

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยชิ้นนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก คือ การศึกษาถึงการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีความขัดแย้ง ศึกษารูปแบบการจัดการความขัดแย้ง และศึกษาแนวทางและมาตรการในการจัดการความขัดแย้งเกี่ยวกับกลุ่มทุนท้องถิ่นในการเข้าบริหารสโมสรฟุตบอลบุรีรัมย์ เอฟซี

ในบทนี้ผู้วิจัยจึงเริ่มต้นศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งว่า มีการพัฒนาการจัดการกันอย่างไร เหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งคืออะไร มีรูปแบบความขัดแย้งแบบใด เพราะเหตุไรจึงต้องจัดการความขัดแย้ง และจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีอะไรและอย่างไร

ดังนั้น ในการสำรวจองค์ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย สามารถสรุปเป็นหัวข้อต่างๆ ได้ดังนี้

1. เศรษฐศาสตร์การเมืองว่าด้วยการกีฬา
2. ความขัดแย้งทางสังคม
 - 2.1 ความหมายและประเภทของความขัดแย้งทางสังคม
 - 2.2 คุณลักษณะและความสำคัญของความขัดแย้งทางสังคม
 - 2.3 พลวัตของความขัดแย้งทางสังคม
 - 2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งทางสังคม
 - 2.5 สำนักคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งทางสังคม
3. การเมืองและความขัดแย้งในองค์กร
4. โครงสร้างอำนาจท้องถิ่น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เศรษฐศาสตร์การเมืองว่าด้วยการกีฬา

องค์ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์การเมืองว่าด้วยการกีฬานั้น เริ่มมีการก่อรูปเมื่อปี 2499 มาנייםเอง โดยเริ่มต้นจาก โรเตนเบิร์ก (Rottenberg, 1956 : 175)

องค์ความรู้ดังกล่าวได้พัฒนาขึ้นมาจากสำนักเศรษฐศาสตร์การเมือง 2 สำนัก คือ

1. สำนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก
2. สำนักสถาบันนิยม

1. สำนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก เป็นสำนักที่มีประเพณีวิชาการแบบแอลโกแซกซอน (Anglo-Saxon) ในทวีปอเมริกาเหนือ กล่าวคือ เป็นการวิเคราะห์ที่เน้นเศรษฐศาสตร์เชิงจุลภาคเป็นหลัก โดยประยุกต์ใช้แนวคิดอุปสงค์และอุปทานเพื่อสร้างตัวแบบ (Model) ที่เป็นทางการเกี่ยวกับพฤติกรรม

ของนักกีฬา ในการสร้างตัวแบบเกี่ยวกับกีฬานั้นสำนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกจะให้ความสำคัญต่อกีฬาอาชีพ โดยเฉพาะกีฬาที่เล่นเป็นทีม โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เช่นการวิเคราะห์ทางสถิติในทางเศรษฐศาสตร์ที่เรียกว่า เศรษฐศาสตร์เมตริก (Econometrics)

2. สำนักสถาบันนิยม ในการวิเคราะห์การกีฬาจะเป็นแนวคิดสถาบันนิยม มักเกิดขึ้นในประเทศแถบยุโรป สถาบันนิยมถือว่าเป็นทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นอกกระแสหลักจากเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก องค์ความรู้ของแนวคิดสำนักนี้ให้ความสำคัญทั้งกีฬาอาชีพและกีฬาสสมัครเล่น เช่นการกีฬาเพื่อความสนุก กีฬาที่พัฒนาจนเป็นอุตสาหกรรม ตัวอย่างเช่น สำนักสถาบันนิยมมักชอบศึกษาถึงความสำคัญของการใช้ผู้ให้การสนับสนุนจากภาคเอกชน และการอุดหนุนจากรัฐเกี่ยวกับการบริหารจัดการกีฬา

ในการศึกษาสโมสรฟุตบอลอาชีพอังกฤษ เอฟซี ในภาคนี้พนันนี้จะใช้แนวการศึกษาเชิงสถาบันมาเป็นกรอบทิศทางในการศึกษา เนื่องจากองค์ความรู้ของสำนักสถาบันนิยมดังกล่าวสอดคล้องกับการพัฒนาสโมสรฟุตบอลอาชีพอังกฤษ เอฟซี มากกว่า เช่น สโมสรฟุตบอลอังกฤษ เอฟซี ยังอยู่ในฐานะที่เป็นฟุตบอลอาชีพและฟุตบอลสมัครเล่น ปัจจัยด้านการสนับสนุนทุนจากภาคเอกชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญและการอุดหนุนจากรัฐก็สำคัญเช่นเดียวกัน เป็นต้น

องค์ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์การเมืองเกี่ยวกับกีฬาในปัจจุบัน มีเนื้อหาสำคัญใน 4 ประเด็น คือ

1. ผลกระทบและสาเหตุที่มาจำกัดการเลื่อนชั้นของนักกีฬา โรเดนเบิร์ก ได้เสนอว่าเป้าหมายการที่แสวงหากำไรสูงสุดของการกีฬาจะทำให้เจ้าของสโมสรกีฬาต่างๆ จะมีพฤติกรรมในลักษณะการกระจายพรสวรรค์ของนักกีฬาและนักกีฬาที่จะสามารถย้ายทีม ไปมาได้เสมอด้วย ดังนั้นก็จะพบว่า ทีมที่มีชื่อเสียงหรือทีมขนาดใหญ่ เช่น ทีมแมนเชสเตอร์ยูไนเต็ด ลิเวอร์พูลก็จะเป็นทีมที่สามารถเป็นผู้ชนะมากกว่าสโมสรขนาดเล็ก เนื่องจากการแสวงหากำไรสูงสุด

2. สโมสรกีฬามุ่งหากำไรสูงสุด หรือให้ได้มาซึ่งชัยชนะในการแข่งขัน ในขณะที่โรเดนเบิร์กนั้นได้สนับสนุนว่า การแสวงหากำไรสูงสุดในการแข่งขันกีฬาเป็นแรงจูงใจที่สำคัญแต่ในวิชาการอื่นๆ เช่น Kesenne เห็นในทางตรงข้ามว่า ไม่จำเป็นที่เจ้าของสโมสรจะต้องแสวงหากำไรสูงสุดหรือหาเงินเพียงอย่างเดียว เนื่องจากเจ้าของสโมสรกีฬาอาจจะยอมรับการได้กำไรระดับหนึ่งแต่มุ่งไปที่ชัยชนะของทีมเป็นเป้าหมายหลัก

3. ปัญหาเรื่องการเอาเปรียบขูดรีดนักกีฬา นักเศรษฐศาสตร์ได้ศึกษากีฬาโดยใช้แนวคิดของเศรษฐศาสตร์แรงงานเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ ทำให้สามารถศึกษาว่านักกีฬาในฐานะที่เป็นแรงงาน ถูกเอาเปรียบจากเจ้าของสโมสรหรือไม่ โดยพิจารณาจากเงินเดือนของนักกีฬาในสโมสรกีฬาอาชีพ การวิเคราะห์ได้แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ดังนี้

3.1 แนวทางที่ตั้งอยู่บนสำนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก ที่มุ่งเสนอในแง่เงินเดือน ที่ควรจะเป็น (Normative Approach) ของนักกีฬาที่ควรจะได้

3.2 แนวทางที่เป็นการศึกษาในเชิงประจักษ์ (Positive Approach) ที่ว่าในความเป็นจริงแล้ว เงินเดือนของนักกีฬาถูกกำหนดจากปัจจัยใดบ้าง

4. ผลกระทบของชื่อเสียงของสโมสรกีฬาอาชีพ จากการที่กีฬาอาชีพได้รับความนิยมสูงขึ้น ในปัจจุบันได้ทำให้เกมกีฬาที่มีชื่อเสียงน้อยกว่าได้ถูกตั้งคำถามขึ้นมาว่าเกมกีฬาดังกล่าวดึงดูดผู้ชมกีฬา ได้น้อยกว่าทีมกีฬาที่มีชื่อเสียงมาก การที่แฟนคลับน้อยก็จะทำให้ทีมที่อ่อนแอ ไม่สามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ฟิลลิป (Phillip, 1999 : 82-87)

ความขัดแย้งทางสังคม

ความหมายและประเภทของความขัดแย้งทางสังคม

ความขัดแย้ง” มาจากภาษาอังกฤษว่า “Conflict” มาจากภาษาละตินว่า “Configure” แปลว่า การต่อสู้ (Fight) การทำสงคราม (Warfare) ความไม่ลงรอย หรือเข้ากันไม่ได้ (Incompatibility) การขัดแย้งกันและกัน หรือการเป็นปรปักษ์ (Opposition) หมายถึง “การที่บุคคลสองคน กลุ่มบุคคล มีความเห็น ความเชื่อ ความต้องการไม่เหมือนกัน โต้แย้ง หรือโต้เถียงกัน และดิ้นรน ต่อสู้ และ แข่งขันกัน” พอล (Paul, 1973 : 68)

ในขณะที่ แมกซ์ และพีซ (Mack and Pease) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง คือ การเป็นปรปักษ์ ต่อกันอย่างเปิดเผยของบุคคล หรือกลุ่มซึ่งมีเป้าหมายที่จะทำลายล้างคู่ต่อสู้ ซึ่งสอดคล้องกับ เจมส์ โคล และคณะ (2545 : 2) เห็นว่า “ความขัดแย้ง หมายถึง การต่อสู้กัน หรือการแข่งขันกัน ระหว่างความคิด ความเห็น ความสนใจ หรือผลประโยชน์ มุมมอง รสนิยม ค่านิยม แนวทาง ความชอบ อำนาจ สถานภาพ ทรัพยากร” ซึ่งความขัดแย้งในลักษณะนี้อาจจะเกิดขึ้นในบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือขัดแย้งกับบุคคลอื่น หรือระหว่างคนใดคนหนึ่งกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือหลายๆ กลุ่มของบุคคล หรือนิติบุคคล หรือระหว่างกลุ่มบุคคลหลายคนที่อยู่ในกลุ่มหนึ่งกับอีกกลุ่มหนึ่ง หรือกับอีกหลายๆ กลุ่มของบุคคล

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 137) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ขัดแย้ง” ว่าหมายถึง “ไม่ลงรอยกัน” นอกจากนั้นได้อธิบายคำว่า “ขัด” หมายถึง ไม่ทำตาม ฝ่าฝืน ขึ้นไว้ และให้ความหมาย คำว่า “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ต้านไว้ ทานไว้ ดังนั้น จึงพอเห็นได้ว่าความขัดแย้งนั้น ประกอบด้วย อาการทั้งขัด ทั้งแย้ง นั่นคือแต่ละฝ่ายนอกจากจะไม่ทำตามกันแล้ว ยังต้านทานเอาไว้อีกด้วย

พจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster. 1994 : 64) กล่าวว่า ความขัดแย้ง (Conflict) มาจากภาษาละตินว่า Confligere ซึ่งแปลว่า การต่อสู้ การสงคราม ความพยายามที่จะเป็นเจ้าของการเผชิญหน้าเพื่อมุ่งร้าย การกระทำที่ไปด้วยกันไม่ได้ในลักษณะตรงกันข้าม การไม่ถูกกัน เมื่อมีความสนใจ ความคิดหรือการกระทำที่ไม่เหมือนกัน

อีกทั้งได้มีผู้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ต่างๆ กัน ความหมายที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้ อรุณ รัชธรรม (2538 : 28) กล่าวว่า ความขัดแย้ง คือ ความไม่เห็นพ้องต้องกันระหว่างสมาชิกหรือกลุ่มขององค์การสองคนหรือมากกว่า เกิดขึ้นจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับว่าพวกเขาต้องมีส่วนร่วมในทรัพยากรที่จำกัดหรืองานต่างๆ หรือพวกเขามีความแตกต่างในด้านสถานภาพ เป้าหมาย ค่านิยม หรือการรับรู้ ทักษะคติ ความเชื่อ ซึ่งต่างกันและไม่เห็นพ้องต้องกัน ต่างแสดงทักษะของพวกเขาให้เห็นกว่าบุคคลอื่น หรือความต้องการของเขาไม่ได้รับการตอบสนอง

อุทัย หิรัญโต (2522 : 67) ได้ตีความหมายว่า ความขัดแย้ง หมายถึง การปะทะสังสรรค์ทางสังคมแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการทำลายบุคคล หรือกลุ่มบุคคลฝ่ายตรงข้าม อันเกิดจากการไม่ลงรอยกันในแง่ของความคิด ผลประโยชน์ หรือวิถีชีวิตที่เข้ากันไม่ได้

ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (2541 : 81) ได้ให้ความเห็นต่อประวัติศาสตร์ความขัดแย้งไว้ว่า ประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติไม่เคยว่างเว้นจากความขัดแย้ง ไม่ว่าจะในระดับบุคคล มนุษย์มิได้ถือกำเนิดมาเหมือนกัน แต่เป็นความแตกต่างอันเป็นผลมาแต่พันธุกรรม หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม แต่อาจารย์มองความขัดแย้งในแง่บวกว่า บ่อยครั้งที่ความขัดแย้ง มักเป็นพลังขานแห่งชีวิต (Elan Vital) ของมนุษย์ เพราะมักโน้มน้าวเอียงนำไปให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันยังประโยชน์แก่สังคมมนุษย์

ด้วยเหตุนี้ ท่านจึงให้ความหมายของความขัดแย้งบนฐานแนวคิดของนักสังคมวิทยาหลายๆ ท่านว่า ความขัดแย้งดำรงอยู่ทั่วไป เป็นเรื่องธรรมดา และฝังรากลึกอยู่ในสังคม ความขัดแย้งเกิดขึ้นตั้งแต่มีมนุษย์ 2 คนในโลกนี้แล้ว การดำรงอยู่ของมนุษย์อีกคนหนึ่งหมายถึงโอกาสที่มนุษย์คนแรกจะเข้าไปสวามภพาทและ/หรือครอบครองทรัพย์สิน หรือดำรงตนอยู่ในที่ของอีกคนนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากยิ่ง

ฉันทนา บรรพศิริโชติ (2542 : 55) มองความขัดแย้งในมิติที่ผสมผสานกันระหว่างแนวคิดเชิง “รัฐศาสตร์” และ “สังคมวิทยา” ไว้ที่น่าสนใจว่า หมายถึง ภาวะที่กลุ่มต่างๆ เข้ากันไม่ได้ หรือแข่งขันกันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ขาดแคลน ความเข้ากันไม่ได้ มาจากเรื่องผลประโยชน์ หรืออุดมการณ์ พร้อมกันนี้ ก็ได้ขยายประเด็นเพิ่มเติมว่า ความขัดแย้งอาจจะมีผลซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากคนกลุ่มนั้นมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร หรืออำนาจในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการยุติข้อขัดแย้ง แต่อีกกลุ่มหนึ่งไม่มีอำนาจที่ว่านั้น หรือมีน้อยกว่า ดังนั้นจึงสรุปว่า จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่ความขัดแย้งจะมีประเด็นเรื่องอำนาจเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย

ผู้วิจัยเข้าใจว่า การให้คำนิยามในลักษณะนี้ เป็นการมองในหลายมิติด้วยกัน ทั้งในแง่รัฐศาสตร์ที่มองประเด็นเรื่องอำนาจ ในแง่การเมืองที่มองประเด็นเรื่องการตัดสินใจในเชิงนโยบาย สาธารณะ และในแง่ของสังคมวิทยาที่กลุ่มคนในสังคมอาจกระทบกระทั่งกัน เกี่ยวกับผลประโยชน์และอุดมการณ์

จะเห็นได้ว่า ความขัดแย้ง เป็นความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความคิดเห็น คำนิยาม และเป้าหมายไม่ไปในทางเดียวกัน รวมทั้งการต่อสู้เพื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด หรือการที่ฝ่ายหนึ่งรุกล้ำหรือขัดขวางการกระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เป้าหมายของตนบรรลุผล ซึ่งความขัดแย้งดังกล่าวอาจจะสะท้อนออกมาในรูปของความไม่รุนแรง หรือรุนแรงก็ได้

อย่างไรก็ตาม จากความหมายของความขัดแย้งดังที่ได้นำเสนอแล้วในเบื้องต้นนั้น ผู้วิจัยมองว่า อาจจะสามารถสรุปออกเป็น 2 ความหมายหลัก กล่าวคือ ความหมายในแง่บวก และความหมายในแง่ลบ

