคิดหรือการกระทำที่ไม่เหมือนกัน

---

[1]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนามีบุคส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, 2546), หน้า 136-137.

ความขัดแย้ง (Conflict) ตามความหมายรากศัพท์ภาษาลาติน แปลว่า "การต่อสู้" ดังนั้น ความหมายที่แท้จริงของความขัดแย้ง จึงควรจะหมายถึง "การต่อสู้ระหว่างสองฝ่ายเพื่อตัดสินว่าจะเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งหรือจะเลือกหลายอย่าง"[2] ส่วนนักวิชาการได้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้หลายอย่าง ดังนี้

1. ความหมายความขัดแย้งตามหลักรัฐศาสตร์

อุทัย หิรัญโต กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง "การปะทะสังสรรค์กันแบบหนึ่งซึ่งเป็นการทำลายบุคคลหรือกลุ่มฝ่ายตรงกันข้าม ความขัดแย้งเกิดขึ้นเพราะความไม่ลงรอยกันซึ่งอาจเป็นความคิดเห็นผลประโยชน์หรือวิถีชีวิต"[3]

เสาวคนธ์ สุดสวาท กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง "การแข่งขัน ในเรื่องค่าความนิยม (Values) เพื่อให้ได้มาซึ่งสถานภาพอำนาจ และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยมุ่งหมายเอาชนะคู่กรณี"[4]

อรุณ รักธรรม ให้ความหมายคำว่า ความขัดแย้ง หมายถึง การที่กิจกรรมหนึ่งเกิดขึ้นในลักษณะที่ขัดแย้ง ขัดขว้าง กีดกัน หรือรบกวนต่อกิจกรรมหนึ่ง ทำให้กิจกรรมนั้นเสียหายดำเนินไปได้โดยยาก หรือมีผลน้อยลงในทางใดทางหนึ่ง ดังนั้น ข้อเท็จจริงคือพวกสมาชิกของกลุ่มซึ่งมีความแตกต่างในสถานภาพเป้าหมาย ค่านิยม หรือการรับรู้ ทัศนคติ ความเชื่อที่แตกต่างกัน ต่างก็แสดงทัศนะของพวกเขาให้เด่นกว่าบุคคลอื่น หรือความต้องการของเขาไม่ได้รับการตอบสนอง[5]

โคริน เฟื่องเกษม กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วความขัดแย้ง หมายถึง ภาวะที่คนกลุ่มหนึ่งซึ่งมีเอกลักษณ์ร่วมกัน (ไม่ว่าเอกลักษณ์ร่วมกันในแง่ของเผ่าพันธุ์หรือกลุ่มเชื้อชาติ กลุ่มภาษา วัฒนธรรม ศาสนา กลุ่มเศรษฐกิจ สังคม การเมืองหรือกลุ่มอื่น ๆ ก็ตาม) ที่ทำการต่อสู้ต้านทานกัน

---

[2]กิติมา ปรีดิลก, **ทฤษฎีบริหารองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ชนะการพิมพ์, 2529), หน้า 294-295.

[3]อุทัย หิรัญโต, **หลักสังคมวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2522), หน้า 63.

[4]เสาวคนธ์ สุดสวาท, **การพัฒนาและความขัดแย้ง**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529), หน้า 42.

[5]อรุณ รักธรรม, **พฤติกรรมในระบบรัฐศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542, หน้า 142-143.

อย่างจงใจ กับคนอีกกลุ่มหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากทั้งสองกลุ่มนี้ กำลังแสวงหาเป้าหมายที่ต่างกันไม่สอดคล้องกันและไปด้วยกันไม่ได้[6]

อรุณ รักธรรม กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง "การตกลงกันไม่ได้ (Disagreement) เป็นการโต้เถียง (Debates) และการเล่นเกมส์ต่าง ๆ หรือเป็นรูปแบบของการแข่งขัน (Competition) ซึ่งต่างฝ่ายที่เกี่ยวข้องแสวงหาการทำลายกัน หรือการกำจัดซึ่งกันและกัน"[7]

อาร์โลว์ เอฟ กอร์ทเนอร์ กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง "การต่อสู้ระหว่างบุคคลสองฝ่ายหรือมากกว่าเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากร (Resources) หรือเป็นไปตามแนวคิดของตน"[8]

อัลเบรรด์ เอฟ เอคริด กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง "สภาวการณ์ที่ผู้กระทำหนึ่ง (ซึ่งอาจเป็นบุคคล หรือกลุ่มบุคคล หรือประเทศก็ได้) มีความเกี่ยวพันการขัดขวางผู้กระทำคนอื่น ๆ ที่มุ่งไปยังเป้าหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้กับตน (ด้วยความรุนแรงหรือไม่รุนแรง)[9]

เดวิด ดับบลิว จอห์นสัน และ แฟรงค์ พี จอห์นสัน กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง "การที่กิจกรรมหนึ่งเกิดขึ้น ในลักษณะที่ขัดแย้ง ขัดขวาง ขัดกัน หรือรบกวนอีกกิจกรรมหนึ่ง ทำให้กิจกรรมนั้นเสียหาย และดำเนินไปได้โดยยาก หรือมีผลน้อยในทางใดทางหนึ่ง"[10]

แอล เอ คอสเซอร์ กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง "การต่อสู้กัน ในเรื่องของสิ่งที่มีคุณค่า (Values) และการอ้างเป็นเจ้าของในสถานภาพ อำนาจ และทรัพยากรที่หายากซึ่งเป็นเป้าหมายของฝ่ายตรงกันข้าม ที่จะล้างทำให้เกิดความเสียหายหรือกำจัดให้คู่แข่งไม่ได้รับสิ่งนั้น"[11]

---

[6]โดริน เฟื่องเกษม, **ทฤษฎีการเมืองระหว่างประเทศและเหตุการณ์ปัจจุบัน (ร.385)**, (กรุงเทพมหานคร : มหาลัยธรรมศาสตร์, 2544), หน้า 108.

[7]อรุณ รักธรรม, **ความขัดแย้งในระบบราชการ เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์อันดับที่ 39**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526), หน้า 7.

[8]ชาติชาย ไชยพิมล, "ความขัดแย้งทางการเมืองในการกำหนดนโยบาย : ศึกษาเฉพาะกรณีการแก้ไขเพิ่มเติม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2534 เฉพาะมาตรา 198-199 สมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย (กันยายน 2535-ธันวาคม 2537)", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2540, หน้า 9.

[9]เรื่องเดียวกัน, หน้า 10.

[10]เรื่องเดียวกัน.

[11]เรื่องเดียวกัน.

ได้มีนักคิดค้น และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ความขัดแย้ง โดยสรุปได้ดังนี้[12]

1) ความล้มเหลวของกลไกขั้นพื้นฐานของการตัดสินใจของบุคคล ที่มีประสบการณ์ต่างกันในการเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจะต้องตัดสินใจ

2) การดิ้นรนต่อสู้เพื่อความต้องการ ความปรารถนา ความคิด ความในใจของบุคคลที่ไปด้วยกันไม่ได้ หรือที่เป็นตรงกันข้าม ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต้องเผชิญกับเป้าหมายที่ไม่สามารถทำให้ทุกฝ่ายพอใจ

3) ความขัดแย้งเป็นกระบวนการทางสังคมเมื่อแต่ละฝ่ายมีจุดมุ่งหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้ มีค่านิยมที่แตกต่างกัน ความแตกต่างกันนี้มักเกิดจากความรับรู้มากกว่าความแตกต่างที่เกิดขึ้นจริง

4) ความขัดแย้งเป็นปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์การ หรือระหว่างประเทศ ตั้งแต่สองฝ่าย หรือมากกว่าสองฝ่ายขึ้นไป โดยฝ่ายหนึ่งพยายามที่จะป้องกันหรือบีบบังคับเพื่อผลบางอย่าง ในขณะที่ฝ่ายหนึ่งพยายามต่อต้าน ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ ทั้งที่เป็นคำพูดหรือไม่ได้เป็นคำพูด แสดงออกโดยการพยายามขัดขวาง บีบบังคับทำอันตราย ต่อต้าน

โดยสรุป ความขัดแย้ง หมายถึง การต่อสู้ ดิ้นรน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่มีคุณค่า สิทธิ อำนาจ และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยมีสาเหตุมาจากผลประโยชน์ที่ขัดกันในระหว่างอย่างน้อยสองอย่างขึ้นไป ความขัดแย้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงในสังคมก็ทำให้เกิดความขัดแย้งเช่นเดียวกัน

2. ความหมายของความขัดแย้งในพระพุทธศาสนา

ความขัดแย้งในทางพุทธศาสนานั้น มีคำที่ตรงกับความขัดแย้ง คือ วิวาท ซึ่งหมายถึง การทะเลาะ การโต้แยงกัน การกล่าวเกี่ยงแย่งกัน กล่าวต่าง คือว่าไปคนละทาง ไม่ลงกันได้[13]

ในสมัยพุทธกาล พระสงฆ์ได้มีการขัดแย้งกันอยู่หลายครั้ง และในแต่ละครั้งพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติวิธีการแก้ไขความขัดแย้งนั้น เพื่อให้ยุติลง หรือเรียกว่า การระงับอธิกรณ์ที่เกิดขึ้น โดยจำแนกไว้ดังนี้

---

[12]พรนพ พุกกะพันธ์, **การบริหารความขัดแย้ง**, (กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายพริ้นติ้ง, 2543), หน้า 58.

[13]พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, 2522), หน้า 236.

1) สัมมุขาวินัย (การระงับต่อหน้า)

ทรงแสดงภิกษุที่เป็นบุคคลฝ่ายไม่ดี 3 ประเภท คือ 1. บุคคล (คนเดียว), 2. บุคคลหลายคน, 3. สงฆ์ (4 รูปขึ้นไป) ที่พูดไม่เป็นธรรม ฝ่ายหนึ่ง กับทรงแสดงภิกษุที่เป็นบุคคลฝ่ายดี 3 ประเภท คือ 1. บุคคล (คนเดียว), 2. บุคคลหลายคน, 3. สงฆ์ (4 รูปขึ้นไป) ที่พูดเป็นธรรมอีกฝ่ายหนึ่ง

ฝ่ายที่พูดไม่เป็นธรรม แม้จะระงับเรื่องที่เกิดขึ้นในที่พร้อมหน้า ก็เรียกว่าสัมมุขาวินัยเทียม และระงับอย่างไม่เป็นธรรม, ฝ่ายที่พูดเป็นธรรม ระงับเรื่องที่เกิดขึ้น เรียกว่าสัมมุขาวินัย และระงับอย่างเป็นธรรม

2) สติวินัย (การระงับด้วยยกให้ว่าเป็นผู้มีสติ)

พระผู้มีพระภาคจึงทรงแนะวิธีระงับอธิกรณ์ชนิดนี้ซึ่งเกิดขึ้นแก่พระอรหันต์ ให้สงฆ์สวดประกาศ ให้สติวินัยแก่พระทัพพมัลลบุตร แล้วทรงแสดงเงื่อนไข 5 ประการ ในการให้สติวินัย คือ 1. ภิกษุผู้ถูกโจทฟ้อง เป็นผู้บริสุทธิ์ ไม่มีอาบัติ, 2. มีผู้กล่าวฟ้องเธอ, 3. เธอขอสติวินัย, 4. สงฆ์ให้สติวินัยแก่เธอ, 5. สงฆ์พร้อมเพรียงกันให้โดยธรรม อย่างนี้ จึงเรียกว่าการให้สติวินัยอันเป็นธรรม

3) อมูฬหวินัย

ภิกษุชื่อคุคคะ เป็นบ้า ได้ทำความผิดหลายประการ มีผู้โจทฟ้อง พระผู้มีพระภาคจึงทรงแนะให้ระงับด้วยอมูฬหวินัย โดยให้ผู้ถูกฟ้อง (ซึ่งหายแล้ว) ขออมูฬหวินัย และให้สงฆ์สวดประกาศให้อมูฬหวินัย เป็นอันระงับด้วยยกให้เป็นบ้าในขณะทำความผิด, แต่ก็ทรงวางเงื่อนไขไว้ว่า ถ้าทำความผิดขณะที่รู้สึกตนและไม่เป็นบ้า แต่แก้ตัวว่าไม่รู้สึกตน หรือรู้สึกเหมือนฝัน หรือแก้ตัวอ้างความเป็นบ้าสงฆ์ให้อมูฬหวินัยแก่เธอ ดังนี้ เรียกว่าไม่เป็นธรรม ถ้าตรงกันข้าม คือทำไปในขณะเป็นบ้าไม่รู้สึกตัวจริง ๆ การให้อมูฬหวินัยจึงเป็นธรรม

4) ปฏิญญาตกรณะ (การระงับด้วยคำสารภาพของผู้ถูกฟ้อง)

ภิกษุฉัพพัคคีย์ลงกรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย โดยไม่ฟังคำสารภาพของภิกษุเหล่านั้น มีผู้ติเตียน, พระผู้มีพระภาคจึงทรงบัญญัติพระวินัย ห้ามทำเช่นนั้น ถ้าฝ่าฝืน ต้องอาบัติทุกกฏ

จึงทรงแสดงวิธีระงับอธิกรณ์ด้วยการรับสารภาพของจำเลยที่ไม่เป็นธรรมและที่เป็นธรรม, ที่ไม่เป็นธรรม คือสารภาพผิดจากที่ทำลงไปจริง เช่น ต้องอาบัติหนัก สารภาพว่าต้องอาบัติรองลงมา หรือต้องอาบัติเบา สารภาพว่าต้องอาบัติหนัก, ส่วนที่เป็นธรรม คือต้องอาบัติอะไร ก็สารภาพถูกตรงตามนั้น

5) เยภุยยสิกา (การระงับด้วยถือเสียงข้างมาก)

ภิกษุทั้งหลายทะเลาะวิวาทกัน พระผู้มีพระภาคจึงทรงอนุญาตให้ระงับอธิกรณ์ชนิดนี้ด้วยถือเอาเสียงข้ามาก ให้สมมติภิกษุผู้ให้จับสลาก (คำว่า สลาก แปลว่า ซี่ไม้สำหรับใช้ลงคะแนน) ภิกษุผู้ให้จับสลาก จะต้องประกอบด้วยองค์ 5 คือ ไม่ลำเอียงเพราะรัก, เพราะเกลียด, เพราะหลง, เพราะ

กล้ว และรู้ว่าอย่างไรเป็นอันจับ อย่างไม่เป็นอันจับ (คุมการลงคะแนนได้ดี), แล้วให้สวดประกาศแต่งตั้ง ภิกษุผู้ให้จับสลากเป็นการสงฆ์

แล้วทรงแสดงการจับสลาก (ลงคะแนน) ที่ไม่เป็นธรรมและที่เป็นธรรม อย่างละ 10 ประการ คือ 1. เป็นเรื่องเล็กน้อย, 2. ไม่ลุกลามไปสู่วัดอื่น, 3. ไม่ต้องคิดแล้วคิดเล่า, 4. รู้ว่าผู้กล่าวไม่เป็นธรรมมีมากกว่า, 5. รู้ว่าผู้กล่าวไม่เป็นธรรมอาจมีมากกว่า, 6. รู้ว่าสงฆ์จะแตกกัน (ถ้าขืนลงมติ), 7. รู้ว่าสงฆ์อาจแตกกัน, 8. จับสลากโดยไม่เป็นธรรม, 9. จับสลากเป็นพวก ๆ (ไม่เรียงทีละคน), 10. มิได้จับสลากตามความเห็นของตน อย่างนี้เรียกว่าไม่เป็นธรรม, ส่วนที่เป็นธรรมคือที่ตรงกันข้าม

6) ตัสสปาปิยสิกา (การระงับด้วยการลงโทษ)

ภิกษุชื่ออุปวาหะ ถูกฟ้องด้วยเรื่องต้องอาบัติในที่ประชุมสงฆ์ ปฏิเสธแล้วกลับรับ รับแล้วกลับปฏิเสธ ให้การกลับกลอก กล่าวเท็จทั้ง ๆ รู้. พระผู้มีพระภาคทรงทราบจึงทรงแนะให้สงฆ์ใช้วิธีตัสสปาปิยสิกา คือให้สวดประกาศเป็นการสงฆ์ลงโทษจำเลย (ตามควรแก่อาบัติ)

ทรงแสดงการทำตัสสปาปิยสิกากรรม ที่เป็นธรรมว่า ประกอบด้วยองค์ 5 คือ 1. ภิกษุเป็นผู้ไม่บริสุทธิ์, 2. เป็นผู้ไม่มียางอาย, 3. มีผู้โจทฟ้อง, 4. สงฆ์ทำตัสสปาปิยสิกากรรม (ลงโทษ) แก่เธอ, 5. สงฆ์พร้อมเพรียงกันลงโทษโดยธรรม

อนึ่ง ทรงแสดงลักษณะการทำกรรมชนิดนี้ไม่เป็นธรรมและที่เป็นธรรม ตามแบบที่ทรงแสดงไว้ ในเรื่องดัชชนียกรรม, ทรงแสดงลักษณะที่สงฆ์ควรลงโทษชนิดนี้ และการเสียสิทธิของภิกษุผู้ต้องโทษชนิดนี้ เช่นเดียวกับดัชชนียกรรม

7) ติณวัตถารกะ (การระงับด้วยให้เลิกแล้วกันไป)

ภิกษุทั้งหลายทะเลาะวิวาทกัน และเห็นว่าถ้าขืนทะเลาะวิวาทกันต่อไป เรื่องก็จะลุกลามเลวร้าย ถึงกับแตกแยกกัน พระผู้มีพระภาคจึงทรงอนุญาตให้ระงับอธิกรณ์ชนิดนี้ ด้วยให้เลิกแล้วกันไป (ติณวัตถารกะ)

ทรงแสดงวิธีสวดประกาศขอมติในที่ประชุมสงฆ์ให้เป็นอันพ้นอาบัติด้วยกันทั้งสองฝ่าย โดยมีภิกษุรูปหนึ่งแต่ละฝ่ายที่เสนอญัตตินั้นเป็นผู้แสดงแทน เว้นอาบัติหนัก, เว้นอาบัติที่เนื่องด้วยคฤหัสถ์, เว้นผู้แสดงความเห็นแย้ง, เว้นผู้ไม่ได้ประชุมอยู่ในที่นั้น (คือมีผู้ขาดประชุม)

อธิกรณ์ 4

อธิกรณ์มี 4 คือ 1. วิวาทาธิกรณ์ การวิวาทกันในเรื่องเกี่ยวกับพระธรรมวินัย, 2. อนุวาทาธิกรณ์ การโจทฟ้องกันด้วยศีลวิบัติ เป็นต้น, 3. อาปัตตาธิกรณ์ การต้องอาบัติ และ 4. กิจจาธิกรณ์ เรื่องที่สงฆ์จะต้องจัดต้องทำที่เป็นสังฆกรรม

ครั้นแล้วทรงแสดงลักษณะของอธิกรณ์แต่ละอย่าง พร้อมทั้งมูลเหตุโดยพิสดาร ในที่สุดตรัสสรุปว่า อธิกรณ์แต่ละอย่างจะระงับได้ด้วยสมถะ (วิธีระงับ) อะไรบ้าง ดังนี้

1. วิวาทาธิกรณ์ การวิวาทกันในเรื่องเกี่ยวกับพระธรรมวินัย ย่อมระงับด้วยวิธีระงับ 2 ประการ คือ 1. ระงับในที่พร้อมหน้า (สัมมุขาวินัย), 2. ระงับโดยถือเสียงข้างมากเป็นประมาณ (เยภุยยสิกา)

2. อนุวาทาธิกรณ์ การโจทฟ้องกันด้วยศีลวิบัติ (ความเสียหายเกี่ยวกับศีล) อาจารวิบัติ (ความเสียหายเกี่ยวกับความประพฤติ) ทิฏฐิวิบัติ (ความเสียหายเกี่ยวกับความเห็น) และอาชีววิบัติ (ความเสียหายเกี่ยวกับการเลี้ยงชีพ) ระงับด้วยวิธีระงับ 4 ประการ คือ 1. ระงับในที่พร้อมหน้า (สัมมุขาวินัย) 2. ระงับด้วยยกให้ว่ามีสติ (สติวินัย) 3. ระงับด้วยยกให้ว่าเป็นบ้า (อมูฬหวินัย) 4. ระงับด้วยการลงโทษ (ตัสสปาปิยสิกา)

3. อาปัตตาธิกรณ์ การต้องอาบัติต่าง ๆ ระงับด้วยวิธีระงับ 3 ประการ คือ 1. ระงับในที่พร้อมหน้า (สัมมุขาวินัย) 2. ระงับด้วยถือคำสารภาพ (ปฏิญญาตกรณะ) 3. ระงับด้วยให้เลิกแล้วกัน (ติณวัตถารกะ)

4. กิจจาธิกรณ์ เรื่องที่สงฆ์จะต้องจัดต้องทำที่เป็นสังฆกรรม ระงับด้วยวิธีระงับประการเดียว คือระงับในที่พร้อมหน้า (สัมมุขาวินัย)

ทรงปรับอาบัติปาจิตตีย์แก่ภิกษุผู้รื้อฟื้นอธิกรณ์ที่ชำระเสร็จไปแล้ว และปรับอาบัติปาจิตตีย์แก่ภิกษุ ผู้ให้ฉันทะแล้วบ่นว่าในภายหลัง (เว้นแต่อธิกรณ์นั้นชำระไม่เป็นธรรม)[14]

เหตุการณ์ความขัดแย้งในพุทธกาล

ครั้งหนึ่งเมื่อเหล่ากษัตริย์ตระกูลศากยวงศ์ พระญาติฝ่ายพุทธบิดา และเหล่ากษัตริย์ตระกูลโกลิยวงศ์ พระญาติฝ่ายพุทธมารดา เกิดการทะเลาะวิวาทกันเพราะเรื่องแย่งน้ำในแม่น้ำโรหิณี เนื่องจากฝนแล้ง น้ำไม่เพียงพอ ทำให้การทะเลาะวิวาทลุกลามไป จนเกือบกลายเป็นศึกสงคราม ระหว่างกัน พระพุทธเจ้าทรงทราบเหตุด้วยพระญาณ จึงเสด็จไปห้ามสงคราม โดยตรัสให้เห็นถึงความไม่สมควรที่กษัตริย์ต้องมาฆ่าฟันกันด้วยสาเหตุเพียงแค่การแย่งน้ำเข้านา และได้ตรัสเตือนสติว่า ระหว่างน้ำกับความเป็นพี่น้อง อะไรสำคัญยิ่งกว่ากัน ทั้งสองฝ่ายจึงได้สติ คืนดีกัน และขอพระราชทานอภัยโทษต่อเบื้องพระพักตร์พระพุทธองค์

ความขัดแย้งของพระสงฆ์สองฝ่าย คือฝ่ายพระธรรมกถึก และพระวินัยธร และอีกหนึ่งความขัดแย้งคือ ความขัดแย้งของคณะสงฆ์จนเป็นเหตุให้เกิด ความแตกแยกออกเป็นนิกายต่าง ๆ

---

[14]เรื่องเดียวกัน.

ถึง 18 นิกาย แต่ในปัจจุบันเหลือเพียงนิกายหลัก ๆ อยู่เพียง 2 นิกายเท่านั้น คือ นิกายฝ่ายมหายาน และนิกายฝ่ายหินยาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อาจริยวาทและเถรวาท[15]

หากกล่าวโดยสรุปแล้วจากการประมวลที่มาและสภาพของปัญหาทั้งหมดในทางพระพุทธศาสนาแล้ว ความขัดแย้งทั้งหมดมีสมุฏฐานอันสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในพระพุทธศาสนา มีอยู่ 2 ข้อใหญ่ คือ[16]

1. ทิฏฐิ คือ ความเห็นที่แตกต่างกัน

2. ศีล คือ สิกขาบทที่ภิกษุจะต้องปฏิบัติตาม มีความประพฤติที่ไม่เสมอกัน

ทิฏฐิ ตามหลักของพระพุทธศาสนา

ทิฏฐิ หรือ ทิฐิ (อ่านว่า ทิดถิ) แปลว่า ความเห็น ความคิดเห็น มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า ทัศนะ นิยมเขียนตามรูปศัพท์เดิมว่า ทิฏฐิ

ทิฐิ ใช้กับความเห็นของทั้งฝ่ายดีและฝ่ายไม่ดี ที่ใช้กับฝ่ายดี เช่น สัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) ที่ใช้กับฝ่ายไม่ดีเช่น มิจฉาทิฐิ (ความเห็นผิด) สัสสตทิฐิ (ความเห็นว่าแยง) อุจเฉททิฐิ (ความเห็นว่าขาดสูญ) เป็นต้น

ทิฐิ ในคำไทยส่วนใหญ่ใช้ในความหมายว่าความอวดดื้อถือดี ความดื้อรั้น ความตะแบงทั้งที่รู้ว่าผิดแต่ไม่ยอมรับและไม่ยอมแก้ไข เช่นที่ใช้ว่า "เขามีทิฐิมาก ไม่ยอมลงใคร, ทิฐิมานะของเขาทำให้เขาเข้ากับใครไม่ได้เลยในที่ทำงาน"[17]

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นนั้น พอสรุปได้ว่า ในทางพระพุทธศาสนาแล้วความขัดแย้งทั้งหลายที่มีอยู่อย่างมากมายทั้งในองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ การบริหารงานบ้านเมือง ล้วนต่างก็มีสาเหตุมาจากคำว่า "ทิฏฐิ" คือการที่มนุษย์มีความเห็นที่ต่างกันออกไป ย่อมเป็นสาเหตุของการให้เกิดความขัดแย้งได้

ในพระพุทธศาสนาได้มีคำสอนเกี่ยวกับหลักของทิฏฐิไว้อย่างมากมาย ผู้วิจัยจึงขอเสนอหลักธรรมที่ว่าด้วยเรื่องของทิฏฐิ ที่มีอยู่ในหลักทางพระพุทธศาสนาไว้แบบสังเขป ดังนี้

ทิฏฐิ คือ ความงมงายด้วยการยึดถือผิด ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่า นั่นของเรา นั่นเป็นเรา นั่นเป็นตัวตนของเรา สิ่งที่เข้าไปยึดถือผิดว่า นั่นของเรา นั่นเป็นเรา นั่นเป็นตัวตนของเรา

---

[15]เสถียร โพธินันทะ, **ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณาการพิมพ์, 2522), หน้า 14.

[16]เรื่องเดียวกัน, หน้า 54.

[17]พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ป.ธ. 9 ราชบัณฑิต, **พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุด คำวัด**, (กรุงเทพมหานคร : วัดราชโอรสาราม, 2548), หน้า 45.

ความขัดแย้งเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเห็นหรือทิฏฐิที่ไม่ตรงกัน คือต่างกันออกไป จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ เมื่อทิฏฐิมีอยู่หลายประเภท ย่อมทำให้ความขัดแย้งสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายประเภทเช่นกัน ความขัดแย้งเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่สามารถพัฒนาหรือดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น เพราะผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นที่ต่างกันออกไปในแนวทางการปฏิบัติ จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งได้

2.1.2 ประเภทของความขัดแย้ง

ลักษณะของความขัดแย้งโดยทั่วไปนั้น อาจแบ่งได้เป็นสองส่วนใหญ่ ๆ คือ[18]

1) ความขัดแย้งของบุคคล (Individual Conflict)

2) ความขัดแย้งขององค์การ (Organization Conflict)

เจมส์ ซี มาร์ช และ เฮอร์เบิร์ท เอ ไซมอนได้แบ่งลักษณะของความขัดแย้งไว้เป็น 3 ลักษณะด้วยกันคือ[19]

1) ความขัดแย้งของบุคคล (Individual Conflict) เป็นความขัดแย้งที่แต่ละบุคคลจะต้องประสบในสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นความขัดแย้งซึ่งบุคคลต้องเผชิญกับสภาวะแห่งการตัดสินใจที่จะต้องเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองปรารถนามากที่สุด

2) ความขัดแย้งขององค์การ (Organization Conflict) เป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคลภายในองค์กรเดียวกัน

3) ความขัดแย้งระหว่างองค์กร (Interorganization Conflict) เป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มภายในองค์การหรือกลุ่มภายในองค์กรอีกองค์การหนึ่ง

สมยศ นาวีการ ได้กล่าวถึงประเภทของความขัดแย้ง ว่าความขัดแย้งที่อาจเป็นไปได้ในวิถีชีวิตและในองค์การมี 5 แบบ คือ

1) ความขัดแย้งภายในบุคคล

2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล

3) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่ม

4) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มภายในองค์การเดียวกัน

---

[18]ชาติชาย ไชยพิมล, "ความขัดแย้งทางการเมืองในการกำหนดนโยบาย : ศึกษาเฉพาะกรณีการแก้ไขเพิ่มเติม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2534 เฉพาะมาตรา 198-199 สมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย (กันยายน 2535-ธันวาคม 2537)", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, อ้างแล้ว, หน้า 11.