1. ความหมายของความขัดแย้งในแง่บวก หมายถึง ความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดในเชิงสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดผลดีต่อตัวเอง องค์กร และสังคม ทั้งในแง่ของทัศนคติและพฤติกรรม ในบางคราวเมื่อเกิดความขัดแย้งแล้ว ก็สามารถที่จะหาทางออกในเชิงสมานฉันท์
2. ความหมายของความขัดแย้งในแง่ลบ หมายถึง ความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดผลเสีย และบรรยากาศที่ไม่ดีต่อตัวเอง องค์กรและสังคม อันเป็นการสะท้อนรูปลักษณะของความขัดแย้งออกมา ในมิติของ “ความรุนแรง” ไม่ว่าจะเป็นการด่ากัน การทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย และทำสงครามประหัตประหารซึ่งกันและกัน

ดังนั้น ความขัดแย้งเป็นความล้มเหลวของกลไกขั้นพื้นฐานในการตัดสินใจของบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกันในการเลือกกระทำสิ่งต่างๆ ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจะต้องตัดสินใจ ดังนั้น ความขัดแย้งต่อตนเองก็คือความขัดแย้งในการตัดสินใจของตนเองนั่นเอง

ความขัดแย้งเป็นการเร่งเร้าของความเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน อันเกิดจากความต้องการที่ไม่สอดคล้องกันหรือความต้องการที่ไปด้วยกันไม่ได้

ความขัดแย้งเป็นกระบวนการทางสังคม ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อแต่ละฝ่ายมีจุดมุ่งหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้ และมีคำนิยามที่แตกต่างกัน ความแตกต่างนี้มักเกิดจากการรับรู้มากกว่าที่จะเป็นความแตกต่างที่เกิดขึ้นจริงๆ

ความขัดแย้ง หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย หรือวิธีการ หรือทั้งสองอย่าง แต่เป็นการพึ่งพาศักยภาพในทางลบ อาจกล่าวอย่างกว้างๆ ได้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง การที่แต่ละฝ่ายไปด้วยกันไม่ได้ในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการ ไม่ว่าจะเป็ความต้องการจริงๆ หรือศักยภาพที่จะเกิดความต้องการ

ความขัดแย้งเป็นปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรหรือระหว่างประเทศ ตั้งแต่ 2 ฝ่าย หรือมากกว่า 2 ฝ่ายขึ้นไป โดยที่ฝ่ายหนึ่งพยายามที่จะป้องกัน หรือบีบบังคับเพื่อผลบางอย่าง ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งพยายามต่อต้าน ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ อาจเป็นคำพูด หรือไม่ใช่คำพูด แสดงออกโดยพยายามขัดขวาง บีบบังคับ ทำอันตราย ต่อต้าน หรือโดยการแก้แค้น ฝ่ายตรงข้าม

ความขัดแย้ง คือ การค้ำกันต่อสู้เพื่อความต้องการ ความปรารถนา ความคิด ความสนใจ ของบุคคล ที่ไปด้วยกันไม่ได้หรือที่เป็นตรงกันข้าม ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ต้องเผชิญกับเป้าหมายที่ไม่สามารถทำให้ทุกฝ่ายพอใจ

ความขัดแย้งเป็นสภาพที่เกิดขึ้นเมื่อมีสองฝ่ายหรือมากกว่าสองฝ่าย ที่ต้องทำงาน โดยพึ่งพาอาศัยกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน มีความเห็นที่ไปด้วยกันไม่ได้หรือไม่สอดคล้องกัน

ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่ไม่ลงรอยกัน หรือพฤติกรรมที่ไปด้วยกันไม่ได้ ระหว่าง ฝ่ายต่างๆ ที่มีความสนใจแตกต่างกัน พฤติกรรมที่ไปด้วยกันไม่ได้ ในที่นี้หมายถึง การกระทำ ของฝ่ายหนึ่งที่ตั้งใจไปยับยั้ง สกัดกั้น หรือสร้างความคับข้องใจให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง

ความขัดแย้ง หมายถึง การที่ทั้งสองฝ่ายมีการรับรู้ที่ไปด้วยกันไม่ได้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง การกระทำหรือจุดมุ่งหมาย ไม่ว่าจะรับรู้ว่าจะถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ตาม คนที่อยู่ในความขัดแย้ง จะมีความรู้สึกว้าวุ่นหากฝ่ายหนึ่งชนะ อีกฝ่ายหนึ่งก็จะแพ้

ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อการกระทำของคนหนึ่งไปขัดขวางมิให้คนอื่นบรรลุเป้าหมายของเขา หรือเมื่อเขามีในสิ่งที่ท่านต้องการ หรือท่านมีวิธีการที่แตกต่างออกไปในการมองดูหรือกระทำสิ่งต่างๆ

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ระหว่างบุคคลที่มีเป้าประสงค์และจุดมุ่งหมาย แตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้นำไปสู่ความขัดแย้ง

จากนิยามต่างๆ ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งของบุคคลเกิดจากการที่บุคคล ต้องตัดสินใจเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่การเลือกนั้นอาจเต็มใจเลือกหรือจำใจเลือก ความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลเป็นสถานการณ์ที่การกระทำของฝ่ายหนึ่งไปขัดขวาง หรือสกัดกั้นการกระทำ ของอีกฝ่ายหนึ่ง ในการที่จะบรรลุเป้าหมายของเขา หรือการที่บุคคลที่มีความแตกต่างกันในค่านิยม ความสนใจ แนวคิด วิธีการ เป้าหมาย ต้องมาติดต่อกัน ทำงานด้วยกัน หรืออยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกัน โดยที่ความแตกต่างนี้เป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกันหรือไปด้วยกันไม่ได้

คุณลักษณะและความสำคัญของความขัดแย้งทางสังคม

เมื่อก้าวถึง “การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี” ตามที่กล่าวถึงในตอนปลายของบทนี้ ประเด็นหนึ่งซึ่งผู้วิจัยมองว่าจำเป็นจะต้องวิเคราะห์อย่างยิ่งก็คือ คุณลักษณะทั่วไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นลักษณะพิเศษของความขัดแย้ง ซึ่งการทำความเข้าใจเกี่ยวกับ คุณลักษณะของความขัดแย้ง

จะเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการจัดการความขัดแย้ง จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับประเด็นนี้ ทำให้พบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณลักษณะและความสำคัญของความขัดแย้ง ดังต่อไปนี้

1. ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์และสังคม

ดาห์เรนดอร์ฟ (Dahrendorf, 1968 : 125) เป็นบุคคลในกลุ่มต้นๆ ที่อธิบายคุณลักษณะของความขัดแย้งว่ามีลักษณะสอดคล้องกับสังคม ทุกๆ สังคมเปลี่ยนแปลงได้ทุกขณะ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจึงมีอยู่ตลอดเวลา จากประพจน์นี้เขาจึงเสนอความจริงเกี่ยวกับความขัดแย้งว่า ทุกๆ สังคมเกิดความขัดแย้งได้ทุกขณะ การขัดแย้งจึงมีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการมองในลักษณะนี้ดูประหนึ่งว่าจะยอมรับความจริงเกี่ยวกับสังคมที่มีนัยคล้ายคลึงกับสิ่งมีชีวิตว่าต้องเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา อันเป็นการมองตามระนาบเดียวกันกับพระพุทธศาสนา ตามกฎแห่ง อนิจจัง ทุกขังและอนัตตา ที่มองว่า สรรพสิ่งไม่เที่ยง (อนิจจัง) คงอยู่ในสภาพเดิมตลอดเวลาไม่ได้ (ทุกขัง) และไม่มีส่วนไหนที่เป็นแก่นยืนอยู่(อนัตตา)

ข้อเท็จจริงดังกล่าวนี้ สอดคล้องเป็นแนวเดียวกันกับเจมส์ โค และคณะ (2545 : 2) ที่มองว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดา และฝังรากลึกในสังคม ซึ่งมนุษย์มีสามารถที่จะหลีกเลี่ยงข้อเท็จจริงดังกล่าวได้ จะเห็นว่า ธรรมชาติของความขัดแย้งในลักษณะนี้ มีอยู่และดำรงอยู่ภายในตัวของมนุษย์เอง รวมไปถึงการที่มนุษย์ปฏิสัมพันธ์กับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเรื่องครอบครัว การทำงาน เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ซึ่งการเข้าไปเกี่ยวข้องกับลักษณะดังกล่าว ในฐานะที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social Animal) ย่อมเป็นเรื่องยากที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ประเด็นที่น่าสนใจก็คือ การที่นักคิดกลุ่มนี้เสนอว่า อย่ามองความขัดแย้งด้วยมายาคติ เพราะในความเป็นจริงแล้ว ความขัดแย้งก็สะท้อนนัยในเชิงบวกเอาไว้ด้วยเช่นกัน ฉะนั้น การที่คนเราคิดเห็นต่างกันเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่จำเป็นต้องเป็นศัตรูกัน

2. ความขัดแย้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

เจมส์ โค เป็นผู้เสนอแนวคิดนี้ โดยเขามองว่า ความเห็นที่ขัดแย้ง ความแตกต่างในความคิด ในค่านิยม ในรสนิยม มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้เราแสวงความชัดเจน และพัฒนาไปสู่การพูดคุย และการทำความเข้าใจกัน ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับคำพูดบางประโยคที่ว่า ที่ใดไม่มีปัญหา ที่นั่นไม่มีความก้าวหน้า อันเป็นการสร้างโอกาสที่เกิดจากวิกฤติการณ์ของความขัดแย้งเพื่อพัฒนาสิ่งที่ขัดแย้งกัน ไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกมากยิ่งขึ้น จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยมองว่า บางครั้งความเปลี่ยนแปลงได้นำไปสู่ความขัดแย้งตามกฎอนิจจัง สาเหตุที่มองเช่นนี้เพราะความเปลี่ยนแปลง (อนิจจัง) เป็นตัวบีบรัด หรือกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้ง

(ทุกข์) และหลังจากนั้น ความขัดแย้งจึงนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในเชิงความคิด หรือการกระทำของมนุษย์

ความขัดแย้งก่อให้เกิดพลังงาน ในประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นด้วยกับเจมส์ โค ที่พยายามจะชี้ให้เห็นโดยอ้างหลักสรีระวิทยาที่ว่า ความขัดแย้งทำให้ร่างกายของเรานั้นหลั่งสารแอดรีนาลิน (Adrenalin) ออกมา และทำให้เราเกิดอารมณ์ จนส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพลังงานที่มีอยู่ในร่างกายของเราให้กลายเป็นบวกได้ แต่ถึงกระนั้น สิ่งที่เขาต้องตระหนักรู้ก็คือ ในเมื่อความขัดแย้งก่อให้เกิดพลังงานในเชิงบวกได้ และเพราะเหตุใดความขัดแย้งจะก่อให้เกิดพลังงานในเชิงลบไม่ได้ ด้วยเหตุนี้เขาจึงเสนอว่า ให้แปลความขัดแย้งไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ แต่ก็เกิดคำถามอีกว่า ประเด็นนี้ได้อยู่ที่แปลหรือไม่ แต่จะแปลอย่างไร จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตัวเองและสังคม

ในความขัดแย้งไม่มีฝ่ายใดถูก ไม่มีฝ่ายหนึ่งผิดโดยสมบูรณ์ ไพศาล วงศ์วรสิทธิ์ (2533 : 37) ได้นำเสนอประเด็นนี้เอาไว้ที่น่าสนใจว่า แต่ละฝ่ายมีส่วนถูกไม่มากก็น้อย ไม่มีใครที่จะผูกขาดสังขรณ์โดยอ้างว่าตนเป็นฝ่ายถูกแต่ผู้เดียว โดยเขาให้เหตุผลว่า ความจริงนั้น มีความซับซ้อน มีหลายรูปลักษณะ หลายด้าน และหลายแง่ เขามองว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนั้นเป็นเพราะมองความจริงจากคนละด้าน ซึ่งการนำเสนอของเขามีทำที่สอดคล้องกับประเด็นเรื่อง “ดาบอดคล้ำข้าง” ที่พระพุทธเจ้าได้ชี้ให้เห็นว่าการที่นักคิดต่างๆ ทะเลาะวิวาทกัน เพราะตีความประเด็นความจริง (ตามความคิดของเขา) กันไปคนละด้าน แต่สิ่งนั้นพระพุทธเจ้ามิได้มองว่าเป็นความจริงแท้ แต่เป็นความจริงเทียม

อย่างไรก็ตาม การมองของไพศาล วงศ์วรสิทธิ์ ก็ได้ทำให้เราประจักษ์ในสังคมแบบ “พหุนิยม” ที่จำเป็นต้องยอมรับ หรือเปิดรับความจริงของข้อมูล และข่าวสารของกลุ่มต่างๆ มากยิ่งขึ้น จะเห็นว่าสังคมเป็นสังคมแห่งประชาธิปไตยไม่ได้ถ้าหากขาดกระบวนการที่สนับสนุนแบบ “พหุนิยม” ดังที่บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2548 : 35) ได้ชี้ให้เห็นว่า สังคมแบบประชาธิปไตยนั้นต้องดึงทุกกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามา ซึ่งท่านเรียกสังคมแบบนี้ว่า “Inclusive Society” ซึ่งแตกต่างจากสังคมแบบ “Exclusive Society” ที่พยายามผลักทุกๆ กลุ่ม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องออกไป ซึ่งการกระทำในลักษณะนี้ทำให้เกิดความขัดแย้งมากยิ่งขึ้น

ความขัดแย้งทำให้เกิดการปฏิสังสรรค์ จอร์จ ซิมเมล (Georg Simmel, 1971 : 247) จัดได้ว่าเป็นต้นแบบของแนวคิดนี้ โดยเขาได้นำเสนอว่า ความขัดแย้งเป็นรูปแบบหนึ่งของการปฏิสังสรรค์ ที่เห็นรูปได้อย่างชัดเจน ซึ่งการปฏิสังสรรค์ดังกล่าวจะทำให้สังคมเกิดความกลมเกลียวและเป็นเอกภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งชัยวัฒน์ สถาอานันท์ ก็สรุปในทิศทางที่สอดคล้องกันว่า ความขัดแย้งเป็นพลังทะยานแห่งชีวิต

การมองความขัดแย้งในเชิงปฏิสังสรรค์นี้ ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเกิดจากการไหลเวียนของกระแสความคิด และการกระทำของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในสังคมที่เกิดความขัดแย้งกัน แต่เมื่อใดที่บุคคลเหล่านี้ได้สร้างเวทีขึ้นมาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ย่อมทำให้เกิดความสมานฉันท์ระหว่างกันมากยิ่งขึ้น แต่ตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะไหลเวียนเป็นไปในเชิงบวกก็คือ อำนาจ ผลประโยชน์ ความต้องการ เป็นต้น สอดรับกันหรือไม่ หากสิ่งเหล่านี้เกิดภาวะ “ไม่สมนัย” ย่อมเป็นการยากที่จะทำให้สังคมเป็นสังคมแห่ง “ปฏิสังสรรค์”

เมื่อก้าวโดยสรุปแล้ว เห็นว่าคุณลักษณะของความขัดแย้ง อาจจะเป็นไปในแง่บวกหรือลบก็ได้ แต่ประเด็นสำคัญก็คือ เราจะแปรความขัดแย้งเชิงลบให้กลายเป็นบวกได้อย่างไร อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่น่าสนใจก็คือ การที่บุคคลบางคน หรือบางกลุ่มจะมีแนวคิดในแง่ของการปฏิเสธความขัดแย้ง แต่สิ่งที่น่าสนใจก็คือ เพราะเหตุไรเขาจึงต้องปฏิเสธ หรือไม่ยอมรับความขัดแย้ง

พอล เวร์ (Paul Wehr. 1979 : 92) ได้ให้ข้อสังเกตว่า การปฏิเสธความขัดแย้งมักมาจากฐานความคิดที่ว่า ความขัดแย้งเป็นบ่อนทำลายเสถียรภาพทางสังคม ซึ่งทัศนะนั้นมักอิงอยู่กับความคิดที่ว่าความสัมพันธ์ทางสังคมปกติจะดำรงอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือกัน ถ้าหากขัดแย้งเกิดขึ้นก็จะทำให้เกิดการเสถียรระบบ ผู้สนับสนุนแนวคิดนี้จะพบว่า การจัดการความขัดแย้งเป็นเรื่องยาก ดังนั้นทางออกก็คือ การรักษาสถานภาพเดิมเอาไว้ และไม่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างได้

พลวัต (Dynamics) ของความขัดแย้งทางสังคม

การวิเคราะห์ “พลวัต” หรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของความขัดแย้งนี้ ผู้วิจัยมองว่า มีนักคิดและนักปฏิบัติการหลายกลุ่มด้วยกันที่พยายามจะนำเสนอวัฏจักร หรือพัฒนาการของความขัดแย้ง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจะ “จัดรูป” ขององค์ความรู้ดังกล่าวให้เป็นระบบด้วยการจัดกลุ่มของนักคิด และนักปฏิบัติการออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ด้วยกัน ดังนี้

1. กลุ่มที่มองความขัดแย้งว่าเป็นกระบวนการทางวิภาษวิธี กลุ่มนี้มองว่าความขัดแย้งมีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง หรือถูกเปลี่ยนแปลงเป็นระยะๆ โดยที่ปรากฏการณ์ของสิ่งใหม่จะเกิดขึ้นจากกระบวนการของความขัดแย้ง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากสถานะหนึ่ง ไปสู่อีกสถานะหนึ่ง เช่น การประยุกต์วิภาษวิธีของ เฮเกิล (Hegel) เข้ากับข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ ซึ่งมาร์กซ (Marx) อธิบายว่า ความขัดแย้งทางชนชั้นเป็นผลของการพัฒนาที่ซับซ้อนจากอดีต หลังจากนั้นจะเปลี่ยนแปลงและดำเนินไปสู่การปฏิวัติอย่างสมบูรณ์แบบในขั้นสุดท้าย และก่อให้เกิดสังคมที่ปราศจากความขัดแย้งในที่สุด เนื่องจากผลประโยชน์ทางชนชั้นถูกขจัดโดยสิ้นซาก ไม่มีเหลืออีกต่อไป

นักคิดบางท่านมองว่า แนวคิดของกานธี (Gandhi) ก็เป็นแบบวิภาษวิธีเช่นเดียวกัน โดย โบนดูแรนต์ (Bondurant) ได้ศึกษาแนวคิดนี้ต่อ และเปรียบเทียบให้เห็นว่าทัศนะเกี่ยวกับ

ขบวนการทางสังคมของคานธีนั้น เป็นเงื่อนไขของความไม่ไว้เนื้อเชื่อใจของบุคคลต่อสังคม แต่พัฒนาการขั้นสุดท้ายแตกต่างกับมาร์กซ์ คือ ในทัศนะของคานธีถือว่า ความขัดแย้งโดยตัวของมันเอง เป็นการแสวงหาความจริง และความจริงขั้นสุดท้ายจะไม่สามารถค้นพบเหมือนกับที่มาร์กซ์เสนอ ด้วยเหตุนี้ โบนดูแรนท์ จึงสรุปว่า วิภาษวิธีของคานธีมีลักษณะเฉพาะบุคคล ไม่มีผลต่อชัยชนะของกลุ่ม หรือชนชั้น แต่เป็นการก่อตัวขึ้นมาในรูปแบบของความจริง

ผู้วิจัยเห็นด้วยกับประเด็นที่โบนดูแรนท์ (Bondurant) ค้นพบว่า ความขัดแย้งของคานธีมีลักษณะเป็นวิภาษวิธีประการหนึ่งซึ่งแตกต่างจากมาร์กซ์ แต่จากการตั้งข้อสังเกต และผู้วิจัยสนใจเกี่ยวกับคำว่า “ความจริง” หรือ “สัจจะ” ที่คานธีใช้เป็นฐานรองรับหลักการแห่ง “อหิงสา” อะไรคือความจริงที่คานธีต้องการค้นพบ ผู้วิจัยมองว่าคานธีค้นพบความจริงประการหนึ่งที่เป็นความจริงในเชิงสังคมที่ว่า สันติภาพภายนอก หรือสันติภาพเชิงสังคมสามารถเกิดขึ้นได้ หากเขาหรือกลุ่มของเขาใช้หลักอหิงสา หรือการปฏิบัติที่ไร้ความรุนแรง

แต่ความจริงอีกประการหนึ่งคือ พระเจ้า ซึ่งคานธีมักย้ำอยู่เสมอว่า สัจจะก็คือพระเจ้า ซึ่งผู้วิจัยมองว่า เป็นความจริงขั้นสุดท้ายที่ว่าด้วยความจริงเชิงอภิปรัชญาที่โบนดูแรนท์ (Bondurant) มองว่า ไม่สามารถค้นพบเหมือนกับที่มาร์กซ์ได้ค้นจุดสุดท้ายของระบบ “มาร์กซิส” ว่าจะสามารถแก้ความขัดแย้งระหว่างชนชั้นได้ คำถามก็คือ ความขัดแย้งนั้น มีขอบเขตกว้างขวางแค่ไหน? จริงหรือไม่? ที่ระบบดังกล่าวจะทำให้แก้ไขความขัดแย้งได้ ในเมื่อมาร์กซ์ก็ยอมรับว่ามนุษย์มีความแปลกแยกในตัวเอง และสังคมอยู่ตลอดเวลา

2. กลุ่มที่มองความขัดแย้งเป็นพัฒนาการขั้นแรกของวัฏจักร และมีการก่อตัว เคลื่อนไหว เป็นระยะๆ ซึ่งประเด็นนี้ คริสเบิร์ก (Kreisberg, 1991 : 76) ได้เสนอตัวแบบวิเคราะห์วัฏจักรความขัดแย้งว่า ในระยะเริ่มแรกของความขัดแย้งมีการก่อตัวของคนที่มีความประสงค์ขัดแย้งกันก่อนแล้วพัฒนาต่อไปสู่การตระหนักรู้ (Awareness) คือ กลุ่มนี้ต้องมีความเชื่อ หรือรู้ว่าเป้าหมายของตนเข้ากันไม่ได้

คริสเบิร์ก มองว่าลักษณะสำคัญของการรับรู้มี 3 รูปแบบ คือ กลุ่มหรือกลุ่มนี้ต้องตระหนักรู้ว่าตนมีลักษณะร่วมที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรู้สึกไม่พอใจต่อสถานการณ์ปัจจุบันของตนเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายอื่นๆ และกลุ่มต้องมีความเชื่อว่าความไม่พึงพอใจจะลดลงได้ก็โดยกลุ่มอื่นยอมรับเงื่อนไขของตน ทั้งนี้โดยยั่วว่า “ระดับความขัดแย้งขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความรู้สึก และความขัดแย้งจะสามารถพัฒนาต่อไปในระดับที่เข้มข้นมากขึ้น หรือเปลี่ยนไปสู่สถานะใหม่ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยกระตุ้นเสริมแรงว่า มีศักยภาพเพียงพอจะก่อเกิดหรือไม่

ในขณะเฮนกิน (Henkin) และวันชัย วัฒนศัพท์ (2547 : 85) มองว่าความขัดแย้งนั้น มีการซ่อนตัว เกิดขึ้น ดำรงอยู่และปรากฏตัวอย่างต่อเนื่องในบุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้น โดยชี้ให้เห็นว่าการดำรงอยู่ในลักษณะ 3 รูปแบบ คือ

1. ความขัดแย้งที่ซ่อนอยู่ หรือความขัดแย้งแฝง (Latent Conflict) หมายถึง สถานการณ์ของความขัดแย้งที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความขัดแย้ง หรือความขัดแย้งที่ซ่อนตัว และครุกรุ่นอยู่ภายในจิตใจ หรือภายนอกของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ซึ่งความขัดแย้งชนิดนี้ไม่มีลักษณะที่ปรากฏอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม เมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลไม่ตระหนัก หรือให้ความใส่ใจต่อความขัดแย้งชนิดนี้ สถานการณ์ความขัดแย้งก็จะเริ่มสำแดงและปรากฏออกมาภายนอก ให้เราเห็นอย่างชัดเจน

2. ความขัดแย้งที่ปรากฏขึ้น หรือความขัดแย้งกำลังก่อตัวเกิดขึ้น (Emerging Conflict) หมายถึง สถานการณ์ที่คู่กรณี หรือประเด็นที่คู่กรณีมีส่วนเกี่ยวข้อง มองเห็นและรับรู้ร่วมกันแล้วว่าความขัดแย้งได้เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งคู่กรณีอาจจะมีความตึงเครียดที่เห็นได้อย่างชัดเจน แต่อาจจะยังไม่จำเป็นต้องมีการโต้เถียงกัน การเจรจา หรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

3. ความขัดแย้งที่ปรากฏชัดเจน หรือความขัดแย้งที่ปรากฏออกมาแล้ว (Manifest Conflict) หมายถึง สถานการณ์ที่คู่กรณีต่างก็ได้เข้าไปมีส่วนร่วมรู้เห็นในความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอยู่แล้ว จนพบกับสภาพความขัดแย้งที่ไม่มีทางออก บางครั้งความขัดแย้งที่เห็นได้ชัดก็อาจเป็นผลมาจากความขัดแย้งที่ยังแฝงตัวอยู่ไม่ปรากฏขึ้นอย่างชัดเจน เช่น กรณีเพื่อนบ้านใกล้เคียงมีเรื่องขัดแย้งกัน โดยมีการโต้เถียงกันในประเด็นที่เกี่ยวกับการใช้ที่ดิน หรือนโยบายสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนสำคัญ ตัวคู่กรณีอาจไม่ได้ตระหนักว่า แท้จริงแล้วมีความขัดแย้งที่ซ่อนเร้นด้านนโยบาย แต่เขาไม่ได้คิดถึง คำนึงถึงนโยบาย หรือข้อกฎหมายใดๆ

จากการศึกษา “พลวัต” ของความขัดแย้งดังกล่าวนี้ จะเห็นว่าการเกิดขึ้นของรูปแบบความขัดแย้งหนึ่ง อาจจะทำให้เราได้มองเห็น “ซากปรักหักพัง” หรือ “ความล้มเหลว” บางประการในอดีต ดังที่มาร์กซ์ และคานธี ได้สะท้อนออกมาจากแนวคิดและการกระทำ

ถึงกระนั้น ผู้วิจัยกลับมองว่าการจัดกรอบเกี่ยวกับการนำเสนอพัฒนาการ หรือวัฏจักรของความขัดแย้ง ย่อมถือได้ว่ามีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่จะเข้าไปจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพราะหากเราไม่สามารถวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนว่า “ความขัดแย้ง” ที่เกิดขึ้นในแต่ละขณะนั้นอยู่ในขั้นตอนใด หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างไร จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการแก้ไข และการแก้ไขอาจจะลุกลามไปสู่ความขัดแย้งในมิติอื่นๆ ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งทางสังคม

เมื่อก้าวถึงเหตุปัจจัยของความขัดแย้ง ได้มีนักคิดหลายคนได้นำเสนอประเด็นข้อมูลเหล่านี้เอาไว้อย่างมากมาย ฉะนั้น เพื่อให้ข้อมูลเป็นระบบ มีความรัดกุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจะนำเสนอโดยการจัดกลุ่มความคิดออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มที่มองว่าความขัดแย้งเกิดจากปัจจัยภายใน เมื่อก้าวถึงกลุ่มนี้ ผู้วิจัยจะจำแนกออกเป็นกลุ่มย่อยๆ 2 กลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มนักคิดทางศาสนา กับกลุ่มนักคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์

1.1 กิลเลส : ที่มาของความขัดแย้ง นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา เช่น พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ชี้ให้เห็นว่า “ความอยากได้ อยากใหญ่ และใจแคบ” ถือได้ว่าเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้เกิดความหวาดกลัว ระวัง และไม่ไว้ใจกัน ส่วนพระโสภณ-คณาภรณ์ (ระบบ ฐิตญาโณ) มองว่าตัวปัญหาของความขัดแย้งอยู่ที่ “อวิชชา” ซึ่งแตกกิ่งใหญ่ออกมาเป็นความโลภ ความโกรธ และความหลง

1.2 พฤติกรรมศาสตร์ในแง่สัญชาตญาณ และสันดานของมนุษย์ : ที่มาของความขัดแย้ง นักคิดของกลุ่มนี้ มองว่าสาเหตุของการขัดแย้งนั้น เกิดจากสันดานมนุษย์และสัตว์ในทุกสังคม โดย คอนราด ลอเรนซ์ (konrad Lorenz) ได้อธิบายว่า ความขัดแย้งของมนุษย์ เกิดจากพื้นฐานของแนวความคิดสัญชาตญาณความก้าวร้าว (Instinctual Theories of Aggression) ในขณะที่นักพฤติกรรมศาสตร์หลายท่าน เช่น มองเทจ (Mongtague) ที่ศึกษาในเรื่องมนุษย์และความก้าวร้าว กอร์เนย์ (Gomey) ซึ่งศึกษาในเรื่อง มนุษย์ และสตอร์ (Storr) ซึ่งศึกษาในเรื่องความก้าวร้าวของมนุษย์ ก็ได้ชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า ความขัดแย้งและการต่อสู้เป็นกระบวนการเพื่อการทดแทนหรือชดเชยสิ่งที่เป็สัญชาตญาณก้าวร้าวทำลายล้างมนุษย์ โดยผ่านทางความขัดแย้งหรือการแข่งขัน

2. กลุ่มที่มองว่า ความขัดแย้งเกิดจากความต้องการ นักคิดในกลุ่มนี้ประกอบไปด้วย เทียนฉาย กิระนันท์ ที่ชี้ว่า ความต้องการด้านเศรษฐกิจ และสังคมเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในสังคม สิ่งที่เขานำมายืนยันข้อสมมติฐานก็คือ ดัชนีชี้ความแตกต่างทางเศรษฐกิจก็คือ รายได้ สินทรัพย์ถือครอง และการมีงานทำ เป็นต้น ส่วนตัวแปรความต้องการด้านสังคมก็คือ ระดับการศึกษา ความทันสมัย และฐานะทางสังคม ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวจัดได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนในสังคมเกิดความขัดแย้งระหว่างกัน ในขณะที่ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ วิเคราะห์คล้ายกันว่า ตัวแปรในด้านสังคม และเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องการกับการดำรงชีพทำให้เกิดความขัดแย้งด้านชนชั้น และช่วงชิงทรัพยากรในระดับต่างๆ

3. กลุ่มที่มองว่า ความขัดแย้งเกิดจากอำนาจ นักคิดคนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการมองว่าความขัดแย้งจาก “อำนาจ” คือ ราล์ฟ ดาห์เรนดอร์ฟ (Ralf Dahrendorf) โดยเขาได้ชี้ให้เห็นว่า

บางครั้งอำนาจมีอยู่น้อย หายาก กลุ่มย่อยๆ ในองค์กรทางสังคม จึงต้องแข่งขันต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจอันน้อยนั้น” ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในกลุ่มของสังคม

ในขณะที่ คริสเบิร์ก (Kreisberg) ไม่ได้มองว่าอำนาจมีอยู่มากหรือน้อย แต่ประเด็นสำคัญก็คือ ความไม่เท่าเทียม หรือความไม่สัมพันธ์กันของอำนาจระหว่างบุคคลในสังคม โดยเขาพยายามย้ำว่า “ความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันของอำนาจเป็นลักษณะสำคัญที่สุดของความขัดแย้ง” สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะ “ระดับของอำนาจที่แตกต่างกัน เป็นผลให้คู่อริเริ่มตระหนักถึงความแตกต่างกัน” และ “ยิ่งทำให้มีการแสวงหาวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งความมีอำนาจ” ซึ่งในประเด็นหลังนี้ดูประหนึ่งว่าเขาเห็นด้วยกับคริสเบิร์ก แต่ถึงกระนั้นเขาได้เสนอทางออกว่า “ควรทำให้มีการแสวงหาวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งความเท่าเทียมกัน” คำถามก็คือวิธีการดังกล่าวคืออะไร ซึ่งประเด็นนี้เขาไม่ได้กล่าวไว้

จันทนา บรรพศิริโชติ ได้นำเสนอหลักการ “ไม่สมมาตร” (Asymmetric Conflict) ซึ่งเป็นประเด็นที่สอดคล้องกับคริสเบิร์กที่มองว่าความขัดแย้งระหว่างคู่ที่ไม่เท่าเทียมกันทางอำนาจ โดยพยายามเปรียบเทียบว่า ถ้าเป็นมวยก็เรียกว่าเป็นคู่ต่อสู้คนละรุ่น และมีโปรโมเตอร์คนละระดับ ประเด็นปัญหาก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถปรับให้ฐานของอำนาจเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีอำนาจมากเกินไปจนทำให้การเจรจาไร้ทางออก

ประเด็นนี้ โคลแมน (Coleman, 2011 : 178) ได้ตระหนักเช่นเดียวกัน เพราะเขามองว่าโดยปกติทั่วไปเมื่อเกิดความขัดแย้งแล้วทำให้การเจรจามีปัญหานั้นก็เพราะว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ผู้มีอำนาจ” มักจะใช้ “อำนาจเหนือ” (Power Over) กับผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่า จนทำให้กระบวนการในการจัดการความขัดแย้งเป็นไปด้วยความยากลำบาก แต่สิ่งสำคัญที่เขาพยายามจะนำเสนออีกก็คือ “อำนาจร่วม” (Power With) อันเป็นกระบวนการในการใช้การมีส่วนร่วม หรือสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการต่างๆ