[19]เรื่องเดียวกัน.

5) มีความขัดแย้งระหว่างองค์การ

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา กล่าวถึงชนิดหรือประเภทของความขัดแย้งว่ามี 3 ประเภท คือ

ความขัดแย้งภายในตนเอง เกิดจากความขัดแย้งภายในจะเกิดขึ้นเมื่อคนเราต้องตัดสินในที่จะเลือกกระทำหรือละเว้นการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีให้เลือกสองอย่างหรือมีให้เลือกมากกว่าสองอย่าง ซึ่งจะให้ผลที่แตกต่างกันไป จึงเกิดเป็นความขัดแย้งขึ้นในสิ่งที่ตัดสินใจเลือกนั้น ความขัดแย้งนี้อาจเนื่องมาจากความต้องการภายในขัดแย้งกันเองหรือเกิดจากความต้องการภายนอกทั้งสองอย่างขัดแย้งกัน หรือเกิดจากความต้องการภายในกับความต้องการภายนอกขัดแย้งกันก็ได้ ความขัดแย้งภายในตนเองที่เกิดขึ้นนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1) ความขัดแย้งแบบดูด – ดึงดูด (Approach – Approach Conflict) เป็นสภาพกรณีที่เกิดขึ้นเมื่อมีสองสิ่งหรือมากกว่าสองสิ่งขึ้นไปซึ่งเป็นที่ต้องการของบุคคลนั้นพอ ๆ กัน แต่เมื่อมีความจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกอย่างใดอย่างนึ่งเท่านั้น ทำให้ตัดสินใจไม่ได้ว่าจะเลือกสิ่งใด จึงเกิดเป็นความขัดแย้งในลักษณะที่เรียกว่า "รักพี่เสียดายน้อง"

2) ความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง–หลีกเลี่ยง (Avoidance–Avoidance Conflict) เป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งที่จะต้องเลือกสองสิ่งหรือมากกว่าสองสิ่งขึ้นไป ซึ่งบุคคลมีความไม่ชอบพอ ๆ กัน แต่จำเป็นต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ จึงเกิดความขัดแย้งในลักษณะที่เรียกว่า "หนีเสือปะจระเข้"

3) ความขัดแย้งแบบดึงดูด – หลีกเลี่ยง เมื่อบุคคลมีความแตกต่างกันทางด้านต่าง ๆ เช่น ภูมิหลัง ความต้องการ ทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม ตลอดจนบุคลิกภาพ มาพบปะกันมีปฏิสัมพันธ์กันก็เป็นไปได้ที่ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้น และประการสุดท้ายคือ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม เป็นสภาพการณ์ที่แต่ละกลุ่มมีความต้องการ ความคิดเห็น ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มขึ้นได้

นรินทร์ แจ่มจำรัส ได้ให้ความหมายของลักษณะของประเภทความขัดแย้งไว้ 3 ลักษณะ คือ

1) ความขัดแย้งส่วนบุคคล บุคคลย่อมมีความหวังมีเป้าหมายของตัวเอง ถ้ามิได้รับการตอบสนองความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นมา ในลักษณะก้าวร้าว หลีกหนีต่อต้านอย่างใดอย่างหนึ่งได้

2) การขัดแย้งภายในกลุ่มหรือองค์การ เมื่อสมาชิกขององค์การได้ปฏิบัติงานร่วมกันความใกล้ชิดมีมากขึ้น โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งก็มีมากขึ้น เช่น การขัดแย้งในบทบาท

3) การขัดแย้งระหว่างบุคคล การขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือองค์การ เมื่อมีองค์การตั้งแต่สององค์การขึ้นมา ย่อมมีความขัดแย้งกัน เพื่อสร้างอาณาจักร สร้างความนิยม หรือถ้าเป็นองค์การทางการค้า ก็แย่งลูกค้าเพื่อแสวงหากำไร

พิมลพรรณ พงษ์สวัสดิ์ ได้ให้ความหมายของลักษณะของประเภทของความขัดแย้งไว้ 4 ลักษณะ คือ

1) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล เป็นที่ทราบดีว่าองค์การประกอบด้วยคนที่ทำงานในองค์การ ฉะนั้นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นเรื่องพื้นฐานธรรมดาที่จะต้องเกิดขึ้น ความขัดแย้งระหว่างบุคคลมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคคลทั้งในด้านเพศ การศึกษา ปรัชญา แนวความคิดและระบบคุณค่า ฯลฯ นอกจากนี้ก็อาจมีสาเหตุมาจากองค์การ คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอาจเป็นตัวการทำให้เกิดความขัดแย้ง เพราะต้องแข่งขันและแย่งชิงทรัพยากร ดังตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในหน่วยงานราชการ เช่น การแข่งกันกันเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่ง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเหล่านี้ เป็นเพราะคนทุกคนต้องการที่จะมีสถานภาพ มีอิทธิพล มีชื่อเสียง และมีอำนาจ

2) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคลต่อกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ อาจไม่เห็นด้วยกับการดำเนินงานของกลุ่ม ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคลนั้น และผู้ร่วมปฏิบัติงานอื่น ๆ หรือเกิดความขัดแย้งต่อองค์การ สาเหตุของความขัดแย้งนี้ อาจมีมาตั้งแต่เริ่มต้นที่บุคคลนั้นเข้าสมัครงาน เนื่องจากเวลาสัมภาษณ์มีน้อย จึงอาจทำให้ได้บุคคลที่ไม่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น

3) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม ในองค์การประกอบด้วยบุคคลหลายกลุ่ม ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่พ้น ทั้งนี้เกิดจากสาเหตุสำคัญพื้นฐาน 2 ประการ คือ จากการแย้งชิงทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดและความต่างกันในรูปแบบของการบริหารที่ต้องการให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความขัดแย้งระหว่างองค์การต่อองค์การ ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนในวงการธุรกิจที่มีการแข่งขัน เพื่อแย่งตลาด แย่งลูกค้า รายได้ หากองค์การใดไม่สามารถแข่งขันได้ ก็จะประสบความล้มเหลวทางด้านการบริหารต้องล้มเลิกกิจการ องค์การใดชนะก็จะยืนหยัดแข็งแกร่งต่อไปได้

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะต่าง ๆ นั้น ที่แท้จริงอาจยังมีอีกหลายรูปแบบหลายประเภทด้วยกัน กล่าวคือ อาจมีความขัดแย้งที่มีความเข้าใจ แตกต่างกัน เป็นต้น

อร่ามศรี ศิริพันธ์ ได้แบ่งความขัดแย้งออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1) ความขัดแย้งในด้านแนวความคิด เนื่องจากคนที่มีความคิดเป็นของตนเองซึ่งอาจได้จากการศึกษาหรือประสบการณ์ มีความเชื่อมั่น อุดมการณ์ที่มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงยากหรือง่ายต่างกันออกไป ในเมื่อแต่ละฝ่ายพร้อมที่จะพิสูจน์เพื่อที่จะชนะอีกฝ่ายหนึ่ง

2) ความขัดแย้งในด้านวิธีการปฏิบัติ มาจากที่แต่ละฝ่ายมีความถนัด ความพอใจ ค่านิยม บุคลิกภาพ และความเคยชินที่แตกต่างกัน อาจเกิดขึ้นจากการมีความเห็นในจุดเริ่มของงาน รายละเอียดในขั้นตอนปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป

3) ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ โดยเฉพาะในเรื่องของสิ่งที่มีคุณค่าที่มีอยู่อย่างจำกัด แต่มีคนต้องการจำนวนมาก คล้ายกับทรัพยากรธรรมชาติที่หายาก และมีอยู่อย่างจำกัด[20]

ตามทัศนคติ Lewis Cober ได้แยกความขัดแย้งออกเป็น 2 ประการด้วยกัน คือ

1) ความขัดแย้งที่แท้จริง (Realistic Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากความผิดหวัง เนื่องจากไม่ได้สิ่งที่ปรารถนา

2) ความขัดแย้งขององค์การ (Non- realistic Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากความตึงเครียด (Tension) และความต้องการจะผ่อนคลายความตึงเครียด ในเชิงก้าวร้าวต่อสิ่งอื่นมากกว่าที่จะแสดงต่อคู่กรณี ทั้งนี้ เพื่อจะระบายความรู้สึกหรืออาจจะต้องการกระทบกระทั่งต่อคู่กรณีซึ่งเป็นต้นเหตุ[21]

ส่วน Maren และ Sinom แบ่งชนิดของความขัดแย้งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.เป็นความขัดแย้งต่อตนเอง (Individual Conflict) คือความขัดแย้งในการวินิจฉัยสั่งการของตน

2. ความขัดแย้งขององค์การ (Organization Conflict) ได้แก่ ความขัดแย้งของกลุ่มหรือคนภายในองค์การ

3. ความขัดแย้งระหว่างองค์การ (Inter organizational Conflict) หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างองค์การกับองค์กร หรือระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม ระหว่างองค์การ[22]

ความขัดแย้งนั้นสามารถจำแนกออกได้หลายประการ หลายลักษณะไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งภายในบุคคล ระหว่างบุคคลกับบุคคล ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน ความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงาน ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มกับหน่วยงาน ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจจะเป็นผลมาจากทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคคลที่มีติดตัวมาและมีผลกระทบต่อองค์การ ก่อให้เกิดความสับสนวุ่นวายได้

---

[20]อร่ามศรี ศิริพันธ์, "ความขัดแย้งในองค์การ : เครื่องมือของนักบริหาร", **วารสารสังคมศาสตร์ 19**, 2525 : 54.

[21]อรุณ รักธรรม, "ระบบราชการกับความขัดแย้ง", **วารสารท้องถิ่น 23**, (ตุลาคม), 2526 : 8.

[22]เรื่องเดียวกัน.

จากการศึกษาในประเภทของความขัดแย้งแล้ว ผู้วิจัยสรุปไว้เป็นสองลักษณะซึ่งตรงกับทัศนคติของ Lewis Cover เพื่อให้ง่ายต่อการศึกษาและเพื่อให้สะดวกต่อการศึกษาและเข้าใจได้ง่าย

1. ความขัดแย้งของบุคคลกับบุคคล

2. ความขัดแย้งของบุคคลกับองค์กร

2.1.3 สาเหตุของความขัดแย้ง

มีผู้สนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งอยู่หลายท่าน เช่น Lewin, Kurt Lewin, Elier Boulding แต่ละท่านได้ให้ทัศนะกันไปคนละแนว แต่เมื่อสรุปแล้วก็อาจจะกล่าวได้ว่าความขัดแย้งจะเกิดจาก[23] สาเหตุต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การมีความคิดเห็นไม่ตรงกับแบบ Personality Clash ความขัดแย้งแบบนี้เกิดขึ้นจากที่ต่างฝ่ายต่างมีความเชื่อมั่นในเหตุผลของตัวหรือความยึดมั่นในหลักวิชา (Techincal Expectation) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ จึงเป็นความขัดแย้งที่ค่อนข้างรุนแรง และต้องการการตัดสิน ยกตัวอย่างเช่น ฝ่ายหนึ่งเห็นว่าถ้าจะให้การพัฒนาประเทศได้ผลดีแล้วรัฐควรจะต้องขึ้นภาษีเพื่อให้รัฐมีรายได้มากขึ้น แต่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นด้วย เพราะการขึ้นภาษีจะต้องให้ประชาชนเดือดร้อน ต่างฝ่ายต่างก็มีเหตุผล และมุ่งที่จะเอาเหตุผลมาหักล้างกัน เพื่อผนึกกำลังความเห็นได้เป็นกลุ่มก้อน ถ้าฝ่ายใดรวมพวกได้มาก ได้รับความเห็นด้วย ฝ่ายนั้นก็จะเป็นฝ่ายชนะ

2. ความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน (Misunderstanding) ความขัดแย้งแบบนี้เกิดขึ้นจากการเข้าใจความหมายของอีกฝ่ายหนึ่งผิดไปทั้งที่บางทีทั้งสองฝ่ายอาจมีวัตถุประสงค์เหมือนหรือคล้ายกัน สาเหตุของความขัดแย้งทั้งสองนี้อาจก่อให้เกิดการลุกลามเป็นเรื่องใหญ่ได้ แม้กระทั่งบุคคลที่อยู่ในกลุ่มหรือพวกเดียวกัน เช่น ท่าทีของบุคคลบางคนในพรรคเดียวกันส่อไปในทางที่สงสัยว่ามุ่งที่จะทำการช่วงชิงอำนาจจากบุคคล ในพรรคอีกกลุ่มหนึ่ง (ทั้งที่ความจริงบุคคลนั้นก็มีแต่ความบริสุทธิ์ใจ) อีกฝ่ายหนึ่งจึงคอยจับตาดูและคอยป้องกันจนฝ่ายที่ถูกสงสัยว่าอีกฝ่ายหนึ่งคอยแต่หวงอำนาจมากเกินไปผลสุดท้ายก็เลยเกิดการขัดกันขึ้นจริง ๆ

3. ความไม่เชื่อถือเป็นส่วนตัว (Cognitive and Personalized) ความขัดแย้ง แบบนี้ไม่มีเหตุผลที่ต้องการหักร้างกัน เป็นเพียงความไม่เชื่อฝีมือกัน เมื่อเทียบกับความขัดแย้งลักษณะอื่น ๆ แล้ว แบบนี้ดูจะหาทางทำความเข้าใจกันได้ยากที่สุด เพราะคู่กรณีมักจะไม่ยอมเข้าใจกัน บางครั้งคู่กรณีอาจเป็นเพื่อนกันมานานแบบ "เห็นลวดลาย" กันเป็นอันดี พอถึงเวลาจะทำงานอีกฝ่ายหนึ่งตั้งหน้าตั้งตาทำงานแทบตายแต่อีกฝ่ายไม่ยอมเชื่อฝีมือหรือเห็นดีด้วย มักจะพูดว่า "พิโธ่ อย่ามาขายขี้เท่อเลย ฉันไม่มีวันเชื่อหรอก คนอย่างแก่ฉันว่าชาตินี้ทั้งชิต ทำอะไร ไม่มีวันสำเร็จหรอก" ก็เป็นอัน

---

[23]เมทา สุดบรรทัด, "พรรคการเมืองกับความขัดแย้ง", **รัฐศาสตร์นิเทศ 6**, 2513 : 43.

แน่นอนที่สุด เมื่อฝ่ายหนึ่งมีความเชื่ออย่างนี้เสียแล้วก็เป็นอันว่า "ชาตินี้ทั้งชาติ" คนคู่นี้จะร่วมงานกันไม่ได้[24]

4. ความแตกต่างกันในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goal Oriented) ขอให้สังเกตว่าความขัดแย้งนี้ไม่เหมือนกับความขัดแย้งแบบความไม่ตรงกันตามที่กล่าวมาแล้ว เพราะในแบบนั้นคนอาจมีเป้าหมายอย่างเดียวกันแต่วิธีที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นแตกต่างกัน สำหรับในแบบนี้ทั้งสองฝ่ายมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไม่เหมือนกัน แต่ต่างฝ่ายที่จะให้อีกฝ่ายหนึ่งทำตามหรือเชื่อในเป้าหมายวัตถุประสงค์ของฝ่ายตน โดยไม่คำนึงว่าอีกฝ่ายหนึ่งต้องการอะไร ถ้าไม่ยอมทำตามก็จะต้องมีการต่อสู้กัน (Fight and Competition) จนกว่าจะชนะ ความขัดแย้งแบบนี้อาจจะก่อให้เกิดความรุนแรงหรือเกิดปฏิวัติใช้กำลังได้

ความขัดแย้งมักจะเกิดจาก

1) ความขัดแย้งในด้านทรัพยากรที่จำกัด และนโยบายที่แตกต่างกัน

2) ความขัดแย้งจากอารมณ์ เช่น การถูกกดดัน ความไม่เป็นมิตร

3) ความขัดแงจากความเข้าใจ การรับรู้ของแต่ละคน

4) ความขัดแย้งจากการไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง[25]

กิติมา ปรีดีลก ได้ให้สาเหตุของความขัดแย้งบุคคลว่า เกิดจาก

1) การมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งหากตกลงกันไม่ได้ด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายก็จะเกิดความขัดแย้งกัน

2) การรับรู้ที่แตกต่างกัน คือ มีการมองปัญหาที่ไม่เหมือนกัน

3) ค่านิยมที่แตกต่างกัน หมายถึง หลักที่แต่ละคนยึดถือเป็นเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน

4) ความมีอคติต่อกัน คือ ความรู้สึกเท่าที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น

5) ผลประโยชน์ขัดกัน ซึ่งเป็นปัญหาที่แก้ไขยากที่สุด[26]

มณฑิกา แก้วทองคำ ที่ปรึกษาความขัดแย้งและวิธีจัดการความขัดแย้ง ได้จัดหมวดหมู่ของสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเหมาะสมกับสภาพการณ์ขององค์การในประเทศไทย เช่นเดียวกัน ซึ่งสาเหตุของความขัดแย้งมี 6 ด้าน ดังนี้

---

[24]เรื่องเดียวกัน, หน้า 43.

[25]อรุณ รักธรรม, **ความขัดแย้งในระบบราชการ**, อ้างแล้ว, หน้า 11.

[26]กิติมา ปรีดิลก, **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์, 2529), หน้า 298-299.

1. ความแตกต่างของบุคคลในการับรู้ ค่านิยม ความเชื่อ การปฏิบัติงานร่วมกัน มีเป้าหมายหลักขององค์การ คือการให้บริหาร และการบริหารท้องถิ่น แต่เนื่องจากแต่ละบุคคลมีภูมิหลังแตกต่างกัน การมีบุคลิกที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจทำให้แต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ถึงแม้จะเป็นเรื่องเดียวกัน มีการแปลความหมายไม่ตรงกัน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรม ไม่ไว้วางใจกัน เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือเป็นศัตรูกัน ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้

2. ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด การมีทรัพยากรที่จำกัดในการให้บริการ การให้โอกาสในการศึกษาอบรม การเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ ซึ่งมีจำนวนอัตราที่จำกัด ทำให้เกิดการแข่งขัน อาจจะเป็นการแข่งขันระหว่างองค์กรหรือระหว่างบุคคล มีการใช้อำนานใจการเอาชนะฝ่ายตรงข้าม ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น เนื่องจากเป็นการขัดขวางการไปสู่เป้าหมายของอีกฝ่ายหนึ่ง จากการศึกษาของ มณฑิการ แก้วทองคำ พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งด้านทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง

3. การติดต่อสื่อสาร เนื่ององค์การต้องมีการติดต่อสื่อสาร และปฏิบัติงาน ร่วมกับฝ่ายอื่น ๆ ตลอดเวลา ทั้งภายในและภายนอกองค์การ การติดต่อสื่อสารเป็นสาเหตุใหญ่ของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ การติดต่อสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากการเข้าใจผิด ๆ การสื่อสารที่บิดเบือนไป การได้ข้อมูลที่ไม่เพียงพอ ความยุ่งยากของภาษา ความแตกต่างในการรับรู้ และแปลความหมาย การใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม ตลอดจนสภาพของร่างกายและจิตใจของคู่กรณีที่ไม่ปกติ จากการศึกษาของ มณฑิกา แก้วทองคำ พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าการติดต่อสื่อสารหลายขั้นตอน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลล่าช้า และผิดพลาด ถึงร้อยละ 93.2

4. ความแตกต่างกันในเป้าหมาย การปฏิบัติงานขององค์การ ต้องมีการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น หลายประเภท แต่ละบุคคลมีเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้ระหว่างบุคลากรด้วยกัน จากการศึกษาของ มณฑิกา แก้วทองคำ พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งที่พบน้อยที่สุด คือ การขัดขวางการไปสู่เป้าหมาย ของคู่กรณี หรือ ฝ่ายตรงข้าม

5. ความขัดแย้งในบทบาท มีบทบาทที่ต้องรับผิดชอบ ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ตนเองคาดหวัง และที่ผู้อื่นคาดหวัง เช่น ผู้บริหาร บทบาทผู้ให้บริการ บทบาทนักวิชาการ บทบาทนักวิจัย ซึ่งแต่ละบทบาทอาจจะปฏิบัติเกินหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ อาจต้องปฏิบัติตามวิธีการปฏิบัติที่กำหนดไว้ เพื่อป้องกันการเกิดผลเสียขึ้นภายหลัง หรือต้องปฏิบัติงานที่ขัดกับค่านิยมและความเชื่อ หรือความต้องการของตนเอง หรือต้องปฏิบัติหลายบทบาทพร้อมกัน ๆ ต้องเลือกบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ที่ไม่ใช่ความต้องการของตนเองหรือบทบาทที่ต้องปฏิบัติไม่ชัดเจน ไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ปฏิบัตินั้นถูกต้องหรือไม่ ซึ่งอาจเกิดจากการได้รับข้อมูลที่ไม่

เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน อำพร จันทรักษา ได้ศึกษา ความขัดแย้งในบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่ปฏิบัติงาน ในองค์การ พบว่าส่วนใหญ่ มีความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับต่ำ

6. ความสนิทสนมกันเป็นการส่วนตัว พยาบาลที่ปฏิบัติงานร่วมกันนาน ๆ จะมีความสนิทสนมกันมากขึ้น ทำให้ไม่สามารถแยกกันได้ระหว่างเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานในหน้าที่ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเพียงเล็กน้อย ก็จะกระทบกระเทือนต่อสัมพันธภาพ ทำให้เกิดความขัดแย้งหรือการไม่ให้เกียรติกันขึ้นได้

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์ถึงที่มาของความขัดแย้งได้ว่ามีสาเหตุมาจาก

1. ปัจจัยทางจิตวิทยาและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่ขัดแย้งกัน อันได้แก่การที่บุคคลแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน มีการรับรู้และความคิดเห็นไม่ตรงกัน มีค่านิยมที่ยึดถือเป็นของตัวเองและแตกต่างกันจากบุคคลอื่น ๆ การมีอคติและความไม่เชื่อถือกันเป็นการส่วนตัว การมีเป้าหมาย อุดมการณ์ในชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน รวมไปจนถึงบุคลิกภาพของแต่ละคน และความพึงพอใจของแต่ละบุคคลต่อฐานะของตนเอง

2. ผลประโยชน์ขัดกัน ผลประโยชน์นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยเฉพาะในทางการเมือง บุคคลย่อมจะมีผลประโยชน์ที่ตัวต้องการได้รับ แต่บางทีผลประโยชน์ที่ต้องการนั้นก็ไปขัดหรือไปกระทบต่อความต้องการของคนอื่น ๆ ด้วย

3. การมีทรัพยากรที่จำกัด การมีทรัพยากรที่จำกัด ทำให้ไม่สามรถสนองตอบต่อความต้องการของทุกคนได้ ดังนั้น จึงมีการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้น เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้ไปก็ย่อมทำให้อีกฝ่ายไม่พอใจจึงเกิดความขัดแย้งขึ้นมาได้

4. อุปสรรคจากกรติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในบางครั้งก่อให้เกิดความเข้าใจผิดกันได้ด้านข้อมูล ข้อเท็จจริง ทำให้บุคคลต่าง ๆ เกิดความไม่เข้าใจกัน ซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งได้

5. ปัจจัยจากโครงสร้างในการทำงาน โครงสร้างในการทำงานก็มีส่วนที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ ถ้าหากมีการจัดโครงสร้างที่ไม่ดีขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างตำแหน่งได้

สรุปสาเหตุของความขัดแย้งได้ว่า เกิดจากสาเหตุใหญ่ ๆ อยู่ 4 ประการคือ ประการที่หนึ่งสาเหตุจากลักษณะส่วนตัว ประการที่สอง สาเหตุมาจากจำนวนทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ประการที่สามสาเหตุมาจากลักษณะโครงสร้างขององค์การ และประการที่สี่สาเหตุมาจากการรับรู้ข่าวสารแตกต่างกันออกไป

จากการศึกษาของนักวิจัยหลายท่านพบว่า สาเหตุของความขัดแย้งที่พบบ่อยที่สุด คือ การที่ผู้ร่วมงานมีบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกัน ความแตกต่างของบุคคลในการรับรู้ ค่านิยม ความเชื่อ บุคคลมีภูมิหลังที่แตกต่างกัน มีบุคลิกที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจทำให้แต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน จึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งมากขึ้น

2.1.4 ลักษณะที่แสดงออกถึงความขัดแย้ง

ความขัดแย้งในลักษณะต่าง ๆ เป็นผลที่เกิดขึ้นจากค่านิยมเป้าหมายในสังคมกรณ์ (Socialization) ไม่ตรงกัน กล่าวคือ บุคคลได้รับรู้โดยผ่านกระบวนการสังคมกรณ์ในเรื่องค่านิยม และเป้าหมายที่สับสนไม่แน่นอนตายตัวส่วนความขัดแย้งระหว่างสังคม ระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลเป็นเรื่องหนังเบาของความขัดแย้ง

ส่วน **หลุยส์ คีร์เบิร์ก (Louis Kriesberg)** ได้พยายามอธิบายให้เห็นถึงลักษณะที่แสดงออกถึงความขัดแย้งโดยจำแนกเป็น 5 มิติ ได้แก่ การรับรู้ (Awareness) ความจงใจ (Intensity) ข้อบังคับ (Regulation) ความเข้มข้น (Purity) และความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจ (Power)

การรับรู้ จัดว่าเป็นมิติหนึ่งของความขัดแย้ง ทั้งนี้เพราะความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคู่กรณีมีความเชื่อ หรือเป้าหมายของตนเข้ากับผู้อื่นไม่ได้ลักษณะของการรับรู้ซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ แบบแรกเป็นกรณีที่กลุ่ม หรือคู่กรณีต้องตระหนักว่าตนเองมีลักษณะร่วมที่แตกต่างไปจากผู้อื่น แบบที่สองกรณีที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสอฝ่ายไม่พอใจในสภาพของตนเองเมื่อเทียบกับสภาพของอีกฝ่ายหนึ่ง แบบสุดท้ายคือต้องมีความเชื่อว่าจะลดความพอใจลงได้เมื่ออีกฝ่ายยอมรับในสิ่งที่ไม่ยอมมาก่อน

ความจงใจ เกิดจากระดับความขัดแย้งซึ่งขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความรู้สึกและพฤติกรรมของคู่กรณี

ส่วนการกระทำที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องอยู่ในกรอบของกฎ และแนวทางที่กำหนดอย่างเป็นทางการย่อมสัมพันธ์กับระดับความขัดแย้ง กล่าวคือ ถ้าต้องปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัดหรือกฎเกณฑ์ที่มากมายย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความขัดแย้งภายในขึ้นได้

ความเข้มข้น หรือระดับของความขัดแย้งขึ้นอยู่กับอัตราส่วนของความขัดแย้งต่อความไม่ขัดแย้ง ซึ่งสามารถแสดงออกในรูปของความขัดแย้งอย่างแท้จริง

ความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจ เป็นลักษณะของความขัดแย้งเพราะมีความเกี่ยวพันต่อขบวนการขัดแย้งแต่จุดกำเนิดจนถึงกระทั่งสิ้นสุดระดับของอำนาจที่แตกต่างกันเป็นผลให้คู่กรณีตระหนักถึงความแตกต่างและหาวิธีให้ได้มาซึ่งความเท่าเทียมกันหรือนัยหนึ่งคือความยุติความขัดแย้ง

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้ ความเครียดจะเกิดขึ้นในระดับใดนั้นขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคล และความสามารถของบุคคลในการปรับตัวต่อความขัดแย้งที่ทำให้เกิดความเครียด บางคนอาจเกิดความเครียดเนื่องจากความขัดแย้ง เพราะคิดว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี ในขณะที่อีกบุคคลหนึ่งคิดว่าความขัดแย้ง เป็นสิ่งท้าทายเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นบางครั้งอาจจะเกิดขึ้นในระดับต่ำมาก หรือในระดับสูงมาก ความขัดแย้งในระดับต่ำมาก หรือสูงมากเกินไป จะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระดับต่ำมาก จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การไม่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาองค์การ ในองค์การ

2.1.5 แนวทางในการแก้ไขความขัดแย้ง

ความขัดแย้งย่อมมีสาเหตุดังที่ได้กล่าวมาแล้ว การแก้ไขความรุนแรงของความขัดแย้งที่ต้องแก้ที่เหตุ ซึ่งแตกต่างกัน องค์ประกอบที่จะต้องให้ในการแก้ไขข้อขัดแย้ง มีดังนี้ คือ[27]

1. วิเคราะห์เหตุผลของความเป็นจริง เหตุขัดแย้งทุกกรณีย่อมมีเหตุผลและความเป็นจริงซึ่งอาจจะไม่มีใครทราบกันทุกฝ่าย การวิเคราะห์เหตุผลและความเป็นจริงด้วยความเที่ยงธรรมให้ควรทราบโดยไม่ปิดบังแอบแฝง จะทำให้เกิดความเข้าใจกันได้ในการบริหารงานโดยทั่วไป ก่อนจะดำเนินการอะไรลงไปก็ตามจะต้องมีเหตุผลเตรียมไว้เสมอแต่ทางที่ดี นั้นควรจะใช้หลักการ และเหตุผลความเป็นจริงได้เผยแพร่ให้ทุกฝ่ายทราบเสียก่อนเพื่อป้องกันการเข้าใจไขว้เขวอันจะเป็นทางที่จะทำให้เกิดความขัดแย้ง

2. การสื่อความหมายที่ดี การติดต่อสื่อสารเพื่อให้ทุกฝ่ายได้ทราบความจริง และเหตุผลโดยชัดแจ้งไม่คลุมเครือ สามารถที่จะลดความขัดแย้งได้ การไม่ทราบข้อมูลหลักการและเหตุผลหรือความเป็นจริง จะทำให้เข้าใจผิดซึ่งจะเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งได้จะเห็นได้ว่าระหว่างประเทศมหาอำนาจ มักมีการเตรียมการสื่อความหมายนี้ไว้เป็นอย่างดี ถึงกับมีโทรศัพท์สายตรงระหว่างผู้บริหารประเทศ ทั้งนี้ก็เพื่อการสื่อความหมายในกรณีที่น่าจะเกิดความเข้าใจผิด ๆ ขึ้นได้

3. การกระจายอำนาจ การบริหารงานแบบกระจายอำนาจเป็นวิธีการหนึ่งที่ขจัดข้อขัดแย้งได้ ทั้งนี้เพราะการรวมอำนาจย่อมจะทำให้ข้อจำกัดในความคิดริเริ่ม และมีข้อเสียในด้านความรวดเร็วไม่เพียงพอ เช่น กว่าเรื่องจะไป กว่าเรื่องจะอนุมัติ การจะเสียเวลาไปจนเสียการเสียงาน การขัดแย้งในการปฏิบัติงานจึงเกิดขึ้นบ่อยที่สุด จนไม่มีใครคิดที่จะทำงานให้มันงอกเงยออกไปกว่าที่สั่งลงมา การขัดแย้งในด้านความคิดเห็น และเหตุผลระหว่างหน่วยงานเหนือและหน่วยงานใต้บังคับบัญชาก็เป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การกระจายอำนาจจึงแก้ปัญหาเหล่านี้ได้

---

[27]ฉลอง ภิรมย์รัตน์, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชนการพิมพ์, 2521), หน้า 98-100.

อย่างไรก็ตามการกระจายอำนาจจะต้องมีสิ่งที่แน่ใจได้ว่า มีความสามารถในด้านต่าง ๆ เป็นที่ไว้วางใจได้เสียก่อน มิฉะนั้นงานก็จะยิ่งมากขึ้น การเสริมสร้างขีดความสามารถแก่หน่วยงาน ทำได้โดยการอบรมสัมมนา และการคัดเลือกตัวบุคคลที่แน่ใจได้เสียก่อน

4. การยอมรับความจริง การแก้ไขข้อขัดแย้งจะทำไม่ได้เลยถ้าไม่มีฝ่ายที่ยอมรับความจริงและยึดถือผลประโยชน์ให้ฝ่ายตนเป็นใหญ่ การเห็นแก่ตัวและไม่โลภมากโดยคำนึงถึงต่อเหตุผลและความเป็นจริง และอุปสรรคต่อการแก้ไขข้อขัดแย้ง ส่วนใหญ่แล้วการแก้ไขข้อขัดแย้งมักจะจนแต้มในเรื่องนี้ แต่ถ้าหากมีความหมายสื่อที่ดีให้ทุกฝ่ายได้เผชิญกับความจริงอย่างที่สุด ก็จะตกลงกันได้

5. การประสานประโยชน์ ในกรณีที่ไม่เกิดการยอมรับความจริง และเหตุผลของแต่ละฝ่ายนั้น อาจจะมีวิธีหนึ่งคือ มีคนกลางที่ไม่มีส่วนได้เสียกับฝ่ายหนึ่งได้พิจารณาไกล่เกลี่ยได้ใช้หลักประสานประโยชน์ และให้เสียถัวเฉลี่ยกันโดยเป็นธรรมก็อาจจะแก้ไขได้ ซึ่งมักจะเรียกคนกลางนี้ว่า คณะกรรมการไกล่เกลี่ย ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย ประสานรอยร้าว แบ่งปันผลประโยชน์ โดยยึดเอาความเที่ยงธรรมเป็นที่ตั้งก็อาจแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้

6. การต่อรอง (Bargaining) เป็นการประนีประนอมโดยให้ทั้งสองฝ่ายหันหน้ามาเจรจากัน กระบวนการนี้ต้องการแลกเปลี่ยนข้อเสนอ การยอมลดราวาศอก ให้กันจึงจะสำเร็จผล การเจรจาต่อรองประสบความสำเร็จในการขัดแย้งกันต่อผู้เข้าร่วมการเจรจาต่างก็มีทัศนะที่เป็นการสร้างสรรค์คือต้องคิดว่าการเจรจาเพื่อทำการแก้ปัญหา ไม่ใช่มาเจรจาเพื่อหาผลประโยชน์ใส่ตนเองให้มากที่สุด ถ้าคิดอย่างนี้มาตั้งแต่ต้นแล้ว การเจรจาต่อรองมักจะไม่ประสบผลสำเร็จ

7. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Induction of superordinate goals) วิธีนี้มาจากคนเราที่จะมีการรับรู้คนอื่นในลักษณะของ “คนกลุ่มนอก” และ “คนกลุ่มใน” หรือ “พวกเขา” “พวกเรา” ในระหว่างที่มีการขัดแย้งกัน พร้อมกันกับการเกิดความรู้สึกในทางที่ไม่ดีต่อผู้ขัดแย้งมากขึ้น แต่ความรู้สึกนี้ก็จะลดไปพร้อมกับความรู้สึกในทางที่ไม่ดีต่อผู้ขัดแย้งมากขึ้น แต่ความรู้สึกนี้ก็จะลดไปพร้อมกับความขัดแย้งได้ ถ้าหากทั้งสองฝ่ายมีศัตรูเป็นมือที่สามที่จะต้องต่อสู้ด้วย เช่นว่าฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอาจจะมีความเห็นตรงกันว่า เงินเฟ้อเป็นปัญหาทั้งสองฝ่ายเห็นว่าเป็นภัยร่วมที่จะต้องแก้ไขทั้งสองฝ่ายอาจจะร่วมมือกันเอาชนะปัญหาเงินเฟ้อได้ ในวงการเมืองเองก็จะมีวิธีการเช่นนี้เสมอ เมื่อใดที่พรรคการเมือง หรือกลุ่มการเมืองภายในประเทศทะเลาะกัน รัฐบาลอาจจะสร้างสถานการณ์ว่าประเทศกำลังถูกคุกคามด้วยกำลังจากประเทศอื่น ทำให้พรรคหรือกลุ่มที่ทะเลาะกันอยู่หันหน้าเข้าหากันและเก็บความขัดแย้งไว้ชั่วคราว เพื่อที่จะร่วมกันต่อสู้มือที่สามที่เป็นเป้าหมายร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

ในแง่จิตวิทยาสังคมที่เกี่ยวกับการรับรู้บุคคลและการเปลี่ยนทัศนคติ การที่บุคคลได้มีโอกาสร่วมมือกันทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ได้อยู่ใกล้ชิดกันมากขึ้นอาจจะทำให้การ

รับรู้ทัศนคติที่ดีต่อกันเปลี่ยนแปลงไปได้เช่นนี้ช่วงเวลาที่ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมมือกันทำงานร่วมกันชั่วคราวอาจจะเป็นช่วงเวลาที่เรียนรู้ได้มากขึ้นอาจจะทำให้ความขัดแย้งแต่เดิมหายไปตลอดก็เป็นได้

ได้เรียนรู้มาแล้วว่าความขัดแย้งกันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอในองค์การหรือใด ๆ และเป็นตัวการทำให้เกิดความเสี่ยหายแก่การปฏิบัติงานขององค์การ จึงมีการให้คำแนะนำเสอมว่าการแก้ปัญหาความขัดแย้ง อย่าปล่อยให้เกิดการอยู่อย่างคาราคาซังปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างหนึ่งคือ การขัดแย้งกันโดยตัวมันเองเปรียบเสมือนกับดักที่เมื่อผู้ใดตกลงไปแล้ว นอกจากต้องถอนตัวยากแล้วยังมักต้องเดินหน้าต่อไปให้ถึงที่สุดอีกด้วย ฉะนั้นผู้บริหารองค์การควรจะหาการป้องกันความขัดแย้งจะดีกว่าที่จะหาทางมาแก้ทีหลังอย่าลืมว่าการขัดแย้งในบางเรื่องสามารถทำให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าได้เหมือนกัน เช่นการขัดแย้งที่เกี่ยวกับความคิดในการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ แต่เป็นความคิดที่ขัดกันเพราะต้องการหาวิธีที่ดีที่สุด ถ้าไม่มีความคิดที่ขัดแย้งเลยอาจทำให้เสียหาย

2.2 หลักธรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

การแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในระดับต่าง ๆ หรือความขัดแย้งประเภทต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมากมายในปัจจุบันนี้ ดังจะเห็นได้จากตามสื่อต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าสังคมเราทุกวันนี้มีความขัดแย้งอยู่มากมายหลายระดับ และการแก้ไขความขัดแย้งก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ต้องเร่งรีบดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพราะหากปล่อยความขัดแย้งให้ก่อตัวเป็นความขัดแย้งที่ใหญ่หรือรุนแรง ก็จะอยากต่อการแก้ไขได้

พระพุทธศาสนาได้มีหลักคำสอน (ธรรม) ไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งหลักคำสอนแต่ละหัวข้อธรรมต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่ต้องการขัดเกลา หรือสอนสั่งให้ผู้ที่ได้รับฟัง ผู้ที่ได้ปฏิบัติ และผู้ที่ได้ศึกษาหลักคำสอนเหล่านี้ ได้นำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันให้เป็นประโยชน์สูงสุด ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการครองเรือน การประกอบอาชีพ การดำรงตนในฐานะต่าง ๆ ซึ่งหลักคำสอนที่มีอยู่ในพระพุทธศาสนาก็สามารถนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งแล้วแต่ว่าผู้นั้นจะเลือกนำไปใช้แบบใด

จากการศึกษาของผู้วิจัยเองทั้งจากตำรา เอกสาร และทฤษฎีต่าง ๆ ของนักวิชาการที่ได้ศึกษาไว้เกี่ยวการใช้หลักธรรมเป็นเครื่องขจัดความขัดแย้งของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจึงอาจจะพอสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ความขัดแย้งของบุคคลกับบุคคล
2. ความขัดแย้งของบุคคลกับองค์กร

ความขัดแย้งทั้งสองข้อนี้ เป็นความขัดแย้งที่พบเห็นได้บ่อย และผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลจะทำการแก้ไข เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

ฉะนั้นการนำหลักธรรมที่มีอยู่ในพระพุทธศาสนาเพื่อไปแก้ไขความขัดแย้งในระดับต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องแยกไว้เป็นประเภท เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจและ ในการปฏิบัติด้วย ผู้วิจัยจึงข้อแยกสรุปหลักธรรมที่จะสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้

2.2.1 หลักธรรมที่ใช้แก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล

หลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับใช้แก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล โดยบุคคลนั้นสามารถแบ่งเป็นประเภทได้ดังนี้

บุคคล หมายถึง คน มนุษย์ หรือ สิ่งที่มนุษย์สมมติขึ้น โดยมีกฎหมายรับรอง ได้แก่บุคคลธรรมดา หมายถึง บุคคลที่เกิดขึ้นจริงมีชีวิตอยู่จริง มีสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ สภาพบุคคลเริ่มแต่เมื่อคลอดและอยู่รอดเป็นทารก

ในทางพระพุทธศาสนาได้แบ่งประเภทบุคคลไว้ คือ ปุถุชน 4 คือ

ปุถุชน 4 ปุถุชน หมายถึง เป็นผู้ที่ยังมีกิเลสหนาแน่น ได้แก่

1. ทุคติบุคคล ได้คตินำเกิดที่ดี แต่จิตที่นำเกิดเป็นจิตที่ไม่ประกอบด้วยเหตุที่ดี
2. สุคติอเหตุกบุคคล ได้คตินำเกิดที่ดีแต่นำเกิดด้วยจิตที่ไม่มีปัญญา
3. ทวิเหตุกบุคคล ได้คตินำเกิดที่ดีและนำเกิดด้วยจิตที่มีปัญญาร่วมด้วย
4. ติเหตุกบุคคล ได้คตินำเกิดที่ดีและสามารถบรรลุธรรมขั้นสูงได้

ขันติโสรัจจะ เป็นหลักธรรมอันทำให้บุคคลเป็นผู้งาม (ธรรมทำให้งาม)

1. ขันติ คือ ความอดทน มีลักษณะ 3 ประการ

1.1 อดใจทนได้ต่อกำลังแห่งความโกรธแค้นไม่แสดงอาการ กาย วาจา ที่ไม่น่ารักออกมาให้เป็นที่ปรากฏแก่ผู้อื่นอดใจทนได้ต่อความลำบากตรากตรำหรือความเหน็ดเหนื่อย

1.2 โสรัจจะ ความสงบเสงี่ยม ทำจิตใจให้แช่มชื่นไม่ขุนหมอง

ธรรมโลกบาล เป็นหลักธรรมที่ช่วยคุ้มครองโลก หรือมวลมนุษย์ให้อยู่ความร่มเย็นเป็นสุข มี 2 ประการคือ

1. หิริ ความละอายในตนเอง
2. โอตัปปะ ความเกรงกลัวต่อทุกข์ และความเสื่อมแล้วไม่กระทำความชั่ว

สติสัมปชัญญะ เป็นหลักธรรมอันอำนวยประโยชน์แก่ผู้ประพฤติเป็นอันมาก

1. สติ คือ ความระลึกได้ก่อนทำ ก่อนบูชา ก่อนคิด คนมีสติจะไม่เลินเล่อ เผลอตน
2. สัมปชัญญะ คือ ความรู้ตัวในเวลากำลังทำ กำลังพูด กำลังคิด

หลักธรรมหมวด 3

อกุศลมูล 3 อกุศลมูล คือ รากเหง้าของความชั่ว มี 3 ประการคือ

1. อโลภะ ความไม่อยากได้

2. อโทสะ ความไม่คิดประทุษร้ายเขา

3. อโมหะ ความไม่หลง รู้จริง

ไตรสิกขา 3 เพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดความตั้งใจดีและมีมือสะอาด นักบริหารต้องประกอบตนไว้ในไตรสิกขาข้อที่ต้องสำเหนียก 3 ประการ คือ

1. ศีล

2. สมาธิ

3. ปัญญา

ทั้งนี้เพราะ ศีล เป็นเครื่องสนับสนุนให้กาย (มือ) สะอาด

สมาธิ เป็นเครื่องสนับสนุนให้ใจสงบ

ปัญญา เป็นเครื่องทำให้ใจสว่าง รู้ถูก รู้ผิด

พระพุทธโอวาท 3 นักบริหารที่ทำงานได้ผลดี เนื่องจากได้ "ตั้งใจดี" และ "มือสะอาด" พระพุทธองค์ได้วางแนวไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เว้นจากทุจริต การประพฤติชั่ว ทางกาย วาจา ใจ

2. ประกอบสุจริต ประพฤติชอบ ทางกาย วาจา ใจ

3. ทำใจของตนให้บริสุทธิ์สะอาด ไม่โลภ ไม่โกรธ ไม่หลง

สังคหวัตถุ 4 ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี, หลักการสงเคราะห์

ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก วาจาดูดดื่มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายก็ดี ปฏิบัติสม่ำเสมอกันในชนทั้งหลายก็ดี เสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขก็ดี ตลอดถึงวางตนเหมาะแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในทุกกรณี

พรหมวิหาร 4 ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

· เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้เป็นสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใส่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเป็นด้วยปัญญา คือมีจิตราบเรียบเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีผลชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม

พรหมวิหารนี้ บางทีแปลว่า ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม, ธรรมเครื่องอยู่อย่างพรหม, ธรรมประจำใจที่ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหม, หรือธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณยิ่งใหญ่

พรหมวิหาร 4 เรียกอีกอย่างว่า อัปปมัญญา 4 เพราะสม่ำเสมอโดยทั่วไปในมนุษย์สัตว์ทั้งหลาย ไม่มีประมาณ ไม่จำกัดขอบเขต

พรหมวิหารมีในผู้ใด ย่อมทำให้ผู้นั้นประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลแก่ผู้อื่น ด้วยสังคหวัตถุเป็นต้น

อธิษฐานธรรม 4 เป็นหลักธรรมที่ควรตั้งไว้ในจิตใจเป็นนิตย์ เพื่อเป็นเครื่องนิยมนำจิตใจให้เกิดความรอบรู้ความจริงรู้จักเสียสละ และบังเกิดความสงบ มี 4 ประการ

1. ปัญญา ความรู้ในสิ่งที่ควรรู้ รู้ในวิชา

2. สัจจะ ความจริง คือประพฤติสิ่งใดก็ให้ได้จริงไม่ทำอะไรจับจด

3. จาคะ สละสิ่งที่เป็นข้าศึกแห่งความจริงใจ คือ สละความเกียจคร้าน หรือความหวาดกลัวต่อความยุ่งยาก ลำบาก

4. อุปสมะ สงบใจจากสิ่งที่เป็นข้าศึกต่อความสงบ คือ ยับยั้งใจมิให้ปั่นป่วนต่อความพอใจรักใคร่ และความขัดเคืองเป็นต้น

คหบดีธรรม 4 เป็นหลักธรรมของผู้ครองเรือนพึงยึดถือปฏิบัติ มี 4 ประการ คือ

1. ความหมั่น

2. ความโอบอ้อมอารี

3. ความไม่ตื่นเต้นมัวเมาในสมบัติ

4. ความไม่เศร้าโศกเสียใจเมื่อเกิดภัยวิบัติ

จากหลักธรรมข้างต้นนั้น หากผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ยึดเอาหลักธรรมเหล่านี้ไปประพฤติปฏิบัติ หรือนำไปเป็นหลักในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคลที่เกิด ขึ้นภายในองค์กรของท่านแล้ว ย่อมระงับ ยุติความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ด้วยสันติวิธี เพราะการนำหลักธรรมเหล่านี้ไปใช้นั่นเอง

ตัวอย่างความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคลในทางพุทธศาสนา

มูลเหตุของการแยกนิกายในพุทธศาสนา

1. "มูลเหตุของการแตกแยก มีสมุฏฐานมาจากความขัดแย้งในทางปฏิบัติพระวินัยและคำอธิบายในพระพุทธวจนะไม่ตรงกัน สงฆ์ฝ่ายหนึ่งเห็นว่า ควรแก้ไขผ่อนปรนในการปฏิบัติวินัยบางข้อ โดยอ้างพระพุทธานุญาตที่มีไว้กับพระอานนท์ในสมัยจวนดับขันธ์ปรินิพพานว่า "ดูก่อนอานนท์ ถ้าสงฆ์ต้องการ ก็ให้ถอนสิกขาบทเล็กน้อยได้" (มหาปรินิพพานสูตร 10/141) สงฆ์อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นพ้องด้วย โดยอ้างเหตุผลว่า คำว่าสิกขาบทเล็กน้อย ไม่อาจทราบพระพุทธประสงค์ได้ว่าหมายความถึงสิกขาบทข้อไหน พระอานนท์เองก็ไม่ได้ทูลถามให้ชัดเจนว่า ได้แก่สิกขาบททหมวดไหน ฉะนั้น อย่าเพิกถอนสิกขาบททั้งหมดเลยแหละดี ควรจะรักษาเอาไว้ทุกอย่างอย่างเคร่งครัด" (เหตุการณ์ช่วงนี้ยังไม่มีการแยกนิกาย เป็นแต่เพียงเชื้อแห่งการแบ่งแยก)

2. อาจารย์สอนมีความเห็นแตกต่างกันระหว่างอาจารย์ด้วยกัน สงฆ์ฝ่ายนิกายมหาสังฆิกะมหายาน (ผู้เขียน)เป็นพวกที่ต้องการแก้ไขผ่อนปรนในการปฏิบัติพระวินัย และถืออรรถาธิบายพระพุทธวจนะของพระอาจารย์เป็นใหญ่[28]

2.2.2 หลักธรรมที่ใช้แก้ไขความขัดแย้งบุคคลกับองค์กร

หลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับใช้แก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับองค์กร ในการนำหลักธรรมไปใช้นั้น ผู้นำหลักธรรมไปใช้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีหลักธรรมเหล่านี้ ต้องมีความเข้าใจในหลักธรรมแต่ละหมวดเป็นอย่างดี เพราะตัวบุคคลเองนั้นจะต้องเป็นผู้นำไปปฏิบัติมิใช่องค์การ จึงขอขยายความ คำว่าองค์กร ดังนี้

ในทางเศรษฐศาสตร์ **องค์กร** หรือ **องค์การ** (organization) หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้ง องค์กรที่แสวงหาผลกำไร คือองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วน ห้างสรรพสินค้า

---

[28]เสถียร โพธินันทะ, **ชุมนุมพระสูตรมหายาน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิพมพ์บรรณาคาร, 2516), หน้า ช-ฉ.

ร้านค้าต่าง ๆ และ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นหลัก เช่น สมาคม สถาบัน มูลนิธิ เป็นต้น

โดยเริ่มแรกนั้น คำว่า "องค์การ" เดิมเป็นศัพท์บัญญัติมาจากคำภาษาอังกฤษ organization ในขณะที่ คำว่า "องค์กร" เป็นศัพท์บัญญัติมาจากคำว่า organ โดยที่องค์กรหมายถึงหน่วยย่อยขององค์การ แต่ในปัจจุบันใช้ในความหมายเดียวกัน ดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น[29]

ในทางพระพุทธศาสนานั้นได้มีการจัดตั้งรวมตัวกันขึ้นมา ซึ่งสามารถเทียบได้กับการเป็นองค์กรดังนี้

พุทธบริษัท หมายถึง กลุ่มคนที่นับถือพระพุทธเจ้า ซึ่งมีอยู่ 4 กลุ่ม อันได้แก่

1. ภิกษุ คือนักบวชชายที่ถือศีลหลัก 227 ข้อ

2. ภิกษุณี คือนักบวชหญิงที่ถือศีลหลัก 311 ข้อ

3. อุบาสก คือชายชาวบ้านที่นับถือพระพุทธเจ้า

4. อุบาสิกา คือหญิงชาวบ้านที่นับถือพระพุทธเจ้า

ภิกษุณีของนิกายเถรวาทในปัจจุบันไม่มีแล้วเพราะขาดการสืบต่อตามวินัย จะมีก็แต่ภิกษุและอุบาสก อุบาสิกาเท่านั้น ส่วนสามเณรนั้นจัดเป็นเพียงอุบาสก

อธิปไตย 3 (ความเป็นใหญ่, ถือตนเป็นใหญ่)[30]

1. อัตตาธิปไตย (ความมีตนเป็นใหญ่, ถือตนเป็นใหญ่, กระทำการด้วยปรารภตนเป็นประมาณ)

2. โลกาธิปไตย (ความมีโลกเป็นใหญ่, ถือโลกเป็นใหญ่, กระทำการด้วยปรารภนิยมของโลกเป็นประมาณ)

3. ธัมมาธิปไตย (ความมีธรรมเป็นใหญ่, ถือธรรมเป็นใหญ่, กระทำการด้วยปรารภความถูกต้อง เป็นจริง สมความตามธรรม เป็นประมาณ)

ผู้เป็นอัตตาธิปก พึงใช้สติให้มาก, ผู้เป็นโลกาธิปก พึงมีปัญญาครองตน และพึงรู้นิจ, ผู้เป็นธรรมาธิปก พึงประพฤติให้ถูกหลักธรรม, ผู้เป็นหัวหน้าหมู่เป็นนักปกครอง พึงถือธรรมมาธิไตย

---

[29]เรื่องเดียวกัน.

[30]พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ 12, อ้างแล้ว, หน้า 77.

พละ 4 ประการ อันประกอบด้วย ปัญญาพละ (กำลังปัญญา) วิริยพละ (กำลังความเพียร) อนวัชชพละ (กำลังคือการกระทำที่ไม่มีโทษหรือกำลังความสุจริต และการกระทำแต่สิ่งที่ดีงาม) สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์คือการช่วยเหลือเกื้อกูลอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี และการทำตนให้มีประโยชน์แก่สังคม)[31]

ปัญญาพละ (พลังปัญญาหรือพลังความรู้) ผู้ที่มีปัญญาถูกต้องย่อมรู้ว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ จะเป็นผู้มีสติคอยกำกับตนเองอยู่ตลอดเวลา ปัญญาทำให้บุคคลมีความมั่นในใจตนเอง รู้จักเลือกทำในสิ่งที่มีประโยชน์ ผู้ที่มีปัญญาจะไม่ขัดแย้งกับตนเอง รวมถึงไม่ขัดแย้งกับบุคคลอื่นด้วย คนที่มีปัญญาถือว่าเป็นบัณฑิตจะไม่ค่อยจับผิดบุคคลอื่น แต่จะแนะนำตักเตือนบุคคลอื่นที่ทำอะไรไม่ถูกต้องด้วยความรักและความปรารถนาดี

วิริยพละ (กำลังความเพียรพยายาม) บุคคลที่มีความเพียรพยายามจะสามารถบรรลุถึงผลสำเร็จที่มุ่งมั่นได้ แต่จะต้องเป็นความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง และเพียรพยายามทำในสิ่งที่ดีงามเท่านั้น ความเพียรพยายามเป็นคุณสมบัติอันประเสริฐอย่างหนึ่งของมนุษย์ ผู้ที่มีความเพียรพยายามจะไม่ท้อแท้หรือเบื่อหน่าย จะไม่ขัดแย้งกับตนเอง แม้บางครั้งจะมีความท้อแท้คิดกังวลใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งบ้าง แต่ก็สามารถเอาชนะความท้อแท้นั้นได และตั้งจิตมุ่งมั่นเพื่อเป้าหมายที่วางไว

อนวัชชพละ (กำลังคือการกระทำที่ไม่มีโทษ) เป็นการกระทำที่ไม่มีตำหนิ ไม่ก่อให้เกิดความทุกข์ความเดือดร้อนแก่ตนเองและแก่ผู้อื่น ข้อนี้กล่าวโดยสรุปก็คือการกระทำกิจกรรมต่าง ที่สุจริต ถูกต้องตามศีลธรรมและกฎหมายและระเบียบประเพณีอันดีงามของสังคม เช่น การประกอบสัมมาอาชีวะบุคคลที่ไม่ทำสิ่งผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม ย่อมไม่กลัวต่อความผิดใด ๆ จัดเป็นคนสะอาดบริสุทธิ์ มีความมั่นใจในตนเอง ไม่มีความขัดกับหลักการที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้นคนที่ทำความดีจะเป็นคนไม่มีโทษและไม่มีความวิตกกังวล จิตใจของบุคคลที่ทำความดีก็จะมั่นคง สะอาดบริสุทธิ์ คิดในสิ่งที่ดีงาม และพร้อมจะช่วยเหลือบุคคลอื่น การทำความดี ก็คือ การคิดดี พูดดีและแสดงออกมาดีนั่นเอง

สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์) เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลบุคคลอื่น สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลได้ดี รู้จักปฏิบัติตัวให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การสงเคราะห์ช่วยเหลือบุคคลอื่นสามรถทำได้ด้วยวิธีการดังนี้

(1) การให้ (ทาน) เป็นการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ หรือแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงการให้ความรู้แนะนำสั่งสอน

---

[31]เรื่องเดียวกัน, หน้า 138.