4. กลุ่มที่มองว่า ความขัดแย้งเกิดจากค่านิยม เมื่อกล่าวถึงคำว่า “ค่านิยม” (Values) ประกอบไปด้วยประเด็นหลักๆ ที่น่าสนใจหลายประการ กล่าวคือ ความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ภาษาหรือชาติพันธุ์ เป็นต้น อันเป็นสิ่งที่แสดงออกทางความคิดหรือการกระทำ โทสเทน เซลลิน (Throesten Sellin) มองว่ารูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของประชากรแต่ละกลุ่มในสังคมทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยเขาได้ชี้ให้เห็นว่า สังคมดั้งเดิมมักจะไม่มี ความขัดแย้งเนื่องจากไม่มีประชากรมาจากหลากหลายเผ่าพันธุ์ แต่เมื่อสังคมมีขนาดใหญ่มากยิ่งขึ้น ย่อมประกอบไปด้วยประชากรที่มาจากหลายเผ่าพันธุ์แตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว เขาจึงแบ่งความขัดแย้งทางวัฒนธรรมออกเป็น 2 รูปแบบ กล่าวคือ 1) ความขัดแย้งที่เกิดจากวัฒนธรรมหลักที่แตกต่างกันสองชนิด (Primary Cultural Conflict) 2) ความขัดแย้งที่เกิดจากมีกระแสวัฒนธรรมรอง (Secondary Culture Conflict)

ในขณะที่ ซามูเอล ฮันติงตัน (Samuel Huntington, 1981 : 86) นักรัฐศาสตร์ชาวอเมริกัน ได้นำเสนอแนวคิด เรื่อง “การปะทะกันของอารยธรรม” (The Clash of Civilizations) ใน พ.ศ. 2536 ว่า สมมุติฐานของเขาก็คือ รากเหง้าของความขัดแย้งในโลกยุคใหม่จะไม่ใช่อุดมการณ์หรือเศรษฐกิจ เป็นพื้นฐานอีกแล้ว ความแตกแยกอย่างใหญ่หลวงในมนุษยชาติ และต้นตอความขัดแย้งที่สำคัญที่สุด จะเกิดมาจากพื้นฐานทางวัฒนธรรม สิ่งที่เขายกมายืนยันข้อสมมุติฐานก็คือ ความขัดแย้งระหว่าง วัฒนธรรมตะวันตกกับวัฒนธรรมอิสลาม และผลจากการทำนายของเขานั้น ได้ทำให้เกิดเหตุการณ์ 11 กันยายน 2001 และสงครามอัฟกานิสถานกับสงครามอิรัก

จากผลการศึกษาของฮันติงตันดังกล่าวทำให้ริชาร์ด บัญมิ และสุรชาติ บำรุงสุข (2547 : 56) ได้ตอกย้ำว่า ความขัดแย้งด้านวัฒนธรรมดังที่ฮันติงตันกล่าวถึงนั้น ได้งอกออกมาจากความขัดแย้งด้านชาติพันธุ์-ชาตินิยม (Ethno-Nationalism) และได้พัฒนาตัวไปสู่ความขัดแย้งด้านประวัติศาสตร์ มาสู่ความขัดแย้งด้านวัฒนธรรมในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการมองของสุมน อมรวิวัฒน์ ที่เห็นว่า การรุกและการปะทะกันของกระแสทางวัฒนธรรม ก่อให้เกิดกระแสของความขัดแย้ง ที่รุนแรงขึ้น ในขณะที่ชัชววัฒน์ สถาอานันท์ และรอฮีม ปรามาส ก็มองว่า ลัทธิเผ่าพันธุ์-ลัทธิ เชื้อชาตินิยม (Ethnocentrism) และการยึดหลัก โดยเน้นศาสนาของตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Religion Centric) นั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งในยุคปัจจุบัน

5. กลุ่มที่มองว่า ความขัดแย้งเกิดจากโครงสร้างสังคม คาร์ล มาร์กซ (Karl Marx) จัดได้ว่าเป็นผู้นำทางความคิดในกลุ่มนี้ โดยเขาได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง “Capital” Marcuse และ C. Wright Mills ว่าความขัดแย้งเกิดจากการกดขี่ขูดรีดทางชนชั้น โดยเฉพาะในสังคมทุนนิยมซึ่ง โครงสร้างสังคม มีการแบ่งชนชั้นสูง และเป็นชนชั้นที่กดขี่ขูดรีด ดังนั้น ความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งขัดแย้งกันในผลประโยชน์ของชนชั้น เนื่องจากความล้าสมัยของชนชั้นที่ก่อตัวขึ้นมากลายเป็น ความขัดแย้ง ได้ทำการจำแนกตัวแปรพื้นฐานของการขัดแย้งว่าความขัดแย้งไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นผลพวงจากสังคมทุนนิยม และโครงสร้างทางเศรษฐกิจการกดขี่และการขัดแย้งทางสังคม ซึ่งผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มี เลนิน (Lenin) และเหมาเจ๋อตุง (Mao Tse-Tung) เป็นต้น

ในขณะที่ ดาห์เรนดอร์ฟ (Dahrendorf) เห็นด้วยว่า ความขัดแย้งทางสังคมเกิดจากการกดขี่ระหว่างกลุ่มต่างๆ แต่แตกต่างจากการกดขี่ทางชนชั้นอย่างแนวความคิดของ มาร์กซ (Marx) ที่ ดาห์เรนดอร์ฟ เห็นว่าความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ในสังคมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ก็จริง แต่แหล่งกำเนิดอันเป็นที่มาของความขัดแย้งในสังคมนั้น เกิดจากการรวมตัวขึ้นเป็นองค์กรของกลุ่ม ในสังคม เช่น ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา มักจะเกิดกลุ่มต่างๆ ที่มีการจัดตั้งเป็นองค์กร เช่น กลุ่มสหภาพแรงงานเพื่อความเสมอภาพ เป็นต้น

6. กลุ่มที่มองว่า ความขัดแย้งเกิดจากข้อมูล ข่าวสาร หรือการสื่อสารที่ไร้ประสิทธิภาพ นอร์ธ (North) และเคลแมน (Kelman) มองว่าการรับรู้ที่ผิดพลาด ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน มีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยเขาได้ย้ำว่า การเกิดของสงครามเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความผิดพลาดในการรับรู้และการประเมินที่ผิดพลาด ประเด็นตัวอย่างที่เขาได้นำมาสนับสนุน ข้อคิดเห็นก็คือกรณีสงครามเวียดนาม สงครามเวียดนามเกิดจากลักษณะทางด้านจิตใจและการรับรู้ ที่ผิดพลาดในการประเมินสถานการณ์ของบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในนโยบาย เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ของอเมริกา จะเห็นว่าในหลายสถานการณ์ที่นำไปสู่ความขัดแย้งและความรุนแรงนั้น มีฐานมาจากการสื่อสารที่ไร้ประสิทธิภาพเสมอ ผู้วิจัยมองว่าเขาพยายามสรุปเช่นนั้น แต่ความจริงก็คือมีตัวแปรมากมายที่ทำให้เกิดสงคราม แต่ในปัจจุบันนี้ข้อกังวลของเขาดูประหนึ่งว่า ไม่ค่อยมีความจำเป็นและสำคัญเท่าใดนัก เพราะระบบการสื่อสารในยุคนี้มีความคล่องตัวและทันสมัย อย่างยิ่ง

สำนักคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งทางสังคม

นักขัดแย้งวิทยา (Conflict Theorists) ที่จัดอยู่ในกลุ่มของนักสังคมวิทยา (Social Theorists) มองว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social Animals) ที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และเป็นส่วนหนึ่งของผลผลิตจากการคบหาสมาคมซึ่งกันและกันของบุคคลในสังคม ซึ่งการที่มนุษย์จะสามารถดำรงชีวิตอยู่รอดในสังคมได้นั้น ก็จำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยทางชีวภาพ และปัจจัยด้านอื่นๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง (พฤษวิธาน ชุมพล. 2543 : 41)

จากประเด็นที่ว่าด้วยความต้องการดังกล่าว “กลดุง” ซึ่งให้เห็นว่า มนุษย์นั้นมีความต้องการขั้นพื้นฐาน 4 ประการ คือ 1) การดำรงชีวิต (Survival) 2) การมีความเป็นอยู่ที่ดี (Welfare) 3) การมีเสรีภาพ (Freedom) และ 4) การมีเอกลักษณ์และความรู้สึกมีความหมายในชีวิต (Identity) แต่การที่มนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือไม่สมารถที่จะสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวให้แก่ตัวเองได้อย่างเพียงพอ จึงทำให้มนุษย์เกิดความขัดแย้ง

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดคำถามว่า “ความขัดแย้ง” คืออะไร เกี่ยวข้องกับมนุษย์ในฐานะที่เป็น สัตว์สังคมอย่างไร

ดังนั้น องค์ความรู้ทางด้านแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ประกอบด้วยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่ (Theory Structural Functionalism)

ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่ นั้นเห็นว่า สังคมและสถาบันสังคมทั้งหลายล้วนแต่พึ่งพาซึ่งกันและกันเป็นระบบ แต่ละส่วนในระบบต่างทำหน้าที่ (Function) ของตัวเองและร่วมกับส่วนอื่นๆ

เพื่อให้ระบบของสังคมและระบบของแต่ละสถาบันในสังคมดำรงอยู่ในสภาพสมดุลระหว่างส่วนที่นำเข้า (Input) เพื่อให้แต่ละส่วนทำหน้าที่กับส่วนที่ออกมา (Output) จากการทำหน้าที่นั้นๆ

ประเด็นหลักของทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่ ก็คือการอธิบายให้เห็นว่า สถาบันต่างๆ ทำหน้าที่ในการรักษาสังคมให้ได้คุณภาพอย่างไร อาทิ รักษาระเบียบสังคมและความมั่นคงขององค์ประกอบพื้นฐานของการวิเคราะห์โครงสร้าง - หน้าที่ คือ ความสนใจต่อการโยงส่วนหนึ่งของสังคม หรือระบบสังคมเข้ากับอีกส่วนหนึ่ง หรือเข้ากับส่วนรวมทั้งหมดที่เหลืออยู่ การวิเคราะห์เชิงนี้มุ่งแสดงให้เห็นว่า ระบบจะอยู่ภายในรัฐ หรือเป็นเงื่อนไขภายใน และสถานะแวดล้อมจะเป็นเงื่อนไขคงที่ภายนอก ภายใต้อันตรายเหล่านี้เองที่วัตถุประสงค์ให้ผลเป็นที่น่าพอใจแก่ระบบ นั่นคือการคงอยู่ของระบบอันเกิดจากความสมดุลของการทำหน้าที่ของส่วนต่างๆ ในสังคม วาระใดที่ส่วนต่างๆ ทำหน้าที่อยู่ไม่ได้ หรือทำหน้าที่บกพร่อง หรือเบี่ยงเบนออกจากที่ควรจะเป็นจนเกินควบคุมระบบก็คงอยู่ไม่ได้ ทฤษฎีทำนองนี้จึงมิได้ปฏิเสธความขัดแย้ง แต่เห็นว่าสังคมมีกลไกหรือสถาบันที่ทำหน้าที่ควบคุมความขัดแย้งนั้น ถ้าสถาบันทางสังคม หรือกลไกควบคุมความขัดแย้งทำหน้าที่บกพร่องหรือทำหน้าที่ไม่ได้ ความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้น

ทฤษฎีความขัดแย้งนั้นเห็นว่า ภายในสังคมนั้นต้องมีความขัดแย้งเพราะแต่ละกลุ่มในสังคมต่างๆ ต้องการครอบครองผลประโยชน์และอำนาจ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่จำกัด การที่ฝ่ายหนึ่งได้ประโยชน์ มิใช่มาจากการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ตรงกันข้ามการได้ประโยชน์ของฝ่ายหนึ่งเกิดจากการสูญเสียประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่ง การสูญเสียประโยชน์และการได้ประโยชน์นั้นมิได้เกิดจากการขาดแคลน สถาบันทางกฎหมายที่ทำหน้าที่ควบคุมความขัดแย้งในสังคมหรือขาดกลไกอื่นๆ แต่เป็นเพราะสถาบันเหล่านั้นกำเนิดขึ้น และดำรงอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่เอื้อและรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มที่มีอำนาจอยู่ในสังคม นั่นก็คือ กฎระเบียบต่างขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้วางกฎรักษา

นอกจากนี้ การสร้างกฎระเบียบและสถาบันต่างๆ ที่ทำหน้าที่พึ่งพาซึ่งกันและกันในทางผลประโยชน์นั้น ก็มีได้เป็นความยินยอมพร้อมใจของคนทุกกลุ่มในสังคม บางครั้งผู้ปกครองก็เป็นผู้วางกฎไว้ตามอำเภอใจของพวกเขา เพื่อดำรงรูปแบบการปกครองที่เอื้อประโยชน์ต่อเขาเพื่อรักษาอำนาจของพวกเขา เพื่อรักษาค่านิยมหรือวัฒนธรรมของพวกเขาเหล่านี้ เป็นต้น บรรดาราษฎรผู้อยู่ใต้ปกครองยอมรับในกฎต่างๆ เพราะความไม่รู้ สภาพสังคมและสถานการณ์ในสังคม ดังนั้นความขัดแย้งในสังคมจึงมักมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความขัดแย้งในเรื่องอำนาจและผลประโยชน์ระหว่างผู้มีอำนาจด้วยกัน เช่น ระหว่างกลุ่มผู้ปกครองและระหว่างผู้ใต้ปกครองด้วยกันเอง กับความขัดแย้งในเรื่องการยอมรับในสถานการณ์ เอกสิทธิ์ คำนิยม ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม เช่น ความขัดแย้งระหว่างแนวทางการพัฒนาประเทศแบบพึ่งตนเอง เป็นต้น หรืออาจมองตามทฤษฎี

ความขัดแย้งที่เน้นถึงความขัดแย้งเป็นมูลฐานของปรากฏการณ์สังคมของราล์ฟ ดาห์ เรนดอร์ฟ (Ralph Dahrendorf) ที่เสนอว่าอำนาจเป็นตัวการหลักของความขัดแย้ง และควรมองด้วยทฤษฎีว่า ด้วยสังคมในระดับมหภาคและกลุ่มความขัดแย้งในระดับจุลภาค

2. ทฤษฎีว่าด้วยสังคมระดับมหภาคของ “ดาห์เรน ดอร์ฟ”

เห็นว่าการกระจายอำนาจ หรือการจัดสรรอำนาจ (The Distribution of Power) ในสังคม เป็นไปเสมือนกฎเกณฑ์หรือกติกาให้คนที่อยู่ในฐานะอำนาจต่างๆ ปฏิบัติตาม เมื่อเป็นเช่นนี้ ความขัดแย้งทางสังคมจะเกิดขึ้นเสมอ เพราะกลุ่มผู้มีอำนาจมากก็พยายามแสวงหาหรือรักษาผลประโยชน์เอาไว้ ส่วนอำนาจในความสัมพันธ์ทางสังคมเปลี่ยนไป ดังนั้นความขัดแย้งจึงเป็นพลังการสร้างสรรค์ที่สำคัญ

ส่วนกลุ่มความขัดแย้งในระดับจุลภาคนั้น ดาห์เรนดอร์ฟ อธิบายว่าความไม่เสมอภาคกันในอำนาจและผลประโยชน์ที่ขัดกัน จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ตามโครงสร้างขององค์กร เพราะในองค์กรประกอบด้วยกลุ่มต่างๆ ที่มีผลประโยชน์แตกต่างกัน ทฤษฎีนี้จึงรู้จักกันในนามทฤษฎีความขัดแย้งกลุ่ม (A Theory of Conflict Groups)

3. ทฤษฎีการไม่สอดคล้องของการรู้ของ “เฟสติงเจอร์” (Festinger)

“เฟสติงเจอร์” (Festinger, 1957 : 161) โดยมีแนวคิดที่ว่า มนุษย์ไม่สามารถทนต่อความขัดแย้งหรือความไม่สอดคล้องกันได้ จึงจำเป็นต้องลดความขัดแย้งนั้น โดยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไป เฟสติงเจอร์ได้เสนอแนวการลดความตึงเครียดทางจิตใจ อันเนื่องมาจากการตัดสินใจไว้ 4 วิธี คือ 1) ไม่นำเอาผลการตัดสินใจมาคิดอีก 2) เพิ่มความน่าสนใจของทางเลือกที่เลือกไว้แล้ว 3) ลดความน่าสนใจของทางเลือกที่ไม่ได้เลือก และ 4) สร้างทัศนนะว่าผลของการเลือกหรือการตัดสินใจนั้นมีค่าเหมือนกัน