(2) การกล่าวคำไพเราะอ่อนหวาน (ปิยวาจา) ทำให้เกิดความสมานสามัคคีในกลุ่มทำให้ผู้ฟังเกิดไมตรี มีความรักใคร่นับถือรวมถึงการใช้คำพูดที่เป็นพระโยชน์สร้างสรรค์สามารถจูงใจให้คนเชื่อและปฏิบัติตาม

(3) การบำเพ็ญประโยชน์ (อัตถจริยา) เป็นการขวนขวายช่วยเหลือกิจการของส่วนรวมหรือกิจการสาธารณะประโยชน์ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรมเพื่อประโยชน์สุขและสันติสุขของสังคม

(4) การปฏิบัติตนสม่ำเสมอกันในชนทั้งหลายเหมาะสมกับสถานภาพของตนในสังคม และรู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคลอื่น เหตุการณ์ต่าง ๆ และสภาวะสิ่งแวดล้อมตามกรณี

พละหรือธรรมอันเป็นกำลังทั้ง 4 อย่างนี้ ช่วยให้บุคคลดำเนินชีวิตด้วยความมั่นใจ ไม่หวั่นไหวต่อภัยอันตรายใด ๆ และช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทุกอย่างได้อย่างราบรื่น รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งระดับสังคมด้วย

หากผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประพฤติตามหลักธรรม หรือได้นำเอาหลักธรรมทั้งหมดข้างต้นนี้ ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับองค์กรที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตัวผู้บริหารได้เป็นผู้บริหารอยู่นั้น ย่อมระงับหรือยุติความขัดแย้งลงได้ และยังสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นได้ด้วยจากหลักธรรมข้างต้น

ตัวอย่างความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับองค์กรในทางพุทธศาสนา

พระเทวทัตร่วมกับพระโกกาลิกะ พระกตโมรกติสสกะ พระขัณฑเทวีบุตร พระสมุทรทัตตะ ปรึกษาหารือกันเพื่อทำให้สงฆ์แตกแยก ด้วยการจะกราบทูลขออนุญาตสิ่ง 5 ประการ โดยรู้ว่าอย่างไรเสีย พระสัมมาสัมพุทธเจ้าก็จะไม่ทรงอนุญาตสิ่งทั้ง 5 ประการนี้แน่นอน เมื่อทรงตรัสไม่อนุญาตออกมา พวกเราก็จักช่วยกันโฆษณาว่า พวกเราเคร่งครัดในวินัยมากกว่าพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เมื่อนั้นก็จะมีทั้งภิกษุทั้งฆราวาสพากันนับถือพวกเรา พวกเราจะได้ดูแลปกครองสงฆ์และฆราวาสแทน แล้วพระเทวทัตกับพวกก็ได้พากันไปเฝ้า กราบทูลขอให้พระองค์ทรงอนุญาตสิ่ง 5 ประการคือ

1. ภิกษุทั้งหลายควรอยู่ป่าเป็นวัตรตลอดชีวิต รูปใดอาศัยเรือนหรือบ้าน รูปนั้นพึงต้องโทษ

2. ภิกษุทั้งหลายควรเที่ยวบิณฑบาตรเป็นวัตรตลอดชีวิต รูปใดรับกิจนิมนต์ รูปนั้นพึงต้องโทษ

3. ภิกษุทั้งหลายควรใช้ผ้าบังสุกุลเป็นวัตร รูปใดใช้จีวรที่มีผู้ถวาย รูปนั้นพึงต้องโทษ

4. ภิกษุทั้งหลายควรอยู่โคนไม้เป็นวัตร รูปใดเข้าอาศัยในที่มุงบัง รูปนั้นพึงต้องโทษ

5. ภิกษุทั้งหลายไม่ควรฉันท์ปลาและเนื้อตลอดชีวิต รูปใดฉันท์ รูปนั้นพึงต้องโทษ

ซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสห้ามไม่ทรงอนุญาตวัตถุ 5 ประการนี้ พระเทวทัตและพวกจึงร่าเริงถวายบังคมลากลับไป แล้วโฆษณาแก่พุทธบริษัท รวมถึงประชาชนที่ไม่ได้ใคร่ต่อการศึกษาพระสัทธรรม ไม่ได้เลื่อมใสในพระพุทธองค์ก็พากันกล่าวว่า สมณะพวกนี้มีความประพฤติขัดเกลา ส่วนสมณโคดมประพฤติมักมาก คำโฆษณาของพระเทวทัตได้ผล มีพุทธบริษัทบางกลุ่มรวมถึงประชาชนทั่วไปพูดถึงวัตถุ 5 นั้นอย่างกว้างขวาง พระพุทธองค์ทรงเรียกพระเทวทัตมาสอบถามและตรัสห้ามสิ่งที่พระเทวทัตกำลังทำ

ในเวลาเช้าพระอานนท์เข้าไปบิณฑบาตรในกรุงราชคฤห์ พระเทวทัตเห็นก็เข้าไปบอกว่าตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป ผมจักทำอุโบสถ จักทำสังฆกรรมแยกออกจากพระพุทธเจ้า
พอถึงวันอุโบสถขึ้น 15 ค่ำ ภิกษุทั้งหลายมาประชุมกันเพื่อทำอุโบสถ พระเทวทัตก็ประกาศให้ภิกษุทั้งหลายจับสลาก เพื่อแสดงความเห็นด้วยกับตน โดยรายงานว่าตนและพวกได้เข้าเฝ้าทูลขอวัตถุ 5 ประการ แต่พระองค์ปฏิเสธ แต่พวกเราก็ประพฤติ ปฏิบัติกันแล้ว ดังนั้นผู้ใดเห็นด้วยกับเราก็จงจับสลากนี้ ปรากฏว่ามีพระบวชใหม่ชาวเมืองเวสาลีประมาณ 500 รูป ผู้รู้ธรรมรู้วินัยน้อย คิดว่า นี้เป็นธรรมวินัย จึงจับสลากนั้น พระเทวทัตทำสงฆ์ให้แตกกันแล้วนำภิกษุเหล่านั้นไปที่คยาสีประเทศ พระพุทธองค์ทราบเรื่องจึงตรัสให้พระเถระ คือ พระโมคคัลลานะและพระสารีบุตรไปนำภิกษุทั้งหลายกลับมา

พระเทวทัตกำลังแสดงธรรมแก่ภิกษุใหม่เหล่านั้นเห็นพระเถระทั้งสองแล้วดีใจ กล่าวว่า "ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว แม้แต่ พระสารีบุตรและพระโมคคัลลานะ ยังมาหาเราชอบใจธรรมของเรา"

แม้พระโกกาลิกะจะเตือนพระเทวทัตว่าให้ระวังอย่าได้ไว้ใจ พระเทวทัตก็ไม่ได้สนใจ เมื่อแสดงธรรมพอสมควรแล้ว ก็เชื้อเชิญให้พระสารีบุตรแสดงธรรมด้วยคำกล่าวว่า "ท่านสารีบุตร บัดนี้ภิกษุสงฆ์ปราศจากถีนมิทธะแล้ว เราเมื่อยล้า จักเอน ท่านจงแสดงธรรม" แล้วพระเทวทัตก็ปูผ้าสังฆาฏิ 4 ชั้น จำวัดเลียนแบบพระพุทธองค์ แล้วหลับโดยขาดสติสัมปชัญญะพระเถระทั้งสองคือพระโมคคัลลานะและพระสารีบุตรช่วยกันแสดงธรรมแล้วนำพระภิกษุทั้งหลายกลับไปยัง เวฬุวัน[32]

2.2.3 หลักธรรมที่ใช้แก้ไขความขัดแย้งได้ทั้งสองแบบ

หลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับใช้แก้ไขความขัดแย้งซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ทั้งสองแบบ คือ ความขัดแย้งของบุคคลกับบุคคล และความขัดแย้งของบุคคลกับองค์กร

---

[32]เสถียร โพธินันทะ, **ชุมนุมพระสูตรมหายาน**, อ้างแล้ว, หน้า 58.

อคติ 4 ฐานะอันไม่พึงถึง, ทางความประพฤติที่ผิด, ความไม่มีเที่ยงธรรม, ความลำเอียง[33]

1. ฉันทาคติ ความลำเอียงเข้าข้างโดยถือเอาความรักใคร่พอใจของตนเป็นที่ตั้ง

2. โทสาคติ ความลำเอียงเข้าข้างโดยถือเอาความไม่ชอบใจไม่พอใจเป็นที่ตั้ง

3. โมหาคติ ความลำเอียงเข้าข้างเพราะความหลง หูเบา เชื่อคนง่าย

4. ภยาคติ ความลำเอียงเข้าข้างเพราะความกลัวหรือความเกรงใจ

อคติทั้ง 4 ข้อนี้ เมื่อกระทำข้อใดข้อหนึ่ง ก็เป็นเหตุทำให้เสียวุฒิภาวะความเป็นผู้บริหาร เสียความยุติธรรม ความเป็นผู้ใหญ่

ยุติธรรม 5 นักบริหารหรือผู้นำมักจะประสบปัญหาหรือร้องเรียนขอความเป็นธรรมอยู่เป็นประจำหลักตัดสินความเพื่อให้เกิดความ "ยุติธรรม" มี 5 ประการ คือ

1. สัจจวา แนะนำด้วยความจริงใจ

2. บัณฑิตะ ฉลาดและแนะนำความจริงและความเสื่อม

3. อสาหะเสนะ ตัดสินด้วยปัญญาไม่ตัดสินด้วยอารมณ์ผลุนผลัน

4. เมธาวี นึกถึงธรรม (ยุติธรรม) เป็นใหญ่ไม่เห็นแก่อามิสสินจ้าง

5. ธัมมัฏฐะ ไม่ริษยาอาฆาต ไม่ต่อเวร

อริยทรัพย์ 7

1. ศรัทธา เชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ

2. ศีล ประพฤติการวาจาเรียบร้อย

3. หิริ ความละอายต่อบาปทุจริต

4. โอตัปปะ ความสะดุ้งกลัวต่อบาปทุจริต

5. พาหุสัจจะ ความเป็นคนได้ยินได้ฟังมามาก

6. จาคะ การให้ปันสิ่งของแก่คนที่ควรให้

7. ปัญญา ความรอบรู้ทั้งสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่เป็นไท

สัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมอันเป็นของคนดี (ผู้ประพฤติชอบ) มี 7 ประการ

1. ธัมมัญญุตา ความเป็นผู้รู้ว่าเป็นเหตุ

2. อัตถัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักผล

3. อัตตัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักตน

4. มัตตัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ

---

[33]พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 114.

5. กาลัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม

6. ปุริสัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักสังคม

7. บุคคลโรปรัชญญุตา ความเป็นผู้รู้จักคบคน

ธรรมเครื่องให้ก้าวหน้า 7 นักบริหารในตำแหน่งต่าง ๆ ย่อมหวังความเจริญก้าวหน้าได้รับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นพระพุทธองค์ทรงตรัสธรรมเครื่องเจริญยศ (ความก้าวหน้า) ไว้ 7 ประการ คือ

1. อุฏฐานะ หมั่นขยัน

2. สติ มีความเฉลียว

3. สุจิกัมมะ การงานสะอาด

4. สัญญตะ ระวังดี

5. นิสัมมการี ใคร่ครวญพิจารณาแล้วจึงธรรม

6. ธัมมชีวี เลี้ยงชีพโดยธรรม

7. อัปปมัตตะ ไม่ประมาท

อปริหานิยธรรม 7 ประการ อันหมายถึง ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม หากมีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดจะช่วยให้สังคมและบ้านเมืองดำเนินไปเพื่อความเจริญงอกงามอย่างเดียว

วัชชีอปริหานิยธรรม 7 ประการ มีดังนี้

หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์

1. พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ

2. ไม่ถือตามอำเภอใจ บัญญัติสิ่งที่มิได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่ได้บัญญัติ ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม

3. ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหลานั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งที่พึงรับฟัง

4. บรรดากุลสตรีกุลนารีทั้งหลายมิให้อยู่อย่างถูกข่มเหงรังแก

5. เคารพสักการบูชาเจดีย์ของวัชชี ทั้งภายในและภายนอก ไม่ละเลยการทำธรรมิกรพลี

6. จัดให้ความอารักขาคุ้มครองป้องกันอันชอบธรรมแก่บรรพชิต อริยบุคคลที่เป็นหลักใจของประชาชน ตั้งใจให้ท่านที่ยังมิได้มาพึงมาสู่แว่นแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่โดยผาสุก

อปริหานิยธรรมทั้ง 7 ประการนี้ พระพุทธเจ้าตรัสแสดงแก่เจ้าวัชชีทั้งหลาย ผู้ปกครองรัฐโดยระบอบสามัคคีธรรม ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววัชชียังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้อยู่ จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากใช้การเกลี้ยกล่อมหรือยุแหย่ให้แตกสามัคคีจึงจะเอาชนะได้ และคำว่า

วัชชีธรรม เป็นคำที่สามารถเปลี่ยนเป็นคำอื่นก็ได้ตามแต่ว่าจะเป็นธรรมของรัฐหรือแคว้นใด ข้อนี้จะหมายรวมเอาขนบธรรมเนียมประเพณีและข้อปฏิบัติที่ดีงามของรัฐนั้น ๆ ด้วย

อปริหานิยธรรม เป็นหลักธรรมให้เกิดความสามัคคี ช่วยกำจัดความขัดแย้งในกลุ่มหมู่คณะและสังคมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสังคม จึงสมควรให้หลักการดังกล่าวนี้ซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสว่าเป็นวิธีการที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่รัฐทั้งหลายได้เป็นอย่างดี

ราชธรรม 10 หรือ ทศพิศราชธรรม ธรรมของพระราชา, กิจวัตรที่พระเจ้าแผ่นดินควรประพฤติ, คุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมือง, ธรรมของนักปกครอง

1. ทาน การให้ คือ สละทรัพย์สิ่งของ บำรุงเลี้ยง ช่วยเหลือประชาราษฎร์และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

2. ศีล ความประพฤติดีงาม คือ สำรวมกายและวจีทวาร ประกอบแต่การสุจริต รักษากิตติคุณ ให้ควรเป็นตัวอย่าง และเป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร์ มิให้มีข้อที่ใครจะดูแคลน

3. ปริจจาคะ การบริจาค คือ เสียสละความสุขสำราญ เป็นต้น ตลอดจนชีวิตของตน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

4. อาชชวะ ความซื่อตรง คือ ซื่อตรงทรงสัตย์ไร้มารยา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน

5. มัททวะ ความอ่อนโยน คือ มีอัธยาศัย ไม่เย่อหยิ่งหยาบคายกระด้างถือองค์ มีความงามสง่าเกิดแต่ท่วงทีกิริยาสุภาพนุ่มนวล ละมุนละไม ให้ได้ความรักภักดีแต่มิขาดยำเกรง

6. ตปะ ความทรงเดช คือ แผดเผากิเลสตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำย่ำยีจิต ระงับยับยั้งข่มใจได้ ไม่ยอมให้หลงใหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและความปรนเรอ มีความเป็นอยู่สม่ำเสมอ หรืออย่างสามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจให้บริบูรณ์

7. อักโกธะ ความไม่โกรธ คือไม่กริ้วกราด ลุอำนาจความโกรธ จนเป็นเหตุให้วินิจฉัยความและกระทำการต่าง ๆ ผิดพลาดเสียธรรม มีเมตตาประจำใจไว้ระงับความเคืองขุ่น วินิจฉัยความและกระทำการด้วยจิตอันราบเรียบเป็นตัวของตนเอง

8. อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน คือ ไม่บีบคั้นกดขี่ เช่น เก็บภาษีขูดรีด หรือเกณฑ์แรงงานเกิดขนาด ไม่หลงระเริงอำนาจ ขาดความกรุณา หาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชาราษฎร์ผู้ใด เพราะอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

9. ขันติ ความอดทน คือ อดทนต่องานที่ตากตรำ ถึงจะลำบากกายน่าเหนื่อยหน่ายเพียงไร ก็ไม่ท้อถ้อย ถึงจะถูกยั่วถูกหยันด้วยคำเสียดสีถากถางอย่างใด ก็ไม่หมดกำลังใจ ไม่อยากละทิ้งกรณีย์ที่บำเพ็ญโดยชอบธรรม

10. อวิโรธนะ ความไม่คลาดธรรม คือ วางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรม คงที่ ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหวเพราะถ้อยคำที่ดีร้าย ลาภสักการะ หรืออิฏฐารมณ์ อนิฏฐารมณ์ใด ๆ สถิตมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุตธรรม คือ ความเที่ยงธรรม ก็ดี นิติธรรม คือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ก็ดี ไม่ประพฤติให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป[34]

การนำหลักธรรมที่ประเสริฐมาปฏิบัติ ทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงาน ย่อมจักนำความเจริญ ตลอดจนความสุขกาย สบายใจ ให้บังเกิดแก่ผู้ประพฤติทั้งสิ้น และยังสามารถขจัดความขัดแย้ง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิด และเกิดขึ้นแล้วในหน่วยงานหรือองค์กรของผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สมดังพุทธสุภาษิตที่ว่า "ธัมโม หเว รักขติ ธัมมจาริง" ธรรมะย่อมคุ้มครองรักษาผู้ประพฤติธรรม

หลักธรรมเหล่านี้เป็นหลักธรรมที่อาจจะจัดว่าเป็นหลักธรรมพิเศษก็ได้ เพราะว่าหลักธรรมข้างต้นนี้เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ทั้งสองแบบ คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล และความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับองค์กรเอง ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สามารถใช้ได้ในทุกที่ทุกเวลาและทุกโอกาส ฉะนั้นจึงเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีไว้

จากการได้ศึกษาของผู้วิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมที่มีอยู่ในพระพุทธศาสนา จึงได้พบว่ามีหลักธรรมเป็นจำนวนมากที่สามารถนำมาใช้เป็นหลักในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และเป็นหลักธรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีติดตัวไว้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆได้เป็นอย่างดี เพราะหากผู้บริหารที่ได้ยึดเอาหลักธรรมเหล่านี้ไปปฏิบัติในการทำงานแล้ว ย่อมยังความเจริญให้แก่ผู้บริหารเอง และนำองค์กรของท่านไปสู่การพัฒนาที่ดีด้วย

2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้บริหารสำหรับทำให้องค์การขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งอันสำคัญนี้ ฉะนั้นผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลได้จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่จะเป็นผู้บริหารได้

---

[34]เรื่องเดียวกัน, หน้า 204.

2.3.1 ความหมายของผู้บริหาร

เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การทั้งนี้ เพราะผู้บริหารมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้บริหารทำอย่างไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้บริหารบางคนทำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมประสิทธิภาพแล้วยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้บริหารให้ไปจากองค์การ

คุณธรรมของผู้บริหารหรือผู้นำ 6

ผู้บริหาร นอกจากจะมีคุณวุฒิในทางวิชาการต่าง ๆ แล้วยังจำเป็นต้องมีคุณธรรมอีก 6 ประการ

1. ขมา มีความอดทนเก่ง
2. ชาตริยะ ระวังระไว
3. อุฏฐานะ หมั่นขยัน
4. สังวิภาคะ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
5. ทยา เอ็นดู กรุณา
6. อิกขนา หมั่นเอาใจใส่ตรวจตราหรือติดตาม

เพื่อให้เข้าใจภาวะผู้บริหาร ดีขึ้น จึงเสนอความหมายของผู้บริหารไว้ดังนี้

ผู้บริหาร คือ บุคคลที่มีความ สามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้บริหาร คือ ผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ ผู้บริหาร คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

ผู้บริหาร คือ บุคคลที่มาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง หรือการยกย่องขึ้นมาของกลุ่ม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหาร คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้บริหาร เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มีการเขียนชื่อผู้บริหารแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานและ

องค์การที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการเหล่าทัพ ผู้ว่าราชการ นายอำเภอ กำนัน เจ้าคณะจังหวัด เจ้าอาวาส ปลัดกระทรวง คณบดี

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหาร

ภายใต้กระบวนการบริหารกิจการขององค์การใด ๆ ก็ตาม องค์การนั้นจะมีความก้าวหน้าหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ อย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างประกอบเข้าด้วยกัน แต่เป็นที่ยอมรับกันว่าปัจจัยสิ่งหนึ่งที่สำคัญหรือ "ผู้บริหาร" ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทาง ริเริ่มชักจูง ให้ผู้ร่วมงานหรืออื่น ๆ ปฏิบัติงานตามความคิด ความต้องการ ตามที่กำหนดไว้เพื่อให้งานนั้นเกิดความสำเร็จ ดังนั้น องค์การแต่ละองค์การ ผู้บริหารจึงย่อมมีความสำคัญมิใช่น้อยเลย เช่นเดียวกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องการผู้นำมาเป็นผู้บริหารการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญยิ่งขึ้น

นักวิชาการทางการบริหารรัฐกิจได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้บริหาร อาทิ เช่น

พัฒน์ บุณยรัตพันธ์ ได้ให้ความหมายของ ผู้บริหาร หมายถึงผู้ที่มีบุคลิกภาพดีเด่น โดยมีความสามารถพิเศษในท้องถิ่นนั้น ๆ ด้วยเหตุนี้เองสถานการณ์จึงเป็นตังหนึ่งซึ่งผลักดันให้สมาชิกของกลุ่มบางคนกลายเป็นผู้บริหารและบางคนกลายเป็นผู้ตาม อย่างไรก็ตาม ส่วนประกอบที่ทำให้บุคคลกลายเป็นผู้บริหารได้นั้นเนื่องมาจากคุณลักษณะพิเศษประจำตัวอีกด้วย เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความโอบอ้อมอารี และความเสียสละ[35]

เสถียร เหลืองอร่าม ให้ความเห็นเกี่ยวกับผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีบุคลิกเป็นเป็นพิเศษจากสมาชิกในกลุ่ม ประกอบด้วยความรู้ความสามารถ หรือทักษะแตกต่างกันออกไปด้วยเหตุนี้สถานการณ์ที่บีบตัวขึ้นจึงผลักดันให้สมาชิกของกลุ่มคนบางคนจึงกลายเป็นผู้บริหารและบางคนก็กลายมาเป็นผู้ตาม[36]

อรุณ รักธรรม ได้มีความเห็นว่า "ผู้บริหาร" เป็นเพียงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาลูกน้องหรือมวลชนไปในทางที่ดี หรือชั่วได้[37]

---

[35]พัฒน์ บุญยรัตพันธ์, **การสร้างพลังชุมชนโดยขบวนการพัฒนาชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 125-130.

[36]เสถียร เหลืองอร่าม, **หลักการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โพธิ์สามต้นการพิมพ์, 2519), หน้า 201-202.

[37]อรุณ รักธรรม, **พฤติกรรมในระบบราชการ**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2523), หน้า 203.

พิศวง ธรรมพันทา อธิบายว่า ผู้บริหาร คือผู้ที่หัวหน้าคนอื่นหรือผู้ที่คนอื่นยอมเลือกหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าแทนหรือตัวแทนของคนส่วนมากดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่สามารถสั่งแนะนำมีอิทธิพลเหนือคนอื่น หรือสามารถควบคุมความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมคนอื่น ๆ ได้[38]

อุษา ว่องวนศ์ภพ ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญผู้หนึ่งที่ศึกษาและมีแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหาร (Elite) โดยเริ่มกำหนดความหมายของผู้บริหารทั่วไปว่าหากเราถือว่ากิจการต่าง ๆ ของมนุษย์ทั้งหมดแต่ละบุคคลเป็นเครื่องชี้ถึงความสามารถของเขาแล้ว ก็จะมีระดับความสามารถหลาย ๆ ระดับต่าง ๆ กันเฉกเช่นการสอบวิชาการต่าง ๆ ในโรงเรียน บุคคลที่สอบได้ที่ 1 ที่มีคะแนนสูงที่สุด บุคคลชั้นนี้แหละที่เขาเรียกว่า ผู้บริหาร โดยเห็นว่ามนุษย์ตั้งแต่เกิดมาจะมีความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมอยู่แล้ว เช่น บางคนเกิดมารวย บางคนเกิดมาจน เป็นต้น ลักษณะทางชีววิทยาของมนุษย์ก็เช่นกันอาจทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกัน ผู้ที่ได้เปรียบกว่าก็ย่อมจะเป็นชนชั้นนำในสังคม เช่น ได้เปรียบทางเศรษฐกิจ ฐานะทางสังคมและอื่น ๆ ชนพวกนี้จะถือว่าเป็นชนชั้นนำของสังคม จึงได้จำแนกผู้บริหารออกเป็น 2 พวก คือ ชนชั้นปกครอง ซึ่งประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีบทบาทโดยตรงหรือโดยอ้อมในการปกครองพวกหนึ่ง กับชนชั้นผู้บริหารที่มิได้มีส่วนในการปกครอง ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่เหลือจากพวกแรกอีกพวกหนึ่ง[39]

มอสคา เป็นบุคคลแรกที่ได้กำหนดความแตกต่างอย่างเป็นระบบระหว่าง ชนชั้นผู้นำ (Elite) กับ ชนชั้นผู้ตาม (Masses) โดยอธิบายแนวความคิดของเขาว่าในท่ามกลางตามข้อเท็จจริงที่แน่นอนแล้ว มีแนวโน้มว่าต้องพบเห็นในอง5การทางการเมืองทุกหนทุกแห่ง สิ่งหนึ่งที่ปรากฏชัดในทุกสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมที่ล้าหลังหรือสังคมที่เจริญก้าวหน้าไปเพียงใดก็ตามจะมีบุคคลในสังคมอยู่ 2 จำพวก คือ ชนชั้นผู้ปกครองและชนชั้นถูกปกครอง พวกแรกมีจำนวนน้อย คอยทำหน้าที่ทางการเมืองผูกขาดอำนาจและเป็นผู้ที่คอยเอาเปรียบ จากผลที่อำนาจนำมาให้ ส่วนพวกที่ 2 เป็นพวกที่มีจำนวนมากมายกว่าพวกแรก กลับถูกบงการและควบคุมโดยพวกแรกในลักษณะที่เป็นการควบคุมทางกฎหมาย การตัดสินชี้ขาดจากการครอบงำของชนกลุ่มน้อย ที่มีองค์การที่จัดระเบียบแล้ว อำนาจของชนกลุ่มน้อยใด ๆ เป็นสิ่งที่บุคคลแต่ละคนในชนส่วนใหญ่ไม่อาจจะต่อต้านได้ และ

---

[38]พิศวง ธรรมพันทา, "ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารชุมชนของนักศึกษาวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จ", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2528, หน้า 20.

[39]อุษา ว่องวนศ์ภพ, "ภูมิหลัง แรงจูงใจ และพื้นฐานอำนาจของนักการเมืองในระบอบประชาธิไตยในประเทศไทย", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย), 2523, หน้า 10-12.

โดยข้อเท็จจริงแล้วชนกลุ่มน้อยเหล่านี้ ประกอบขึ้นด้วยบุคคลแต่ละคนที่เป็นคนชั้นนำ โดยปกติแล้วสมาชิกของชนกลุ่มน้อย ปรากฏว่าเป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมากมายในสังคมที่เขาอาศัยอยู่[40]

มอริสและซีแมน ให้คำจำกัดความผู้บริหาร คือบุคคลที่มีอิทธิพลและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นมากกว่าสมาชิกอื่นในกลุ่มหรือเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับมากกว่าใครในกลุ่ม หรือบุคคลผู้มีอิทธิพลในการที่จะดำรงหรือกระทำการให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายของกลุ่มนั้น ๆ [41]

เอทซิโอนี้ให้คำนิยามคำว่าผู้บริหาร หมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีอำนาจ[42]

ฮอลแลนเดอร์ เสนอว่าผู้บริหาร คือ บุคคลซึ่งมีบุคลิกภาพทั้งอยู่ในสถานะที่ไดรับการแต่งตั้งเป็นผู้ใช้อิทธิพลต่อการดำรงไว้ซึ่งความเป็นกลุ่มและดำเนินให้กลุ่มไปสู่เป้าหมาย ในการกระทำเช่นนี้ ผู้บริหารนี้จะเป็นใครก็ได้ที่จะนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มต้องการ[43]

โซนิส ให้คำนิยาม ผู้บริหารทางการเมืองว่า หมายถึงคนที่ใช้และมีอำนาจทางการเมืองมากกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม อำนาจทางการเมืองนั้น เกี่ยวกับการแจกแจงคุณค่าที่หายากในระบบการเมือง[44]

ไซมอน (Simon) ให้คำนิยาม ผู้บริหาร คือ ผู้ที่สามารถผนึกกำลังของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้[45]

แวนโฮนเนอร์ (Wehmhoener) ให้คำนิยามของคำว่า ผู้บริหาร คือบุคคลซึ่งอยู่ในตำแหน่งระดับสูงของโครงสร้างระบบนั้น ๆ หรือกลุ่มบุคคลใด ๆ ก็ตามในสังคมหนึ่ง ๆ ที่มีตำแหน่งหน้าที่สำคัญและมีชื่อเสียง บุคคลที่มีตำแหน่งสูงมีอำนาจในหน้าที่ราชการ อาจเรียกได้ว่าเป็นผู้บริหารที่มี

---

[40]อุยา ว่องวนศ์ภพ, "ภูมิหลัง แรงจูงใจ และพื้นฐานอำนาจของนักการเมืองในระบอบประชาธิไตยในประเทศไทย", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, อ้างแล้ว, หน้า 13.

[41] เรื่องเดียวกัน, หน้า 14.

[42]โสภา ชูพิกุลชัย, **จิตวิทยาสังคมประยุกต์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนา, 2522), หน้า 89.

[43]เรื่องเดียวกัน, หน้า 90.

[44]เรื่องเดียวกัน, หน้า 91.

[45]เรื่องเดียวกัน, หน้า 95.

อำนาจ หรือหมายถึงผู้มีอิทธิพลไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในกระบวนการตัดสินใจซึ่งมีผลต่อสมาชิกของสังคม[46]

Tannenbaum กล่าวว่า ผู้บริหารคือ บุคคลหนึ่งในกลุ่มผู้มีอิทธิพลหรือสามารถในการจูงใจให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหือคำสั่งของเขาได้ ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือการทำงานหรือพฤติกรรมของผู้ตาม

Halpin ให้ความหมายของผู้บริหารจำแนกตามลักษณะดังนี้

1. ผู้บริหารคือ บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้หน่ายงานมากกว่าบุคคลอื่น
2. ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีบทบาทเหนือกว่าผู้อื่น
3. ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการทำงานขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
4. ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้อื่น
5. ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในหน่วยงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ความว่า "ผู้บริหาร" หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ ชี้ขาด และมีอิทธิพลเหนือสมาชิกในสังคม หรือสามารถควบคุมพฤติกรรมคนอื่น ๆ ได้ จะเป็นบุคคลคนเดียวหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเป็นทางการที่แท้จริงเสมอไป ผู้บริหารมักเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถโดดเด่นเหนือบุคคลอื่นเป็นที่ยอมรับของหมู่สมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่จะมุ่งดำเนินกิจกรรมทั้งทางการปกครอง สังคมและพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ฉะนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารโดยตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งหรือโดยการเลือกตั้ง ซึ่งมีบทบาทหรืออิทธิพลที่จะทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามให้บรรลุผลตามที่เป้าหมายวางไว้โดยไม่จำเป็นจะต้องเป็นตำแหน่งสูงสุดในหน่วยงานก็ได้

2.3.3 หน้าที่ของผู้บริหาร

Wall and Hawkins มีความเห็นว่า หน้าที่ของผู้บริหารควรจะเป็นนักบริหารที่ดี เป็นผู้วางนโยบาย เป็นผู้วางแผน เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นตัวแทนกลุ่มในการประสานงานติดต่อกับภายนอก เป็นผู้รักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ให้คุณให้โทษ เป็นอนุญาโตตุลาการ เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้บริหารอุดมคติและเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในองค์การ

---

[46]อุษา ว่องวนศ์ภพ, "ภูมิหลัง แรงจูงใจ และพื้นฐานอำนาจของนักการเมืองในระบอบประชาธิไตยในประเทศไทย", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, อ้างแล้ว, หน้า 10-12

Blinkloe and Coughlin ให้ความเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. กำหนดลำดับความสำคัญของเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนขั้นตอนกระบวนการและวิธีดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอื่น ๆ

2. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละคนในองค์การ

3. กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงาน แสดงตัวอย่างให้เป็นแบบอย่างการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารควรจะมีหน้าที่ในการวางแผน กำหนดนโยบายการจัดองค์การ อำนวยการ ประสานงาน และรักษาวินัยของกลุ่ม ใช้ทั้งอิทธิพลจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ และทั้งการแสดงตัวอย่างที่ดีในการทำงานด้วยความเสียสละกำลังกาย จิตใจและทุ่มเทสติปัญญาความคิดทั้งหมดให้แก่องค์การ มีคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะต้องกล้าตัดสินใจเด็ดขาดในบางครั้ง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

กล่าวในทางทฤษฎีและแนวคิดทางการปกครองแล้ว ซึ่งเห็นได้ว่ารัฐบาลเป็นองค์การทางการเมืองการปกครองของรัฐ หรือเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐ ย่อมมีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับสุข ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต อีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติ ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม แต่ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริหารให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงาน การดูแลไม่ทั่วถึง การไม่สนองตอบต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้ รวมทั้งข้อจำกัดที่เกี่ยวกับงบประมาณ และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานได้ทั่วถึงได้

โกวิทย์ พวงงาม วิเคราะห์หลักการปกครองท้องถิ่น มีสาระสำคัญดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจจะมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชาชนหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยแบ่งเป็นการปกครองกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และเมืองพัทยา เป็นต้น

2. การปกครองท้องถิ่นนั้น จะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การอย่างแท้จริงหากมีอำนาจน้อยเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล

กลาง อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญ และความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลกลางในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. องค์การปกครองท้องถิ่น จะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะต้องดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทแรก องค์การปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององ5การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับ เป็นต้น

ประเภทที่สอง สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถ่าน คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์การที่จะเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาล จะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือกรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริงองค์การปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมกับเจตนารมณ์ และความต้องการของชุมชนและอยู่ภายใต้การปกควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนั้นประชาชนในท้องถิ่นยังเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

2.3.5 วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นนั้น สามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เป็นได้ชัดเจนว่าในการบริหารประเทศจำต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลักหากเงินบงประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจจะไม่เพียงพอ หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับองท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก ทั้งแบ่งเบาในด้านการเงิน ตัวบุคคลตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชานในท้องถิ่น อย่างแท้จริงเนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องที่ย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการ

บริหารจากรัฐบาลกลางแต่อย่างเดียวอาจจะไม่ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงจำเป็น โดยให้อำนาจแก่องค์การท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลกลางที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลกลางไปอยู่บ้างก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้องค์การปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการกครองตามระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน การที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ กันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติเป็นอย่างดี

จากวัตถุประสงค์ข้างต้น ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน นอกจากนี้การปกครองท้องถิ่นยังช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ และยังสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างจริง ที่สำคัญจะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญขึ้น

2.3.6 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

อุทัย หิรัญ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการคือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า ถ้าประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่ายการปกครองท้องถิ่น เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน ระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาของ

องค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การว่าด้วยการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social affair) ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริหารและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีเนื้อที่ที่ประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลกลางเป็นสำคัญ

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวข้างต้นนี้สอดคล้องกับคำกล่าวของ Jacques Moreau ได้กล่าวว่า องค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ

1. มีพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มีสถานะเป็นนิติบุคคล
3. มีองค์กรเป็นของตนเอง
4. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง
5. มีการกำกับดูแลจากรัฐ

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจ และอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งให้โอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง และกิจกรรมปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถานบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญ คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างมีอิสระกว้างขวง

นอกจากนี้ คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น โดยนายชวน หลีกภัย ได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว ตามคำสั่งที่ 262/2535 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2535 เพื่อศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ในทุกรูปแบบ หาแนวทางและข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การคลัง งบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกับหน่วยการปกครองท้องถิ่น โดยกล่าวถึงองค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารรับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง ตามหลักกรที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ
3. มีอิสระในการปกครองตนเอง

4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม

5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ

6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง

7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ

8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่น ภายใต้ขอบเขตกฎหมายแม่บท

9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

2.3.7 การเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการได้มาของตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นไปตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ดังนี้

นายก องค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พ.ร.บ. สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546

1. มาจากการเลือกตั้งโดยตรงตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545 มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ จะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้น 4 ปีนับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง

2. ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม พ.ร.บ. การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ.ศ. 2545 และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย

2.1 มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปี บริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง

2.2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา

2.3 ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น หรือเลขานุการ หรือที่ปรึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุมีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึง 5 ปี นับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

2.4 รองนายก อบต. นายก อบต. สามารถแต่งตั้งรองนายก อบต. จากผู้ที่มิได้เป็นสมาชิกสภา อบต. ได้ไม่เกิน 2 คน สามารถแต่งตั้งผู้ที่มิได้เป็นสมาชิกสภา อบต. หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นเลขานุการนายก อบต. ได้ 1 คน

3. อำนาจหน้าที่นายก อบจ.

3.1 ก่อนเข้ารับหน้าที่ นายก อบต. ต้องแถลงนโยบายต่อสภา อบต. โดยไม่มีการลงมติ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภา อบต. ทุกคน

3.2 ทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอ ขอให้เปิดประชุมสภา อบต. วิสามัญได้ เมื่อเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของ อบต.

3.3 สภา อบต. ไม่สามารถลงมติให้นายก อบต. พ้นจากตำแหน่งได้

3.4 ในที่ประชุมสภา อบต. สมาชิกสภา อบต. มีสิทธิตั้งกระทู้ถามนายก อบต. และมีสิทธิเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไป เพื่อให้นายก อบต. แถลงข้อเท็จจริง หรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร อบต. โดยไม่มีการลงมติโดยการขอเปิดอภิปรายทั่วไปจะทำได้ครั้งเดียวในสมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่ง

3.5 นายก อบต. รองนายก อบต. หรือผู้ซึ่งนายก อบต.มอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภา อบต. และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริงตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน[47]

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจริญ โคกสีอำนวย ได้ศึกษาเรื่อง "วิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร" พบว่า "ผู้บริหารใช้พฤติกรรมประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือ ราบรื่น หลีกเหลี่ยง บังคับ และแบบร่วมมือน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันที่ผู้บริหารที่มีอายุวุฒิการศึกษาประสบการณ์และขนาดโรงเรียนต่างกัน จะมีวิธีแก้ไขความขัดแย้งไม่ต่างกัน"[48]

กำจัด คงหนู ได้ศึกษาเรื่อง "การจัดการความขัดแย้งของศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 5" พบว่า "วิธีหลีกเลี่ยงและราบรื่นจัดอยู่ในกลุ่มระดับใช้สูง วิธีร่วมมือและประนีประนอมอยู่ในกลุ่มปานกลางและวิธีบังคับใช้ในระดับต่ำ ส่วนวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ที่ผ่านการอบรมจะไม่มีผลต่อวิธีการจัดการความขัดแย้ง"[49]

---

[47]กิตติ ประทุมแก้ว, **การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, 2512), หน้า 75.

[48]เจริญ โคกสีอำนวย, "วิธีแก้ความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2530, 154 หน้า.

[49]กำจัด คงหนู, "การจัดการความขัดแย้งของศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 5", **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2537, 162 หน้า.

ภูมรินทร์ ศรีสินทร ได้ศึกษาเรื่อง "ความขัดแย้งระหว่างรัฐกับประชาชนในเรื่องการใช้ทรัพยากรป่า" พบว่า "ความขัดแย้งในเรื่องป่าระหว่างรัฐกับประชาชนมีสาเหตุมาจาก รัฐไม่ตระหนักในปัญหาเรื่องป่าทำให้รัฐปล่อยปละละเลยในภารกิจด้านนี้ นโยบายของรัฐทำให้เกิดปัญหา และ ประชาชนขาดความรับผิดชอบในการใช้ประโยชน์จากป่า โดยมีพลังกดดัน 3 ด้าน เป็นปัจจัยสนับสนุนได้แก่ พลังเศรษฐกิจ พลังการเมืองและพลังเทคโนโลยีและสื่อมวลชน"[50]

วรัญญู ชายเกตุ ได้ศึกษาเรื่อง "องค์กรสงฆ์กับปัญหาความขัดแย้งในพุทธศาสนา:ศึกษาเฉพาะกรณี วัดพระธรรมกาย" ซึ่งได้พบว่า "ในอดีตของการศึกษาพระพุทธศาสนานั้น ได้มีความขัดแย้งเกิดขึ้นอย่างมากมาย ทั้งในส่วนที่เป็นองค์กรสงฆ์เอง ก็ยังมีความขัดแย้งให้เห็นอยู่อย่างมากมาย ซึ่งส่วนมากแล้วความขัดแย้งที่เกิดขึ้นล้วนเป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการที่ทั้งสองฝ่ายมีความเห็นต่างกันออกไป ซึ่งกลายเป็นประเด็นในการก่อให้เกิดความขัดแย้ง แต่สิ่งสำคัญที่สามารถระงับความขัดแย้งนั้นได้คือการใช้หลักธรรมเข้ามาช่วย เพราะพระพุทธเจ้าผู้ซึ่งเป็นผู้ชี้แนวทางในการแก้ไขด้วยธรรมะในหมวดต่าง ๆ จนถ่ายทอดมาสู่ยุคสังคมปัจจุบัน ทำให้ประชาชนที่นับถือศาสนาพุทธได้มีหลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเองและได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตของชาวไทยไปด้วย ในส่วนของการปกครองบ้านเมือง พระมหากษัตริย์ทุกพระองค์ของประวัติศาสตร์ไทยก็ได้ยึดเอาหลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นหลักในการปกครองบ้านเมืองตลอดมา"[51]

ปัญญา พัฒนาศูนย์ ได้ศึกษาเรื่อง "การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา จังหวัดสารคาม" พบว่า "สาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน สาเหตุด้านองค์ประกอบส่วนบุคคลอันดับแรกคือ ความรู้สึกและทัศนคติแตกต่างกัน รองลงมาคือประสบการณ์ที่แตกต่างกัน สาเหตุในด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน อันดับแรกคือ การแบ่งพรรคแบ่งพวก รองลงมาคือ การไม่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น สาเหตุด้านสภาพองค์การ อันดับแรกคือ ความไม่ชัดเจนในบทบาทของบุคลากร รองลงมาคือการมี

---

[50]ภูมรินทร์ ศรีสินทร, "ความขัดแย้งระหว่างรัฐกับประชาชน ในเรื่องการใช้ทรัพยากรป่า", **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย), 2539, 218 หน้า.

[51]วรัญญู ชายเกตุ, "องค์กรสงฆ์กับปัญหาความขัดแย้งในพุทธศาสนา: ศึกษาเฉพาะกรณี วัดพระธรรมกาย", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2544, 164 หน้า.

โครงสร้างขององค์การที่ไม่ชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้วิธีการแก้ปัญหาในการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนแบบอันดับแรก รองลงมาคือ วิธีประนีประนอม"[52]

สุรางค์ โลห์สัมฤทธิ์ชัย ได้ศึกษา "สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า "สาเหตุของความขัดแย้งที่พบมากที่สุดคือ สาเหตุจากปฏิสัมพันธ์ ในการทำงานรองลงมาเป็นสาเหตุจากองค์ประกอบส่วนบุคคลและสาเหตุจากองค์การตามลำดับ ส่วนวิธีการจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารนิยมใช้ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ประนีประนอม ประสานร่วมมือ ไกล่เกลี่ย หลีกเลี่ยงและ บังคับความแนวคิดของ Howal และ London และยังพบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งไม่มีความสัมพันธ์กับวุฒิการศึกษาประสอบการณ์และขนาดโรงเรียน"[53]

สมชาย วรรณลุ ได้ศึกษาเรื่อง "การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการยุตข้อพิพาทในคดีอาญา:ศึกษาเฉพาะกรณีศาลจังหวัดยโสธร" ได้พบว่า "การนำพรหมวิหารไปใช้โดยการไตร่ตรองพิจารณาด้วยปัญญาถึงความถูกต้องถึงแนวทางที่ถูกและแนวทางที่ผิด โดยยึดหลักศีลธรรมและกฎหมายเป็นมาตรการในพฤติกรรมที่แสดงออกส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับความสุจริตทางกาย วาจาซึ่งเกี่ยวข้องมาจากจิตใจ เมื่อบุคคลผู้นำหลักพรหมวิหารไปใช้ได้อย่างถูกต้องแล้ว การกระทำใดๆ อันเหมาะสมแก่การนำไปใช้ในการยุติข้อพิพาทได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม หลักพรหมวิหารยังสามารถนำไปใช้ในด้านสังคม โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาสังคมระดับพื้นฐาน ระดับกลางและระดับสูง ตลอดจนการส่งเสริมความเป็นพี่น้องหรือภาดรภาพ ความสันติภาพ ความสามัคคีธรรมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม นอกจากนั้นการนำพรหมวิหารไปใช้ยังเกี่ยวข้องกับจริยธรรม ซึ่งมีศีลธรรมและกฎหมายเป็นหลักในการดำเนินชีวิตประจำวัน และยัง

---

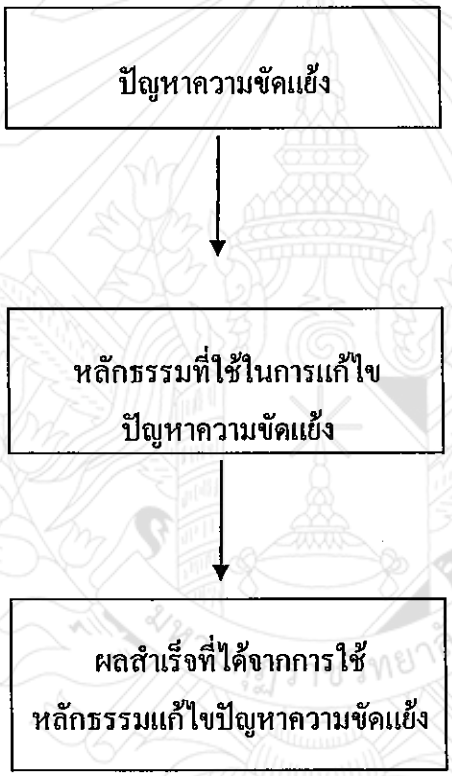
[52]ปัญญา พัฒนาศูนย์, "การความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา จังหวัดสารคาม", **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2545, 168 หน้า.

[53]สุรางค์ โลห์สัมฤทธิ์ชัย, "สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย), 2546, 184 หน้า.

สามารถใช้หลักพรหมวิหารเป็นข้อสำหรับยุติข้อพิพาทกันระหว่างคู่กรณี เพื่อให้ได้ข้อยุติของทั้งสองฝ่ายเป็นที่พอใจและไม่กระทบต่อฝ่ายใด ๆ"[54]

2.5 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ "การใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร" เพื่อให้ได้ข้อมูลตามกรอบประเด็นที่ต้องการศึกษา และได้นำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

[54]สมชาย วรรณลุ, "การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการยุติข้อพิพาทในคดีอาญา : ศึกษาเฉพาะกรณีศาลจังหวัดยโสธร", **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย), 2549, 107 หน้า.

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

3.1 การเลือกกรณีศึกษา

3.2 ประชากรที่ศึกษา

3.3 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.4 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมรวมข้อมูล

3.6 วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

3.8 การตรวจสอบข้อมูล

3.9 การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การเลือกกรณีศึกษา

จากการที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนการปกครองมาสู่รูปแบบประชาธิปไตยอย่างเต็มตัว คือ การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นในรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในบางองค์กรไม่สามารถที่จะพัฒนาการบริหารงานให้ทั่วถึงได้ ซึ่งปัญหาอย่างหนึ่งคือ การเกิดความขัดแย้งภายในองค์การบริหารสวนตำบล จึงเป็นอุปสรรคต่อกันพัฒนาองค์กร ซึ่งความขัดแย้งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการแก้ไข

3.2 ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 ตำบลในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ซึ่งเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรงทั้ง 13 องค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

1. นายวินัย เดชศรี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไตรตรึงษ์
2. นายโชคชัย ถมอินทร์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่างทอง
3. นายฤทธิ์รงค์ เปรมศรี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบ่อคำ
4. นายประเสริฐ เลิศจรัสกุลถาวร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงธรรม
5. นายดำรงค์ มหาวงศ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานดอกไม้
6. นายสำเริง ศรีสวัสดิ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง
7. นายนพพร โฉมนาค	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคณฑี
8. นายต่อศักดิ์ ครองสิน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง
9. นายประจวบ ชุมภู	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม
10. นายสมพรวน สังข์ทอง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองแม่ลาย
11. นายเกรียงศักดิ์ กลางนภา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลธำมรงค์
12. นายศุภโชค บุญมา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
13. นายสาโรจน์ เอกระ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม

3.3 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลในการวิจัยเรื่องครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดเอาผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง โดยคัดเลือกแบบเจาะจง คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 องค์การบริหารส่วนตำบล

3.4 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในเรื่องนี้ มีข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย 2 ประเภทดังนี้

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในเชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มแบบมีโครงสร้าง รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์ (Structure Observation)

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง พระไตรปิฎก อรรถกถา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วารสาร จุลสาร และเอกสารต่าง ๆ

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้คณะผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.5.1 แบบสอบถามเชิงลึก (In-depth Interview Form)

3.5.2 แบบบันทึก (Record Form)

3.6 วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ในการศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1.ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างเครื่องมือ

2. จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์ โดยนำประเด็นที่ศึกษามาจัดเป็นหมวดหมู่

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ร่างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิจัย เพื่อพิจารณา ปรับปรุงแก้ไข

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์แล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัยและสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน คือ

4.1 รศ.ดร. ทวนทอง เชาว์กีรติพงษ์	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4.2 พระสุเมธีธรรมภาณ	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หัวหน้าศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
4.3 นายนริศ ศรีโพธิ์	อดีตปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด (ระดับ 9) อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4.4 นายสุทธิวิทย์ สายหยุด	ปลัดอำเภอเมืองกำแพงเพชร
4.5 นายเกษม ตาสาหรี	ท้องถิ่นอำเภอเมืองกำแพงเพชร

5. ร่างแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)[1]

6. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข

7. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

8. นำแบบสัมภาษณ์จัดพิมพ์ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

---

[1]ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ, **เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา**, (นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), หน้า 65.

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเรื่องนี้คณะผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ที่ออกแบบมาแล้วและตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ มีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาข้อมูลจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3.8 การตรวจสอบข้อมูล

ในการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาข้อมูลทั้งหมดที่ต้องการ ตรวจสอบข้อมูลว่าเพียงพอครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร ถ้ายังขาดข้อมูลบางประเด็นก็ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมให้เติมตามที่กำหนดไว้พร้อมทั้งจำแนกตามประเภทตามหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

3.9 การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และสงเคราะห์นำมาบรรยายในรูปแบบสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

บทที่ 4
สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

ในการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยในพื้นที่อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งมีประวัติ สภาพทั่วไป ที่ได้เลือกเป็นกรณีศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ประวัติศาสตร์ชุมชน

4.2 ลักษณะทางกายภาพชุมชน

4.3 การเมืองการปกครองของชุมชน

4.4 สภาพทางเศรษฐกิจและการประกอบอาชีพ

4.5 สภาพทางสังคม

4.6 ศาสนา ค่านิยม ความเชื่อ

4.7 ระบบความสัมพันธ์ทางสังคมของชุมชน

4.1 ประวัติศาสตร์ชุมชน

4.1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลไตรตรึงษ์

ประวัติความเป็นมา

ในแง่มุมประวัติศาสตร์นั้นไม่ปรากฏแน่ชัดว่าสร้างขึ้นปี พ.ศ.ใด แต่มีเอกสารที่กล่าวถึง คือ "ตำนานสิงหนวัติกุมาร" ปรากฏข้อความว่า "พระองค์ไชยศิริได้ทิ้งเวียงชัยปราการหนีข้าศึกมอญจากเมืองธรรมวดีเมื่อปีมะเส็ง พ.ศ.1547 และได้สร้างเมืองขึ้นมาใหม่ในปีเดียวกันใกล้เมืองร้างตรงฟากฝั่งเมืองกำแพงเพชร เรียกว่า เมืองไตรตรึงษ์"

สภาพทั่วไปของตำบล

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง ทางด้านทิศตะวันตกลาดเอียงไปทางทิศตะวันออกสลับพื้นที่ราบลุ่มบางช่วง มีลำคลองธรรมชาติผ่านไปเชื่อมระหว่างตำบลและมีพื้นที่บางส่วนติดกับแม่น้ำปิงทางทิศตะวันออก ประมาณ 2 ก.ม.