ส่วนมีนักคิดหลายท่านที่ได้ให้คำนิยาม และนำเสนอแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับสารัตถะของความขัดแย้ง ดังจะแยกนำเสนอ ดังนี้

1. คาร์ล มาร์กซ (Marx, 1977 : 163) สาระความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งที่สำคัญของมาร์กซ์ มี 3 ประการ คือ

1.1 องค์กรทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน เป็นผู้กำหนดรูปแบบขององค์กรอื่นๆ ในสังคมนั้น นั่นคือ โครงสร้างของชนชั้น การจัดระเบียบเชิงสถาบัน ระบบค่านิยม ความเชื่อ ลัทธิศาสนา หรือระบบความเชื่ออื่นๆ ของสังคม ล้วนเป็นภาพสะท้อน หรือได้รับอิทธิพลจากองค์กรเศรษฐกิจของสังคมทั้งสิ้น

1.2 องค์กรเศรษฐกิจของสังคมใดๆ ย่อมมีขุมพลังที่เป็นต้นกำเนิดการขัดแย้งเชิงปฏิวัติระหว่างชนชั้นในสังคมนั้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้นเสมอ (ยกเว้นสังคมแบบคอมมิวนิสต์) การขัดแย้ง

เชิงปฏิวัติระหว่างชนชั้นนั้นเป็นกระบวนการวิภาษวิธี (Dialectics) และจะเกิดเป็นยุคเป็นสมัย โดยองค์การเศรษฐกิจแต่ละยุคจะได้หว่านเมล็ดเชื้อทำลายตนเองไว้ในสังคม ด้วยการแบ่งชนชั้นต่างๆ ในสังคมออกเป็นกลุ่มหรือสองพวก (เช่น พวกชนชั้นกรรมาชีพและชนชั้นนายทุน) ซึ่งในท้ายที่สุดจะมีการโค่นล้มชนชั้นที่ครองอำนาจโดยชนชั้นที่ถูกปกครอง

1.3 ความขัดแย้งจะมีลักษณะเป็นสองหลัก (Bipolar) คือ หลักหนึ่ง ได้แก่ ชนชั้นที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งตกอยู่ในภาวะเงื่อน ไชแบบหนึ่ง อันเกิดขึ้นจากลักษณะขององค์การเศรษฐกิจที่จะทำให้เกิดตระหนกใน “ความสนใจ” แท้จริงของเขา ต่อมาจึงได้ก่อตั้งองค์การปฏิบัติทางการเมืองเพื่อต่อต้านชนชั้นมีอำนาจและเป็นเจ้าของทรัพย์สิน ซึ่งเป็นหลักที่สองในกระบวนการขัดแย้งนี้

2. จอร์จ ซิมเมล (Georg. 1971 : 247) มีแนวคิดว่า ความขัดแย้งทำให้เกิดการรักษาสังคมและหน่วยย่อยต่างๆ ของสังคม และเป็นกระบวนการธำรงรักษาความมั่นคงของสังคมแบบหนึ่งตามแนวคิดของซิมเมล องค์การสังคมมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์ทางสังคม จะเกิดขึ้นในภาวะสังคมเป็นระบบ ซึ่งความสัมพันธ์ทางสังคมอาจสืบเนื่องมาจากกระบวนการอินทรีย์ภาพ 2 กระบวนการ คือ กระบวนการก่อสัมพันธ์และกระบวนการแตกสัมพันธ์

2.2 กระบวนการดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงขับสัญชาตญาณ และความจำเป็นอันสืบเนื่องมาจากความสัมพันธ์ทางสังคมประเภทต่างๆ

2.3 ความขัดแย้งไม่จำเป็นต้องทำลายระบบสังคม หรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเสมอไป

2.4 ความขัดแย้งเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องดำเนินไปเพื่อธำรงรักษาสังคมหรือส่วนประกอบบางอย่างของสังคม

3. ราล์ฟ ดาห์เรนดอร์ฟ (Dahrendorf. 1968 : 125) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความขัดแย้งว่าเป็นสาระของระบบสังคมและมีอยู่เสมอ แต่ปัจจัยรากฐานของการขัดแย้งอยู่ที่ “อำนาจ” มิใช่ “เศรษฐกิจ” เมื่อใดได้เกิดความตระหนักว่ามีกลุ่มผู้มีอำนาจและการบีบบังคับ (Manifest Interest) เมื่อนั้นจะเป็นจุดเริ่มของการขัดแย้งระหว่างชั้นที่มีอำนาจและไม่มีอำนาจ เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างชนชั้น (Class Conflict) ผลของการขัดแย้งจะแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

3.1 ความขัดแย้งรากฐาน (Intensive Conflict) ซึ่งจะเพิ่มขึ้นหรือลดลง ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างชั้นว่าจะขัดแย้งเพียงไร ถ้ามีความขัดแย้งก็จะมีอัตราความขัดแย้งสูง ถ้าหากมีปริมาณกลุ่มย่อยๆ มาก ย่อมจะลดอัตราความขัดแย้ง รวมทั้งโอกาสในการเปลี่ยนแปลงฐานะ

3.2 ความขัดแย้งรุนแรง (Violence Conflict) ซึ่งอัตราของความขัดแย้งชนิดนี้จะมากขึ้นก็แล้วแต่ปริมาณของกลุ่มย่อยว่าจะสามารถรวบรวมกันได้หรือไม่ ถ้าหากรวมกันได้ก็รุนแรงมากขึ้น

หรือเมื่อมีการปรับแก้ระบบรางวัลและการลงโทษแก่กลุ่มที่ถูกปกครอง ก็ย่อมจะลดอัตราการขัดแย้ง หรือเมื่อสามารถควบคุมการขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ การขัดแย้งอย่างรุนแรงนี้ถ้าไม่สามารถควบคุมได้ ย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Suddenness of Structure Change) ซึ่งอาจจะมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลผู้ปกครองได้

รากฐานของแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง พัฒนามาจากสมมติฐานที่ว่า “สังคม คือ ระบบที่มีลักษณะซับซ้อนของความไม่เท่าเทียมกัน (Inequality) และความขัดแย้ง (Conflict) จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม” เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทฤษฎีความขัดแย้งอย่างครอบคลุมในหลาย มุมมอง ได้แก่ ด้านสังคมวิทยา ด้านจิตวิทยา ด้านมนุษยวิทยาและด้านคุณค่า (ค่านิยม) และทฤษฎีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำให้เห็นว่ามุมมองของนักวิชาการจากหลายสาขาวิชาต่อความขัดแย้งนั้น มีความเหมือนและความแตกต่างกันในประเด็นสำคัญใดบ้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้เพื่อการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยต่อไป (ฉันทนา บรรพศิริโชติ, 2542 : 37)

ในหัวข้อนี้จะขอนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งทางสังคมต่างๆ ดังนี้

1. ความขัดแย้งสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
2. ความขัดแย้งจิตวิทยา
3. ความขัดแย้งในทัศนะของบาร์นาร์ด
4. ความขัดแย้งในทัศนะของรอปบิน
1. ความขัดแย้งสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

หัวใจสำคัญของแนวคิดกลุ่มนี้ คือ การขัดแย้งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ที่มีอยู่อย่างแพร่หลายทั่วไป เราจึงไม่ควรมองพฤติกรรมขัดแย้งว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่ดี หรือเป็นปรากฏการณ์ที่ผิดปกติ ทฤษฎีความขัดแย้งทางสังคม จึงมีแนวความคิดว่า สังคมนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแบ่งแยก (Division) อันเกิดจากความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม วิธีการสำคัญที่นักปราชญ์และนักสังคมศาสตร์ใช้วิเคราะห์ปรากฏการณ์ที่ขัดแย้งต่างๆ คือ วิธีการที่เรียกว่า “ไดอะเล็กติก” (Dialectic Method) เป็นวิธีการที่ใช้มาตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ สมัยโซเครตีส (Socrates) ใช้เป็นวิธีถามและตอบเพื่อแสวงหาความรู้ที่แจ่มแจ้งและสมบูรณ์ ทำให้เกิดการสมเหตุสมผลมากขึ้น (Logical Consistency) ต่อมานักปรัชญาชาวเยอรมันได้พัฒนา Dialectic สมัยใหม่ที่ว่าด้วย ข้อเสนอเบื้องต้น (Thesis) และข้อเสนอแย้ง (Anti Thesis) และคานท์ (Kant) แสดงความเห็นว่าเป็นสาเหตุของความไม่กลมกลืน หรือไม่คล้องจองกัน เป็นเพราะระบบความคิดของพวกเรา ซึ่งมีอิทธิพลมากกว่าอิทธิพลทางสังคมและวัฒนธรรม ความขัดแย้งที่มีอยู่ในตัวของบุคคลเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่ความขัดแย้งภายนอกอื่นๆ หากทำความเข้าใจเรื่องความขัดแย้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลได้แล้ว และหาทางขจัดความขัดแย้งนั้นออกไป ความขัดแย้งทางสังคมและวัฒนธรรม

ก็อาจหายไปได้ นักทฤษฎีความขัดแย้งด้านสังคมวิทยาที่สำคัญ 3 คน มีดังนี้

มาร์กซ (Marx, 1977 : 163) เป็นผู้ที่ใช้วิธีวิเคราะห์ แบบ Dialectical วิเคราะห์ การเปลี่ยนแปลงของทุกๆ สังคมว่า เกิดจากความสัมพันธ์ของ “อำนาจการผลิต” ซึ่งได้แก่ ที่ดิน ทน เทคโนโลยีและการจัดการด้านแรงงานกับความสัมพันธ์ทางสังคมของการผลิต อันได้แก่ เจ้าของ ปัจจัยการผลิต และผู้ใช้แรงงาน ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้น มักเกิดจากความขัดแย้งระหว่างชนชั้น เจ้าของปัจจัยการผลิต กับชนชั้นผู้ใช้แรงงาน

ซิล (Sills, 1968 : 142) อธิบายว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดผลทั้งด้านลบและด้านบวก ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ถือเป็นสถานะหนึ่งของมนุษย์ ความขัดแย้งสามารถแก้ปัญหาความแตกแยก และทำให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่มได้ เพราะ ในกลุ่มหนึ่งๆ ย่อมมีทั้งความเป็นมิตรและความเป็นศัตรูอยู่ด้วยกัน ดังนั้นความขัดแย้งจึงเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ได้เสนอเพิ่มเติมว่าความขัดแย้งทำให้เกิดการแบ่งกลุ่ม ลดความเป็นปรปักษ์ต่อกัน อันจะพัฒนาสู่ความร่วมมือได้ หรือทำให้เกิดความแปลกแยกได้

ดาร์เรนคอฟ (Dahrendorf, 1968 : 125) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมันที่ปฏิเสธแนวคิดของมาร์กซ์ เรื่อง ความขัดแย้งระหว่างชนชั้น ดาร์เรนคอฟ อธิบายคุณลักษณะ “ความขัดแย้ง” ว่ามีลักษณะสอดคล้องกับทุกสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทุกสังคมจึงเกิดความขัดแย้งได้ตลอดเวลา ซึ่งเกิดจากความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิอำนาจ ทำให้สังคมเกิดกลุ่มแบบไม่สมบูรณขึ้น เพราะต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์แอบแฝงอยู่เบื้องหลัง แต่ละฝ่ายจึงพยายามรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตนไว้ ทำให้ระดับของความรุนแรงจะมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับการจัดการและการประสานผลประโยชน์ของกลุ่มที่ครอบงำกลุ่มอื่น ความขัดแย้งจึงสามารถควบคุมได้ โดยการประนีประนอม และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นผลมาจากความกดดันจากภายนอก โดยสังคมอื่น ๆ ด้วย

2. ความขัดแย้งจิตวิทยา

แนวคิดทางจิตวิทยา อธิบาย ความขัดแย้งว่า หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลถูกกระตุ้นให้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสองอย่างหรือมากกว่า ซึ่งกิจกรรมเหล่านั้นไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การตอบสนองต่อความต้องการ เป็นไปไม่ได้ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์สองอย่างพร้อมกัน จึงเกิดความขัดแย้งขึ้นได้หลายระดับ เช่น ความขัดแย้งในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏชัด ตัวอย่างเช่น การที่คนเราพูดออกมาอย่างหนึ่งแต่ในใจคิดอีกอย่าง เพราะถ้าพูดความจริงแล้วจะทำให้คนอื่นเสียใจ หรือกรณีของการเกิดความขัดแย้งในตัวเอง จะเห็นว่าความขัดแย้งตามแนวคิดของจิตวิทยานั้น สามารถเกิดขึ้นได้ ตั้งแต่ภายในตัวบุคคลนั้น ไปจนถึงกลุ่มหรือองค์การได้ สิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น คือ ความคิด หรือความรู้สึกของคนเราต่อสิ่งที่มีปฏิกิริยาที่รับรู้ได้

ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความวิตกกังวล มีอคติ หรือความกลัวที่แฝงอยู่ในจิตใจมากกว่า ความขัดแย้งตามแนวคิดด้านจิตวิทยา จะให้ความสำคัญในระดับปัจเจกบุคคล และด้านจิตวิทยาเป็นสำคัญ แนวคิดนี้ยังเชื่อว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีผลต่ออารมณ์ของบุคคลอย่างมาก แล้วนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนได้ เช่น ความขัดแย้งทำให้คนเราเกิดความคับข้องใจ (Frustration) ซึ่งอาจทำให้เกิดความท้อถอย ก้าวร้าว หรือประณามผู้อื่นได้หรือในบางสถานการณ์ ความขัดแย้งอาจนำมาซึ่งความล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ เช่น การขาดความสนใจในงาน ขาดความเชื่อมั่นตนเอง หรือกลัวความล้มเหลว จนบางครั้งกลายเป็นคนที่ชอบใส่ร้ายคนอื่น เป็นต้น

คอรีเซอร์ (Coser. 1974 : 92) นักจิตวิทยาชาวเยอรมัน ได้จำแนกความขัดแย้งออกเป็น 3 แบบ คือ

2.1 เมื่อบุคคลอยู่ระหว่างเป้าหมายที่ตนปรารถนาสองอย่างที่ต้องเลือก (Approach-approach Conflict)

2.2 เมื่อบุคคลพบกับเป้าหมายสองอย่าง ซึ่งเป็นทั้งเป้าหมายที่ตนเองชอบและไม่ชอบ (Approach-avoidance Conflict)

2.3 เมื่อบุคคลอยู่ระหว่างเป้าหมายสองอย่างที่ตนเองไม่ชอบทั้งคู่ (Avoidance-avoidance Conflict)

นักวิชาการทางมานุษยวิทยา มองความขัดแย้งว่าเป็นผลมาจากความปรารถนาหรือเป้าหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้ อาจมาจากการแข่งขันกันระหว่างกลุ่มต่างๆ ในสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรม และเป็นแบบฉบับของพฤติกรรมการปรับตัวของมนุษย์ เช่น ความก้าวร้าว ความร่วมมือ หรือการแข่งขัน เมื่อเกิดผลประโยชน์และค่านิยมที่ไปด้วยกันไม่ได้ นักวิชาการคนสำคัญที่ศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งด้านนี้ คือ ยูรี (2545 : 115) ซึ่งเป็นนักมานุษยวิทยาผู้มีชื่อเสียง เห็นว่า สิ่งอันตรายที่คุกคามมวลมนุษยชาติเกิดจากนิสัยภายในตัวมนุษย์เอง ที่มักตกอยู่ในภาวะความขัดแย้งที่อันตราย และทำลายล้างเมื่อเกิดความแตกต่างอย่างชัดเจนขึ้นระหว่างคนสองคนกลุ่มหรือสองประเทศ

ความขัดแย้งในคุณค่าหรือค่านิยม

แนวคิดนี้ถือว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เบี่ยงเบนจากกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นั้นเป็นเพราะสภาวะการณ์นั้น ไม่สอดคล้องกับคุณค่าที่กลุ่มยึดถือ จึงเห็นว่าปัญหาสังคมต่างๆ ที่เกิดขึ้นก็เพราะกลุ่มต่างๆ นำสิ่งที่ยึดถือต่างกันมาใช้แล้วขัดแย้งกัน เช่น หมอต้องการรักษาคนไข้ด้วยยาที่ทันสมัย ใช้เครื่องมือก้าวหน้า เพื่อผลการรักษาที่ดี ทำให้คำรักษาแพง ในขณะที่ผู้ป่วยต้องการหายจากความเจ็บป่วยและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก คุณค่าที่ใช้ในสภาวะการณ์เดียวกันแต่ขัดแย้งกัน ปัญหาความไม่เข้าใจย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ

3. ความขัดแย้งในทัศนะของบาร์นาร์ด

ความขัดแย้งในทัศนะของบาร์นาร์ด (Barnard. 1970 : 145) ได้เขียนเกี่ยวกับความขัดแย้งไว้ว่า “ความขัดแย้ง” นั้นเกิดจากการมีมาตรฐาน หรือมีหลักการงานที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ เกิดการครอบงำจากการใช้อำนาจหรือใช้อิทธิพลเข้ามาต่อรองให้ฝ่ายตนอยู่เหนือกว่า จึงพบว่า ความขัดแย้งในการทำงานของปัจเจกบุคคล (Conflict of Code) เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ยาก และส่งผลสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

3.1 การทำงานหยุดชะงัก (Paralysis of Action) เพราะเกิดความเครียด เต็มไปด้วยอารมณ์ขุ่นมัว จนทำให้ล้าช้อใจ ส่งผลให้ขาดความสามารถในการตัดสินใจและขาดความเชื่อมั่นในตนเองตามมา

3.2 การมุ่งทำงานตามมาตรฐานอันหนึ่ง อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนอื่น ทำให้เกิดความไม่สบายใจ รู้สึกผิด ทำให้คนอื่นไม่พอใจและขาดความเชื่อมั่นตนเองได้

3.3 เมื่อมีความขัดแย้งก็ต้องมีการแก้ไข เกิดการปรับปรุงระบบการทำงาน จนทำให้เปลี่ยนระบบการทำงานบ่อยๆ อาจทำให้คนสับสน ปรับตัวไม่ทัน เพราะต้องเรียนรู้ใหม่หลายครั้ง ประสบการณ์เดิมๆ ก็ใช้ไม่ได้ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจต่อพนักงานได้

แม้แต่หลักการงานที่ผ่านการกลั่นกรองมาเป็นอย่างดีแล้ว ก็ย่อมจะพบกับปัญหาได้เสมอ เพราะคนในองค์กรมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ การรับรู้ และที่สำคัญ คือ ความแตกต่างด้านจริยธรรม ทำให้ความขัดแย้งกลายเป็นเรื่องที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้ และแนวคิดของบาร์นาร์ดนี้จะเห็นว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น จะส่งผลด้านลบต่อการบริหารองค์กรเป็นสำคัญและ Barnard ก็ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น ได้เสมอ แม้แต่จะ ได้เตรียมการวางแผนจัดการไว้ล่วงหน้าแล้วก็ตาม

4. ความขัดแย้งในทัศนะของโรบบิ้น

แนวคิดความขัดแย้งของโรบบิ้น (Robbin. 1974 : 153) ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านองค์การคนสำคัญ ได้แบ่งแนวคิดเรื่องความขัดแย้งไว้ 4 แนวคิด ดังนี้

4.1 แนวคิดแบบดั้งเดิมหรือแนวคิดประเพณีนิยม (Traditional Perspective) ได้รับความนิยมในช่วง ค.ศ. 1930 - 1948 แนวคิดนี้มองความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี และทำให้เกิดผลลบต่อองค์กรอยู่เสมอ เช่น ทำให้คนบาดหมางกัน พุดหรือสื่อสารกันไม่รู้เรื่อง จนเป็นเหตุทำลายความร่วมมือในองค์กรได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงและต้องกำจัดให้หมดไป จึงจะถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถ

4.2 แนวคิดแบบพฤติกรรมศาสตร์ หรือด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Behavioral or Human Relation Perspective) แนวคิดนี้เกิดในช่วง ค.ศ. 1940 - 1975 แนวคิดนี้ไม่เห็นด้วยกับแบบดั้งเดิม

โดยเห็นว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงควรยอมรับว่า ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรทำให้ความขัดแย้งกลายเป็นพลังสร้างสรรค์ และถือโอกาสการปฏิบัติงาน แม้ว่าบางครั้งความขัดแย้งจะนำมาซึ่งปัญหา แต่มันกลายเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความได้เปรียบในกลุ่มต่างๆ ทำให้เกิดกลยุทธ์ใหม่ๆ มาเพื่อแก้ไขความขัดแย้งแบบนั้นๆ อีกทั้งยังมีนวัตกรรมเกิดขึ้น ความขัดแย้งจะก่อประโยชน์แก่ผู้บริหารได้เพราะจะช่วยให้ทราบปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เข้าใจสาเหตุของปัญหา ทำให้วิเคราะห์ได้ตรงประเด็นมากขึ้น ในแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์จึงเห็นว่าผู้บริหารไม่ควรหลบเลี่ยงที่จะเผชิญกับความขัดแย้ง แต่ควรหาทางลดและควบคุมให้เหมาะสม จะได้กระตุ้นพลังสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญและอยู่รอดได้

4.3 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งจากมุมมองแบบนักปฏิบัติสัมพันธ์ (Inter-artist Perspective) แนวคิดนี้มองความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น และยังคงมองว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เชื่อว่าจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงควรทำให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่พอเหมาะ จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้คนมีความกระตือรือร้น มิใช่ทำงานตามคำสั่งเหมือนหุ่นยนต์เท่านั้น ความขัดแย้งยังทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมจึงเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร

4.4 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งแบบใหม่ (Emerging Perspective) แนวคิดนี้เกิดขึ้นเมื่อต้นศตวรรษ 1980 เป็นยุคที่การบริหารงานแบบญี่ปุ่น ได้แผ่อิทธิพลต่อการบริหารไปทั่วโลก โดยที่ชาวญี่ปุ่นตระหนักดีว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากปัจเจกบุคคลทั่วไปล้วนแต่มีข้อบกพร่อง คงไม่มีใครสมบูรณ์แบบ แต่ความสามัคคีปรองดองทำให้เกิดความสงบสุขได้ แนวคิดนี้เชื่อว่าการจัดการกับความขัดแย้ง ต้องคำนึงถึงความเหมาะสม และคำนึงถึงเอกภาพขององค์กร มักใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสันติ ซึ่งมีจุดแข็งกว่าแนวทางของชาวอเมริกัน โดยเฉพาะในเรื่องความรัก ความสามัคคี และจงรักภักดีต่อกลุ่มและองค์กร ทำให้สามารถสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งทางสังคม มีอยู่ดังนี้

1. ความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่างของความคิดเห็นและการรับรู้ของบุคคลเกรแฮม (Graham, 1995 : 145) และ มอร์ริส (Morris, 2004 : 20-21) ปัจจัยนี้กล่าวถึง ความแตกต่างของความคิดเห็นของคนเราและความแตกต่างด้านค่านิยม (ค่านิยม เป็นสิ่งที่คนเรายอมรับไว้ เป็นความเชื่อ หรือหล่อหลอมสร้างเป็นความรู้สึกนึกคิดของตนเองตลอดไป จนกว่าจะพบค่านิยมใหม่ ซึ่งพอใจมากกว่าก็จะเปลี่ยนค่านิยมนั้นได้) ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้เพราะคนเรามักใช้ค่านิยมและประสบการณ์ในสิ่งที่ได้รับรู้มาใช้เพื่อการวินิจฉัยหรือตัดสินใจ (Value Judgment) ในการที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด จึงแสดงเป็นพฤติกรรมปรากฏออกมา ดังนั้น ค่านิยมการรับรู้ส่วนตัว (Perception)

และความเชื่อ (Beliefs) จึงถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการที่จะเกิดความขัดแย้งทางบุคลิกภาพของพวกเราได้ ส่วนมุมมองและการรับรู้ของแต่ละคนที่ต่างกันนั้น เนื่องจากคนเราได้ผ่านกระบวนการหล่อหลอมกล่อมเกลามาแตกต่างกันนั่นเอง และความขัดแย้งก็เกิดได้จากการที่คนเรามีความขัดแย้งในบุคลิกภาพของตนเอง และถ้าปรับบุคลิกภาพเข้ากับคนอื่นไม่ได้ ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้

คามารูซาแมน (Kamarulzaman. 2001 : 42 ; อ้างถึงใน สุพัตรา จิตตเสถียร. 2550 : 64) กล่าวถึงสาเหตุของความขัดแย้งในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asia) ว่ามีพื้นฐานมาจากความแตกต่างของผลประโยชน์และการรับรู้ (Differing Interests and Perspectives) เป็นสำคัญ

ทรี โจ โน (Trijono. 2004 : 68 ; อ้างถึงใน สุพัตรา จิตตเสถียร. 2550 : 64) ได้เน้นย้ำไปที่ความขัดแย้งทางเชื้อชาติและศาสนา (Ethnic-Religious Conflict) อันมีสาเหตุสำคัญมาจากความแตกต่างของเชื้อชาติ ชนเผ่า ศาสนา วัฒนธรรม ความเชื่อ หรือภาษา ในความแตกต่างเหล่านี้มีความละเอียดอ่อนและซับซ้อนมาก ทรี โจ โนเห็นว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญของความขัดแย้งทางเชื้อชาติ คือ มิติทางวัฒนธรรมและมิติของโครงสร้างในแต่ละสังคมที่แตกต่างกันมาก และอธิบายหรือทำความเข้าใจได้ยากมากเช่นกัน

ฉันทนา บรรพศิริ โชติ (2542 : 55) กล่าวถึง “ความขัดแย้ง” ในมิติที่ผสมผสานกันระหว่างแนวคิดเชิงรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ว่า ความขัดแย้งมีสาเหตุมาจากการแข่งขัน เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ขาดแคลน ความเข้ากันไม่ได้ อันเนื่องมาจากเรื่องผลประโยชน์และอุดมการณ์ นอกจากนี้ความขัดแย้งยังมีความเกี่ยวข้องกันเรื่องของ “อำนาจ” ด้วย ปัญหาที่ทำให้ความขัดแย้งปะทุขึ้นมาและมีแนวโน้มที่จะยืดเยื้อมักมาจากสาเหตุสำคัญยิ่ง คือ ปัญหาอัตวิสัย (Subjectivity) ของมนุษย์ เพราะอาจทำให้เกิดการรับรู้ที่ผิด และการมีอคติ (อคติ พิจารณาได้ 2 ระดับ คือ อคติในใจคน กับอคติที่เป็นผลมาจากปัญหาทางโครงสร้าง จากอคติทั้ง 2 ระดับนี้ มีส่วนเสริมให้ความขัดแย้งเกิดขึ้น และขยายตัวได้ สำหรับอคติในใจคนขึ้นอยู่กับกระบวนการหล่อหลอมกล่อมเกลาทงสังคมของคนเหล่านั้นด้วย ในขณะที่อคติที่มาจากปัญหาโครงสร้างทางสังคม เป็นผลพวงจากความไม่เท่าเทียมกัน ในการเข้าถึงทรัพยากรและมีความต่างกันในด้านจากรอคติตัดสินใจ จึงเป็นเงื่อนไขในการเกิดความไม่เสมอภาคในสังคม หรือที่เรียกว่า “ความขัดแย้งจากความไม่สมมาตรทางอำนาจ (Asymmetric Conflict)” นำไปสู่ความบิดเบือนในการตีความและการสื่อสาร

มารค ตามไท (2544 : 67) กล่าวถึง ความขัดแย้งในสังคมไทยนั้น มีอิทธิพลจากอคติที่คิดมาจากระบบศักดินา คือ ถ้าผู้น้อยมาสอนผู้ใหญ่จะทำให้เกิดความารู้สึกว่า ผู้ใหญ่ถูกฉีกหน้า เสียศักดิ์ศรี และนอกจากนั้น ความขัดแย้งยังเกี่ยวข้องกับอคติที่เกี่ยวกับชนชั้น เช่น การไม่ไว้ใจใจ และการเกลียดชังคนบางกลุ่ม

2. ความขัดแย้งจากการรับรู้ข้อมูล หรือข้อเท็จจริง (Information Conflict) ความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากการรับรู้และเข้าถึงข้อมูล หรือข้อเท็จจริงที่ต่างกัน ความรูซาแมน (Kamarulzaman, 2001 : 43 ; อ้างถึงใน สุพิศตรา จิตตเสถียร, 2550 : 64) เช่นเดียวกันกับที่มีวัวร์ (2542 : 60) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การได้ข้อมูลมาไม่ครบถ้วนหรือการใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้การแปลผลข้อมูลนั้นแตกต่างและผิดเพี้ยนกันได้หรืออาจเกิดจากการสื่อสารข้อมูลที่มากหรือน้อยไป หรือการสื่อสารข้อมูลที่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไป ก็จะส่งผลให้คนเรามีการรับรู้ที่ขัดแย้งกันได้ และนอกจากนี้ยังอาจเกี่ยวข้องกับความไม่เท่าเทียมกันในอำนาจและโอกาสในการที่จะเข้าถึงข้อมูล (Power and Status Difference) ที่ต่างกันด้วย

แวน ซีเก้ (Van Slyke, 1999 : 142) กล่าวถึง อำนาจการควบคุม และการมุ่งแข่งขันกันเพื่อการแพ้ ชนะ ทำให้ปัจเจกบุคคลเกิดความขัดแย้งกัน แต่อย่างไรก็ตาม ซีเก้ก็ยอมรับว่า ทุกความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นจากหลายๆ ปัจจัย เช่นเดียวกัน การหาวิธีการ จัดการ หรือแก้ไข ความขัดแย้ง ย่อมต้องใช้หลายๆ แนวทางเช่นกัน

3. ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากเรื่องของผลประโยชน์ (Interest Conflict) ผลประโยชน์ในองค์กร หมายถึง ทรัพยากรที่ทุกฝ่ายต้องการและจำเป็นในการที่จะทำให้ฝ่ายตนเอง บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อต่างฝ่ายต่างแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด (Scared Resource) เช่น งบประมาณ ตำแหน่งหน้าที่ หรือแม้แต่ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและอารมณ์ของมนุษย์ เช่น ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง เพื่อใช้เป็นช่องทางในการแสวงหาผลประโยชน์อื่นๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ง่าย และเป็นสาเหตุของความขัดแย้งที่พบมากและชัดเจนที่สุด

4. ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากความสัมพันธ์ของบุคคล (Relationship Conflict) สิ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพที่แตกต่างกัน วิธีการทำงานต่างกัน การมีเป้าหมายหรือมีความต้องการที่แตกต่างกัน มอร์ริส (Morris, 2004 : 83) และการสื่อสารที่บกพร่องหรืออุปสรรคจากการติดต่อสื่อสาร (Communication Obstacles) จนทำให้ขาดความเข้าใจที่ติดต่อกัน หรือเกิดการถ่ายทอดข้อมูลที่บิดเบือน จนทำให้เกิดความไม่เห็นพ้องต้องกันในเรื่องต่างๆ ลดน้อยลง และเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน (Criteria of Performance) ที่ต่างกันก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งได้ เพราะทำให้มีหน้าที่และบทบาทที่ต่างกัน เช่น เงื่อนไขการปฏิบัติงานของพยาบาลต่างกับของแพทย์ บางครั้งทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันได้และมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน

5. ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากโครงสร้าง (Structural Conflict) โครงสร้างของสังคมหรือขององค์กรที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ได้แก่ การแบ่งโครงสร้างของอำนาจหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน จนทำให้เกิดการก้าวร้าวหน้าที่กันหรืองานซ้ำซ้อนกัน และเพราะตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ต่างกัน

โดยเฉพาะถ้าองค์กรนั้นมีทรัพยากรที่จำเป็นอยู่อย่างจำกัด การมีโครงสร้างหรือการมีเป้าหมายที่คลุมเครือ หรือการที่องค์กรนั้นมีกฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป ในบางครั้งก็เกิดความสับสนกับบทบาทที่ได้รับกับบทบาทที่ทำได้จริง หรือในกรณีที่การออกแบบโครงสร้างที่ทำให้ต้องเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย มีโอกาสเกิดความขัดแย้งจากการประสานงานได้ง่ายขึ้น เพราะคนเราเมื่อเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม หรือสังคมนั้นๆ แล้ว จะมีเรื่องของการยึดถือความเป็นอัตลักษณ์และเรื่องของศักดิ์ศรีของตนเอง และถ้ายังต้องทำงานในโครงสร้างที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความไม่ยุติธรรมขึ้น ยิ่งทำให้เกิดความขัดแย้งได้ง่ายขึ้น และความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภูมิศาสตร์หรือที่ตั้งทางกายภาพ และความจำกัดของเวลาด้วย โครงสร้างขององค์กรที่มีโอกาสทำให้เกิดความขัดแย้งได้ง่าย ได้แก่ โครงสร้างแบบระบบราชการ เพราะการจัดโครงสร้างขององค์กรอาจขัดกับความรู้สึก หรือพฤติกรรมของคนบางพวกบางกลุ่มได้ เช่น ลำดับขั้นการบังคับบัญชา อาจบั่นทอนอิสระในความคิดริเริ่มของพนักงานที่กำหนดตามหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้คนต้องจำใจอยู่ในงานที่มีขอบเขตจำกัด นำไปสู่การสร้างกลุ่มอิทธิพลในองค์กรได้ หรือในโครงสร้างของทหาร ตำรวจ ที่ต้องมีข้อมูลหรือความลับในทางราชการ ทำให้สมาชิกรับรู้ข้อมูลในระดับที่แตกต่างกัน เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มความขัดแย้ง