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ต.เทพนคร อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดกับ ต.คลองสมบูรณ์ อ.คลองขลุง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.ธำมรงค์ อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันตก ติดกับ ต.อ่างทอง อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขต อบต. 8,815 คน และจำนวนหลังคาเรือน 2,022 หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลัก ทำนา ทำสวน

อาชีพเสริม ค้าขาย

ประวัติความเป็นมา

เนื่องจากสภาพพื้นที่ของชุมชนสมัยก่อนเป็นอ่างน้ำ ขุดเป็นสระใหญ่อยู่บริเวณข้างวัดเขาริมแม่น้ำ เดิมเรียกว่า บ้านปากอ่าง ราษฎรได้ใช้ประโยชน์ในด้านการดำรงชีวิตประจำวันอย่างมาก ปัจจุบันมีราษฎรอาศัยอยู่มาก จึงได้มีการถมดินกลบไปหมดแล้ว และเรียกว่าตำบลอ่างทอง

4.1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลอ่างทอง

สภาพทั่วไปของตำบล

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบ สลับเนินเขาเตี้ย ทอดเป็นแนวยาวจากทิศตะวันตกไปสู่ทิศตะวันออก มีคลองธรรมชาติผ่าน พื้นที่ส่วนใหญ่ประมาณ 80% เหมาะแก่การทำไร่ ทำสวน ปลูกพืชเศรษฐกิจและเลี้ยงสัตว์

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ต.คลองแม่ลาย และ ต.เทพนคร อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดกับ ต.ไตรตรึงษ์ อ.เมือง และ ต.คลองสมบูรณ์ อ.คลองขลุง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.คลองลาน อ.คลองลาน และ ต.ดินชะโงก อ.ปางศิลาทอง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันตก ติดกับ ต.วังทอง ต.คลองแม่ลาย อ.เมือง และ ต.คลองลาน อ.คลองลาน จ.กำแพงเพชร

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขต อบต. 16,551 คน และจำนวนหลังคาเรือน 4,002 หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลัก ทำสวน/ทำไร่

4.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลนาบ่อคำ

ประวัติความเป็นมา

ตำบลนาบ่อคำ อำเภอเมืองกำแพงเพชร แยกออกจากตำบลท่าขุนราม เนื่องจากมีประชากรอพยพอยู่หนาแน่น ส่วนใหญ่อพยพมาจากภาคอีสาน ภาคเหนือ ภาคกลางเป็นส่วนน้อย ภาษาพูด

ส่วนใหญ่ใช้ภาษาเหนือ อีสาน ขนบธรรมเนียมประเพณีจะมีทั้งภาคเหนือ อีสาน ปัจจุบันมี 18 หมู่บ้าน มีนายวุฒิพงษ์ เกตุเปีย เป็นกำนัน

สภาพทั่วไปของตำบล

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบผสมเนินเขา ไม่เหมาะแก่การทำนา ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำไร่ข้าวโพด มันสำปะหลัง ถั่วเหลือง

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลโกสัมพี อำเภอโกสัมพีนคร จังหวัดกำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลสักงาม อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลท่าขุนราม และ ตำบลคลองแม่ลาย อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลโป่งน้ำร้อน อำเภอคลองลาน และ ตำบลโกสัมพี กิ่งอำเภอโกสัมพี จังหวัดกำแพงเพชร

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขต อบต. 20,515 คน และจำนวนหลังคาเรือน 5,486 หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลัก ทำไร่

อาชีพเสริม ทำสวนมะม่วง เพาะเห็ด

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

1. องค์การบริหารส่วนตำบล
2. สถานีอนามัย 3 แห่ง
3. โรงเรียนระดับประถม 7 แห่ง
4. โรงเรียนระดับมัธยม 1 แห่ง
5. ที่ทำการไปรษณีย์ตำบล 1 แห่ง
6. ที่พักสายตรวจตำบล 1 แห่ง

4.1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลทรงธรรม

ประวัติความเป็นมา

ตำบลทรงธรรม แยกมาจากตำบลหนองปลิง เมื่อปี พ.ศ. 2516 มีจำนวน 4 หมู่บ้าน มีกำนันคนแรกชื่อ นายลมูล เกิดศรี ต่อมาแยกบ้านใหม่เพิ่มขึ้นจนถึงปัจจุบันปกครองทั้งหมด 12 หมู่บ้าน

สภาพทั่วไปของตำบล

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ดอน 90 % และที่ราบลุ่ม 10% ตลอดแนวฝั่งแม่น้ำปิงทางฝั่งตะวันออก ประกอบด้วยเขากิ่วขมิ้น เขากิ่วยาง และเขาตองควง และมีคลองธรรมชาติไหลผ่าน คือ คลองปลาก้าง คลองลึก คลองวัดดำน้ำ คลองคล้า และคลองวังน้ำเย็น

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ต.เพชรชมภู และ ต.ลานดอกไม้ กิ่ง อ.โกสัมพีนคร จ.กำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดกับ ต.นครชุม อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.หนองปลิง และ ต.ลานดอกไม้ อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันตก ติดกับ ต.นาบ่อคำ อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขต อบต. 7,563 คน และจำนวนหลังคาเรือน 2,234 หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลัก ทำนา ทำสวน/ทำไร่

อาชีพเสริม ค้าขาย

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

1. วังดำน้ำ
2. สถานีสูบน้ำพลังไฟฟ้า จ.กำแพงเพชร
3. นิคมสหกรณ์นครชุม
4. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
5. วัดสหกรณ์รังสรรค์
6. การไฟฟ้าย่อยกำแพงเพชร
7. สถานีตำรวจภูธรตำบลทรงธรรม
8. สถานีไฟฟ้าแรงสูง
9. ศูนย์เจาะบ่อบาดาล

4.1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลลานดอกไม้

ประวัติความเป็นมา

ตำบลลานดอกไม้เป็นตำบลลานดอกไม้ตกเดิม ซึ่งทำให้ลำบากต่อการปกครองของกำนัน เนื่องจากอยู่ 2 ฝั่งแม่น้ำปิง จึงแยกเป็นตำบลลานดอกไม้ออก ซึ่งมี 4 หมู่บ้าน เมื่อปี พ.ศ. 2507 ต่อมาได้แยกหมู่บ้านออกจากหมู่ 3 อีก 1 หมู่บ้าน พ.ศ. 2534 ได้แยกออกจากหมู่ 1 อีก ปี 2536 , 2538 ได้แยกอออกมาอีก 1 หมู่บ้าน ปี 2539 ได้แยกจากหมู่ 5 อีก 1 หมู่บ้าน ปัจจุบันมี 9 หมู่บ้าน

สภาพทั่วไปของตำบล

ตำบลลานดอกไม้ ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองฯ ไปทางทิศเหนือประมาณ 25 กม. เป็นพื้นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำปิงไหลผ่าน

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ต.โกสัมพี กิ่ง อ.โกสัมพีนคร จ.กำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดกับ ต.หนองปลิง อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.ท่าไม้ อ.พรานกระต่าย จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันตก ติดกับส ตำบลโกสัมพี กิ่งอำเภอโกสัมพีนคร จ.กำแพงเพชร

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขต อบต. 6,553 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,779 หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลัก ทำสวน, ทำไร่

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

บ่อน้ำพุร้อนพระร่วง

4.1.6 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

ประวัติความเป็นมา

จากการบอกเล่า บริเวณละแวกนี้เป็นหนองน้ำและมีปลิงเยอะมาก เลยได้รับการขนานนามว่า "หนองปลิง"

สภาพทั่วไปของตำบล

เนื่องจากอยู่ไม่ไกลจากตัวเมืองมากนัก จึงมีสภาพการเป็นชุมชนเมืองให้เห็นอยู่ทั่วไป สองข้างทางจะเป็นร้านอาหารและกลุ่มแม่บ้านที่ขายขนมของกลุ่มเกือบตลอด ต้นไม้ต่างก็มีให้เห็นอย่างมากมาย มีความร่มรื่นมาก

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ต.ลานดอกไม้ อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดกับ ต.ลานดอกไม้ตก กิ่งอ.โกสัมพีนคร จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.สระแก้ว อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันตก ติด ต.ทรงธรรม อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขต อบต. 11,151 คน และจำนวนหลังคาเรือน 4,070 หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลักจะทำนา ทำไร่ และรับจ้างทั่วไป

ส่วนอาชีพเสริมก็จะผลิตสินค้าของกลุ่มแม่บ้านจำหน่าย

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

1.วัดบ่อสามเสน

2.สถานีอนามัย ต.หนองปลิง

3.โรงเรียนบ้านบ่อสามเสน

4.1.7 องค์การบริหารส่วนตำบลคณฑี

ประวัติความเป็นมา

ตำบลคณฑีเป็นเมืองโบราณที่ความสำคัญทางประวัติศาสตร์ เดิมชื่อเมืองคณฑีในสมัยชากังราวเป็นเมืองลูกหลวงอาณาจักรสุโขทัย เมืองคณฑีเป็นเมืองใหญ่ ซึ่งต่อมาได้แยกออกเป็นตำบลเทพนคร และในปัจจุบันตำบลคณฑีเป็นตำบลเล็ก ๆ ที่มีหมู่บ้าน 12 หมู่บ้าน

สภาพทั่วไปของตำบล

เป็นที่ราบลุ่ม สภาพดินอุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำปิงไหลผ่าน

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ต.เทพนคร อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดกับ ต.วังบัว อ.คลองขลุง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.หนองทอง อ.ไทรงาม จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันตก ติดกับ แม่น้ำปิง

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขต อบต. 10,677 คน และจำนวนหลังคาเรือน 3,116 หลังคาเรือนคน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลัก ทำนา

อาชีพเสริม รับจ้าง

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคณฑี

สหกรณ์ผู้ใช้น้ำ

โรงงานอาชีโน๊ะโม๊ะโต๊ะ

4.1.8 องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

ประวัติความเป็นมา

ตำบลวังทอง เดิมขึ้นอยู่กับตำบลอ่างทอง เนื่องจากมีพื้นที่กว้างขวาง มีประชากรมาก ยากแก่การปกครอง ต่อมาปี พ.ศ.2528 ได้แบ่งแยกตำบลอ่างทองเป็นตำบลวังท่อง มี 12 หมู่บ้าน มาจัดเรียงลำดับหมู่บ้านใหม่ และได้มีการเลือกกำนันใหม่คือ กำนันประจิม กลิ่นเรณู ซึ่งเป็นกำนันคนแรก ปัจจุบันมีจำนวน 19 หมู่บ้าน

สภาพทั่วไปของตำบล

ตำบลวังทองตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองกำแพงเพชรไปทางทิศใต้ ประมาณ 38 กิโลเมตร สภาพพื้นที่เป็นที่ราบสลับภูเขา พื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ต.คลองแม่ลาย อ.เมือง จังหวัดกำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดกับ ต.คลองน้ำไหล อ.คลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.อ่างทอง อ.เมือง จังหวัดกำแพงเพชร

ทิศตะวันตก ติดกับ ต.สักงาม อ.คลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขต อบต. 11,076 คน และจำนวนหลังคาเรือน 3,295 หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลัก ทำนา

อาชีพเสริม รับจ้าง

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

1. วัด 10 แห่ง
2. โรงเรียน 8 แห่ง
3. สถานีอนามัย 2 แห่ง
4. องค์การบริหารส่วนตำบล 1 แห่ง
5. ที่พักสายตำรวจของตำบล 1 แห่ง

4.1.9 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม

ประวัติความเป็นมา

ตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง ราษฎรส่วนใหญ่อพยพมาจากทางภาคเหนือ มาตั้งบ้านเรือนอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ๆ และเรียงรายอยู่ตามริมถนน ภาษาพูดส่วนมากเป็นภาษาเหนือ ขนบธรรม

เนียมประเพณีของชุมชน คือ งานต้านถ้วยฉลาก ปัจจุบันมี 12 หมู่บ้าน และมี นางวันเพ็ญ พุ่มจันทร์ เป็นกำนัน

สภาพทั่วไปของตำบล

ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบ มีคลองสวนหมากไหลผ่านจากตำบลนาบ่อคำถึงตำบลคลองแม่ลาย เหมาะแก่การทำนาข้าว

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ต.นครชุม อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดกับ ต.คลองแม่ลาย อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.นครชุม อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันตก ติดกับ ต.นาบ่อคำ อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขต อบต. 9,107 คน และจำนวนหลังคาเรือน 2,396 หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลัก ทำนา

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

1. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่สุวรรณภูมิ
3. สถานีอนามัยบ้านน้ำโท้ง ท่าขุนราม
4. โรงเรียนขยายโอกาส 2 แห่ง
5. โรงเรียนประถม 1 แห่ง
6. วัด

4.1.10 องค์การบริหารส่วนตำบลคลองแม่ลาย

ประวัติความเป็นมา

ตำบลคลองแม่ลาย มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 10 หมู่บ้าน อยู่ในเขตเทศบาล 1 หมู่บ้าน การพัฒนาหมู่บ้านอยู่กับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งมีสมาชิก อบต.เข้ามาร่วมหมู่บ้านละ 2 คน

สภาพทั่วไปของตำบล

สภาพพื้นที่เป็นพื้นที่ราบ ประชาชนในหมู่บ้าน ตำบลส่วนใหญ่มีอาชีพด้านการเกษตร เป็นอาชีพหลัก อาชีพรอง รับจ้าง และค้าขาย

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ต.นครชุม และ ต.ท่าขุนราม อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดกับ ต.วังทอง อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.อ่างทอง อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันตก ติดกับ ต.นาบ่อคำ อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขต อบต. 4,444 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,300 หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลัก ทำนา ทำสวน

อาชีพเสริม ค้าขายและรับจ้าง

4.1.11 องค์การบริหารส่วนตำบลธำมรงค์

ประวัติความเป็นมา

เดิมเรียกว่าบ้านเกาะธำมรงค์ เนื่องจากในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้เสด็จประพาสต้นตามลำน้ำปิง และได้ประทับแรมที่เกาะแห่งนี้ เมื่อทรงสรงน้ำ (อาบน้ำ) พระธำมรงค์ (แหวน) ได้หลุดหายจากพระหัสต์ จึงได้ทรงให้ทหารมหาดเล็กงมหา ซึ่งในประวัติไม่ได้ระบุว่าหาพบหรือไม่ ชาวบ้านจึงเรียกเกาะแห่งนี้ว่า "เกาะธำมรงค์" จนเกิดเป็นหมู่บ้านขึ้นมา เดิมอยู่ในเขตตำบลไตรตรึงษ์ แล้วต่อมาได้แยกเป็นตำบลธำมรงค์เมื่อเดือนธันวาคม 2536

สภาพทั่วไปของตำบล

มีสภาพเป็นที่ราบลุ่ม อยู่ฝั่งตะวันตกของแม่น้ำปิง มีพื้นที่ 47 ตารางกิโลเมตร หรือ 23,375 ไร่ เป็นพื้นที่การเกษตรและที่อยู่อาศัย

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ แม่น้ำปิง

ทิศใต้ ติดกับ ต.หัวถนน อ.คลองขลุง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.ท่าพุทรา อ.คลองขลุง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันตก ติดกับ ต.ไตรตรึงห์ อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขต อบต. 4,994 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,283 หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลัก ทำนา

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

1) วัดคลองสีนวล

2) โรงงานน้ำตาลทราย

4.1.12 องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

ประวัติความเป็นมา

เดิมอยู่กับตำบลหนองปลิง ต่อมาปี พ.ศ.2536 ได้แยกออกมาเป็นตำบลสระแก้ว มีจำนวน 11 หมู่บ้าน

สภาพทั่วไปของตำบล

โดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบลุ่มมีคลองชลประทาน ไหลผ่านในเขตพื้นที่ อบต. เริ่มจากพื้นที่ ม.6 ผ่านบ้านลำมะโกรก แยกเข้าพื้นที่ ม.1 – 11 อีกสายแยกเข้า ม. 6

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ต.หนองปลิง อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดกับ ต.เทพนคร อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.นิคมทุ่งโพธิ์ทะเล อ.เมือง จ.กำแพงเพชร

ทิศตะวันตก ติดกับ เทศบาลเมืองกำแพงเพชร

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนหลังคาเรือน 2,840 หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำนาและรับจ้าง

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

วัด 3 แห่ง โรงเรียน 11 แห่ง สถานีอนามัย 2 แห่ง อบต. 1 แห่ง

4.1.13 องค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม

ประวัติความเป็นมา

เมืองนครชุม ได้สร้างขึ้นในสมัยพระมหาธรรมราชาที่ 1 (ลิไท) ครองราชย์ พ.ศ. 1891 – 1917 ได้สร้างนครชุมขึ้นทางทิศตะวันตกของแม่น้ำปิง ลักษณะตัวเมืองเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าอยู่ตรงปากคลองสวนหมาก กำแพงเมืองเป็นลักษณะคันดินสามชั้น มีวัดพระบรมธาตุเป็นศูนย์กลาง ปัจจุบันถูกลำน้ำปิงเซาะพังทะลายปัจจุบันมองเห็นแนวกำแพงเมืองเป็นช่วง ๆ

สภาพทั่วไปของตำบล

ตำบลนครชุมตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองกำแพงเพชรไปทางทิศเหนือ ประมาณ 10 กม. เป็นพื้นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำปิงไหลผ่าน และมีถนนสายพหลโยธินตัดผ่านตำบล

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลทรงธรรม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลคลองแม่ลาย ตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร

ทิศตะวันออก ติดกับ แม่น้ำปิง

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขต อบต. 10,075 คน และจำนวนหลังคาเรือน 2,569 หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลัก ทำนา, ทำสวน, ค้าขาย

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

1. วัดพระบรมธาตุ
2. ป้อมท่าเศรษฐี
3. สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร
4. สนามกล์อฟ
5. วัดซุ้มกอ
6. วัดเจดีย์กลางทุ่ง

4.2 ลักษณะทางกายภาพชุมชน

4.2.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอเมืองกำแพงเพชรตั้งอยู่ทางตอนกลางค่อนไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอโกสัมพีนครและอำเภอพรานกระต่าย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอไทรงาม

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอคลองขลุงและอำเภอขาณุวรลักษบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอคลองลาน

4.2.2 ลักษณะภูมิประเทศ

ด้านทิศตะวันตกเป็นเนินเขาสลับที่ราบ ตอนกลาง ตอนใต้ และตะวันออก ของอำเภอเมือง เป็นเขตที่ราบลุ่มแม่น้ำหรือตะพักกลุ่มแม่น้ำมีแม่น้ำปิงไหลผ่านตลอดกลางของพื้นที่อำเภอ มีลำธารหลายสายไหลผ่าน เช่น คลองเมือง คลองสวนหมาก คลองแขยง เป็นสายสั้น ๆ พื้นที่เหมาะสมสำหรับทำการเพาะปลูก

4.2.3 ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศเกิดจากอิทธิพลของลมดังต่อไปนี้ ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ พัดจากอ่าวเบงกอล และอ่าวไทย พัดผ่านในเดือนพฤษภาคมถึงเดือนเมษายน ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ พัดจากประเทศจีน พัดผ่านในเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนมกราคม จากอิทธิพลของลมมรสุมดังกล่าวจังหวัดกำแพงเพชรสามารถแบ่งฤดูได้ 3 ฤดู คือ

1. ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนภุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ระยะเวลาประมาณ 3 เดือน สภาพอากาศร้อนอบอ้าวโดยทั่วไปเดือนที่มีอากาศร้อนมากที่สุดคือเดือนเมษายน อุณหภูมิ เฉลี่ย 36.47 องศาเซลเซียส

2. ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม ระยะเวลาประมาณ 6 เดือน เป็นช่วงที่มีลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ พัดจากมหาสมุทรอินเดียปกคลุมตอนบนของประเทศ ทำให้มีอากาศชุ่มชื้น มีฝนตกโดยทั่วไป เดือนที่ฝนตกมากที่สุดคือ เดือนกันยายน

3. ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤศจิกายนถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ระยะเวลาประมาณ 3 เดือน ช่วงนี้เป็นช่วงที่มีลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่าน ทำให้อากาศหนาวเย็นโดยทั่วไป เดือนที่มีอากาศหนาวเย็นมากที่สุดคือเดือนธันวาคมและเดือนมกราคม

4.3 การเมืองการปกครองของชุมชน

4.3.1 ด้านประชากร

1. จำนวนประชากรทั้งสิ้น รวม 211,137 คน
2. จำนวนประชากรชาย รวม 98,519 คน
3. จำนวนประชากรหญิง รวม 112,618 คน
4. ความหนาแน่นของประชากร 157 คน/ตร.กม.

4.3.2 ข้อมูลการปกครอง

1. ตำบล 16 แห่ง
2. เทศบาล 6 แห่ง
3. หมู่บ้าน 215 แห่ง

4. อบต. 13 แห่ง

4.3.3 การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอเมืองกำแพงเพชรแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 16 ตำบล 215 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ในเมือง (Nai Mueang)
2. ไตรตรึงษ์ (Trai Trueng)
3. อ่างทอง (Ang Thong)
4. นาบ่อคำ (Na Bo Kham)
5. นครชุม (Nakhon Chum)
6. ทรงธรรม (Song Tham)
7. ลานดอกไม้ (Lan Dokmai)
8. หนองปลิง (Nong Pling)
9. คณฑี (Khonthi)
10. นิคมทุ่งโพธิ์ทะเล (Nikhom Thung Pho Thale)
11. เทพนคร (Thep Nakhon)
12. วังทอง (Wang Thong)
13. ท่าขุนราม (Tha Khun Ram)
14. คลองแม่ลาย (Khlong Mae Lai)
15. ธำมรงค์ (Thammarong)
16. สระแก้ว (Sa Kaeo)

4.3.4 การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอเมืองกำแพงเพชรประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 19 แห่ง ได้แก่

เทศบาลเมืองกำแพงเพชร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลในเมืองทั้งตำบล

เทศบาลตำบลคลองแม่ลาย ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลอ่างทองและตำบลคลองแม่ลาย

เทศบาลตำบลนครชุม ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลนครชุม

เทศบาลตำบลปากดง ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลไตรตรึงษ์

เทศบาลตำบลเทพนคร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเทพนครทั้งตำบล

เทศบาลตำบลนิคมทุ่งโพธิ์ทะเล ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนิคมทุ่งโพธิ์ทะเลทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลไตรตรึงษ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไตรตรึงษ์ (นอกเขตเทศบาลตำบลปากดง)

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่างทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอ่างทอง (นอกเขตเทศบาลตำบลคลองแม่ลาย)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบ่อคำ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาบ่อคำทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนครชุม (นอกเขตเทศบาลตำบลนครชุม)

องค์การบริหารส่วนตำบลทรงธรรม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลทรงธรรมทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลลานดอกไม้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลานดอกไม้ทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองปลิงทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคณฑี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคณฑีทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังทองทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าขุนรามทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองแม่ลาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองแม่ลาย (นอกเขตเทศบาลตำบลคลองแม่ลาย)

องค์การบริหารส่วนตำบลธำมรงค์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลธำมรงค์ทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสระแก้วทั้งตำบล

4.4 สภาพทางเศรษฐกิจและการประกอบอาชีพ

4.4.1 ภาวะทางเศรษฐกิจ

โครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดกำแพงเพชรขึ้นอยู่กับสาขาอุตสาหกรรม สาขาเกษตรกรรม การล่าสัตว์และป่าไม้ และสาขาการขายส่ง การขายปลีกเป็นสำคัญตามลำดับ ภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดกำแพงเพชรเดือนพฤศจิกายน 2551 มีอัตราการเจริญเติบโตที่ชะลอตัวต่อเนื่องจากเดือนก่อน โดยเป็นผลมาจากการผลิต ด้านอุปทาน การผลิตภาคนอกเกษตรด้านอุตสาหกรรมภาษีสรพสามิตขยายตัว ด้านเหมืองแร่และย่อยหินลดลงต่อเนื่อง รวมทั้งด้านการบริการและการท่องเที่ยวยังคงลดลงแต่ปรับตัวดีขึ้นจากเดือนก่อนขณะที่การผลิตภาคเกษตรกรรมยังคงขยายตัวอยู่ในเกณฑ์ดี ด้านอุปสงค์ การใช้จ่ายเพื่อการบริโภคและการลงทุนภาคเอกชนยังมีแนวโน้มที่ลดลง ด้านการเงิน เงินฝากและสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ยังขยายตัวอย่างต่อเนื่อง สำหรับอัตราเงินเฟ้อชะลอตัวตามราคาน้ำมันที่ลดลง

4.4.2 ภาวะเศรษฐกิจจังหวัดกำแพงเพชร

ภาคการเกษตร

1. เกษตรกรรม ด้านเกษตรกรรมในเดือนพฤศจิกายน 2551 ขยายตัวในเกณฑ์ดี เนื่องจากผลผลิตพืชเศรษฐกิจหลักที่สำคัญของจังหวัดมีอัตราการขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้รายได้เกษตรกรรมมีอัตราเพิ่มขึ้น โดยผลผลิตพืชผล มีอัตราขยายตัวเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน ตามผลผลิตมันสำปะหลัง ที่มีอัตราขยายเพิ่ม และผลผลิตข้าวมีอัตราขยายตัว เนื่องจากราคาปีก่อนอยู่ในเกณฑ์สูงจูงใจให้เกษตรกรรมขยายพื้นที่เพาะปลูก ด้านราคาพืชผล เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน เป็นผลมาจากราคาพืชที่สำคัญ โดยเฉพาะราคาข้าวอยู่ในเกณฑ์ดีมีอัตราเพิ่มขึ้น ตามราคานำข้าวเปลือกของรัฐบาล

มันสำปะหลัง ปริมาณผลผลิตในเดือนพฤศจิกายน 2551 ออกสู่ตลาด เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน แต่มีพื้นที่เก็บเกี่ยวในเดือนพฤศจิกายน 2551 จำนวนลดลงจากเดิม ทำให้มูลค่าการผลิตที่เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับกับเดือนเดียวกันในปีก่อน เป็นผลจากด้านราคามันสำปะหลังในปี

ก่อนราคาสูงทำให้เกษตรกรที่ปลูกข้าวโพดเดิมบางส่วนปรับเปลี่ยนมาปลูกมันสำปะหลังทดแทน ตั้งแต่ปีก่อนประกอบกับเป็นพืชที่ต้นทุนต่ำ แลรักษาง่ายและทนแล้ง รวมทั้งเกษตรกรได้รับการส่งเสริมด้านวิชาการในการดูแลรักษา และใส่ปุ๋ยมากขึ้น ส่งผลให้ผลลิตต่อไร่ของมันสำปะหลังในจังหวัดเพิ่มขึ้น ส่วนด้านราคามันสำปะหลังสดราคาลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อน จากปริมาณผลผลิตที่ออกสู่ตลาดเพิ่มขึ้นมากประกอบกับในช่วงเดือนที่ผ่านมามีฝนตกมากทำให้คุณภาพหัวมันสด ไม่ดี เปอร์เซ็นต์แป้งต่ำ ทำให้มีราคาเฉลี่ยต่ำ

ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ปริมาณผลผลิตในเดือนพฤศจิกายน ลดลงเมื่อเทียบกับปริมาณการผลิตในเดือนเดียวกันปีก่อน เนื่องจากเกษตรกรส่วนหนึ่งปรับเปลี่ยนไปปลูกพืชอื่น โดยเฉพาะมันสำประหลังที่ราคาในปีก่อนอยู่ในเกณฑ์สูงส่งผลให้ปริมาณข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ลดลง รวมทั้งด้านราคาข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เฉลี่ยในเดือนพฤศจิกายน 2551 ลงลง เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน

2. ปศุสัตว์ ราคาปศุสัตว์สูงขึ้นตามต้นทุนการผลิต ได้แก่ ราคาอาหารสุกร ในขณะที่ราคากระบือและโคเนื้อลงลง เนื่องจากความต้องการบริโภคของตลอดลดลง มีรายละเอียดดังนี้ โดยอาชญาบัตรกระบือมีจำนวนทั้งสิ้น 74 ตัว ลดลง 22 ตัว เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันปีก่อน ส่วนด้านราคาอยู่ที่ 44 บาท/กิโลกรัม ลดลงเมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันปีก่อน และสุกรมีจำนวนอาชญาบัตรทั้งสิ้น 3.233 ตัว ลดลง 490 ตัว ขณะที่โคเนื้อปริมาณอาชญาบัตรจำนวนทั้งสิ้น 473 ตัวเพิ่มขึ้น 118 ตัว ส่วนด้านราคาอยู่ที่ 42 บาท/กิโลกรัม

3. ประมง การประมงของอำเภอเมืองกำแพงเพชรโดยรวมขยายตัว เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อนเป็นผลมาจากความต้องการของตลาดในการบริโภคปลา จึงทำให้รายได้ผู้เพาะเลี้ยงเพิ่มขึ้น โดยพิจารณาในเดือนนี้เกษตรกรผู้เลี้ยงปลามีรายได้เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน ขณะที่ปริมาณผลผลิตมีปริมาณที่ลดลง ถึงแม้ว่าผลผลิตจะลดลงแต่ราคาปลามีราคาสูงขึ้นมากทำให้รายได้ด้านประมงยังคงขยายตัว

4. อุตสาหกรรม การผลิตอุตสาหกรรมในภาพรวมลดลง โดยพิจารณาจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อนทุนจดทะเบียนอุตสาหกรรมและจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ลดลงเมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน รวมทั้งปริมาณการใช้ไฟฟ้าในอุตสาหกรรม ลดลงเมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน สำหรับภาษีสรรพสามิตที่จัดเก็บได้จากการผลิตอุตสาหกรรม ในเดือนพฤศจิกายน 2551 มีจำนวนเพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มที่เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการจำหน่ายในช่วงเทศกาลปีใหม่

5. การบริการและการท่องเที่ยว เดือนพฤศจิกายน 2551 การบริการและท่องเที่ยวโดยรวมยงลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากจำนวนรายได้จากการท่องเที่ยวที่ลดลง ซึ่งในเดือนนี้จัดเก็บรายได้ลดลง เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน เนื่องจากนักท่องเทียวระมัดระวังการใช้จ่าย ส่วนการใช้ไฟฟ้าโรงแรม ชะลอตัวลง

4.4.3 เศรษฐกิจด้านอุปสงค์ (ด้านการใช้จ่าย)

1) การบริโภคภาคเอกชน

การอุปโภคบริโภคภาคเอกชน เดือนพฤศจิกายน โดยรวมขยายตัวส่วนหนึ่งเนื่องมาจากราคาน้ำมันที่ลดลงและผลของมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐเป็นสำคัญ โดยกิจการทางเศรษฐกิจที่สำคัญได้แก่ การจัดเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มขยายตัวจากเดือนเดียวกันของปีก่อน แต่ส่วนหนึ่งเป็นผลจากภาษีที่เก็บจากภาษีที่เก็บจากหมวดอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่จำหน่ายเพื่อรองรับในช่วงเทศกาล สำหรับสินค้าหมวดยานยนต์ ยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะปริมาณการจำหน่ายรถยนต์ที่ได้รับปัจจัยบอกจากรายได้ที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกร จากจำนวนรถยนต์จะทะเบียนใหม่ขยายตัว ส่วนรถจักรยานยนต์จดทะเบียนใหม่ลดลง ด้านปริมาณใช้ไฟฟ้าครัวเรือนที่อยู่อาศัยเมื่อเทียบกับเดือนเดียวกับของปีก่อนลดลง

2) การลงทุนภาคเอกชน

ในเดือนพฤศจิกายน 2551 การลงทุนภาคเอกชนอยู่ในเกณฑ์ซบเซาเมื่อเทียบกับปีก่อน เนื่องจากสถานการณ์ทางการเมืองของประเทศทำให้ผู้ประกอบการขาดความเชื่อมั่นทางธุรกิจชะลอลงส่งผลให้ผู้ประกอบการชะลอการลงทุน โดยพิจารณาจากเครื่องชี้สำคัญ ได้แก่ จำนวนธุรกิจจดทะเบียนใหม่ในเดือนนี้ไม่มีการจดทะเบียนธุรกิจใหม่ต่อเนื่องจากเดือนก่อน สำหรับจำนวนรถยนต์พาณิชย์จดทะเบียนใหม่ ลดลงเมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันปีก่อน

3) ด้านการจ้างงาน

การจ้างงานทรงตัวจากข้อมูลจำนวนผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคมเดือนพฤศจิกายน 2551 มีจำนวนผู้ประกันตนทั้งสิ้น 20,335 ราย ด้านอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด อยู่ที่ 156/วัน เพิ่มขึ้น 9 บาท เนื่องจากรัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นไปตามค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

4.4.5 อาชีพที่สำคัญ

อำเภอเมืองกำแพงเพชร พื้นที่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอย่างยิ่ง ประชากรร้อยละ 80 ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเนื่องจากคุณลักษณะของดินมีความอุดมสมบูรณ์สูงเหมาะแก่การเพาะปลูกพืชไร่ทุกชนิด โดยมีอาชีพที่สำคัญได้แก่

1. การเกษตรกรรม อำเภอเมืองกำแพงเพชร ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ พื้นดินเป็นดินร่วนปนทราย มีความอุดมสมบูรณ์สูงเหมาะแก่การเกษตรกรรม พืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้แก่ ข้าว อ้อย ถั่วเหลือง ข้าวโพด มันสำปะหลัง ถั่วเขียว ฝ้ายและกล้วยไข่ และกล้วยไข่เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียงของจังหวัดกำแพงเพชร

2. การปศุสัตว์ การเลี้ยงสัตว์ในอำเภอเมืองกำแพงเพชร ในอดีตเกษตรกรส่วนใหญ่เลี้ยงโคและกระบือไว้ใช้แรงงาน โดยใช้ทุ่งหญ้าตามธรรมชาติเป็นแหล่งเลี้ยงสัตว์ ปัจจุบันนิยมเลี้ยงโคเพื่อการค้ามากกว่า เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจและราคาผลผลิตเกษตรกรรมไม่แน่นอน เกษตรกรจึงเล็งเห็นว่าการเลี้ยงโคจะช่วยเศรษฐกิจในครอบครัวให้มีรายได้เสริมอีกทางหนึ่งด้วย สำหรับการเลี้ยงสัตว์ขนาดเล็ก เช่น สุกร ไก่ เป็ด ลักษณะการเลี้ยงมีแนวโน้มเป็นแปลงไปตามราคาตลาด

3. การประมง อำเภอเมืองกำแพงเพชร มีลักษณะภูมิประเทศที่เอื้ออำนวยต่อสัตว์น้ำเป็นอย่างดี มีแหล่งน้ำที่สำคัญ เช่น แม่น้ำปิง คลองสวนหมาก คลองแขยง จึงมีการเลี้ยงปลากันอยู่โดยทั่วไปตามชายฝั่งแม่น้ำปิงและคลองต่าง ๆ ปลาที่นิยมเลี้ยงได้แก่ ปลานิล ปลาไน ปลาตะเพียน ปลายี่สก ปลาสวาย ปลาดุก ปลาบึก ปลาแรด ปลาทับทิม และสัตว์อื่น ๆ เช่น ตะพาบน้ำ กบ ปลาสวยงาม

4. การอุตสาหกรรม จากสภาพพื้นที่อันเหมาะสมในการทำเกษตรกรรม ทำให้มีผลผลิตทางการเกษตรออกมามากเหลือจากการบริโภค รวมทั้งจังหวัดได้มีการส่งเสริมการผลิตเพื่อการค้า ทำให้เกิดโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นภายในจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรกรรมโดยจะพบเห็นได้ทั่วไปในเขตจังหวัดกำแพงเพชร

5. อุตสาหกรรมการบริการ ธุรกิจส่วนใหญ่กระจุกอยู่ในเขตเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จากรายงานสถิติของอำเภอเมืองกำแพงเพชร พบว่าอุตสาหกรรมบริการมีดังนี้

1. มีโรงแรมที่พัก 6 แห่ง ห้องพักรวม 645 ห้อง คือ
    1.1 โรงแรมเพชร
    1.2 โรงแรมนวรัตน์
    1.3 โรงแรมราชดำเนิน
    1.4 โรงแรมกอโชคชัย
    1.5 โรงแรมเทพนคร
    1.6 โรงแรมจิตต์ประภา
2. ร้านอาหารที่มีชื่อเสียง สวนอาหารแพริมน้ำ สวนอาหารวังยาง ร้านอาหารกิตติโภชนา ร้านอาหารกำแพงเพชรโภชนา พระเยาว์คาเฟ่ เทสตี้คาเฟ่ ร้านปิยมิตร ใสสดกุ้งเผา

6. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

1. สถานที่ท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์

1.1 วัดพระแก้ว ตั้งอยู่กลางเมืองกำแพงเพชร เป็นวัดที่สำคัญอยู่ในบริเวณวัง

1.2 วัดพระธาตุ เป็นวัดใหญ่รองจากวัดพระแก้วเรียงไปทางตะวันออก

1.3 พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติกำแพงเพชร แสดงโบราณศิลปวัตถุสมัยต่าง ๆ

1.4 แนวกำแพงเมืองกำแพงเพชร และป้อมต่าง ๆ ตามแนวกำแพง

1.5 วัดพระนอน เป็นวัดที่มีศิลาแลงปักตั้งล้อมไว้ทั้ง 4 ด้าน

1.6 วัดพระสี่อิริยาบถ หรือเรียกกันว่าวัดพระยืน

1.7 วัดช้างรอบ เป็นวัดใหญ่ตั้งอยู่บนเนินสูง มีพระเจดีย์ใหญ่ตั้งอยู่ตรงกลาง

1.8 วัดเจดีย์กลางทุ่ง ข้ามสะพานไปฝั่งแม่น้ำปิงเขตนครชุม

1.9 วัดซุ้มกอ เป็นเจดีย์แบบลังกายอดหัก มีคูน้ำล้อมรอบบริเวณอีกชั้นหนึ่ง

4.5 สภาพทางสังคม

ประชากรส่วนใหญ่ในอำเภอเมืองกำแพงเพชร มีอาชีพเกษตรกรรมโดยตั้งถิ่นฐานอยู่อย่างกระจัดกระจายการติดต่อแบบปฐมภูมิมีความใกล้ชิดกัน มีแบบอย่างขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมดั้งเดิมที่คล้ายคลังกันไม่ถือวรรณะ มีความสัมพันธ์แบบเครือญาติ นับถือลำดับอาวุโส มีคุณธรรมและศาสนาพุทธเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำไปใช้ในการควบคุมความประพฤติของสังคม

แต่โดยที่ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร มีการอพยพของประชากรจากทั่วทุกภูมิภาคเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำมาหากินในจังหวัดเป็นจำนวนมาก ชุมชนบางแห่งเป็นกลุ่มที่อพยพมาจากแหล่งเดียวกันเป็นกลุ่มเป็นก้อน พอที่จะตั้งเป็นหมู่บ้านหรือตำบลได้ลักษณะการตั้งถิ่นฐานทำนองนี้ จะมีการเกาะกลุ่มกันเหนียวแน่นมากมีระเบียบ ประเพณี วัฒนธรรมโดยเฉพาะของกลุ่มซึ่งมีมาตั้งแต่ดั้งเดิม มีการสร้างเอกลักษณ์เฉพาะที่เห็นได้ชัดเจน เช่น ชาวภาคเหนือ หรือภาคอีสาน เป็นต้น

4.6 ศาสนา ค่านิยม ความเชื่อ

อำเภอเมืองกำแพงเพชร การศาสนา มีจำนวนทั้งหมด 107 วัด จำแนกเป็น พระอารามหลวง 2 วัด วัดราษฎร์ 105 วัด จำนวนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ 1 แห่ง จำนวนศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์ 2 ศูนย์ การวัฒนธรรม จำแนกเป็น อุทยานประวัติศาสตร์ 1 แห่ง พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ 1 แห่ง พิพิธภัณฑสถานจังหวัดกำแพงเพชร เฉลิมพระเกียรติ 1 แห่ง ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด 1 แห่ง สภาวัฒนธรรมจังหวัด 1 แห่ง สภาวัฒนธรรมอำเภอ 6 แห่ง โบราณสถาน 109 แห่ง

เนื่องจากอำเภอเมืองกำแพงเพชรเป็นเมืองเก่า ที่มีมรดกวัฒนธรรมสืบทอดมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยทำให้สามารถรักษาประเพณีเดิมบางอย่างไว้ได้ ประกอบกับการเป็นจังหวัดที่มีผู้อพยพเข้ามาจากท้องถิ่นอื่นมาก เช่น จากภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงเป็นเหตุให้วัฒนธรรมและประเพณีพื้นบ้านของอำเภอเมืองกำแพงเพชร แตกต่างกันตามชุมชนที่อพยพมา อยู่ในถิ่นนั้น ๆ แต่มีเอกลักษณ์และได้รับการส่งเสริมเป็นพิเศษ มีดังต่อไปนี้ คือ 1. งานนบพระ - เล่นเพลง 2. งานสารทไทยกล้วยไข่เมืองกำแพง

ซึ่งจากประวัติศาสตร์แล้วจะเห็นได้ว่า อำเภอเมืองกำแพงเพชร มีพระพุทธศาสนาอยู่มาช้านาน ทำให้การดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตของประชาชนโดยส่วนมาก เป็นไปตามแนวพระพุทธศาสนา และในขณะเดียวกัน ก็มีศาสนาคริสต์ และศาสนาอิสลามบางส่วนที่ประชาชนให้ความนับถือ แต่ทั้งผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ ก็สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข และเมื่อวิถีชีวิตของประชาชนส่วนมากอาศัยหลักทางพระพุทธศาสนาแล้ว ค่านิยม และความเชื่อต่าง ๆ ก็มีการปลูกฝังกันมาช้านาน เช่น นิยมทำบุญในวันสำคัญต่าง ๆ หรือตามโอกาสที่สมควร มีความเชื่อที่สอดคล้องกับคำสอนในทางพระพุทธศาสนา

4.7 ระบบความสัมพันธ์ทางสังคมของชุมชน

ระบบความสัมพันธ์ทางสังคมของชุมชนในเขตอำเภอเมืองนั้น จะเห็นได้ว่านับแต่อดีตเป็นต้นมา เมืองต่าง ๆ เช่น เมืองนครชุม เมืองไตรตรึงษ์ เมืองคณฑี เปรียบเสมือนเมืองพี่เมืองน้องกันมาโดยตลอด จึงมีการติดต่อสื่อสารด้วยดีต่อกันเสมอมาจนถึงปัจจุบัน มีการทำกิจกรรมร่วมกันกับชุมชนอื่น จึงแสดงให้เห็นว่าทุก ๆ ชุมชนในเขตอำเภอเมืองมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และก่อให้เกิดความรู้สึกเสมือนบ้านพี่เมืองน้องกันมาแต่ครั้งอดีตจนถึงปัจจุบัน และด้วยการที่มีอาณาเขตติดต่อกันทุก ๆ ตำบล ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้นภายในชุมชน ซึ่งแต่ละชุมชนก็มีลักษณะที่พิเศษกันออกไป แต่ก็สามารถที่จะร่วมกันบริหารอำเภอเมืองกำแพงเพชรไปได้ด้วยดี[1]

---

[1]ไพศาล เรียนทัพ, **หนังสือเรียนวิชาท้องถิ่นของเรา**, (กำแพงเพชร : กำแพงเพชรศึกษา, 2546), หน้า 56.

บทที่ 5
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4 ประการ คือ เพื่อศึกษาประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อศึกษาการแก้ไขประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศึกษาการแก้ไขประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการใช้หลักธรรม และเพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขประเด็นความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการใช้หลักธรรม ทำการศึกษาแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชรทั้งหมด 13 องค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินวิเคราะห์ข้อมูลตามหัวข้อต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้งและการนำหลักธรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตารางที่ 5.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	13	100.0
รวม	**13**	**100.0**

จากตารางที่ 5.1 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น จำนวน 13 คน เป็นเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

ตารางที่ 5.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
31-40 ปี	2	15.3
41-50 ปี	7	53.9
51 ปีขึ้นไป	4	30.8
รวม	**13**	**100.0**

จากตารางที่ 5.2 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น จำนวน 13 คน มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาได้แก่ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และอายุ 31-40 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3

ตารางที่ 5.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
1 ปี	4	30.8
2 ปี	2	15.4
3 ปี	4	30.8
4 ปี	3	23.0
รวม	**13**	**100.0**

จากตารางที่ 5.3 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น จำนวน 13 คน มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 ปีและ 3 ปี เท่ากัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองมาได้แก่ อายุ 4 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และอายุ 2 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

ตารางที่ 5.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม.ปลายหรือเทียบเท่า	7	53.9
อนุปริญญา	2	15.3
ปริญญาตรี	4	30.8
รวม	**13**	**100.0**

จากตารางที่ 5.2 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น จำนวน 13 คน มีระดับการศึกษาม.ปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และอนุปริญญา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3

ตอนที่ 2 ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้งและการนำหลักธรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

2.1 ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง

จากการสัมภาษณ์ผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง พบว่า ผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่า ความขัดแย้ง คือ การที่แต่ละฝ่ายที่เกิดความขัดแย้งต่อกัน มีแนวความคิด มีความเชื่อ ความเข้าใจที่ต่างกันออกไป จนไม่อาจตกลงกันได้ โดยบางส่วนเชื่อว่าฝ่ายของตนเป็นผู้กระทำถูกต้องตามกฎระเบียบมากกว่าอีกฝ่าย ซึ่งน่าจะมาจากการแข่งขันในการทำงาน เพื่อต้องการให้ได้รับผลประโยชน์แก่ตนเอง และพวกพ้องมากที่สุดจนเป็นเหตุนำไปสู่ความขัดแย้ง

มีผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนที่เข้าใจว่า ความขัดแย้งคือการต่อสู้กันระหว่างคนหรือกลุ่มคนที่มากกว่าสองฝ่ายขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งชัยชนะแก่ตนเองและพวกพ้อง โดยไม่สนใจว่าจะก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น แก่สังคม หรือแก่องค์กรแต่ประการใด และมีผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนน้อยที่มีความเข้าใจว่า ความขัดแย้งคือความไม่สงบ ความวุ่นวายในสังคม อันเนื่องมาจากว่าในสังคมแต่ละสังคมย่อมมีผู้คนอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ทำให้เกิดความขัดแย้งในสังคมได้

2.2 ประเภทของความขัดแย้ง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง พบว่าผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้นทั้งสองแบบ คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล และความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งความขัดแย้งทั้งสองแบบนี้เป็นความขัดแย้งที่มักพบได้บ่อย ๆ ในหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล เป็นความขัดแย้งของพนักงานภายในองค์การบริหารด้วยกันเอง ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นความยัดแย้งอันเนื่องมาจากการไม่เห็นด้วยกับนโยบายหรือการวางแผนงานของการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่พนักงานหรือเจ้าหน้าได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในที่นั้น ๆ แต่ก็มีบางส่วนที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นเพียงอย่างเดียวคือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล ซึ่งเป็นความขัดแย้งที่เกิดระหว่างบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยกันเอง และความขัดแย้งส่วนน้อยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นความขัดแย้งระหว่างพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ เกิดความขัดแย้งกับรูปแบบการบริหารและการวางนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งบางครั้งการบริหารงานขององค์การบริหารงานของผู้บริหารอาจจะทำให้ผู้อื่นเกิดการเสียผลประโยชน์หรือไม่เอื้อประโยชน์ให้แก่กลุ่มหรือพวกพ้องของตน

2.3 เหตุการณ์ของความขัดแย้งที่เกิดในองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง พบว่าในองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีเหตุการณ์ของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอันเนื่องมากจากการที่พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยกันเอง แบ่งฝ่าย แบ่งพวกของตน และมีการชักจูงพนักงานคนอื่น ๆ เพื่อให้เข้ามาเป็นพวกของตน ซึ่งอาจจะมีผลประโยชน์มาเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งการแบ่งแยกนี้ ส่วนหนึ่งที่เป็นสาเหตุคือการมีผลประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มตนเองภายในองค์การบริหารส่วนตำบล เหตุการณ์ความขัดแย้งที่มีมักพบรองลงมามีสองเหตุการณ์ที่มักพบเท่า ๆ กัน คือ การที่พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยกัน มีความขัดแย้งกันเอง เกิดการทะเลาะวิวาทกันเอง แต่การขัดแย้งนี้ไม่ใช่การวิวาทแบบการชกต่อยแต่เป็นการขัดแย้งโดยไม่ยอมปฏิบัติหน้าของตนเอง หรือบางครั้งเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ต้องร่วมกันทำงานก็ทำให้งานนั้นไม่คืบหน้าเท่าที่ควร และพนักงานทุกคนต่างก็มุ่งที่จะแสวงหาผลกำไรจากหน้าที่การงาน มุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตน ไม่มองคำนึงถึงผลรวมและไม่คำนึงถึงประชาชนเป็นสำคัญ มีการเอาเปรียบกันเองในการปฏิบัติหน้าที่ และเหตุการณ์ความขัดแย้งที่พบน้อยที่สุดคือ การที่พนักงานไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอนของสายงาน จนทำให้เกิดการละเมิดหน้าที่ของผู้อื่นจนเป็นเหตุนำมาซึ่งความขัดแย้ง

2.4 สาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดในองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง พบว่าสาเหตุของความขัดแย้งส่วนใหญ่ที่เกิดในองค์การบริหารส่วนตำบล คือบทบาทหน้าที่ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความชัดเจน เป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติหน้าที่อันเนื่องมาจากไม่เข้าใจถึงหน้าที่ว่าต้องปฏิบัติอย่างไร และขอบเขตของหน้าที่มีมากน้อยแค่ไหน เมื่อปฏิบัติเกินอำนาจหน้าที่จึงเป็นเหตุให้ผู้ที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติโดยตรงเกิดความไม่พอใจ ค่านิยมผลประโยชน์จากการทำงาน การมีค่านิยมที่ต่างกันออกไปของพนักงาน เช่นการแต่งตัว การใช้สิ่งของ หรือความชอบส่วนตัวตลอดจนผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะส่งผลให้แก่ตนเองหรือพวกพ้องของตนเองด้วย และอีกสาเหตุหนึ่งคือ มีการพึ่งพากันมากเกินไป คือ พนักงานพึ่งพาอาศัยกันในระบบงานมากจนเมื่อขาดบุคคลใดไปก็ไม่สามารถที่จะดำเนินการให้งานดำเนินต่อไปได้ เพราะไม่มีการศึกษางานหรือฝึกงานให้แก่กัน สาเหตุของความขัดแย้งอันดับต่อมาคือ ความไม่พอใจในการทำงานของอีกฝ่าย ซึ่งเป็นความไม่พอใจที่เกิดจากอุปนิสัยส่วนตัวที่มักจะมองกิริยาหรือการกระทำของผู้อื่นแล้วเกิดความไม่ชอบ การแบ่งผลประโยชน์ที่จะได้รับไม่ลงตัวในกลุ่มหรือในแผนกของตนเอง จนทำให้เกิดความขัดแย้ง หรือเป็นการแย่งชิงผลประโยชน์กับกลุ่มหรือแผนกอื่น เพื่อให้ได้มาแก่ตนเองหรือกลุ่มตนเอง การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือการทำหน้าทีประจำวันของตนเองซึ่งบางครั้งได้กระทำเกินหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

จนทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ที่มีหน้าที่ต้องทำประจำอยู่แล้ว จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งได้บ่อยครั้ง และอีกสาเหตุหนึ่งคือการที่พนักงานไม่สามารถแยกแยะได้ว่าเรื่องส่วนตัวกับการทำงาน มีการนำเอาความรู้สึกส่วนตัว ความไม่ชอบส่วนตัวมาเป็นแรงจูงใจในการทำงานบ่อยครั้ง ซึ่งการใช้เรื่องส่วนตัวหรือความพอใจส่วนตัวมาตัดสินหรือเลือกปฏิบัติในหน้าที่การงาน ก่อให้เกิดความขัดแย้งแก่อีกฝ่ายได้ เช่นการนำเรื่องขัดแย้งส่วนตัวมารวมกับการทำหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้เป็นเจ้าหน้าทีอยู่ ทำให้ผลที่ได้จากการทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การประสานงานก็ไม่ราบรื่นเท่าที่ควร รองลงมาคือ การที่พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนำเอาความคิดเห็นความเชื่อส่วนตัวมาเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากเกินไป จนบางครั้งไม่ยอมฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนไม่ยอมรับการตักเตือนจากหัวหน้า ยึดถือความคิดและความสามารถของตนเองว่าเหนือและถูกกว่าคนอื่นเสมอ จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ และสาเหตุที่มับพบน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการแบ่งแยกเลือกปฏิบัติต่อพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ โดยนำเอาความรู้สึกส่วนตัวและความคุ้นเคยกับพนักงานหรือเจ้าหน้าที่แต่ละคนมาเป็นเหตุให้มีการเลือกปฏิบัติกับคนอื่นได้ เจ้าหน้าที่มีการแบ่งแยกกันเป็นฝ่าย เป็นพวก และเมื่อต้องทำหน้าที่รวมกับกลุ่มที่ตนเองมีความขัดแย้งด้วยก็ไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่นั้น เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และขาดความสามัคคีกันระหว่างผู้บริหารและผู้พนักงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยกันเอง อันเนื่องมาจากการไม่พอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานกันเอง จึงกลายเป็นความขัดแย้งที่ยากแก่การแก้ไขเพราะไม่มีบุคคลที่จะมาเชื่อมระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้ทำความเข้าใจหรือพูดคุยให้มีความเข้าใจตรงกันได้

2.5 ระดับของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง พบว่าส่วนใหญ่ระดับของความขัดแย้งที่มีในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ ความขัดแย้งที่จัดว่าอยู่ในระดับของความขัดแย้งที่ไม่รุนแรงมากนัก เป็นความขัดแย้งระหว่างที่ไม่อาจจะยุติไม่ได้ และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นก็เป็นความขัดแย้งที่ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถที่จะใช้อำนาจภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ยุติหรือแก้ไขให้ยุติลงได้ แต่ถ้าความขัดแย้งที่ไม่รุนแรงมากเหล่านี้ ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้องหรือผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลละเลย ไม่ใส่ใจ ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และเกิดความเสียหายแก่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ และความขัดแย้งที่มีระดับรองลงมาคือ ความขัดแย้งที่มีความรุนแรงมาก จนก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ และเป็นความขัดแย้งที่บางครั้งผู้บริหารเองก็ไม่อาจจะยุติได้ จึงต้องมีการหารือเพื่อหาวิธีการแก้ไขหรือเพื่อระงับความขัดแย้งนี้ให้ได้ ซึ่งในอันดับแรกต้องมีการเรียกแต่ละฝ่ายมาเพื่อสอบถามถึงสาเหตุของความขัดแย้งก่อนและเพื่อจะได้มีแนวทางในการแก้ไขที่ถูกวิธีและ

ได้ผลมากที่สุด เพราะผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลก็ตระหนักถึงการที่พนักงานเกิดความขัดแย้งกันภายในจะส่งผลเสียต่อกาปฏิบัติหน้าที่และเสียหายแก่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างแน่นอน

2.6 แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง พบว่าส่วนใหญ่ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้งโดยการให้ทุก ๆ ฝ่ายได้มีการเจรจา พูดคุยกันเป็นอันดับแรก และเพื่อให้มีการสร้างความสัมพันธ์ไมตรีต่อกันให้ดี เมื่อแต่ละฝ่ายสามารถที่จะพูดคุยกันได้แล้วก็ย่อมเป็นการง่ายที่จะแก้ไขความขัดแย้งได้ง่าย แต่ถ้าทั้งสองฝ่ายไม่อาจพูดคุยหรือเจรจากันได้เลย ย่อมเป็นการยากที่จะแก้ไขความขัดแย้งลงได้ และให้นำเอาเหตุผลเป็นที่ตั้งก่อนเสมอไม่ว่าจะทำงานหรือการคิดนโยบายต่าง ๆ เพื่อจะได้มีการแสดงความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายได้ และเพื่อจะได้เสนอแนะถึงแนวทาง หรือวิธีการของตนเองว่ามีเหตุผลอย่างไร เพราะการพูดกันด้วยเหตุผลย่อมเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และมีการใช้เหตุผลหักล้างกันเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างและข้อดีข้อเด่นของแต่ละฝ่ายได้เป็นอย่างดี แนวทางที่พบรองลงมาคือการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานในการทำงาน โดยต้องการให้ทุก ๆ คนได้มีโอกาสร่วมงานกัน และในระหว่างที่ร่วมงานกันก็จะได้มีการพูดคุยสร้างความคุ้นเคยต่อกัน ซึ่งสามารถจำกัดให้ความขัดแย้งอยู่ในวงแคบได้มาก และเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็สามารถที่จะให้ทุกฝ่ายมาพูดคุยและสอบถามถึงปัญหาได้ ไม่มอบหมายให้พนักงานจนเกินขอบเขตอำนาจของเขา เพราะหากมีการมอบหมายอำนาจให้จนเกินขอบเขตที่พนักงานจะสามารถทำได้ หรือทำให้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไปกระทบกับการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ ก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ง่าย จึงต้องระมัดระวังในส่วนของการมอบหมายหน้าที่ ต้องทราบถึงบทบาทของพนักงานแต่ละคนว่ามีขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่อย่างไร หรือถ้าจำเป็นจะต้องมอบหมายงานจนบางครั้งอาจจะจำเป็นต้องเกิดขอบเขตของพนักงานคนอื่น ต้องมีการแจ้งให้ทราบก่อนว่าเป็นการมอบหมายจากผู้บริหารมิใช่เป็นการกระทำเองของพนักงาน และผู้บริหารจะต้องวางตัวให้เป็นกลางมากที่สุดในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนการมอบหมายงาน ไม่ทำให้ทั้งผู้ได้รับมอบหมายงานหรือพนักงานคนอื่น ๆ เกิดความอึดอัดหรือเกิดความเข้าใจว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่เลือกปฏิบัติกับพนักงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางที่มีการใช้เป็นส่วนน้อยที่สุดคือ การเน้นในเรื่องของความสามัคคีภายในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานทุก ๆ คนเกิดความพร้อมในหมู่คณะ และมีความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด และไม่ก่อให้เกิดความบาดหมางหรือความขัดแย้งได้ ซึ่งความสามัคคีนี้จะส่งเสริมให้ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการทำงานที่เป็นทีมได้เป็นอย่างดี ได้รับความร่วมมือจากพนักงานอย่างเต็มที่ และต้องให้พนักงานทุก ๆ ฝ่าย ได้รับความเป็นธรรมเท่ากัน มีความ

เสมอภาคกันทั้งหมด ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือเลือกที่รักมักที่ชัง เพราะการที่ผู้บริหารไม่ให้ให้ความเป็นธรรมกับทุก ๆ ฝ่ายย่อมเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งได้ส่วนหนึ่งเช่นกัน

2.7 การนำหลักธรรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง พบว่าผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ได้มีการนำหลักธรรมเพื่อไปใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบล คือหลักธรรมพรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้เป็นสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใส่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเป็นด้วยปัญญา คือมีจิตราบเรียบเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีผลชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม

ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มักพบได้บ่อย ๆ เพราะหลักธรรมในข้อนี้ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับการใช้แก้ปัญหาหรือแม้แต่การนำไปใช้เป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตประจำวัน ผู้ใดที่มีหลักธรรมนี้แล้ว ย่อมเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น ผู้บริหารที่ยึดเอาหลักธรรมนี้มาเป็นแนวทางในการทำงาน การบริหารงาน หรือแม้กระทั้งการดำเนินชีวิตก็จะประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ก็ยอมรับในตัวของผู้บริหาร ได้รับความเคารพและความเกรงใจเป็นอย่างดี หลักธรรมที่ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลใช้เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งรองลงมาคือ หลักของ อคติ 4 อคติ 4 ฐานะอันไม่พึงถึง ทางความประพฤติที่ผิด ความไม่มีเที่ยงธรรม ความลำเอียง