เมื่อมีการขัดแย้งเกิดขึ้นต่างฝ่ายก็จะเริ่มถอยห่างออกจากกัน และลดการสื่อสารระหว่างกันลง ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจกันมากขึ้น ปัจจัยที่มีผลทำให้ความขัดแย้งทวีความรุนแรงหรือขยายตัวกว้าง มีดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534 : 29)

1. การข่มขู่ (Threatening) คือ การทำให้อีกฝ่ายหนึ่งรับรู้และเกรงกลัวว่าฝ่ายตนเข้มแข็งกว่า ซึ่งจะทำให้ฝ่ายที่ถูกข่มขู่มีการโต้ตอบกลับมา
2. การรับรู้ (Perceive) ข้อมูลที่ไม่เป็นจริง เช่น การรับรู้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งไม่ดี เอาจเปรียบ หรือไม่มีเหตุผล การรับรู้โดยไม่มีการไตร่ตรอง จะทำให้เกิดความหวาดระแวง ความไม่ไว้วางใจ ทำให้การขัดแย้งขยายมากขึ้น
3. ความไม่ไว้วางใจ (Distrust) ไม่เชื่อว่าอีกฝ่ายจะมีความซื่อตรงและทำอย่างที่พูด ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจกัน ถ้าเคยมีประวัติความไม่ซื่อตรง หักหลังหรือข่มขู่ ก็ยิ่งยากที่จะทำให้เกิดความไว้วางใจและความขัดแย้งขยายมากขึ้นและแก้ไขยาก
4. การสื่อสาร (Communication) การบิดเบือนข้อมูลเพื่อประโยชน์ของฝ่ายตน จะทำให้การสื่อสารขาดคุณภาพ อุปสรรคสำคัญของการสื่อสารที่มีผลต่อความขัดแย้งในองค์กร คือ ช่องทางจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง หรือจากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน และความแตกต่างของค่านิยม ทัศนคติ และการรับรู้ของผู้ส่งและผู้รับข้อมูล ซึ่งยากที่จะแก้ไข

การเมืองและความขัดแย้งในองค์กร

ทฤษฎีองค์การส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานมาจากสำนักคิดแบบเหตุผลนิยม ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงการเมืองภายในองค์กรแต่อย่างใด แต่งานของเจฟรีย์ เฟฟเฟอร์ (Jeffrey Pfeffer) ได้อาศัยพื้นฐานความรู้จากเศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ มาใช้อธิบายการเมืองและความสัมพันธ์องค์การกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ

เฟฟเฟอร์ ได้ให้ความหมายว่าการเมืองในองค์กรเกี่ยวข้องกับการได้มา การพัฒนาและการใช้อำนาจเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ตามที่บุคคลและกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งต้องการ ในกระบวนการดังกล่าวจะเกิดความขัดแย้งขึ้น เนื่องจากความคิดเห็นของคนแตกต่างกันและต้องการการกระทำที่แตกต่างกันด้วย อย่างไรก็ตามความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกระบวนการของการเมืองในองค์กรจะมีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง 2 แนว คือ

1. ทักษะแบบดั้งเดิม (Traditional View) แนวคิดที่มองว่าการเมืองเป็นเรื่องที่สนองต่อผลประโยชน์ส่วนตัว ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ไม่ดีสำหรับองค์การจึงจำเป็นต้องกำจัดให้หมดสิ้นไปหรือให้เหลือน้อยที่สุด ไนติงเกิล (Nightingale. 1976 : 86) ดังนั้นการเมืองจึงถูกมองว่าเป็นเรื่องหลอกลวงและไม่ซื่อสัตย์ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของส่วนบุคคล

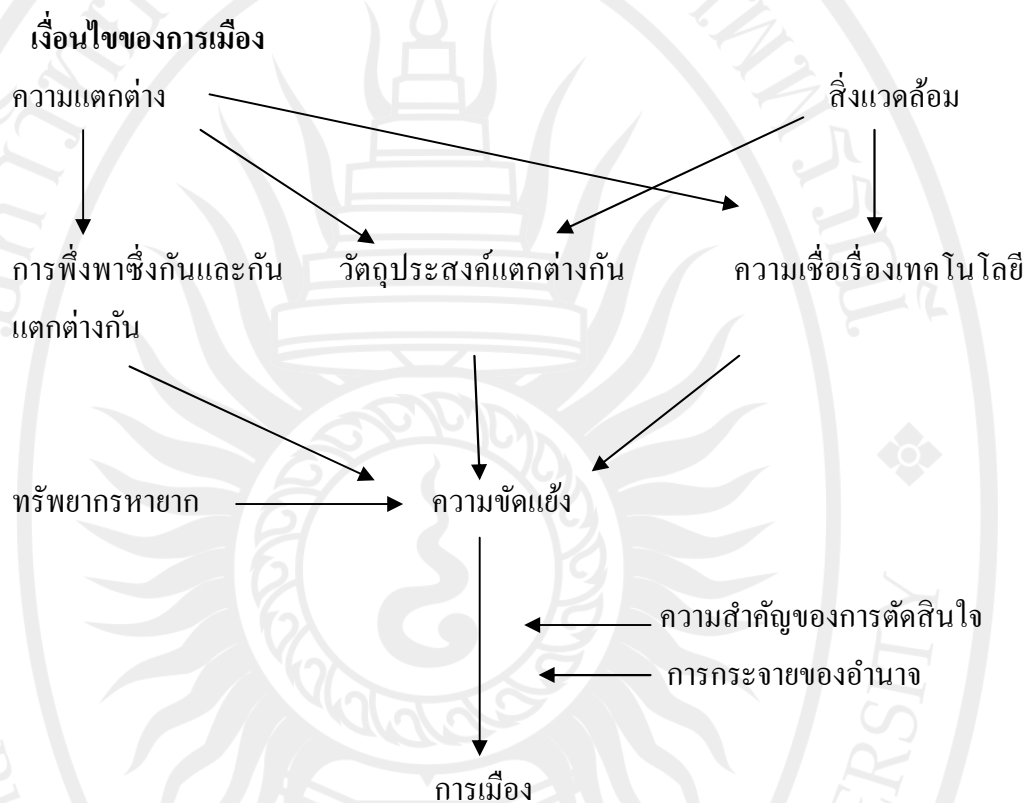
2. ทักษะแบบพหุนิยม (Pluralistic View) แนวคิดนี้มองว่าการเมืองเป็นกระบวนการธรรมชาติที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาความแตกต่างระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ภายในองค์กร ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้แต่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ รอบบิน (Robbin. 1974 : 153) องค์กรที่ไม่มี ความขัดแย้งเลยถือว่ายังเกิดความแตกต่างไม่มากนักในเรื่องวัตถุประสงค์ ทักษะ และทัศนคติ ในอันที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความขัดแย้งเป็นสัญลักษณ์ของความสุขภาพและพลังงาน และควรถูกควบคุมเมื่อความขัดแย้งมากเกินไป ไนติงเกิล (Nightingale. 1976 : 86)

เงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร ได้แก่ การพึ่งพาซึ่งกันและกัน วัตถุประสงค์ และความเชื่อเรื่องเทคโนโลยีที่ต่างกัน และทรัพยากรหายาก (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2549 : 217-218)

1. การพึ่งพาซึ่งกันและกัน คือ การที่บุคคลหรือหน่วยงานหนึ่งต้องอาศัยบุคคลหรือหน่วยงานอื่น โดยผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลหรือหน่วยงานหนึ่งจะส่งผลกับอีกฝ่ายอื่นด้วย หากไม่มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมีการใช้อำนาจด้วยเช่นกัน

2. วัตถุประสงค์และความเชื่อเรื่องเทคโนโลยีแตกต่างกัน ความแตกต่างขององค์การเป็นเหตุผลให้หน่วยงานย่อยๆ มีวัตถุประสงค์ต่างกัน รวมทั้งความเชื่อในเรื่องวิธีการไปสู่ผลผลิตก็อาจแตกต่างกันจึงนำไปสู่ความขัดแย้งได้

3. ทรัพยากรหายาก เมื่อไรที่ทรัพยากรไม่เพียงพอสำหรับความต้องการของสมาชิกในองค์กร การจัดลำดับความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรก็แตกต่างกัน จึงมีโอกาสทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น



ภาพประกอบ 2 เงื่อนไขของการเมือง

ที่มา : เฟฟเฟอร์ (Pfeffer) 1981 : 125 ; อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2549 : 218

กระบวนการที่เกี่ยวกับความขัดแย้งในองค์กร พอนด์ (Pondy, 1967 : 106) ได้เสนอว่า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งภายในองค์กร โดยมองเป็นกระบวนการที่มี 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ความขัดแย้งแฝงเร้น ถือเป็นขั้นตอนที่ยังไม่ชัดเจน โดยมองว่าความแตกต่างในระดับแนวตั้งและแนวนอนขององค์กรจะนำไปสู่ความแตกต่างของวัตถุประสงค์ อันเป็นผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ นอกจากนี้ที่มาของความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1.1 การพึ่งพซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะเทคโนโลยีซึ่งต้องมีการพึ่งพากัน เพราะการกระทำของหน่วยงานหนึ่งมีผลต่ออีกหน่วยงานหนึ่งจึงมีโอกาสทำให้เกิดความขัดแย้ง

1.2 ความแตกต่างในวัตถุประสงค์และการจัดลำดับความสำคัญ เมื่อวัตถุประสงค์ไม่สอดคล้องกัน ย่อมมีโอกาสเกิดความขัดแย้งกันได้ เพราะวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหนึ่งอาจขัดขวางความสามารถของอีกหน่วยงานหนึ่งในการบรรลุวัตถุประสงค์ก็ได้

1.3 ปัจจัยจากระบบราชการ เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากสถานะที่ไม่สอดคล้องกัน เช่น ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงานหลักและกลุ่มงานสนับสนุน เพราะโดยทั่วไปผู้ที่ทำงานในกลุ่มงานหลักมักมองว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่าสายงานสนับสนุน

1.4 เกณฑ์ของผลงานไม่สอดคล้องกัน หากหน่วยงานต่างๆ มีเกณฑ์การพิจารณาเรื่องการติดตามผล การประเมินผล และการให้รางวัลแตกต่างกัน มีโอกาสให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้

1.5 การแข่งขันเพื่อแย่งชิงทรัพยากรหายาก ปัญหาการจัดทรัพยากรย่อมเกิดขึ้นตามมา และแต่ละหน่วย คนย่อมมักจะแข่งขันกันเองเพื่อแย่งชิงทรัพยากรนั้น โคอเซอร์ (Cosser. 1974 : 92)

ขั้นตอนที่ 2 การรับรู้ความขัดแย้ง จะเกิดขึ้นเมื่อวัตถุประสงค์ของตนถูกขัดขวางจากอีกกลุ่มหนึ่ง ในขั้นตอนนี้แต่ละกลุ่มย่อยจะเริ่มพยายามหาสาเหตุของความขัดแย้งและพยายามหาทางแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การรู้สึกถึงความขัดแย้ง มักจะพัฒนาการโต้ตอบโดยใช้อารมณ์ ความรู้สึกกลับไปยังอีกฝ่ายหนึ่งอย่างรวดเร็ว และมักจะพัฒนาความเป็นกลุ่มของตนเองและฝ่ายตรงข้ามขึ้นมา โดยตำหนิความผิดพลาดของอีกฝ่ายหนึ่ง เมื่อความขัดแย้งมีความรุนแรงขึ้น ความร่วมมือจึงมีน้อยลง

ขั้นตอนที่ 4 ความขัดแย้งชัดเจน เป็นการโจมตีกันอย่างรุนแรงและเปิดเผยระหว่างบุคคลและกลุ่ม เป็นเรื่องที่ได้พบได้ทั่วไป การต่อสู้ของผู้บริหารระดับสูงเพื่อผลักดันตนเองให้สูงขึ้น โดยให้อีกฝ่ายเสียหาย เช่น กรณีที่เกิดขึ้นในบริษัทฟอร์ด เมื่อบุคคลใดขึ้นสู่ CEO ได้ก็จะบีบบี้ให้อีกฝ่ายลาออกจากบริษัทด้วยเกรงว่าจะกลับคืนอำนาจขึ้นใหม่อีก โจนส์ (Jones. 2001 : 77)

ขั้นตอนที่ 5 ผลของความขัดแย้ง จะต้องได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว โดยมักเป็นการแก้ไขจากผู้บริหารระดับอาวุโส และถ้าความขัดแย้งได้รับการแก้ไขก่อนที่จะมาถึงขั้นตอนที่ 5 ผลของการแก้ไขก็จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีได้ แต่หากปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข ผลก็คือ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่เอื้อต่อความร่วมมือกันตลอดไป (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2549 : 228-231)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ในการวิจัยโครงสร้างอำนาจท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจชุมชนเป็นเครื่องมือช่วยในการศึกษา (ระดม วงษ์น้อม. 2527 : 36 ; ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์.

2553 : 69 ; เดวิด (David, 1990 : 204) จากการสำรวจองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดโครงสร้างอำนาจชุมชน พบว่า มีแนวคิดเชิงทฤษฎีอยู่ 3 ตัวแบบ คือ โครงสร้างอำนาจแบบชนชั้นนำ โครงสร้างอำนาจแบบพหุนิยมและโครงสร้างอำนาจเชิงอุปถัมภ์ ในการศึกษาโครงสร้างอำนาจของจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเห็นว่าแบบพหุนิยมไม่สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในจังหวัดชลบุรี เนื่องจากพหุนิยมในการเมืองท้องถิ่นมีกลุ่มหลากหลายที่มีบทบาทในท้องถิ่น โดยกลุ่มมีลักษณะที่พร้อมเปิดรับสมาชิก และไม่มีผลประโยชน์ทางชนชั้นในการเคลื่อนไหว ดังนั้นผู้นำท้องถิ่นในฐานะคนกลาง (Broker) ของกลุ่ม จึงมีฐานอยู่ที่การเมืองมากกว่าทางเศรษฐกิจหรือสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจะใช้แนวคิด โครงสร้างอำนาจแบบชนชั้นนำและแบบอุปถัมภ์เป็นตัวช่วยวิเคราะห์

แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจแบบชนชั้นนำนั้น ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจของชุมชน มีลักษณะเหมือนพีระมิดเชิงซ้อน (Multiple Pyramid) ที่ศูนย์กลางอยู่ที่คนกลุ่มน้อยในการเข้าไปมีอำนาจในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ซึ่งหมายถึง กลุ่มชนชั้นนำ (Elite) ดังนั้น โครงสร้างแบบชนชั้นนำ จึงเป็นแบบแผนความสัมพันธ์ที่อำนาจกระจุกตัวอยู่ที่คนกลุ่มน้อย (Minority) ของสังคม ไม่ว่าจะมองในระดับชาติหรือในระดับท้องถิ่นชนชั้นนำเป็นกลุ่มสังคม (Social Group) ที่มีตำแหน่งบนจุดยอดสุดของพีระมิด (Social Hierarchy) ของการแบ่งชั้นทางสังคม (Social Stratification) การมีอำนาจแบบชนชั้นนำตั้งอยู่บนการจัดองค์การ เพื่อการครอบงำหรือปกครองคน (Domination) เนื่องจากผู้นำองค์การจะสามารถควบคุมการใช้ทรัพยากรในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน ความมั่งคั่ง ตำแหน่งบังคับบัญชา ทักษะความรู้ หรือสถานภาพทางสังคม นอกจากนี้ผู้นำดังกล่าวยังมีข้อมูลสารสนเทศมากกว่าคนที่อยู่ในระดับล่าง รวมถึงความสามารถในการให้ผู้อื่นให้โทษด้วย ชนชั้นนำท้องถิ่นจึงเป็นคนกลุ่มน้อยที่เคลื่อนไหวเพื่อรับใช้ผลประโยชน์กลุ่มชนชั้นตนเองเป็นหลัก ดังจะเห็นได้จากในสถานการณ์เมื่อกลุ่มผลประโยชน์ของชนชั้นนำขัดแย้งกับผลประโยชน์ของส่วนร่วม ดังนั้นอำนาจแบบชนชั้นนำจึงมีลักษณะของการปกครองที่ไม่ใช่ประชาธิปไตยที่อยู่เบื้องหลังกระบวนการเลือกตั้งในรูปแบบของประชาธิปไตย (ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, 2553 : 69)

ตัวแทนของนักวิชาการสำนักอเมริกาที่ศึกษาเกี่ยวกับชนชั้นนำ ได้แก่ ฟลอยด์ ฮันเตอร์ (Floyd Hunter, 1953 : 117 ; อ้างถึงใน ระดม วงษ์น้อย, 2527 : 36) ; ดอมฮอฟฟ์ (Domhoff, 2002 : 113)

ฮันเตอร์ (Hunter) ได้ศึกษาโครงสร้างอำนาจของชุมชน โดยให้ความสำคัญต่อฐานอำนาจที่มาจากหลากหลายรูปแบบ เช่น ตำแหน่งทางการเมืองหรือทุนทางเศรษฐกิจ และหน่วยในการวิเคราะห์จะให้ความสำคัญแก่การวิเคราะห์องค์การแบบสหวิทยาการ แทนที่การใช้กลุ่มแบบพหุนิยมหรือชนชั้น นอกจากนี้ ฮันเตอร์ของชุมชนท้องถิ่น โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดเครือข่ายอำนาจว่า ได้มีการปฏิบัติหรือทำหน้าที่อย่างไร

ในการวิเคราะห์โครงสร้างอำนาจชุมชนของ คอมฮอฟฟ์ (Domhoff) เขาได้นำเสนอดัชนีชี้วัดเกี่ยวกับอำนาจ (Power Indicator) ไว้ ดังนั้นในการวิจัยนี้จะใช้วิธีการระบุโครงสร้างอำนาจของชุมชน โดยการผสมผสานภายใต้การคำนึงถึงบริบททางประวัติศาสตร์ คือ ระคม วงษ์น้อม (2527 : 36) ; คอมฮอฟฟ์ (Domhoff. 2002 : 113)

1. วิธีการระบุโครงสร้างอำนาจโดยพิจารณาจากตำแหน่ง (Positional Technique) มีฐานการวิเคราะห์อยู่ที่ว่า ผู้มีตำแหน่งสำคัญๆ ในองค์กรย่อมเป็นผู้มีอำนาจควบคุมทรัพยากรและการตัดสินใจของชุมชน ดังนั้นจึงมีคำถามหลักว่าใครปกครอง (Who Governs) แต่วิธีนี้มีจุดอ่อนในการวิเคราะห์โครงสร้างอำนาจชั่วคราวของจังหวัดชลบุรี เพราะมีมิติของอำนาจเชิงอิทธิพลเป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้นคนที่มีความสำคัญทางอำนาจไม่มีอำนาจใดๆ ก็ได้ ในทางกลับกันคนที่ไม่มีตำแหน่งใดๆ กลับเป็นคนที่ปฏิบัติภารกิจอยู่เบื้องหลัง ดังนั้นการจะวิเคราะห์ชุมชนชั้นนำจากตำแหน่งจะต้องปรับแนวคิดไปสู่การวิเคราะห์ตำแหน่งในเครือข่ายอุปถัมภ์ที่ไม่เป็นทางการ

2. วิธีการระบุโครงสร้างอำนาจโดยพิจารณาจากชื่อเสียง (Reputational Technique) วิธีนี้มีฐานการวิเคราะห์คนที่มีความเสี่ยงจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในชุมชนท้องถิ่น ย่อมจะได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจของชุมชน วิธีนี้มีจุดอ่อนในบริบทของการวิจัยนี้ คือ คนที่มีอำนาจอาจจะไม่ใช่คนที่มีความเสี่ยงแต่เพียงด้านเดียว เนื่องจากการใช้อำนาจในเชิงอิทธิพลอาจทำให้ผู้มีอำนาจเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงทั้งยอมรับและไม่ยอมรับ ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น เป็นทั้งผู้อุปถัมภ์ช่วยเหลือคนและเป็นทั้งเจ้าพ่อที่ใช้ความรุนแรงนอกจากนี้ฐานคิดเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจตามวิธีนี้จะมีลักษณะที่แตกต่างจากโครงสร้างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ มองโครงสร้างอำนาจเป็นสิ่งที่มียูตายตัวไม่เปลี่ยนแปลง

3. วิธีการระบุโครงสร้างอำนาจโดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making Technique) ฐานการวิเคราะห์ของวิธีนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า ในการศึกษาผู้มีอำนาจท้องถิ่นนั้นจะต้องศึกษาถึงพฤติกรรมจริงๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทางการเมือง คือ การวิเคราะห์จากกระบวนการตัดสินใจในปัญหาสาธารณะสำคัญๆ ว่าใครเข้าร่วมตัดสินใจและใครมีบทบาทครอบงำผลการตัดสินใจดังกล่าว โดยมีคำถามว่าใครชนะ (Who Wins) จุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งเมื่อนำมาใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่เข้าร่วมประชุมที่เป็นทางการ อาจจะไม่มีความสามารถในการตัดสินใจในประเด็นสาธารณะ เนื่องจากเป็นตัวแทนที่ถูกเชิญให้มาบังหน้าก็ได้ ดังนั้นในการวิเคราะห์ชุมชนชั้นนำจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในงานวิจัยครั้งนี้จะพิจารณาถึงเวทีการตัดสินใจที่มีให้การประชุมอย่างเป็นทางการแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องเสริมการประชุมที่ไม่เป็นทางการในประเด็นสาธารณะที่สำคัญ

4. วิธีการระบุตัวชนชั้นนำโดยพิจารณาจากการกระจุกตัว การระบุตัวชนชั้นนำของวิธีนี้ตั้งอยู่บนคำถามหลักที่ว่าใครได้ประโยชน์ (Who Benefit) ฐานการวิเคราะห์ของวิธีนี้ก็คือ ชุมชนท้องถิ่นจะเกิดการกระจุกตัวของรายได้ในคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้นั้น คนกลุ่มดังกล่าวจะต้องมีอำนาจมากพอที่สามารถดึงรายได้ให้มากระจุกอยู่ที่ตัวเองได้ แต่การใช้ความมั่งคั่งและรายได้จะต้องตระหนักว่าความมั่งคั่งและรายได้ไม่ใช่เป็นสิ่งเดียวกับเรื่องอำนาจ เพียงเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการมีอำนาจ

ในการก่อรูปโครงสร้างอำนาจของชุมชนทั้ง ฮันเตอร์ (Hunter) และคอมฮอฟฟ์ (Domhoff) ต่างก็ให้ความสำคัญต่อเครือข่ายอำนาจในฐานะที่เป็นกลไกก่อรูปโครงสร้างอำนาจ เนื่องจากจุดเริ่มต้นของโครงสร้างอำนาจเกิดจากการสร้างเครือข่ายอำนาจขององค์กรต่างๆ และโยงกันจนก่อรูปเป็นโครงสร้าง ดังนั้นเครือข่ายอำนาจในที่นี้จึงเปรียบเสมือนอิฐบล็อก (Building Block) สำหรับการก่อรูปโครงสร้างขึ้นมา ในการก่อรูปโครงสร้างอำนาจแบบชนชั้นนำนั้น จะพบว่ากลไกกลางที่จะเป็นตัวเชื่อมระหว่างชนชั้นนำท้องถิ่นกับประชาชนทั่วไป ได้แก่ เครือข่ายของระบบอุปถัมภ์

ระบบอุปถัมภ์เป็นแบบแผนความสัมพันธ์ที่อำนาจกระจุกตัวอยู่ที่ผู้นำ โครงสร้างอำนาจแบบอุปถัมภ์ตั้งอยู่บนเครือข่ายความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ (Face to Face) ที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองบุคคล (Dyadic) ที่มีการแลกเปลี่ยนกันอย่างไม่เท่าเทียมกัน (Unequal Exchange) เครือข่ายอุปถัมภ์จึงประกอบด้วยบุคคลสองประเภท คือ ผู้นำที่อาจมีชื่อเรียกต่างๆ เช่น ผู้อุปถัมภ์ ลูกพี่ เจ้านาย หรือผู้ใหญ่แล้วแต่บริบท การเป็นผู้นำอุปถัมภ์จะมีฐานทรัพยากรที่สำคัญ คือ อำนาจรัฐ ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพทางสังคม หรือทักษะความรู้ต่างๆ ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทที่สำคัญ คือ การให้ความคุ้มครอง หรือช่วย “เคลียร์” รวมถึงให้ความก้าวหน้าแก่ผู้ตาม ดังนั้นผู้นำอุปถัมภ์อาจใช้วิธีการทั้งพระคุณ ในลักษณะของนักบุญ หรือพระเดชในแบบเจ้าพ่อก็ได้ ส่วนบุคคลอีกประเภท คือ ผู้ตาม ซึ่งอาจจะมีชื่อเรียกต่างตามบริบทว่า ผู้ใต้อุปถัมภ์ ลูกน้อง บริวาร หรือผู้น้อย ผู้ใต้อุปถัมภ์จะขาดฐานทางทรัพยากร ยกเว้นการมีแรงงานของตัวเองเพื่อการรับใช้ลูกพี่ผู้อุปถัมภ์ ดังนั้นผู้ใต้อุปถัมภ์จะต้องมีค่านิยมที่สำคัญ คือ แนวคิดเรื่องบุญคุณ การรู้จักกตัญญู หรือชื่อสัตย์ จงรักภักดี เจมส์ (James. 1972 : 188)

ระบบอุปถัมภ์ถือได้ว่ามีลักษณะพลวัตในประวัติศาสตร์ เจมส์ ซี สกอตต์ (James C. Scott) ได้ชี้ให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิม และแบบสมัยใหม่ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ไว้ 7 ประเด็น ดังนี้ เจมส์ (James. 1972 : 188)

1. ระยะเวลา ของพันธะระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้ใต้อุปถัมภ์ในแบบดั้งเดิมนั้นมีความต่อเนื่องมากกว่าแบบสมัยใหม่ กล่าวคือ หากบุคคลในสังกัดกลุ่มอุปถัมภ์ใดแล้ว โอกาสที่เขาจะเปลี่ยนไปสังกัดกลุ่มอุปถัมภ์กลุ่มใหม่มีน้อยมาก ขณะที่ในปัจจุบันนั้นการสังกัดกลุ่มอุปถัมภ์ใด

กลุ่มหนึ่งของบุคคลอาจมีระยะเวลาไม่มากนัก และอาจมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายจากกลุ่มหนึ่ง ไปสู่อีกกลุ่มหนึ่งได้ง่าย

2. ขอบเขตการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ภายในในกลุ่มอุปถัมภ์แบบดั้งเดิมนั้น การแลกเปลี่ยนเกิดขึ้นอย่างหลากหลายในแทบทุกมิติของชีวิตระหว่างผู้อุปถัมภ์กับผู้ได้อุปถัมภ์ แต่ในแบบสมัยใหม่ มิติของการแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะเฉพาะเรื่องมากขึ้น เช่น กลุ่มอุปถัมภ์ในเชิงเศรษฐกิจก็จะเน้นการแลกเปลี่ยนด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก ส่วนอุปถัมภ์ทางการเมืองก็จะเน้นการแลกเปลี่ยนทางการเมือง และในชุมชนหนึ่งอาจมีกลุ่มอุปถัมภ์หลายกลุ่มตามลักษณะอาชีพของบุคคลเหล่านั้น

3. ฐานทรัพยากร ดั้งเดิมนั้นฐานทรัพยากรจะอยู่ในชุมชนเป็นหลักและอยู่ที่ตัวผู้อุปถัมภ์เป็นสำคัญ แต่ระบบอุปถัมภ์แบบสมัยใหม่ ฐานทรัพยากรจะมีการเชื่อมโยงกับภายนอกชุมชน ซึ่งอยู่ที่หน่วยงานเป็นสำคัญ (Office Based) เช่น ระบบราชการ ระบบการเมือง และระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ชาวบ้านในชุมชนอาจมีความสัมพันธ์ในเชิงอุปถัมภ์โดยตรงกับข้าราชการ นักการเมือง และนายทุนที่อยู่ภายนอกชุมชน หรืออาจสัมพันธ์โดยอ้อมผ่านผู้นำชุมชนก็ได้

4. สิ่งที่น่าสนใจในการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้ได้อุปถัมภ์ จะพบว่าในระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิมนั้น คือ ความรู้สึกเชิงบุญคุณเป็นด้านหลัก ส่วนวัตถุหรือผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมนั้นมีความสำคัญรองลงมา แต่ในปัจจุบันความสำคัญมีลักษณะกลับด้านกัน

5. การควบคุมทรัพยากร ระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิมนั้นกลุ่มอุปถัมภ์มีศักยภาพของการควบคุมทรัพยากรท้องถิ่นสูง แต่ในปัจจุบันอำนาจภายนอกทั้งอำนาจรัฐและอำนาจทุนเข้ามา มีอิทธิพลในการควบคุมทรัพยากรท้องถิ่นมากขึ้น

6. ความแตกต่างระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิมนั้น มีความแตกต่างของสมาชิกภายในกลุ่มอุปถัมภ์นั้นน้อย แต่ในปัจจุบันสมาชิกมีความหลากหลายมากขึ้น

7. หลักประกันร่วมของสมาชิก กลุ่มแบบดั้งเดิมนั้นสมาชิกจะมีหลักประกันในการสังกัดกลุ่มสูงมาก โดยเฉพาะหากมีเรื่องเดือดร้อน หรือต้องการความช่วยเหลือ ปกป้องจากผู้อุปถัมภ์ ก็จะได้รับ ความคุ้มครองมาก แต่ในปัจจุบันหลักประกันในเรื่องความคุ้มครองดังกล่าวลดลง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีระ เจริญแพทย์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบในการจัดการแข่งขันฟุตบอล อบจ.ชลบุรี ครั้งที่ 1 ปี 2552 จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาการพัฒนากีฬาฟุตบอลในจังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจชุมชน สังคมและการเมืองในการจัดการแข่งขันฟุตบอลชลบุรี ครั้งที่ 1 ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ตัวอย่าง จำนวน 400 คน

ผลการสำรวจประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพเป็นประชาชนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 37.8 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.8 มีช่วงอายุระหว่าง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.2 และส่วนมากประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 21.5

ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนที่มีต่อผลกระทบในการจัดการแข่งขันฟุตบอล อบจ. ชลบุรีลึก พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ประชาชนเห็นด้วยที่สุดในประเด็นด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.53$) มีทัศนคติอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย อีก 2 ประเด็น ได้แก่ ค่อนข้างเห็นด้วยด้านการเมือง ($\bar{X} = 3.76$) และค่อนข้างเห็นด้วยในประเด็นด้านสังคม ($\bar{X} = 3.68$)

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อผลกระทบในการจัดการแข่งขันฟุตบอลไม่แตกต่างกัน ทำนองเดียวกัน อายุที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อผลกระทบในการจัดการแข่งขันฟุตบอลไม่แตกต่างกัน

ส่วนสถานภาพที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อผลกระทบในการจัดการแข่งขันฟุตบอลแตกต่างกัน นอกจากนี้ อาชีพที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อผลกระทบในการจัดการแข่งขันฟุตบอลแตกต่างกัน ตามลำดับ

กัญญาพัชญ์ ท้าวเวชสุวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองท้องถิ่นในการจัดการแข่งขันกีฬาฟุตบอล ในอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง จากกลุ่มตัวอย่าง 394 คน พบว่า

1. เป็นการรักษาคะแนนเสียงของตน และเพื่อเพิ่มคะแนนนิยมจากกลุ่มประชาชนในระดับเด็กและเยาวชนที่มีความสนใจในด้านกีฬาฟุตบอล
2. เป็นการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการแข่งขันตามกระแส โดยใช้ความสนใจและความดีโอกาสของประชาชนในพื้นที่มากกว่าที่จะเล็งเห็นว่าประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เป็นผู้มีความสามารถในด้านกีฬาฟุตบอล หรือต้องการส่งเสริมด้านนี้อย่างจริงจัง จึงอาจเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้นักการเมืองบางท่านอาศัยโอกาสดังกล่าวสร้างคะแนนนิยมโดยไม่ต้องเสียเงินลงทุนใดๆ
3. ในการจัดการแข่งขันยังมีความไม่โปร่งใสในเรื่องของเงินรางวัลที่แน่นอน หรือการดำเนินงานที่ชัดเจน ยังขาดมาตรฐานในการดำเนินงานในระดับสากล
4. การพัฒนาทีมฟุตบอลระดับตำบลนั้น มีความเป็นไปได้ยาก เนื่องจากยังมีนักการเมืองท้องถิ่น หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาไม่เข้าใจ และคิดว่าไม่จำเป็นที่จะต้องพัฒนาควรนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าพัฒนาคุณภาพชีวิต