1. ฉันทาคติ ความลำเอียงเข้าข้างโดยถือเอาความรักใคร่พอใจของตนเป็นที่ตั้ง

2. โทสาคติ ความลำเอียงเข้าข้างโดยถือเอาความไม่ชอบใจไม่พอใจเป็นที่ตั้ง

3. โมหาคติ ความลำเอียงเข้าข้างเพราะความหลง หูเบา เชื่อคนง่าย

4. ภยาคติ ความลำเอียงเข้าข้างเพราะความกลัวหรือความเกรงใจ

อคติทั้ง 4 ข้อนี้ เมื่อกระทำข้อใดข้อหนึ่ง ก็เป็นเหตุทำให้เสียวุฒิภาวะความเป็นผู้บริหาร เสียความยุติธรรม ความเป็นผู้ใหญ่ทั้ง 4 อย่างนี้เป็นหลักเพื่อให้เกิดความยุติธรรม เพราะเมื่อเกิดความขัดแย้ง ต้องมีการระงับหรือยุติความขัดแย้ง และการที่จะยุติความขัดแย้งได้จะต้องเป็นที่ยอมรับและพอใจแก่คู่กรณีด้วย ซึ่งหลักธรรมที่จะทำให้เกิดความเป็นและคู่กรณียอมรับคำตัดสินหรือวิธีการตัดสินได้คือการยึดตามหลักของอคติ 4 ประการนี้ เผื่อให้คำตัดสินเป็นไปอย่างยุติธรรมและถูกต้องที่สุด ไม่คำนึงถึงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ยึดเอาความถูกต้องเป็นสำคัญ หลักธรรมที่ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำมาใช้เพื่อแก้ไขความขัดแย้งรองลงมาคือ อิทธิบาท 4 เพราะคำว่า อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 คือ

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
2. วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น
3. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น
4. วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

ธรรม 4 อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน

ฉันทะ คือความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ ตนถือว่า ดีที่สุด ที่มนุษย์เรา ควรจะได้ ข้อนี้ เป็นกำลังใจ อันแรก ที่ทำให้เกิด คุณธรรม ข้อต่อไป ทุกข้อ

วิริยะ คือความพากเพียร หมายถึง การการะทำที่ติดต่อ ไม่ขาดตอน เป็นระยะยาว จนประสบ ความสำเร็จ คำนี้ มีความหมายของ ความกล้าหาญ เจืออยู่ด้วย ส่วนหนึ่ง

จิตตะ หมายถึงความไม่ทอดทิ้ง สิ่งนั้น ไปจากความรู้สึก ของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอ คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า สมาธิ อยู่ด้วยอย่างเต็มที่

วิมังสา หมายถึงความสอดส่องใน เหตุและผล แห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่

การนำหลักธรรมข้อนี้มาใช้เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้ที่จะนำมาใช้ ต้องมีความพอใจในการแก้ไขความขัดแย้งแล้วจึงจะเกิดความพากเพียรได้ หาไม่มีความตั้งใจหรือจริงใจที่จะแก้ไขแล้วก็ไม่อาจจะแก้ไขได้ ต้องมีความฝักใฝ่เพื่อแก้ไขความขัดแย้งและต้องคอยพิจารณาถึงเหตุและผลของสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ถ้าผู้บริหารใช้หลักการแบบนี้อยู่เป็นประจำแล้วก็ย่อมแก้ไขความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี หลักธรรมที่ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งรองลงมาพบว่า หลักของสติและสัมปชัญญะ เพราะสติสัมปชัญญะ เป็นหลักธรรมอันอำนวยประโยชน์แก่ผู้ประพฤติเป็นอันมาก

1. สติ คือ ความระลึกได้ก่อนทำ ก่อนบูชา ก่อนคัด คนมีสติจะไม่เลินเล่อ เผลอตน

2. สัมปชัญญะ คือ ความรู้ตัวในเวลากำลังทำ กำลังพูด กำลังคิด

การจะดำเนินการทำอะไรก็ตาม หากผู้กระทำไม่มีสติหรือความระลึกได้ก่อนที่จะทำสิ่งใดแล้ว สิ่งที่จะกระทำก็อาจจะไม่สำเร็จได้ และเมื่อมีสติระลึกถึงสิ่งนั้นแล้ว ต้องมีสัมปชัญญะควบคู่ไปในขณะที่กำลังลงมือทำไปด้วย เพราะการแก้ไขความขัดแย้งต้องกระทำด้วยความรอบคอบไตร่ตรองให้เห็นถึงเหตุและผลอย่างแท้จริง ต้องมีความระลึกและรู้ตัวอยู่เสมอ เพื่อจะได้แก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างปัจจุบันทันด่วน ไม่ปล่อยให้ความขัดแย้งนั้นทำลายองค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหารได้ และหลักธรรมที่พบว่าผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลนำมาใช้แก้ไขความขัดแย้งน้อยที่สุดคือ หลักสามัคคีธรรม เป็นการเน้นให้เกิดความสามัคคีกันภายในองค์การบริหารส่วนตำบล และความสามัคคีนี้จะทำให้เกิดความปองดอง ไม่มีความขัดแย้งกันภายในกลุ่มหรือภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

2.8 ผลที่ได้จากการนำหลักธรรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง พบว่าผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ได้ผลจากการได้นำหลักธรรมไปใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีอัตราที่ลดลงอย่างมาก และเมื่อเกิดความขัดแย้งแล้วก็สามารถแก้ไขได้ด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย ผู้บริหารเองก็ได้รับการยอมรับและเป็นที่เคารพของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และเมื่อผู้บริหารได้ใช้หลักธรรมแล้วทำให้การดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ก็เป็นไปอย่างราบรื่น ผลที่ได้จากการนำหลักธรรมไปใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งรองลงมาพบว่าเมื่อมีการนำหลักธรรมไปใช้แล้ว ทำให้ผู้บริหารเกิดสติปัญญามากขึ้น สามารถมองถึงสาเหตุหรือต้นตอของความขัดแย้งได้อย่างชัดเจน และพิจารณาแล้วจะมองออกว่าต้องใช้วิธีการใดเพื่อที่จะแก้ไขความขัดแย้งให้ตรงจุด เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ทุกฝ่ายยอมรับในข้อเสนอเพื่อแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจ ผลที่ได้จากการนำหลักธรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลรองลงมาพบว่าการทำงานของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ก่อเกิดความสามัคคีในกลุ่มพนักงานด้วยกันเอง เมื่อในหมู่พนักงานด้วยกันมีความราใคร่ปองดองสามัคคีกันเป็นอย่างดีแล้ว เมื่อจะกระทำการงานใด ๆ ก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี เป็นที่ชื่นชอบรักใคร่ของหัวหน้าและประชาชนก็ได้ผลประโยชน์อย่างเต็มที่ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือการวางนโยบายต่าง ๆ ไม่เบียดบังผลประโยชน์จากประชาชน ประชาชนในเขตการดูแลได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่ และผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนน้อยพบว่า การนำหลักธรรมมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งใน

องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถช่วยลดระดับของการแข่งขันชิงดีชิงเด่น แย้งชิงผลประโยชน์ของจากอีกฝ่าย เกิดการแบ่งพวกแบ่งกลุ่มน้อยลง ทุกคนมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จอย่างเต็มที่ไม่มีการดึงเอาผลประโยชน์มาเกี่ยวข้องด้วย ทำให้มีความก้าวหน้าต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ

บทที่ 6
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้โดยส่วนใหญ่ให้ความหมายไว้ว่า คือการที่แต่ละฝ่ายมีความเห็น ความคิดที่ไม่เหมือนกัน ต่างกันออกไปและเป็นเหตุนำไปสู่ประเด็นของความขัดแย้ง

ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่งได้แบ่งประเภทของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยส่วนใหญ่แล้วพบว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น แบ่งได้เป็นสองประเภท คือ 1. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล คือเป็นความขัดแย้งระหว่างพนักงานด้วยกันเอง 2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับองค์กร คือ เป็นความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีผู้บริหารเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอาจจะเป็นความขัดแย้งกับระบบของการทำงานก็ได้

ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่งได้เล่าถึงเหตุการณ์ของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยส่วนใหญ่แล้วเป็นการแบ่งแยกกลุ่ม แบ่งฝ่าย ตามผลประโยชน์ที่มีผลประโยชน์ร่วมกันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง ได้พบว่าสาเหตุของความขัดแย้งของความขัดแย้งส่วนใหญ่แล้ว มี3 สาเหตุด้วยกันคือ 1.บทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน 2. ค่านิยม ผลประโยชน์จากการทำงาน 3.พึ่งพากันในระบบทำงานมากเกินไป

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง ได้จัดระดับของความขัดแย้งที่เกิดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยส่วนมากแล้ว เป็นความขัดแย้งที่ไม่รุนแรงมากนัก โดยผู้บริหารเองสามารถที่จะระงับโดยการใช้อำนาจหน้าที่เข้าเจรจาไกล่เกลี่ยให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่ายลงได้และทั้งสองฝ่ายก็ยอมรับในข้อยุตินั้น

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง พบว่าส่วนใหญ่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง คือ 1. ให้ทุกฝ่ายได้ปรึกษา พูดคุยกันเสมอ ๆ 2. ให้เอาเหตุผลเป็นที่ตั้งเสมอ ในการทำงาน

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง โดยหลักธรรมที่ใช้ส่วนมากในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง คือ หลักของพรหมวิหาร 4 คือ ความเมตตา ความกรุณา ความมุทิตา ความอุเบกขา

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 13 แห่ง ได้พบว่าเมื่อมีการนำหลักธรรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแล้วผลที่ได้คือ ความขัดแย้งลดลง ผู้บริหารเป็นที่รักของผู้อื่น และงานก็สำเร็จได้ด้วยดี

6.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชรมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

ผลการวิจัย พบว่าประเด็นหรือสาเหตุของความขัดแย้งที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร สาเหตุที่แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าเกิดขึ้นบ่อยที่สุด คือ มี 3 สาเหตุ คือ1.บทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน 2.ค่านิยม ผลประโยชน์จากการทำงาน 3.พึ่งพากันในระบบทำงานมากเกินไป ทั้ง 3 สาเหตุนี้ เป็นผลที่ส่งให้เกิดความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากในองค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ละคนมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เมื่อเกิดการปฏิบัติหน้าที่เกินขอบเขตจนเป็นเหตุให้เกิดผลกระทบกับหน้าที่ของผู้อื่น ย่อมเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งได้ ค่านิยม ผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีผลต่อกันเลือก และตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ และย่อมมีผลต่อการเกิดความขัดแย้งได้อย่างแน่นอน และการพึ่งพากันในระบบงานที่มากเกินไป จนทำให้เกิดความหละหลวมในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เกิดผลกระทบต่อหน่วยงานหรือองค์กรได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนีย์ เพ่งประกฤติ ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งมาจากการที่แต่ละส่วนงานไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และบางส่วนก็ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามหน้าที่ของตนเอง มีการพึ่งพาอาศัยกันมากเกินไป จนบางครั้งทำให้ขาดผู้ที่จะรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ จนเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งได้บ่อยครั้ง

ผลการวิจัย พบว่าการแก้ไขประเด็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลของผู้นำในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมแล้วผู้นำจะใช้วิธีการโดยให้ทุกฝ่ายได้ปรึกษา พูดคุยกันเสมอๆ และให้เอาเหตุผลเป็นที่ตั้งเสมอในการทำงาน การใช้วิธีการดังนี้ทำให้

ประสบผลสำเร็จในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ เพราะการที่ทุกฝ่ายได้มีการพูดคุยกันบ่อย ๆ ย่อมเกิดการแลกเปลี่ยนความคิด และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในที่ทำงาน ทำให้ทุกคนมีความคุ้นเคยกันมากขึ้น เมื่อเกิดความขัดแย้งย่อมไม่ส่งผลให้ความยัดแย้งทวีความรุนแรงมาก สามารถพูดคุยตกลงกันเองได้ และการให้ยึดหลักของเหตุผลเป็นสำคัญ ให้ทุกฝ่ายยอมรับฟังเหตุผลของอีกฝ่ายเสมอ โดยผู้นำเป็นคนกลางที่จะคอยควบคุมให้เป็นไปด้วยดี ซึ่งการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบนี้จะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของสุกัญญา สุขวุฒิ ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิธีการจัดการกับความขัดแย้งของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการวิจัยพบว่าการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้งต่อกัน ต้องให้มีการใช้เหตุผลเป็นประเด็นสำคัญ เพราะคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมักจะเอาความคิดเห็นส่วนตัวเป็นเกณฑ์ตัดสินใจก่อนเสมอ จนบางทีทำให้ลืมมองเหตุผลถึงความเป็นจริง และการสร้างความคุ้นเคยของบุคลากรภายในหน่วยงานก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะการจะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ย่อมต้องให้ผู้ร่วมงานมีความคุ้นเคยกัน สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติต่อกันได้ จึงจะลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้

ผลการวิจัย พบว่า การนำหลักธรรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบลใจเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมแล้วพบว่า ผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบลใช้หลักของพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมากที่สุด หลักธรรมพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถใช้ได้ในทุกสถานการณ์ และทุกโอกาส ไม่จำเพาะเจาะจงเฉพาะแต่ผู้ใด สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างทั่วถึง และเป็นหลักธรรมที่ผู้นำส่วนใหญ่เลือกที่จะใช้สำหรับเป็นหลักสำหรับนักปกครอง จึงทำให้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 เป็นที่นิยมอย่างมากในการนำไปใช้ในการบริหารงาน การปกครอง เพื่อจะครองใจของผู้อื่นได้ และหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ก็เป็นอีกหลักธรรมหนึ่ง ที่เหมาะสำหรับการนำไปแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมาก เพราะผู้นำที่มีหลักธรรมข้อนี้แล้ว ผู้อื่นย่อมยำเกรงในคุณธรรมที่มี เป็นที่น่าเชื่อถือของผู้อื่น ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของสมชาย วรรณฤ ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการยุติข้อพิพาทในคดีอาญา ศึกษาเฉพาะกรณีศาลจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาดีความ ความขัดแย้ง หรือข้อพิพาทกันในเรื่องต่าง ๆ ย่อมได้ผลที่ดี และเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย และสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานในโอกาสต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เหมาะสมกับทุกท่านที่ต้องการประสบผลสำเร็จในการใช้ชีวิตและหน้าที่การงาน

ผลการวิจัย พบว่า ผลที่ได้จากการนำหลักธรรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมแล้วผู้นำที่นำหลักธรรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถยุติลงได้ สามารถลดความรุนแรงได้ และยังทำให้ผู้นำเป็นที่รักของผู้อื่นด้วย เพราะเมื่อนำหลักธรรมไปใช้ทั้งการทำงาน

และทั้งการดำรงชีวิต ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไป เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะใช้ธรรมข้อใดก็ตาม ผลที่ได้จากการนำไปใช้ก็สามารถยุติหรือลดความขัดแย้งได้เป็นอย่างดีซึ่งตรงกับผลการวิจัยของภักดี ศรีเมือง ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าประชาชนมีความพึงพอใจกับการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นนโยบายอย่างหนึ่งของการทำงาน และยังส่งผลให้งานที่ได้ออกมาเป็นที่น่าพอใจ สำหรับการปกครองในท้องถิ่น ประชาชน ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ปัญหาความขัดแย้งลดน้อยลง และเป็นปัญหาที่เล็กน้อย สามารถแก้ไขได้โดยง่าย ซึ่งเป็นผลของการบริหารโดยใช้หลักธรรมนั้นเอง

6.3 ข้อเสนอแนะ

6.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาหลักธรรมที่ใช้เป็นเครื่องขจัดความขัดแย้งของผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ในการนำหลักธรรมมาใช้ผู้นำจะต้องศึกษาหลักธรรมที่มีอยู่อย่างมากมายตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา และการศึกษาต้องศึกษาให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อการนำมาใช้จะได้ปรับเปลี่ยนประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

2. ผู้นำควรนำหลักธรรมที่เหมาะสำหรับการปกครองมาใช้ให้มาก เพราะหลักธรรมมีอยู่หลายข้อหลายหมวด แต่จากการศึกษาพบว่าผู้นำมีการนำหลักธรรมมาใช้เพียงไม่กี่หมวด ซึ่งแสดงว่ายังไม่มีการศึกษาให้กว้างออกไป เพราะถ้าศึกษาหลักธรรมในหลาย ๆ ข้อแล้วจะพบว่าหลักธรรมแต่ละข้อแต่ละหมวดมีความเหมาะสมที่ต่างกันในบางโอกาส บางเวลา และยังมีความสอดคล้องเอื้อเฟื้อต่อธรรมะหมวดอื่น ๆ ด้วย

3. ส่งเสริมหลักธรรมะให้พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ศึกษาและถือเป็นแนวปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อทุกคนมีธรรมะที่ดีงามแล้ว ย่อมขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ และปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วก็ย่อมแก้ไขได้โดยง่าย

6.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาหลักธรรมที่ใช้เป็นเครื่องขจัดความขัดแย้งของผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ควรจะมีการทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเปรียบเทียบระหว่างผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบลที่นำหลักธรรมที่ต่างกันไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแล้วได้ผลต่างหรือสอดคล้องกันอย่างไร

2. ควรทำการศึกษาการนำหลักธรรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น สัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อทราบถึงผลของการนำหลักธรรมไปใช้ได้อย่างละเอียด

บรรณานุกรม

1. หนังสือทั่วไป

กิตติ ประทุมแก้ว. **การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, 2512.

กิติมา ปรีดิลก. **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์, 2529.

_____. **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ชนะการพิมพ์, 2529.

โครินเพื่องเกษม. **ทฤษฎีการเมืองระหว่างประเทศและเหตุการณ์ปัจจุบัน ร.385**. กรุงเทพมหานคร : มหาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

ฉลอง ภิรมย์รัตน์. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชนการพิมพ์, 2521.

พรนพ พุกกะพันธ์. **การบริหารความขัดแย้ง**. กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายพริ้นติ้ง, 2543.

พระธรรมกิตติวงศ์ ทองดี สุรเตโช ป.ธ. 9 ราชบัณฑิต. **พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุดคำวัด**. กรุงเทพมหานคร : วัดราชโอรสาราม, 2548.

พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตฺโต. **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, 2522.

พัฒน์ บุญยรัตพันธ์. **การสร้างพลังชุมชนโดยขบวนการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

ไพศาล เรียนทัพ. **หนังสือเรียนวิชาท้องถิ่นของเรา**. กำแพงเพชร : กำแพงเพชรศึกษา, 2546.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทนามีบุคส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, 2546

เสถียร โพธินันทะ. **ชุมนุมพระสูตรมหายาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณาคาร, 2516.

_____. **ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : บรรณาการพิมพ์, 2522.

เสถียร เหลืองอร่าม. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โพธิ์สามต้นการพิมพ์, 2519.

เสาวคนธ์ สุดสวาท. **การพัฒนาและความขัดแย้ง**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.

โสภา ชูพิกุลชัย. **จิตวิทยาสังคมประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนา, 2522.

อรุณ รักธรรม. **ความขัดแย้งในระบบราชการ เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ อันดับที่ 39**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.

_____. **พฤติกรรมในระบบรัฐศาสตร์. คณะรัฐประศาสนศาสตร์.** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.

_____. **พฤติกรรมในระบบราชการ.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2523.

อุทัย หิรัญโต. **หลักสังคมวิทยา.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2522.

2. บทความจากวารสาร

อร่ามศรี ศิริพันธ์. "ความขัดแย้งในองค์การ : เครื่องมือของนักบริหาร". **วารสารสังคมศาสตร์ 19,** 2525 : 54.

เมทา สุดบรรทัด. "พรรคการเมืองกับความขัดแย้ง". **รัฐศาสตร์นิเทศ 6,** 2513 : 43.

อรุณ รักธรรม. "ระบบราชการกับความขัดแย้ง". **วารสารท้องถิ่น 23,** ตุลาคม. 2526 : 8.

3. วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

กำจัด คงหนู. "การจัดการความขัดแย้งของศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 5". **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2537.

เจริญ โดกสีอำนวย. "วิธีแก้ความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร". **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2530.

ชาติชาย ไชยพิมล. "ความขัดแย้งทางการเมืองในการกำหนดนโยบาย : ศึกษาเฉพาะกรณีการแก้ไขเพิ่มเติม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2534 เฉพาะมาตรา 198-199 สมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย กันยายน 2535-ธันวาคม 2537". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2540, หน้า 9.

ปัญญา พัฒนาศูนย์. "การความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา จังหวัดสารคาม". **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.

พิศวง ธรรมพันทา. "ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารชุมชนของนักศึกษาวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จ". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528.

ภุมรินทร์ ศรีสินทร. "ความขัดแย้งระหว่างรัฐกับประชาชน ในเรื่องการใช้ทรัพยากรป่า". **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, 2539.

วรัญญู ชายเกตุ. "องค์กรสงฆ์กับปัญหาความขัดแย้งในพุทธศาสนา: ศึกษาเฉพาะกรณี วัดพระธรรมกาย". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

สมชาย วรรณลุ. "การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการยุติข้อพิพาทในคดีอาญา : ศึกษาเฉพาะกรณีศาลจังหวัดยโสธร". **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2549.

สุรางค์ โลห์สัมฤทธิ์ชัย. "สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร". **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

อุษา ว่องวนศ์ภพ. "ภูมิหลัง แรงจูงใจ และพื้นฐานอำนาจของนักการเมืองในระบอบประชาธิไตยในประเทศไทย". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, 2523.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. พระสุเมธีธรรมภาณ

การศึกษา Ph.D. (Sanskrit Literature)

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าคณะอำเภอจังหวัดตาก
อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
หัวหน้าศูนย์การศึกษากำแพงเพชร

2.รองศาสตราจารย์ ดร. ทวนทอง เชาวกีรติพงศ์

การศึกษา Ph.D.(Educational Psychology

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

3. นายเกษม ตาสาหรี

การศึกษา รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)

ตำแหน่งปัจจุบัน พัฒนาท้องถิ่นกำแพงเพชร

4. นายสุรวิทย์ สายหยุด

การศึกษา รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)

ตำแหน่งปัจจุบัน ปลัดอำเภอเมืองกำแพงเพชร

5. นายนริศร์ ศรีโพธิ์

การศึกษา รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)

ตำแหน่งปัจจุบัน อดีตปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ ว. 042 / 2551

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
วัดนาควัชรโสภณ อ.เมือง จ.กำแพงเพชร 6200
โทร. 055-713265 โทรสาร: 055-72234

10 กันยายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายเกษม ตาสหรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย พระเสกสิทธิ์ สสิทฺโธ รหัสประจำตัว 4912004061 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัยศูนย์การศึกษากำแพงเพชร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย **เรื่อง ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของ** ผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร โดยมี ผศ.ดร.สุนทรี ดวงทิพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ มหาวิทยาลัย พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว ดังแบบเครื่องมือวิจัยที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระราชสารโมลี)
ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
เจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร (ธรรมยุต)

สำนักงานศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
โทร. 055 – 722340

ที่ ว. 042 / 2551

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
วัดนาคจิรโสภณ อ.เมือง จ.กำแพงเพชร 6200
โทร. 055-713265 โทรสาร: 055-72234

20 กันยายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน พระสุเมธีธรรมภาณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย พระเสกสิทธิ์ สสิทฺโธ รหัสประจำตัว 4912004061 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัยศูนย์การศึกษากำแพงเพชร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร โดยมี ผศ.ดร.สุนทรี ดวงทิพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ มหาวิทยาลัย พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว ดังแบบเครื่องมือวิจัยที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระราชสารโมลี)
ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
เจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร (ธรรมยุต)

สำนักงานศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
โทร. 055 – 722340

ที่ ว. 042 / 2551

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
วัดน้ำควังโสภณ อ.เมือง จ.กำแพงเพชร 62000
โทร. 055-713265 โทรสาร: 055-722340

20 กันยายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รศ.ดร.ทวนทอง เชาวกีรติพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย พระเสกสิทธิ์ สสิทฺโธ รหัสประจำตัว 4912004061 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัยศูนย์การศึกษากำแพงเพชร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย **เรื่อง ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร** โดยมี ผศ.ดร.สุนทรี ดวงทิพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ มหาวิทยาลัย พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว ดังแบบเครื่องมือวิจัยที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระราชสารโมลี)
ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
เจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร (ธรรมยุต)

สำนักงานศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
โทร. 055 – 722340

ที่ ว. 042 / 2551

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
วัดนาควิชรโสภณ อ.เมือง จ.กำแพงเพชร 6200(
โทร. 055-713265 โทรสาร: 055-72234(

20 กันยายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ปลัดสุทธิวิทย์ สายหยุด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย พระเสกสิทธิ์ สสิทฺโธ รหัสประจำตัว 4912004061 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัยศูนย์การศึกษากำแพงเพชร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร โดยมี ผศ.ดร.สุนทรี ดวงทิพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ มหาวิทยาลัย พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว ดังแบบเครื่องมือวิจัยที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระราชสารโมลี)
ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
เจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร (ธรรมยุต)

สำนักงานศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
โทร. 055 – 722340

ที่ ว.042 / 2551

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
วัดนาควิชรโสภณ อ.เมือง จ.กำแพงเพชร 62000
โทร. 055-713265 โทรสาร: 055-722340

26 กันยายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ ตรวจเครื่องมือวิจัย .

เจริญพร อาจารย์นริศร์ ศรีโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย พระเสกสิทธิ์ สัสิทฺโธ รหัสประจำตัว 4912004061 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัยศูนย์การศึกษากำแพงเพชร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของ**ผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร โดยมี ผศ.ดร.สุนทรี ควงทิพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ มหาวิทยาลัย พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว ดังแบบเครื่องมือวิจัยที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระราชสารโมลี)
ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
เจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร (ธรรมยุต)

สำนักงานศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
โทร. 055 – 722340

ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้ต้องศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

2. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของความขัดแย้ง ปัญหาของความขัดแย้งและแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยการใช้หลักธรรม

3. ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสัมภาษณ์ ตามสภาพความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะนำไปสรุปผลการศึกษาค้นคว้าในลักษณะภาพรวมไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือผู้อื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ประการใด

ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ในการให้ความร่วมมือของท่าน

พระเสกสิทธิ์ สุสิทฺโธ (คงมาต)

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขารัฐศาสตร์การปกครอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษา

เรื่อง

ศึกษาการใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ.....สกุล.....

2. เพศ

   ( ) ชาย ( ) หญิง

3. อายุระหว่าง

   ( ) 30-40 ปี ( ) 41-50 ปี ( ) มากกว่า 51 ปี

4. สถานที่ทำงาน.....

5. ตำแหน่ง.....

6. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

   ( ) 1 ปี ( ) 2 ปี ( ) 3 ปี ( ) 4 ปี

7. ระดับการศึกษา

   ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย ( ) อนุปริญญา

   ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท

8. อื่น ๆ.....

ตอนที่ 2 ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของความขัดแย้ง ปัญหาของความขัดแย้งและแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยการใช้หลักธรรม

1. ความขัดแย้งในความหมายของท่านหมายถึงอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ท่านเป็นผู้นำอยู่นั้นเกิดความขัดแย้งกี่ประเภท

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ให้ท่านเล่าเหตุการณ์เกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. สาเหตุของความขัดแย้งมาจากสาเหตุใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ระดับของความขัดแย้งที่ท่านได้พบในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในประเภทต่าง ๆ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านนำหลักธรรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. ท่านได้ผลอย่างไรจากการนำหลักธรรมไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้สัมภาษณ์

พระเสกสิทธิ์ สสิทฺโธ

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

1. นายวินัย เดชศรี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไตรตรึงษ์
2. นายโชคชัย .ถมอินทร์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่างทอง
3. นายฤทธิ์รงค์ เปรมศรี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบ่อคำ
4. นายประเสริฐ เลิศจรัสกุลถาวร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงธรรม
5. นายดำรงค์ มหาวงศ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานดอกไม้
6. นายสำเริง ศรีสวัสดิ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง
7. นายนพพร โฉมนาค	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคณฑี
8. นายต่อศักดิ์ ครองสิน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง
9. นายประจวบ ชุมภู	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุนราม
10. นายสมพรวน สังข์ทอง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองแม่ลาย
11. นายเกรียงศักดิ์ กลางนภา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลธำมรงค์
12. นายศุภโชค บุญมา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
13. นายสาโรจน์ เอกระ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล : พระเสกสิทธิ์ สังสิทฺโธ (คงมาต)

วัน เดือน ปี เกิด : วันศุกร์ ที่ 29 มกราคม 2525

ชาติภูมิ : บ้านเลขที่ 159 หมู่ 1 ตำบลวังไทย อำเภอคลองขลุง
จังหวัดกำแพงเพชร

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดนาควัชรโสภณ (วัดช้าง) ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดกำแพงเพชร

การศึกษา

พ.ศ. 2548 : ปริญญาตรี ศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน

ปัจจุบัน : อาจารย์สอนโรงเรียนวชิรกุญชร มัธยม
โรงเรียนวชิรกุญชร มัธยม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดกำแพงเพชร