



ภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ
กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส

**Leadership of Local Administrative Organization Leaders and Peace Process:
A Case Study of Narathiwat Province**

มูฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ

Muhammadfaisol Chesoh

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University**

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ
กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส

**Leadership of Local Administrative Organization Leaders and Peace Process:
A Case Study of Narathiwat Province**

มุฮัมมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ

Muhammadfaisol Chesoh

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้าง
 สันติภาพ กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ผู้เขียน นายมุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	คณะกรรมการสอบ
.....ประธานกรรมการ
(ดร.หมายนีย์ ช. บุญพันธ์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนิวัช แก้วจำนงค์)
กรรมการ
	(ดร. หมายนีย์ ช. บุญพันธ์)
กรรมการ
	(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย กาญจนสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์
 ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....
 (ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้ารุ่งแสง)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณ
บุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ดร. ฆายนีย์ช. บุญพันธ์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นายมุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน
และไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายสมศักดิ์ไพชอล เจ๊ะ โห๊ะ)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้าง สันติภาพ กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
ผู้เขียน	นายมุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามโมเดล Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาในบทบาทกระบวนการสร้างสันติภาพ ศึกษา ระดับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา กับบทบาทกระบวนการสร้างสันติภาพ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำตามโมเดล Full Range ที่ส่งผลต่อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นส่วนสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกรายการณีโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำตามโมเดล Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับมาก บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับมาก ผู้นำที่มีความแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงานด้านการเมือง (ดำรงตำแหน่งนายกฯ) มีความแตกต่างกันในบทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อภาวะผู้นำตามโมเดล Full Range เฉพาะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา โดยส่วนใหญ่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงบทบาทในการตัวกลางที่เชื่อมโยงในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่ทั้งรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ

Thesis Title	Leadership of Local Administrative Organization Leaders and Peace Process: A Case Study of Narathiwat Province
Author	Mister Muhammadfaisol Chesoh
Major Program	Public Administration
Academic Year	2018

Abstract

The objectives of this study were: to determine the level of leadership according to the Full Range Leadership Model (FRLM) among leaders of local administrative organizations in Narathiwat Province in the roles they play in a peace building process; the level of the roles played by leaders of local administrative organizations in Narathiwat Province in the peace building process; to compare leadership of leaders of local administrative organizations in Narathiwat Province and their roles in the peace building process classified according to personal factors; and to examine the relationship between leaderships according to the Full Range leadership model (FRLM) and the roles in the peace building process. The primary part of this survey research was quantitative research with qualitative research to support the results of the quantitative research with in-depth data of each case collected from in-depth interviews. The results revealed that the level of leadership according to the Full Range Leadership Model (FRLM) among leaders of local administrative organizations in Narathiwat Province was at a high level; the role in the peach building process of the leaders of the local administrative organizations in Narathiwat Province was also at a high level; leaders with different work experience in politics (being chairman of the organization) were statistically different at the level 0.05 in the facilitation role for the peace building process. The role in the peace building process had a positive relationship with leadership according to the Full Range Leadership Model (FRLM) only transformational leadership at a statistically significant level of 0.05. From interviewing leaders of local administrative organizations in Narathiwat Province, it was found that most of them played a mediating role that linked building of knowledge and understanding for local people formally and informally.

กิตติกรรมประกาศ

ด้วยพระนามของอัลลอฮ์ ขอชู โกรต่อเอกองค์อัลลอฮ์ (ช.บ.) ผู้เป็นเจ้าของสากลโลก ที่ทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความประสงค์และการช่วยเหลือจากพระองค์ ที่ทรงประทานทางนำ ความอดทน และพลังใจยามเหน็ดเหนื่อย

ขอขอบคุณ ดร.ฆาญนีซ ช. บุญพันธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย กาญจนสุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจางง ที่ได้เสียสละเวลาเพื่อรับภารกิจในการดูแล และช่วยแนะนำส่งต่อความรู้อย่างไม่เคยเหน็ดเหนื่อย

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา MPA24 คอยช่วยให้กำลังใจและคอยแนะนำยามที่ผู้วิจัยติดขัด หรือพบเจออุปสรรคในการเขียน ตลอดจนช่วยตรวจทานเนื้อหา รวมทั้งกล่าประโยคให้มีความสมบูรณ์ขึ้น

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะไม่ประสบความสำเร็จหากไม่ได้รับความกรุณาและความไว้วางใจการเอื้อเฟื้อข้อมูล ข้อคิด จากผู้น้องค้ำกรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

สุดท้าย ขอขอบคุณ คุณพ่อคุณแม่สองเป็นบุพการีที่คอยอบรมดูแล และขัดเกลามาตั้งแต่เด็กจนโตด้วยแนวทางอิสลามและสอนให้มุ่งมั่นใฝ่หาความรู้ ขอขอบคุณพี่ๆและน้องเป็นกำลังใจได้เป็นอย่างดีและเป็นฐะระในการรับส่งตลอดระยะเวลาในการเรียนไม่ว่าจะตอนเช้าตรู่และตอนกลางคืนในทุกสัปดาห์

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีประโยชน์และคุณค่าทางการศึกษาอยู่บ้าง ผู้เขียนขอยกความดีความชอบทั้งหมดต่ออาจารย์ ดร.ฆาญนีซ ช. บุญพันธ์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน รวมทั้ง บิดา มารดา คณาจารย์และผู้มีพระคุณที่ได้ให้การอบรมเลี้ยงดู ให้ความรู้ ความเมตตาแก่ผู้เขียน แต่หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับผิดพลาดไว้แต่เพียงผู้เดียว

มุฮัมมัด ไฟซอล เจ๊ะ โชะ๊ะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(5)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(6)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
รายการตาราง	(10)
รายการภาพประกอบ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	6
1.3 สมมติฐาน	6
1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับบทบาท	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างสันติภาพ	24
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ	34
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง	42
2.5 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานจังหวัดนครราชสีมา	56
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	67
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	69
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	69
3.2 แบบแผนการวิจัย	71
3.3 เครื่องมือในการวิจัย	71
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	75
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้	76

บทที่ 4 ผลการวิจัย	77
4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	77
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	107
5.1 สรุปผลการวิจัย	107
5.2 อภิปรายผล	109
5.3 ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม	115
บุคลากร	122
ภาคผนวก	123
ก ค่า Reliability	124
ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	126
ค ค่า IOC ของแบบสอบถาม	128
ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	133
จ แบบสัมภาษณ์	143
ประวัติผู้เขียน	148

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	การแบ่งเขตการปกครอง	59
2	สถิติเหตุการณ์การก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส	61
3	สถิติคดีความทางอาญาจำแนกตามประเภทความผิด พ.ศ.2554 – 2557	62
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
5	ระดับภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	73
6	ระดับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ	73
7	จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส	79
8	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของโมเดลภาวะผู้นำ Full Range	81
9	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	81
10	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	84
11	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	85
12	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส	86
13	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy)	87
14	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion)	88

- 15 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation) 89
- 16 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ 90
- 17 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามอายุ 91
- 18 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด 92
- 19 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 93
- 20 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทางการเมือง (ดำรงตำแหน่งนายกฯ) 94
- 21 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส 96
- 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตาม โมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส 98
- 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy) 99

24	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาสบทบาท ด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy)	100
25	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาท ด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion)	101
26	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาท ด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation)	102
27	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	103

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	บทบาทของภาคประชาสังคมในระยะความขัดแย้งทางอาวุธ	21
2	บทบาทของภาคประชาสังคมในระยะที่มีการพูดคุยสันติภาพ	22
3	ประสิทธิภาพของแต่ละบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ	23
4	กระบวนการของความขัดแย้ง	50
5	วิธีการจัดการความขัดแย้ง	52
6	พฤติกรรมที่แสดงออกตามระดับความขัดแย้ง	54
7	แผนที่จังหวัดนครราชสีมา	58
8	กรอบแนวคิดในการวิจัย	68

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่ที่มีปัญหาความขัดแย้งยืดเยื้อยาวนานและมีสาเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนทั้งประวัติศาสตร์การตกเป็นเมืองขึ้นและถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสยามในช่วงต้นศตวรรษที่ 19 (อับรอฮิม ชุกรี, 2549) ตลอดจนถึงการเข้าแทรกแซงทางวัฒนธรรมและการศึกษาในพื้นที่ หะยีสุหลง อับดุลกอรีเด ประธานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดปัตตานี ได้ยื่นข้อเรียกร้อง 7 ข้อ¹ เพื่อร้องขอสิทธิการมีส่วนร่วมในการปกครองพื้นที่ของคนมลายู หลังจากยื่นข้อเรียกร้องได้ไม่นานหะยีสุหลงถูกจับในข้อหากบฏและได้หายตัวอย่างลึกลับ สาเหตุที่กระบวนการผสมกลมกลืน (Assimilation) ของรัฐไทยไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความแตกต่างใน 4 ประเด็นหลัก คือ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ ศาสนา และภาษา เกิดความตระหนักว่าถูกแบ่งแยกอย่างหยาบเหี้ยมและถูกจัดอยู่ในฐานะของผู้ถูกยึดครอง โดยรัฐไทยได้ปล้นชิงทรัพยากรที่มีค่าและทองคำไป และกลายเป็นพื้นที่ยากจนที่สุด (ปริญา นวลเปียน, 2551) ขบวนการแบ่งแยกดินแดนของชาวมลายูมุสลิมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งอยู่บนประเด็นความขัดแย้งทางวัฒนธรรมมากกว่าประเด็นทางเศรษฐกิจ โดยในระยะแรกมีการต่อสู้ทางการเมืองมากกว่าจะเปิดการต่อสู้แนวรบแบบกองโจร โดยเป้าหมายในการต่อสู้ในแต่ละขบวนการมีความแตกต่างกัน เช่น ขบวนการ BIIP ต้องการสถาปนารัฐอิสลาม ขบวนการ BRN ต้องการสร้าง

¹ หะยีสุหลง อับดุลกอรีเด ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลในขณะนั้นเพื่อมีส่วนร่วมในการปกครองพื้นที่ จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

1. ขอให้แต่งตั้งบุคคลคนหนึ่งซึ่งมีอำนาจเต็มมาปกครองใน 4 จังหวัด คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล ให้มีอำนาจที่จะปลด ระวัง หรือโยกย้ายข้าราชการได้ บุคคลผู้นี้จักต้องถือกำเนิดในจังหวัดใดจังหวัดหนึ่งของ 4 จังหวัด และจักต้องได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชนใน 4 จังหวัดนั้น

2. ขอให้ข้าราชการในพื้นที่สี่จังหวัดร้อยละ 80 จักเป็นคนมลายูในพื้นที่

3. ขอให้ใช้ภาษามลายูควบคู่กับภาษาไทย เป็นภาษาราชการ 4 จังหวัด

4. ขอให้มีการใช้ภาษามลายูเป็นภาษากลางการเรียนการสอนในระดับประถม

5. ขอให้มีการพิจารณาความตามกฎหมายอิสลามแยกจากศาลยุติธรรม โดยที่ให้ศาลยุติธรรมมีเสรีในการพิพากษา

6. ภาษีและรายได้ที่จัดเก็บให้ใช้ในพื้นที่สี่จังหวัดเท่านั้น

7. ขอให้คณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดมีอำนาจในการออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติของศาสนา โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจตามข้อที่ 1 (รุ่งรวี เถลิงศรีวิญญูรัช, 2556)

สาธารณรัฐสังคมนิยมอิสลาม และขบวนการ PULO ต้องสร้างรัฐประชาธิปไตย แต่ขบวนการทั้งหมดให้ความสำคัญกับแนวทางการต่อสู้แบบ “ญิฮาด” (ปริญา นวลเปียน, 2551)

การบุกเข้าโจมตีคลังแสงเก็บอาวุธในค่ายนราธิวาสราชชนกรินทร์ อำเภोजะเอย์รัฐองจังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2547 ทำให้ได้อาวุธปืนจำนวน 437 กระบอก ซึ่งรัฐบาลในขณะนั้นเรียกกลุ่มผู้ก่อเหตุว่าโจรกระจอก จากเหตุการณ์ในครั้งนี้ถือเป็นจุดเริ่มต้นของเหตุการณ์ความไม่สงบระลอกใหม่ ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ได้รวบรวมสถิติเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2560 มีการเหตุความไม่สงบทั้งสิ้น 19,279 เหตุการณ์ มีผู้เสียชีวิต 6,544 ราย มีผู้บาดเจ็บ 12,963 ราย แต่แนวโน้มการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในรอบ 12 ปี พบว่าจุดตัดของเหตุการณ์ความไม่สงบแบ่งเป็นสองช่วง คือระหว่างปี พ.ศ. 2547-2550 และระหว่างปี พ.ศ. 2551-2558 โดยในช่วงสี่ปีแรกของก่อเหตุความไม่สงบจะมีความรุนแรงมาก เฉลี่ยปีละ 1,926 เหตุการณ์ และช่วงสี่ปีที่สองของการก่อเหตุความไม่สงบเฉลี่ยปีละ 959 เหตุการณ์ เมื่อพิจารณาการก่อเหตุความไม่สงบเฉพาะปี พ.ศ. 2558 มีการก่อเหตุความไม่สงบทั้งสิ้น 674 เหตุการณ์ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปีที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบต่ำที่สุดในรอบ 12 ปี โดยผู้เสียชีวิตในรอบ 12 ปี ทั้งสิ้น 6,543 ราย เฉลี่ยปีละ 545 ราย เฉพาะปี พ.ศ. 2558 พบว่ามีผู้เสียชีวิตทั้งสิ้น 246 ราย เฉลี่ยเดือนละ 20 ราย ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บในรอบ 12 ปี มีทั้งสิ้น 11,919 ราย เฉลี่ยปีละ 993 ราย เฉพาะปี พ.ศ. 2558 พบว่ามีผู้บาดเจ็บทั้งสิ้น 544 ราย เฉลี่ยเดือนละ 45 ราย (ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้, 2560)

สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้จะมีการแก้ไขปัญหาด้วยนโยบายและแนวทางต่างๆ ใน 5 รัฐบาลที่ผ่านมา ประเด็นการยุติความรุนแรงก็ยังคงเป็นโจทย์ของรัฐบาล ประชาชนในพื้นที่และสังคมใหญ่ของประเทศไทย กระทั่งมีการเปิดโต๊ะเจรจายุติความขัดแย้งกับขบวนการต่อสู้ทางการเมืองกับผู้แทนของรัฐบาลในมาเลเซีย ทำให้หลายฝ่ายในสังคมไทยได้ให้หวั่นวิตกต่อกระบวนการดังกล่าว แม้ว่ากระบวนการนี้จะมีท่าทีที่ลึ้มเหลวในช่วงแรกเริ่ม แต่ก็ส่งผลพวงทำให้เกิดการยุติความขัดแย้งในรอบใหม่ที่มี

² คำว่า “ญิฮาด” ไม่ได้แปลว่า “สงครามศักดิ์สิทธิ์” (Holy War) ในด้านภาษา “ญิฮาด” เป็นภาษาอาหรับที่มาจากคำว่า “ญะฮุด” ซึ่งหมายถึง การทำอย่างยากลำบาก การปฏิบัติอย่างเต็มที่ด้วยความเหนื่อยล้า หรือการใช้ความพยายามในหนทางของพระเจ้า เพื่อบรรลุถึงความดี และการป้องกันความชั่ว ดังนั้นการญิฮาด จึงหมายถึง การต่อสู้ทุกอย่างในวิถีทางของพระเจ้า เช่น การต่อสู้กับอารมณ์ใฝ่ต่ำของตัวเอง การต่อสู้กับมารร้าย การต่อสู้กับความขากจน การต่อสู้กับความโง่เขลา การต่อสู้กับโรคภัยไข้เจ็บ การต่อสู้กับความไม่เป็นธรรมในสังคม และการต่อสู้กับพลังความชั่วร้ายในโลกทั้งหมด และการทำสงครามในวิถีทางของพระเจ้าเป็นส่วนหนึ่งจาก ญิฮาด อิสลามก็อนุญาตให้ทำสงคราม(ญิฮาด) เพื่อต่อต้านการรุกรานและการกดขี่ การทำสงคราม(ญิฮาด) มีเป้าหมายเพื่อสร้างสันติภาพมิใช่สร้างความพิวาศ และความหายนะ (อับดุลละาะ หนุ่มสุข, 2560)

ความเป็นทางการมากขึ้น อย่างไรก็ตามกระบวนการนี้ก็ยังไม่มีหลักประกันที่จะประสบความสำเร็จในเร็ววัน การพูดคุยสันติภาพระหว่างรัฐบาลไทยและขบวนการต่อสู้ทางการเมืองในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ปรากฏตัวอย่างเป็นทางการต่อสาธารณะในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 เป็นมิติใหม่ของการแก้ไขปัญหาที่มุ่งใช้สันติวิธีอย่างเป็นทางการ โดยตั้งอยู่บนฐานคิดที่จะทำความเข้าใจถึงมุมมองและความต้องการของแต่ละฝ่ายเพื่อปูทางแสวงหาทางออกที่พหุยอมรับ ซึ่งการพูดคุยสันติภาพในช่วงปีแรกมีสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ในฐานะตัวแทนรัฐบาลไทยและขบวนการแนวร่วมปฏิวัติแห่งชาติมลายูปาตานี (BRN) ซึ่งมีรัฐบาลมาเลเซียเป็นผู้ประสานงานและมีการพูดคุยอย่างเป็นทางการ จำนวน 3 ครั้ง แต่กระบวนการเจรจาได้หยุดชะงักลงเพราะสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมือง และมีการเปลี่ยนรัฐบาลไปสู่รัฐบาลทหาร แต่มีการสานต่อกระบวนการพูดคุยสันติภาพอย่างต่อเนื่อง และวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2558 สภาชุรอแห่งปาตานีก็ได้มีการประกาศการจัดตั้ง MARA PATANI⁴ อย่างเป็นทางการเพื่อเป็นตัวแทนในการพูดคุยสันติภาพกับรัฐบาลไทย (สุวรา แก้วนัย, 2560)

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อกระบวนการสันติภาพในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (Peace Survey) จัดทำโดย 15 องค์กรเครือข่าย ในครั้งที่ 1 สำรวจเมื่อช่วงเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ.2559 และครั้งที่ 2 สำรวจเมื่อช่วงเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2559

³ ชุรอ เป็นภาษาอาหรับมาจากคำเต็มว่า อัล-ชุรอ (Al-shura) แปลว่า การปรึกษาหารือ สำหรับความหมายเชิงอิสลาม หมายถึงการประชุมหรือปรึกษาหารือตามศาสนบัญญัติจนได้ข้อสรุปหรือมติเพื่อนำไปปฏิบัติ การใช้ระบบชุรอหรือการปรึกษาหารือนั้นเป็นรากฐานสำคัญของรัฐอิสลาม เริ่มตั้งแต่การเลือกตั้งผู้นำผ่านสภาชุรอที่เลือกตั้งโดยประชาชน จนถึงการศึกสงคราม หรือการบริหารองค์กร วิทยาลัยปัญหาศาสนา การศึกษา เศรษฐกิจ และอื่นๆ เป็นต้น กล่าวได้ว่าระบบชุรอครอบคลุมชีวิตมุสลิมทุกด้าน สภาชุรอแห่งปาตานี หมายถึง ที่ประชุมปรึกษาหารือของ 6 องค์กรขบวนการนักต่อสู้ปาตานี โดยใช้ชื่อว่า MAJLIS SYURA PATANI (มัจลิสชุรอปาตานีหรือสภาชุรอแห่งปาตานี)

⁴ MARA PATANI (Majlis Amanah Rakyat Patani, (สภาอะมานะฮ์แห่งประชาชนปาตานี) เริ่มโดยสมาชิก BRN ที่สนับสนุนการเจรจาต่อรอง เป็นกระบวนการเชิงรุกที่นำไปสู่การพูดคุยเพื่อสันติภาพ องค์กรดังกล่าวก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2557 โดยกลุ่มสมาชิก BRN ทั้งรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ รวมถึงกลุ่มเยาวชน อุลามาฮ์ และกลุ่มคิดอาวุธ ซึ่งเรียกว่า “คณะผู้ก่อการใน BRN” (Kumpulan Bertindak BRN) ที่ต้องการหาทางแก้ปัญหาทางการเมืองด้วยวิธีการเจรจากับรัฐบาลไทย ในเดือนมีนาคม 2558 คณะผู้ก่อการใน BRN เสนอแนวคิดและเปิดโอกาสให้กลุ่มนักต่อสู้ปาตานีกลุ่มอื่นๆ เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและร่วมกันกำหนดแนวทางในการต่อสู้เรียกร้องร่วมในการเข้าสู่การเจรจาสันติภาพกับฝ่ายรัฐบาลไทย และทุกฝ่ายเห็นชอบการองค์กรดังกล่าวจึงต้องมีการปรับโครงสร้างและตกลงกันให้ชื่อเรียกขานใหม่ว่า MAJLIS SYURA PATANI และชื่อย่อขององค์กรยังคงเป็น MARA PATANI เพื่อเป็นขอมรับการริเริ่มของ BRN ซึ่งมีชื่อภาษาอังกฤษว่า PATANI CONSULTATIVE COUNCIL (PCC) โดยมีองค์กรเข้าร่วมที่ประกอบด้วย 1. แนวร่วมปฏิวัติแห่งชาติมลายูปาตานี (คณะผู้ก่อการใน BRN) 2. แนวร่วมอิสลามปลดปล่อยปาตานี (BIPP) 3. องค์กรปลดปล่อยสหปาตานี (PULO-P4) 4. องค์กรปลดปล่อยสหปาตานี (PULO-dspp) 5. องค์กรปลดปล่อยสหปาตานี (PULO-mkp) 6. ขบวนการมุญาฮิดีนอิสลามปาตานี (GMIP) (สุวรา แก้วนัย, 2560)

พบว่า ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่สนับสนุนที่จะใช้การพูดคุยสันติภาพเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบ ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่ต่างมีความหวังว่าจะให้เกิดข้อตกลงการพูดคุยสันติภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของความตั้งใจจริงของกลุ่มขัดแย้ง และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยเฉพาะนักการเมือง ผู้นำศาสนา อิสลาม อูstadax (ครูสอนศาสนา) ภาคประชาสังคม และนักวิชาการ ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้คิดว่ามีส่วนสำคัญที่ทำให้การพูดคุยสันติภาพประสบความสำเร็จได้ และรูปแบบการมีส่วนร่วมจากประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในการพูดคุยสันติภาพ คือ การรวมตัวกันขององค์กรภาคประชาสังคมเพื่อนำเสนอความต้องการของประชาชนต่อรัฐบาลและขบวนการบนโต๊ะพูดคุย (สถาบันพระปกเกล้า, 2560)

ผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กรเป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงานเพราะผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำ ทักษะความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารองค์กร ภาระหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำองค์กร คือ การอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และจงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ ผู้นำจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และให้ผู้ที่บังคับบัญชาตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) แนวคิดในเรื่องการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนระดับรากหญ้าในท้องถิ่นได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองทำให้ประชาชนสามารถเลือกผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้โดยตรงเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการบริหารองค์กร เพราะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดนโยบายกำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน และกำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐ และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติรวมทั้งการติดตามผลการปฏิบัติงาน (ลิขิต ชีรเวคิน, 2548) ดังนั้นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านการบริหารการพัฒนา และการปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อกระบวนการสันติภาพในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (Peace Survey) ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 พบว่าการพูดคุยสันติภาพจะประสบความสำเร็จได้นั้น นอกจากการทำงานร่วมกันของรัฐบาลไทยและขบวนการ นักการเมืองท้องถิ่นหรือผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการสร้างสันติภาพโดยผล

สำรวจผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นติดลำดับ 1 ใน 5 ที่ประชาชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เห็นว่าควรมีบทบาทในการพูดคุยสันติภาพ (สถาบันพระปกเกล้า, 2560)

นอกจากนี้จากการศึกษาของธานี พaffenโฮล์ซ (Thania Paffenholz, 2009) พบว่าผู้นำท้องถิ่นมีส่วนสำคัญในกระบวนการสร้างสันติภาพ โดยมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวก ในประเทศอัฟกานิสถานผู้นำท้องถิ่นแสดงบทบาทในการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มตอลิบาน เพื่อไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้น กระบวนการสร้างสันติภาพชายแดนภาคใต้ต้องขยายพื้นที่ของความรู้ และการทำงานร่วมจากหลายๆ ฝ่ายให้ครบทุกกลุ่มในพื้นที่ โดยเฉพาะหน่วยงานองค์กรและกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทอย่างสูงกับประชาชนรากหญ้า เพื่อสร้างพื้นที่ให้ทุกกลุ่มมีส่วนขับเคลื่อนงานสันติภาพไปด้วยกันและเกิดแนวร่วมในการสนับสนุนกระบวนการสันติภาพ ผู้นำท้องถิ่นนับว่าเป็นผู้มีบทบาทอย่างมากในกระบวนการสร้างสันติภาพ เพราะองค์กรและบุคคลเหล่านี้ได้ทำงานใกล้ชิดและกลมกลืนกับประชาชนรากหญ้า ได้รับความเคารพและเชื่อถือจากประชาชน

ผู้วิจัยสนใจศึกษาประเด็นการแก้ไขความรุนแรงอย่างสันติวิธีในจังหวัดนราธิวาส เนื่องจากเหตุการณ์การปล้นปืนในค่ายนราธิวาสราชนครินทร์ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการก่อเหตุความไม่สงบระลอกใหม่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเหตุการณ์การจับกุมผู้ประท้วงของเจ้าหน้าที่รัฐในกรณีอำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2547 ซึ่งถือเป็นเหตุการณ์ความรุนแรงที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของรัฐในการปราบปรามปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่ในเวทินานาชาติจนถึงปัจจุบัน และเกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์จากต่างประเทศและกลุ่มสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นเหตุการณ์ที่ถูกยกระดับไปสู่ปัญหาความขัดแย้งระดับภูมิภาคในสาขานานาชาติเป็นครั้งแรก (ชัยวัฒน์ สถาอานนท์, 2553) นอกจากนี้จากสถิติของศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ การก่อเหตุมีแนวโน้มลดลงด้วยหลายปัจจัย พบว่าในปี พ.ศ. 2558 เกิดมีการก่อเหตุ 674 เหตุการณ์ ซึ่งเป็นปีที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบต่ำที่สุดในรอบ 12 ปี แต่ในทางกลับกันจังหวัดนราธิวาสกลับเป็นพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบมากที่สุดถึงจำนวน 243 เหตุการณ์ จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพในจังหวัดนราธิวาส เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ และนำสันติสุขกลับคืนมาในพื้นที่อีกครั้ง

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตาม โมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาสในบทบาทกระบวนการสร้างสันติภาพ

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาสกับบทบาทกระบวนการสร้างสันติภาพ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำตาม โมเดลภาวะผู้นำ Full Range ที่ส่งผลต่อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ

1.3 สมมติฐาน

1.3.1 ระดับภาวะผู้นำตาม โมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับมาก

1.3.2 ระดับบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาสกับบทบาทกระบวนการสร้างสันติภาพ อยู่ในระดับมาก

1.3.3 ภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาสที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีบทบาทกระบวนการสร้างสันติภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

1.3.4 โมเดลภาวะผู้นำ Full Range มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับบทบาทกระบวนการสร้างสันติภาพ

1.4 ความสำคัญและประโยชน์การวิจัย

1.4.1 ได้ทราบถึงภาวะผู้นำในกระบวนการสร้างสันติภาพ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในบริบทพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันมีความขัดแย้งที่ยืดเยื้อเรื้อรัง โดยมีส่วนในการสร้างพื้นที่เพื่อให้กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งในการหนุนเสริมกระบวนการสันติภาพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.4.2 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและส่งเสริมบทบาทของผู้นำสี่เสาหลักในพื้นที่ คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำศาสนา และผู้นำตามธรรมชาติ กับกระบวนการสร้างสันติภาพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในพื้นที่ เศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 89 คน โดยแบ่งออกเป็น นายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 คน นายกเทศมนตรี จำนวน 16 คน และนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล จำนวน 72 คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 73 คน โดยแบ่งออกเป็น นายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 คน นายกเทศมนตรี จำนวน 12 คน และนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล จำนวน 60 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1973, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พุทธิพันธ์ 2553)

1.5.1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 10 คน ที่มีประสบการณ์ทางการเมืองตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.5.2.1 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา กับกระบวนการสร้างสันติภาพ

1.5.2.2 ศึกษาบทบาทของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา กับกระบวนการสร้างสันติภาพ

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ 1. เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทางการเมือง

2. โมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่น โมเดลนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550)

1.5.3.2 ตัวแปรตาม คือ บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพผู้วิจัยได้คัดเลือกบทบาทของภาคประชาสังคมเพื่อเป็นกรอบในการวิจัยในครั้งนี้ โดยที่ผู้วิจัยได้ปรับบทบาทของภาคประชาสังคมให้สอดคล้องกับบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคัดเลือก 3 บทบาท ธานีเย พาฟเฟินโฮล์ซ (Thania Paffenholz, 2009) ได้แก่

1. บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy)
2. บทบาทด้านความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion)
3. บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation)

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ครอบคลุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง นายกเทศมนตรี จำนวน 12 แห่ง และนายองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 60 แห่ง รวมเป็น 73 แห่ง

1.5.5 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ใช้เวลาศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลในการลงพื้นที่ การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปและอภิปรายผล ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2562

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครราชสีมา

1.6.2 ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี และนายองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครราชสีมา

1.6.3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง จังหวัดในภาคใต้ของไทย ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และอำเภอเทพา อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี และอำเภอ สะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา

1.6.4 กระบวนการสร้างสันติภาพ หมายถึง การรวมกลุ่มคนที่หลากหลายโดยใช้ ความสร้างสรรค์ในการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งและความรุนแรง ผู้การไม่ใช้ความความรุนแรงใน การแก้ปัญหาความขัดแย้ง

1.6.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายาม และพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่ สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

1.6.6 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็น แบบอย่าง หรือเป็นโมเดลที่น่ายกย่องเชิดชู มีความเคารพนับถือศรัทธา มีความไว้เนื้อเชื่อใจ และทำ ให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน โดยที่ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติให้เหมือนกับ ผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำในสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ

1.6.7 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิด แรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานกับผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิต วิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น และการมอง โลกในแง่ดี

1.6.8 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึง ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาใน หน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยการ ตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ

1.6.9 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ ผู้ตามในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และ มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปปรึกษา (Advisor)

1.6.10 ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน หมายถึง ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับ ผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ จูงใจผู้ตาม ให้ปฏิบัติงาน และช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย โดยผู้นำจะระบุบทบาท และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงาน และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตาม จะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการ และรางวัลกับ

ความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก โดยผู้นำจะต้องรับรู้ความต้องการของผู้ตาม

1.6.11 การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่า ต้องการให้ผู้ตามทำอะไร หรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ ให้โบนัส

1.6.12 การบริหารแบบวางเฉย หมายถึง ผู้นำที่มีการบริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม (Status Quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

1.6.13 ภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย หมายถึง ผู้นำที่มีการปล่อยให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้น และคงอยู่ตามยถากรรมมากกว่า เพราะภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายนั้น ผู้บริหารจะปล่อยให้งานดำเนินไปตามยถากรรมไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงาน เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดขึ้นก็จะวางเฉยไม่สนใจเกี่ยวข้อง แต่จะพยายามเอาตัวรอด ไม่ตัดสินใจ ไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับ ไม่สนใจหรือไม่ให้แรงจูงใจแก่ผู้ตาม

1.6.14 บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ หมายถึง การสนับสนุนโดยการระดมมวลชนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม การจัดกิจกรรมหรือรณรงค์เพื่อก่อให้เกิดการสร้างสันติภาพในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง โดยใช้การประนีประนอมในการลดปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งในพื้นที่ และความสัมพันธ์กับปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในพื้นที่

1.6.15 บทบาทด้านความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ หมายถึง การร่วมมือกันทางสังคมระหว่างกลุ่มโดยการนำคนที่มีความเห็นคิดต่างกันหรือคู่ขัดแย้งแยกออกจากประเด็นปัญหาหลักความพยายามในการสร้างและทำความเข้าใจกับกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นต่างกันเพื่อให้ได้เข้าใจกันเพื่อการสร้างความสามัคคีของบุคคลในชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และร่วมตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นกันเอง

1.6.16 บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ หมายถึง กรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เป็นข้อมูลที่ถูกต้องสำหรับนำไปใช้ในการสื่อสารได้กับทุกกลุ่ม เพื่อให้ได้มีความเข้าใจที่ตรงกัน มีช่องทางการติดต่อสารทุกช่องทางเพื่อประชาชนจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ให้ความสะดวกในกระบวนการพูดคุยเจรจาเพื่อการสร้างสันติภาพทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ และสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในกระบวนการสร้างสันติภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบข่ายการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาท
 - 2.1.1 ความหมายของบทบาท
 - 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
 - 2.1.3 บทบาทของผู้นำ
 - 2.1.4 บทบาทในการสร้างสันติภาพ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างสันติภาพ
 - 2.2.1 ความหมายของสันติภาพ
 - 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสันติภาพ
 - 2.2.3 แนวคิดเรื่องการสร้างสันติภาพ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.3.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ Full Range
 - 2.3.3 โมเดลภาวะผู้นำ Full Range
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง
 - 2.4.1 ความหมายของความขัดแย้ง
 - 2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง
 - 2.4.3 วิวัฒนาการของแนวคิดความขัดแย้ง
 - 2.4.4 แนวคิดเรื่องสาเหตุของความขัดแย้ง
- 2.5 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานจังหวัดนราธิวาส
 - 2.5.1 ประวัติความเป็นมาจังหวัดนราธิวาส
 - 2.5.2 ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดนราธิวาส
 - 2.5.3 สถิติด้านความมั่นคง

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาท

บทบาทเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดแนวทางให้บุคคลแสดงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการแสดงพฤติกรรมในสังคม โดยในแต่ละสถานการณ์การแสดงออกของบุคคลมักต้องเป็นไปตามที่ตนมี และบทบาทไม่ว่าเขาแสดงออกนั้นจะพึงพอใจหรือไม่ก็ตาม เช่น บทบาทของผู้นำที่ต้องการท้าทายให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา บทบาทของผู้ปกครองที่ต้องกล่าวตักเตือนสั่งสอนลูกเมื่อเขาทำผิด บทบาทของพนักงานขายในร้านค้าที่ต้องท้าทายลูกค้าด้วยอรรถาสัยที่ดีและพร้อมที่จะให้บริการ เป็นต้น และเรามักตัดสินบุคคลตามบทบาทของเขา คือ ตัดสินว่าเขาทำหน้าที่ตามบทบาทนั้นๆ ได้ดีหรือไม่ หรือการแสดงบทบาทของเขาเป็นที่พึงพอใจแก่สังคมหรือไม่

2.1.1 ความหมายของบทบาท

เมื่อบุคคลมีสถานภาพโดยย่อเป็นที่คาดหวังจากคนอื่นๆ ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ควบคู่กับสถานภาพนั้น การที่บุคคลกระทำภาระหน้าที่ตามสถานภาพของตนนั้นเรียกว่าการแสดงบทบาท “บทบาท” (Role) จึงเป็นสิ่งที่คู่กับสถานภาพส่วนบทบาทเป็นพฤติกรรมที่เห็นได้เป็นการกระทำของบุคคล ผู้ที่มีสถานภาพเหมือนกันย่อมมีการแสดงบทบาทเป็นแบบเดียวกันตามบรรทัดฐานที่กำหนดไว้ เช่น เด็กทุกคนที่มีสถานภาพนักเรียนย่อมแสดงบทบาทคล้ายๆ กัน คือ ต้องไปโรงเรียน เข้าเรียนในชั้น สอบ ทำการบ้าน และทำกิจกรรมอื่นที่ครูตลอดจนกลุ่มเพื่อนนักเรียนหรือผู้ปกครองกำหนดขึ้น แต่การแสดงบทบาทของบุคคลต่างๆ แม้มีสถานภาพเดียวกันย่อมมีลักษณะแตกต่างกันบ้าง เช่น นักเรียนบางคนตั้งใจเรียน ปฏิบัติตัวตามระเบียบของโรงเรียน บางคนชอบหนีเรียน ชอบฝ่าฝืนระเบียบ เป็นต้น (จันทน์ อธิวัฒน์สิทธิและคณะ, 2552) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายของบทบาทว่าหมายถึง การทำตามบาท โดยปริยายหมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู โดยที่สุพัตรา สุภาพ (2542) ได้ให้ความหมายของบทบาทว่า เป็นการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของบุคคลในสถานภาพและตำแหน่งต่างๆ ที่ได้รับ เช่น ตำแหน่งของพ่อแม่ บทบาทคือต้องเลี้ยงดูลูกๆ ครู มีบทบาทคือสั่งสอนอบรมนักเรียน โดยที่บทบาทสามารถเปลี่ยนแปลง และมีความแตกต่างกันได้ ยิ่งสังคมมีความซับซ้อน บทบาทก็มีความแตกต่างมากขึ้น ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีหลายบทบาทได้ เพื่อกำหนดให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบทบาทจะเป็นตัวกำหนดความรับผิดชอบของบุคคลนั้นๆ

บทบาทเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลกับองค์การ แสดงถึงพฤติกรรมของคนในองค์การ ที่คาดว่าจะแสดงออก บทบาทเกิดจากผลของการเกี่ยวข้องกันขององค์การที่เป็นทางการ เทคนิค วิทยาการ องค์การที่ไม่เป็นทางการ และความคาดหวังของบุคคลในงานที่ทำ ระบบของบทบาท จึงเป็นเสมือนสนามที่กำหนดขึ้นให้แสดงออกถึงความคาดหวังและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติหรือบรรดาสมาชิกภายในองค์การ การแสดงออกมาในลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่เป็นถ้อยคำและที่ไม่เป็นถ้อยคำ การแสดงออกถึงอารมณ์ การแสดงออกถึงการตัดสินใจ (ซงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2542) โดยที่ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551) ได้นิยามบทบาทว่า แบบอย่างพฤติกรรมที่คาดหวังว่าแต่ละบุคคลจะแสดงออกตามสถานะของเขา ในสถานการณ์ต่างๆ โดยบทบาทของบุคคลจะสะท้อนถึงตำแหน่ง หน้าที่ สิทธิ และความรับผิดชอบของบุคคลในสังคม ในชีวิตจริงบุคคลอาจมีบทบาทได้มากกว่าหนึ่งบทบาท ซึ่งแต่ละบทบาทต้องแสดง พฤติกรรมที่แตกต่างกัน และพัทยา สายหู (2540) ได้อธิบายบทบาทหน้าที่คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความเป็นบุคคลที่แสดงออกมา เปรียบเสมือนบทละครที่กำหนดตัวแสดงแสดงตามที่บทกำหนด ดังนั้นบทบาทก็คือการกระทำต่างๆที่กำหนดให้ผู้แสดงต้องทำตราบใดที่ยังอยู่ในบทบาทนั้น

อเล็กซ์ ทิโอ (Alex Thio 2000, อ้างถึงใน ศิริรัตน์ แอดสกุล 2557) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าบทบาทว่า คือ บทบาทที่ถูกคาดหวังว่าจะต้องแสดงตามสถานภาพ สถานภาพและบทบาทเหมือนกับเหรียญที่มีสองด้าน สถานภาพเป็นสิ่งที่คงที่ (Static) แต่บทบาทสิ่งที่ไม่คงที่ (Dynamic) ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และตัวบุคคลเป็นหลัก โดยสถานภาพและบทบาทมักจะเป็นของคู่กัน กล่าวคือ เมื่อมีสถานภาพก็ต้องมีบทบาทตามมาด้วยแต่ก็ไม่เสมอไป ขณะที่สมยศ นาวิการ (2540) ได้กล่าวว่า บทบาทเป็นแบบของพฤติกรรมซึ่งขอบเขตของบทบาทนั้นจะกำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงานและนโยบายอย่างเป็นทางการและขอบเขตของบทบาทอาจเป็นที่เข้าใจอย่างไม่เป็นทางการก็ได้ และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) มีความเห็นสอดคล้องว่าคำว่าบทบาท หมายถึงรูปแบบของพฤติกรรมที่คาดหวังว่าบุคคลจะต้องกระทำในตำแหน่งที่เขาได้รับในสังคม

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บทบาทเป็นการกระทำหรือการแสดงของบุคคลที่แสดงออกตามสถานภาพหรือตำแหน่งที่ได้จากสังคม ซึ่งบุคคลหนึ่งๆจะมีหลายบทบาทก็ได้ และบทบาทจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

ศิริรัตน์ แอดสกุล (2557) ได้อธิบายลักษณะทั่วไปของบทบาทดังนี้

1. บทบาทจะเป็นการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพหรือตำแหน่งที่ครองอยู่ เช่น เป็นแม่ก็มีหน้าที่เลี้ยงดูและให้ความรักความอบอุ่นแก่ลูกๆ

2. บางคนไม่มีสถานภาพแต่สามารถแสดงบทบาทนั้นได้ เช่น ไม่มีสถานภาพเป็นครูแต่สามารถสอนหนังสือได้

3. การขัดแย้งกันของบทบาท (Role Conflict) เกิดจากการที่บุคคลมีหลายสถานภาพมีหลายบทบาท ดังนั้นอาจทำให้บทบาทขัดแย้งกันได้ เช่น ผู้หญิงคนหนึ่งมีสถานภาพเป็นทั้งแม่และครูของลูก หากลูกเรียนไม่ดีคะแนนไม่ดี แล้วแม่ให้คะแนนดีๆ ก็จะทำให้เสียบทบาทของความเป็นครูที่ดี

4. การที่คนมีหลายบทบาทที่ต้องกระทำ จึงทำให้ไม่สามารถแสดงบทบาทได้ดีทุกบทบาท สภาพดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความตึงเครียด (Strain) ได้ John Biesanz and Mavis Biesanz (จอห์น ไบแซนซ์และมาวิส ไบแซนซ์) ได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยเสนอให้มี “บทบาทสำรอง” (Role Bargain) ขึ้น ซึ่งหมายถึงการเลือกแสดงบทบาทใดบทบาทหนึ่งทำได้ดีที่สุดก่อน ส่วนบทบาทอื่นๆ ต้องผ่านไปก่อน

5. Role Set หมายถึง การมีสถานภาพเดียวแต่มีการแสดงหลายบทบาท เช่น เป็นอาจารย์ที่ต้องเป็นทั้งผู้บรรยายสอนหนังสือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นนักวิจัย เป็นคณะกรรมการ เป็นนักเขียน เป็นต้น

สுகดา ภิรมย์แก้ว (2542) มองว่าการที่บุคคลมีสถานภาพเหมือนกันแต่กลับแสดงบทบาทต่างกัน อาจนำมาพิจารณาได้โดยจำแนกบทบาทเป็น 3 ด้าน คือ

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทที่กำหนดไว้ตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพนั้นๆ ควรกระทำแต่อาจไม่มีใครทำตามบทบาทนั้นก็ไม่ได้

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่บุคคลคาดคิดด้วยตัวเองว่าควรแสดงอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual/Enacted Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริงๆ ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้น จึงทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไปในแต่ละสถานการณ์

พาร์สันส์ (Parsons, อ้างถึงใน จานง อดิวัฒนสิทธิและคณะ 2552) ชี้ให้เห็นว่า บทบาทที่แตกต่างกันนั้นมีแนวโน้มที่เป็นแบบแผนสังเกตเห็นได้ เรียกว่า "Pattern Variables" เช่น คนในสังคมแบบเก่ามักแสดงบทบาทที่เป็นหลักปฏิบัติต่อบุคคลต่างๆ โดยพิจารณาคุณสมบัติส่วนตัว โดยคาดหวังความสัมพันธ์หลายด้านพร้อมๆ กัน ส่วนคนในสังคมสมัยใหม่เน้นความสัมพันธ์ที่มุ่งสู่เป้าหมายเฉพาะด้าน ใช้หลักของความสามารถถือกฎเกณฑ์เดียวกับทุกคน

และโรเบิร์ต เค มอร์ตัน (Robert K. Merton, 1991) ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งที่สำคัญในโครงสร้างและวัฒนธรรมมีอยู่ 2 ประการ คือ จุดหมายปลายทางและวิธีการ ซึ่งวิธีการนั้นคือการแสดงบทบาท นอกจากนี้เขาเห็นว่าบุคคลนั้นต้องมีตำแหน่งและชุดของบทบาท (Role-set) ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่ลักษณะของบุคคลในสังคมและการเป็นสมาชิกของบุคคลในสังคม

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) ได้อธิบายลักษณะของบทบาท ดังนี้

1. การกำหนดบทบาท (Role Identity) หมายถึง ทักษะคติและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาท โดยคนที่สามารถเปลี่ยนบทบาทได้รวดเร็วเมื่อสถานการณ์หรือความต้องการขณะนั้น มีความชัดเจนว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาท

2. การรับรู้ในบทบาท (Role Perception) หมายถึง ทักษะของบุคคลที่คิดว่าจะต้องทำอะไรในสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งขึ้นกับการแปลความหมายตามความเชื่อควรจะทำอย่างไร โดยเราสามารถรับรู้ในบทบาทจากสิ่งเร้าที่อยู่รอบตัวเรา

3. การคาดหวังในบทบาท (Role Expectations) หมายถึง การที่บุคคลอื่นเชื่อว่าเราจะต้องปฏิบัติตัวอย่างใดในสถานการณ์นั้นๆ และ การคาดหวังในบทบาทได้ถูกจัดแบ่งออกเป็นประเภท จึงทำให้เรารับรู้บทบาทที่เรียกว่า “การสรุปแบบเหมารวม” (Role Stereotypes)

4. ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) หมายถึง บุคคลต้องเผชิญกับการคาดหวังในบทบาทที่แตกต่างกันจึงเกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้นมาเมื่อบุคคลปฏิบัติตามความต้องการของคนกลุ่มหนึ่ง แล้วจะต้องประสบกับความยุ่งยากมากขึ้นกับอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งอาจทำให้บทบาท 2 อย่าง หรือมากกว่าเกิดความขัดแย้งขึ้นมาได้

2.1.3 บทบาทของผู้นำ

บทบาทการจัดการ (Management Roles) เป็นบทบาทของผู้บริหารจะต้องแสดงออกมา โดยที่เฮนรี มินท์ซเบิร์ก (Henry Mintzberg อ้างถึงในพิภพ วังเงิน, 2547) มีความเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารที่สำคัญมี 3 ด้าน ดังนี้

1. บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Role) ทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนขององค์กร ดังนี้

1.1 บทบาทในการเป็นตัวแทน (Figurehead Role) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องแสดงบทบาทที่ดีในการเป็นตัวแทนขององค์กร

1.2 บทบาทความเป็นผู้นำ (Leadership Role) มีความเกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กร เช่น การจ้างงาน (Hiring) การกำหนดวินัยพนักงาน (Disciplining Employees) การฝึกอบรม (Training) การจูงใจ (Motivating) ต้องรับผิดชอบในการสั่งการ

1.3 บทบาทในการติดต่อ (Liaison Role) มินท์ซเบิร์ก (Mintzberg) ศึกษาพบว่ากิจกรรมในการสื่อสารช่วยให้ผู้บริหารทราบข้อมูลจากบุคคลและกลุ่มบุคคลทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกองค์กร

2. บทบาทด้านสารสนเทศ (Informational Role) ผู้บริหารต้องรับและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

2.1 บทบาทในการติดตาม (Monitor Role) เพื่อรับรู้ข้อมูลความเคลื่อนไหวต่างๆ

2.2 บทบาทในการกระจายข้อมูล (Disseminator Role) ผู้บริหารต้องมีบทบาทถ่ายทอดข้อมูลให้แก่สมาชิกองค์กร ไม่ว่าจะภายในหรือภายนอกองค์กร

2.3 บทบาทในการเป็นโฆษก (Spokesperson Role) ผู้บริหารต้องทำหน้าที่สื่อสารข้อมูลต่างๆ ในทางที่ดีมีประโยชน์แก่องค์กรเพื่อสร้างความศรัทธาเชื่อถือแก่บุคคลภายนอกด้วย

3. บทบาทในการตัดสินใจ (Decisional Roles) เป็นบทบาทในการแก้ปัญหาจากทางเลือกต่างๆ

3.1 บทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur Roles) ผู้บริหารจะต้องทบทวนโครงการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานขององค์กร

3.2 บทบาทในการเป็นผู้เจรจาติดต่อ (Negotiator Roles) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในฐานะตัวแทนขององค์กรสำหรับการเจรจาที่สำคัญและตัดสินใจตกลงธุรกิจขององค์กร

3.3 บทบาทในการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocators) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในเรื่องการจัดหาทรัพยากรให้แก่องค์กร

3.4 บทบาทในการเป็นผู้แก้ปัญหา (Disturbance Handlers) เมื่อองค์กรเผชิญปัญหาสำคัญผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทผู้นำ

เซเลย์ (Sayles 1964, อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ 2542) ได้เสนอแยกงานของผู้บริหารออกมาเป็นหน้าที่ (Function) หรือบทบาท (Roles) ต่าง ๆ กันได้ 3 อย่าง ดังนี้

1. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมกับงานที่เกี่ยวข้องกับภายนอก (Participant in External Work Flow) เนื่องจากผู้บริหารจะต้องมีการติดต่อกับบุคคลต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งการติดต่อภายในมีทั้งระดับต่ำและระดับสูง จากความสัมพันธ์นี้ผู้บริหารจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการที่จะเชื่อมโยงให้เกิดการประสานงานในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เช่น หน่วยจัดซื้อจะต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับลูกค้า กลุ่มวิศวกรและกลุ่มควบคุมการผลิต กลุ่มการเงิน เป็นต้น ความสัมพันธ์นี้เป็นความสัมพันธ์ออกไปทางด้านข้าง (Lateral) ถ้าหากเราพิจารณาตัวผู้บริหารเปรียบเสมือนระบบย่อยเป็นระบบเปิด มีลำดับของบทบาทและการคาดหมายในบทบาทกับระบบย่อยอื่นๆ ซึ่งเป็นระบบเปิดมีการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหว (Dynamic) แล้วจะเห็นได้ชัดว่าผู้บริหารต้องใช้เวลามากกว่าครึ่งหนึ่งของเขาในการที่จะติดต่อกับระบบย่อยอื่นๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางด้านข้างกับเขาตัวผู้บริหารเองจะต้องพยายามมุ่งที่จะปรับปรุงให้ตนเองนั้นสมดุลและเป็นที่ยอมรับ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของระบบย่อยอื่นๆ ได้

2. ต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้บริหารจะต้องใช้เวลาของเขา มากกว่าครึ่งในการที่จะติดต่อเกี่ยวข้องกับระบบย่อยอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางแนวข้าง (Lateral Relationship) หรือกับภายนอก แต่ในโครงสร้างที่เป็นทางการขององค์กรได้มีการกำหนดผู้บริหารขึ้นมาให้เป็นผู้นำ และมีอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งผู้บริหารก็จะมีผู้ใต้บังคับบัญชาของตน และเนื่องจากเราถือว่าผู้บริหารเป็นระบบเปิด ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการปฏิบัติต่อกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเวลาผู้บริหารใช้ในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาประมาณ 25 - 35 เปอร์เซ็นต์ จากผลอันนี้ผู้บริหารจะแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันได้ 3 แบบ ดังนี้

2.1 เป็นผู้นำที่เป็นแนวทางของผู้ใต้บังคับบัญชา (Leadership as Direction)

ตำแหน่งของผู้บริหารในโครงสร้างที่เป็นทางการขององค์กร ผู้บริหารจะเป็นผู้สั่งการจูงใจควบคุม และประสานงานต่างๆ ในกิจกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะพยายามบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความเป็นผู้นำที่จะเริ่มปฏิบัติและกำหนดแนวทางของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือตาม

2.2 ความเป็นผู้นำจะต้องสามารถตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (Leadership as Response to Subordinates)

ผู้บริหารจะต้องไม่มองผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะให้ทำอะไรแต่อย่างเดียวนั้น แต่จะต้องรู้ความสามารถต่อการตอบสนองต่อความต้องการและการคาดหมายของพวกเขา

ด้วย ทั้งนี้เพราะความต้องการและความคาดหวังเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจการดำเนินการของผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการแผนกวิศวกรรมจะต้องรับรู้และสามารถตอบสนองถึงข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความยุ่งยากที่เกิดขึ้นกับผู้ได้บังคับบัญชา ในกรณีที่ไปขอความช่วยเหลือจากแผนกอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 ผู้บริหารเหมือนกับเป็นตัวแทนของผู้ได้บังคับบัญชา (The Manager as a Representation)

ผู้บริหารจะต้องสามารถเป็นตัวแทนในการดำเนินเรื่องของผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ อาจต้องมีการเจรจากับลูกน้องหรือผู้ที่เหนือกว่าเขาหรือมีระดับเท่ากัน ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแทนในการดำเนินเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวดิ่ง (Vertical) และระดับข้าง (Lateral Level) ในอันที่จะตอบสนองความริเริ่มและปัจจัยที่ป้อนมาจากผู้ได้บังคับบัญชา เช่น ผู้บริหารมีความต้องการขายต้องสามารถตอบสนองต่อข้อร้องเรียนจากพนักงานขาย ในเรื่องเกี่ยวกับเวลาในการรับผลิตภัณฑ์มาจากฝ่ายผลิตล่าช้า โดยเขาอาจจะต้องเจรจากับฝ่ายผลิตให้แก้ไขโดยส่งของให้เร็วขึ้นหรืออาจเจรจากับระดับสูงขึ้นไปให้สั่งการลงมา

3. ต้องเป็นผู้ติดตามกำกับ การทำหน้าที่นี้ดูเหมือนจะซ้ำซ้อนกับหน้าที่ 2 อย่างแรก แต่อย่างไรก็ตามหน้าที่อันนี้หมายถึงผู้บริหารจะต้องกำหนดหรือคิดหาวิธีสำหรับการสืบเสาะและติดตามกิจกรรมที่ลูกน้องกำลังทำอยู่ เพื่อที่จะได้มีโอกาสทราบถึงข้อปฏิบัติภายในระบบงานที่อาจเกิดขึ้นได้ และเพื่อทราบถึงความเป็นไปว่า “สิ่งนั้นเป็นไปอย่างไร” ผู้บริหารจะต้องรู้แหล่งของความยุ่งยากที่อาจเกิดขึ้นได้และทำการตัดสินใจหาทางแก้ไข ลักษณะนี้จะเป็นวงจรและเกิดขึ้นซ้ำๆ กัน คือมีการสืบหา (Detect) ประเมินผล (Assessment) และการปฏิบัติการแก้ไข (Corrective Action) ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีแนวทางใหม่ๆ เกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรหรือระบบย่อยสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งเหล่านี้ได้ ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการขายปลีก (Retailing Manager) ต้องสืบเสาะแสวงหารายการสินค้าต่างๆ เพื่อให้รู้ถึงความเป็นไปของการขายว่าเป็นไปอย่างไร เมื่อไรจะต้องสั่งสินค้ารายการและในปริมาณเท่าไร

ณัฐนรี ศรีทอง (2551) บทบาทของภาวะความเป็นผู้นำทั้งที่มาจากผู้นำด้วยตำแหน่งแต่งตั้งและผู้นำที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติจะมีบทบาทดังนี้

1. บทบาทของการเป็นตัวแทนของหน่วยงานในทุกสถานการณ์ (Figurehead) การเป็นตัวแทนหน่วยงานเพื่อรวบรวมข้อมูลจากภายนอกหน่วยงาน รวมถึงบทบาทการต้อนรับผู้มาเยี่ยมเยือนหน่วยงาน

2. บทบาทของนักพูด (Spokesperson) เป็นบทบาทการนำเสนอกิจกรรมของหน่วยงาน บทบาทการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีของหน่วยงาน รวมถึงบทบาทการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงาน รวมถึงบทบาทการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงานให้เป็นที่รู้จักของบุคคลกลุ่มต่างๆ

3. บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานและเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานเป็นสำคัญ

4. บทบาทการสอนงาน (Coach) ให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเพื่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่น และทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจว่าผู้ตามและเพื่อนร่วมงานทำงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน และผลงานที่ได้จะมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกฝ่าย

5. บทบาทในการสร้างทีมงาน (Team Builder) เพื่อเป็นการรวมพลังความสามัคคีของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้งานที่ทำอยู่สำเร็จลุล่วงไปได้โดยง่าย ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นขณะทำงานร่วมกัน และที่สำคัญก็คือเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานโดยตรง

6. บทบาทในการแก้ปัญหาด้านเทคนิค (Technical Problem Solver) โดยการให้บริการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ผู้แนะนำด้านวิชาการ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7. บทบาทของผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เพื่อให้หน่วยงานดำรงอยู่ได้ และปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง

2.1.4 บทบาทในการสร้างสันติภาพ

ธานี พาฟเฟิน โฮล์ซ (Thania Paffenholz, 2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยบทบาทของภาคประชาสังคมกับกระบวนการสร้างสันติภาพหลากหลายพื้นที่ โดยทำการศึกษาเรื่อง Civil Society and Peacebuilding: A Critical Assessment พบว่าบทบาทของภาคประชาสังคมต่อการแปลงเปลี่ยนความขัดแย้งและการสร้างสันติภาพประกอบด้วย 7 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทการป้องกันประชาชนจากการใช้ความรุนแรงจากทุกฝ่าย (Protection) มีความสำคัญในช่วงที่มีความขัดแย้งและช่วงที่มีการใช้ความรุนแรง หลังจากความรุนแรงลดลงความก็จะลดลงด้วย ระดับความรุนแรงจะเป็นตัวกำหนดการป้องกันมากกว่าการมีข้อตกลงสันติภาพ

2) บทบาทการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนการปฏิบัติตามข้อตกลงสันติภาพ (Monitoring) เป็นการเฝ้าติดตามความขัดแย้งและความรุนแรง และการละเมิดสิทธิมนุษยชน เมื่อเกิดการตรวจสอบทำให้เกิดบทบาทการป้องกันและบทบาทการสนับสนุน การตรวจสอบจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นยิ่งเมื่อสื่อมีการนำเสนอข่าว

3) บทบาทการสนับสนุนสันติภาพและสิทธิมนุษยชน (Advocacy) การสนับสนุนมีความสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการสร้างสันติภาพ การสนับสนุนจะมีประสิทธิภาพเมื่อการระดมมวลชนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม

4) บทบาทการสร้างคุณค่าแห่งสันติภาพและประชาธิปไตยรวมทั้งการพัฒนาอัตลักษณ์ในกลุ่มของกลุ่มคนชายขอบ (Socialization) บทบาทนี้จะเกิดขึ้นในช่วงที่ไม่มีการใช้ความรุนแรง หากเกิดในช่วงที่มีความรุนแรงจะเกิดการต่อต้าน รูปแบบกิจกรรมมีลักษณะเป็นการฝึกอบรม สัมมนาในรูปแบบสาธารณะหรือการผลิตสื่อสันติภาพ

5) บทบาทการร่วมมือกันทางสังคมระหว่างกลุ่มโดยการนำคนที่มีความเห็นคิดต่างกันหรือคู่ขัดแย้งแยกออกจากประเด็นปัญหาหลัก (Social Cohesion) การแสดงบทบาทนี้ในการทำงานเชิงบวก จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและเป็นการริเริ่มทำงานร่วมกัน

6) บทบาทการอำนวยความสะดวกในการเจรจาในระดับท้องถิ่นและระดับชาติระหว่างคู่ขัดแย้ง (Facilitation) การอำนวยความสะดวกมักจะเกิดขึ้นในระดับท้องถิ่น โดยผู้นำท้องถิ่นหรือภาคประชาสังคม โดยที่จะมีการอำนวยความสะดวกในการเจรจาระหว่างคู่ขัดแย้ง การอำนวยความสะดวกในระดับชาตินั้นจะทำให้บทบาทของภาคประชาสังคมลดน้อยลง จะแทนที่ด้วยบทบาทของนักการเมือง นักธุรกิจ และบุคคลที่มีชื่อเสียง

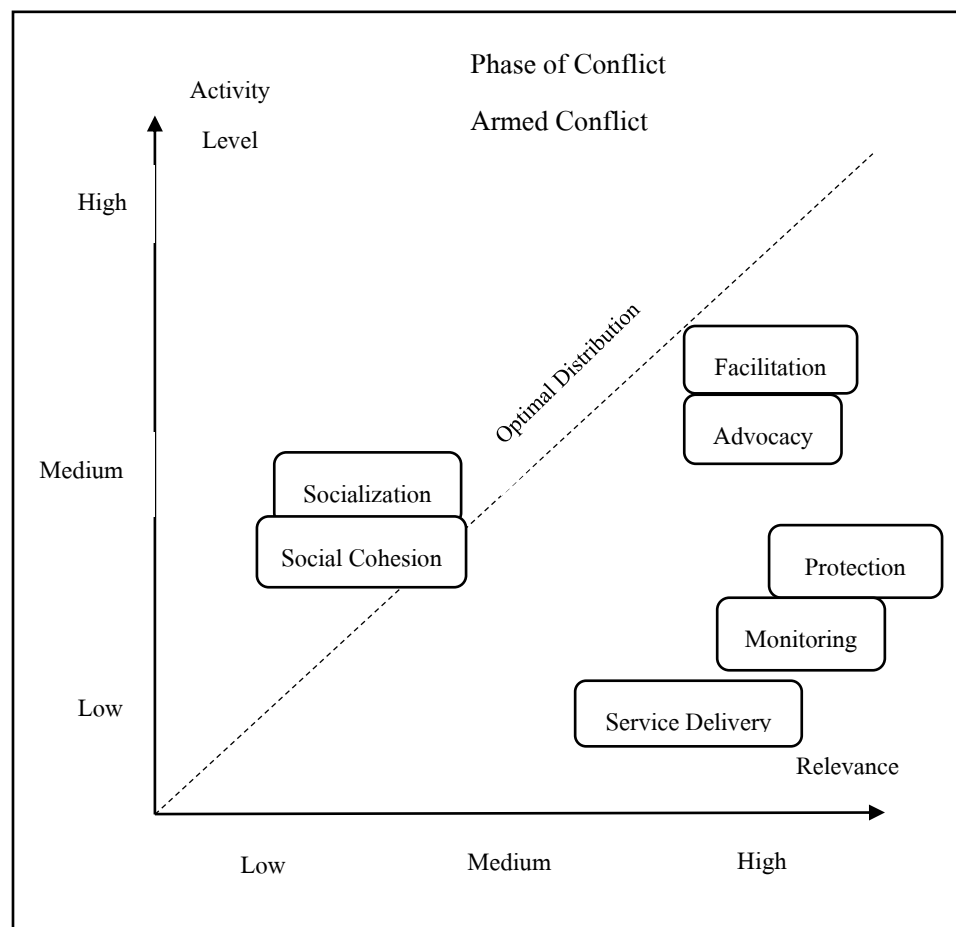
7) บทบาทการให้บริการ (Service Delivery) บทบาทในการให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งและความรุนแรง ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างสันติภาพในทุกบทบาทข้างต้น

จากงานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกบทบาทของภาคประชาสังคมเพื่อเป็นกรอบในการวิจัยในครั้งนี้ โดยที่ผู้วิจัยได้ปรับบทบาทของภาคประชาสังคมให้สอดคล้องกับบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคัดเลือก 3 บทบาท ได้แก่ บทบาทการสนับสนุนสันติภาพและสิทธิมนุษยชน (Advocacy) บทบาทการสร้างความร่วมมือทางสังคม (Social Cohesion) และบทบาทการอำนวยความสะดวกในการเจรจา (Facilitation) สาเหตุที่ผู้วิจัยได้คัดเลือก 3 บทบาทดังกล่าวเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นพื้นที่ที่มีระดับความรุนแรงของความขัดแย้งอยู่ในระดับที่มีการใช้อาวุธในการต่อสู้ โดยบทบาทในการแสดงของผู้แสดงมีความแตกต่างกัน โดยบทบาทการสนับสนุนสันติภาพและสิทธิมนุษยชน (Advocacy) และ

บทบาทการอำนวยความสะดวกในการเจรจา (Facilitation) เป็นบทบาทที่มีระดับกิจกรรมอยู่ในระดับสูง ส่วนบทบาทการสร้างความร่วมมือทางสังคม (Social Cohesion) เป็นบทบาทที่มีระดับกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1 บทบาทของภาคประชาสังคมในระยะความขัดแย้งทางอาวุธ

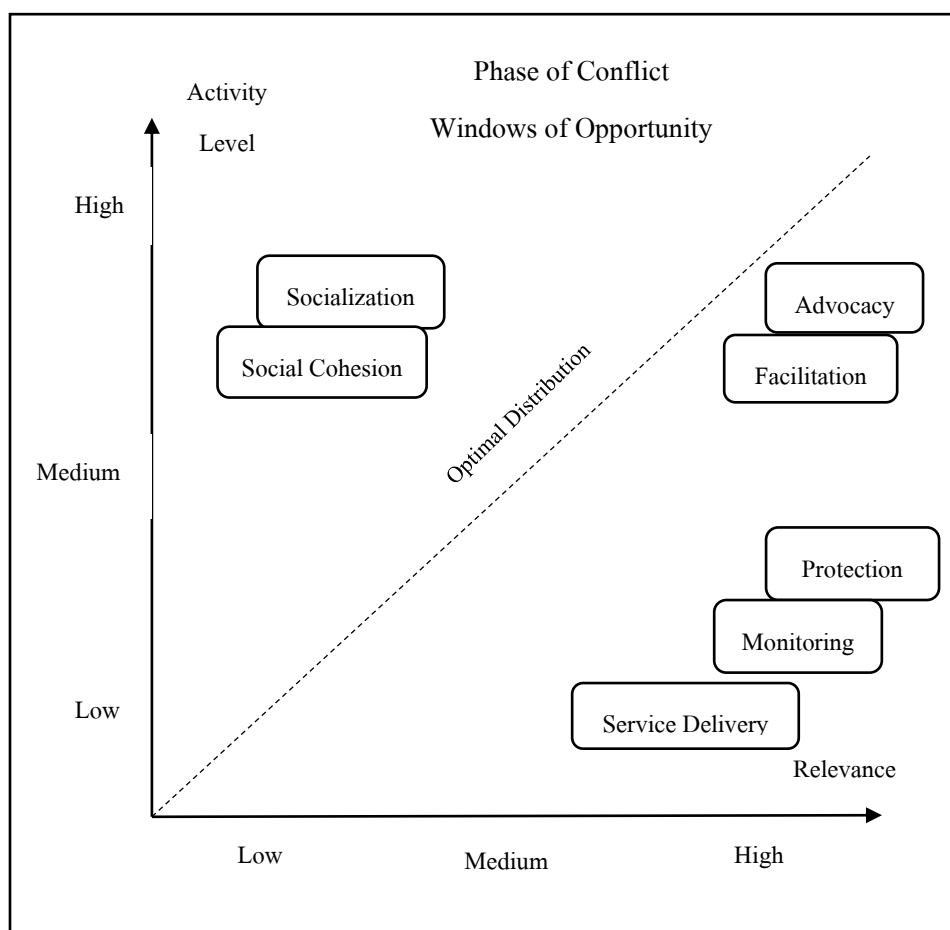
ที่มา Paffenholz, T. (ed.), 2009 : 9



จากภาพประกอบ 1 ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความรุนแรงของความขัดแย้งอยู่ในระดับที่มีการใช้อาวุธในการต่อสู้ การริเริ่มที่จะพัฒนาระดับความรุนแรงสู่การไม่ใช้อาวุธเพื่อให้เกิดการคุ้มครองประชาชน ภาคประชาสังคมต้องแสดงบทบาท ได้แก่ บทบาทการป้องกันโดยตรง บทบาทการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน บทบาทการสนับสนุน และบทบาทการอำนวยความสะดวก เป็นบทบาทในการริเริ่มการป้องกัน การช่วยเหลือในเขตที่มีความขัดแย้งด้วยอาวุธ การพูดคุยสันติภาพระหว่างรัฐบาลไทยและขบวนการต่อสู้ทางการเมืองในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้มีการเปิดเผยอย่างเป็นทางการต่อสาธารณะ เป็นมิติใหม่ของการแก้ไข

ปัญหาที่มุ่งใช้สันติวิธีอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมส่งผลให้บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ โดยบทบาทการสนับสนุนสันติภาพและสิทธิมนุษยชน (Advocacy) บทบาทการอำนวยความสะดวกในการเจรจา (Facilitation) เป็นบทบาทที่มีระดับกิจกรรมอยู่ในระดับสูง และบทบาทการสร้างความร่วมมือทางสังคม (Social Cohesion) เป็นบทบาทที่มีระดับกิจกรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2 บทบาทของภาคประชาสังคมในระยะที่มีการพูดคุยสันติภาพ
ที่มา Paffenholz, T. (ed.), 2009 : 10



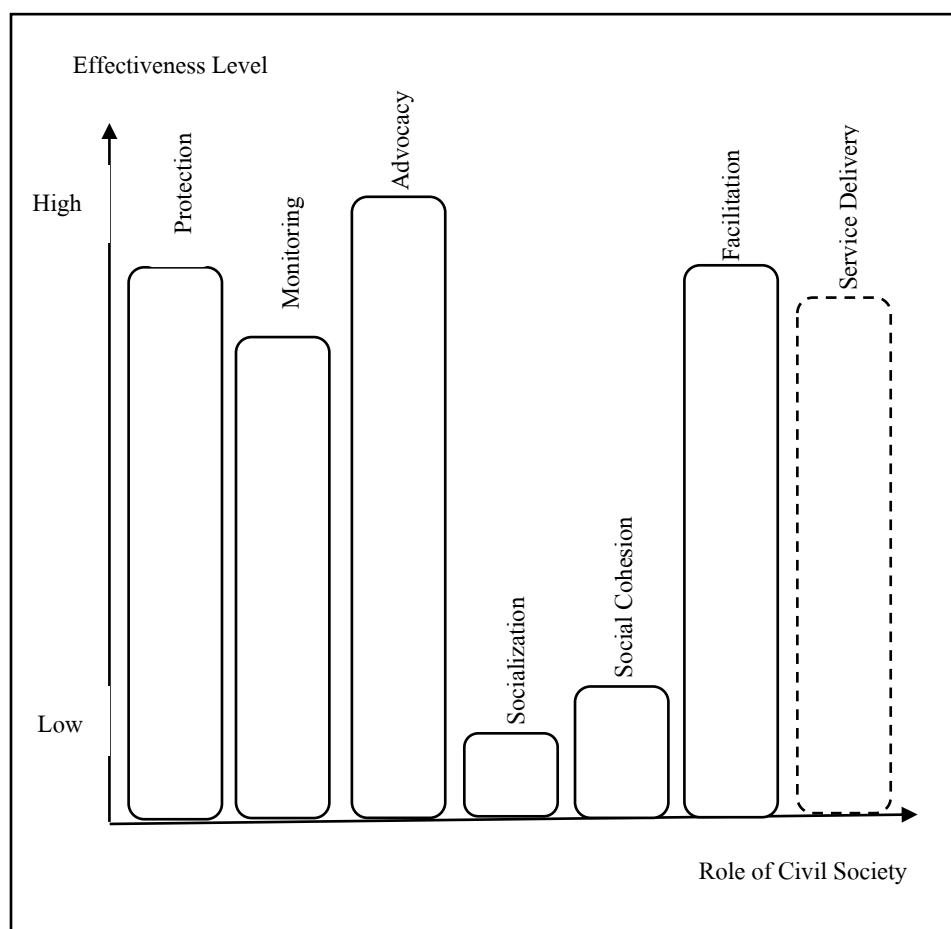
จากภาพประกอบ 2 ในช่วงเวลาแห่งโอกาสในการเจรจาสันติภาพภาคประชาสังคมมีความสำคัญอย่างมาก และมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกในการเจรจา (Facilitation) หรือบทบาทในการสนับสนุนประเด็นที่เกี่ยวข้องเข้าไปในข้อตกลงสันติภาพ (Advocacy) บทบาทการสนับสนุนมีความเกี่ยวข้องโดยเฉพาะในช่วงที่มีการเจรจาสันติภาพ เช่น การระดมมวลชนในการสนับสนุนข้อตกลงหรือการเปลี่ยนแปลงระบบ ในรูปแบบของการปั่น

จักรยานบนถนนสายหลัก เช่น ประเทศเนปาล ประเทศไอร์แลนด์เหนือ และประเทศไชปรัส การกำหนดแคมเปญรณรงค์ การกำหนดเป้าหมายเพื่อรวมประเด็นที่เกี่ยวข้องเข้ากับข้อตกลงสันติภาพ เช่น ประเทศกัวเตมาลา ประเทศไอร์แลนด์เหนือ และประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยคองโก บทบาทความร่วมมือทางสังคม (Social Cohesion) ซึ่งจะแสดงผลให้เห็นผลในระยะยาว และการริเริ่มของบทบาทการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) จะแสดงระดับกิจกรรมสูงสุดในช่วงนี้

การแสดงบทบาทของภาคประชาสังคมจะมีประสิทธิภาพของแต่ละบทบาทที่แตกต่างกันไปตามแต่ละขั้นตอนและบริบทของแต่ละพื้นที่ ภาพประกอบ 3 แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของประสิทธิภาพโดยรวมในแต่ละกรณีของแต่ละประเทศ

ภาพประกอบ 3 ประสิทธิภาพของแต่ละบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ

ที่มา Paffenholz, T. (ed.), 2009 : 12



จากภาพประกอบ 3 แสดงให้เห็นว่าบทบาทการป้องกัน (Protection) บทบาทการเฝ้าติดตาม (Monitoring) บทบาทการสนับสนุน (Advocacy) และบทบาทการอำนวยความสะดวก

(Facilitation) เป็นบทบาทที่มีประสิทธิภาพในกระบวนการสร้างสันติภาพอยู่ในระดับสูง ในขณะที่บทบาทความร่วมมือกันทางสังคม (Social Cohesion) และบทบาทการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เป็นบทบาทที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว และเมื่อสร้างบทบาทความร่วมมือทางสังคม (Social Cohesion) เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับบทบาทในการสร้างสันติภาพด้านอื่นๆ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างสันติภาพ

สังคมโลกทุกวันนี้มีความขัดแย้งระหว่างกันด้วยเรื่องต่างๆ นานาตั้งแต่เรื่องเชื้อชาติ ศาสนา ลัทธิความเชื่อถือ การรุกรานดินแดน ขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ นำไปสู่ความขัดแย้งที่ใช้กำลังทำร้ายกันสู้นับพันปีกัน จึงกระทั่งแรงทำให้เกิดสงครามระหว่างชาติที่ขัดแย้ง และบางแห่งเกิดความขัดแย้งรุนแรงของคนในชาติจนนำไปสู่สงครามกลางเมือง การจะนำพาความขัดแย้งสู่กระบวนการสร้างสันติภาพของสังคมได้นั้น เราจำเป็นต้องทำความเข้าใจสิ่งที่เรียกว่า “สันติภาพ” โดยคำว่า “สันติภาพ” นั้น เป็นคำที่มีการพูดถึงกันมานับตั้งแต่อดีตกาล จากบรรดานักคิดและนักการศาสนาต่างๆ ที่มีการพูดถึงเรื่องของสังคมแห่งคุณธรรมหนทางสู่ความสุข และสังคมแห่งความอาศัยพึ่งพิงกันและกัน ที่ซึ่งเรื่องราวดังกล่าว ล้วนแล้วแต่เป็นรากฐานทางความคิดที่พัฒนามาสู่เรื่องของการศึกษาสันติภาพอย่างจริงจังในช่วงหลังสงครามเย็นถึงปัจจุบันทั้งสิ้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดและทฤษฎีด้านสันติภาพนั้นมีพัฒนาการและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากการให้นิยามความหมายของสันติภาพเองที่ถูกมองหรือถูกนิยามความหมายไว้หลากหลายมุมมองของแต่ละบุคคลและในแต่ละกาลเวลา ดังนี้

2.2.1 ความหมายของสันติภาพ

คำว่า “Peace” มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า “Pax” หรือ “Paix” ตามความเห็นของนักประวัติศาสตร์คำว่า “Pax” หมายถึง ช่วงเวลาที่ไม่มีความขัดแย้งหรือสงครามกลางเมือง ชาวโรมันยังเชื่อมโยงความหมายของคำว่า “Pax” กับนามธรรมอื่นๆ เช่น การสอดคล้องกันเกียรติยศและคุณธรรม เป็นต้น (บิชอปคาร์ลอส ฟิลิป ซิเมเนส เบโล, 2547) ซึ่งพจนานุกรมเว็บสเตอร์ (Webmaster’s Dictionary, 1913) ให้ความหมายสอดคล้องกันว่า สันติภาพ คือ สภาวะการปราศจากสงคราม ลีโอ ตอลสตอย (Leo Tolstoy อ้างถึงใน Webmaster’s Dictionary, 1913) ก็ให้ความหมายของคำว่า สันติภาพเป็นสภาวะปราศจากสงคราม การให้ความหมายของกลุ่มนี้มองแค่สันติภาพในเชิงลบ กล่าวคือ สันติภาพในแง่ของการที่โลกและสังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข ไม่ต้องการมีการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินซึ่งนำมาความทุกข์สู่ประชาชน

โดยที่พระสันตปาปาเปาโล ที่ 6 นิยาม “สันติภาพ” หมายถึง การพัฒนาการจัดความยุติธรรมและความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ การจัดความอิจจาริยา และการไม่ไว้ว่างใจ และพระสันตปาปาจอห์นที่ 13 เห็นว่าสันติภาพควรสร้างขึ้นโดยใช้เหตุผลบนพื้นฐานของสังขธรรมความยุติธรรม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (บิชอปคาร์ลอส ฟิลิป ซิเมเนส เบโลม, 2547) ส่วนอิสมาอีล ลุตฟี จะปะกียา (2547) ได้พูดถึงสันติภาพว่า อิสลามคือศาสนาแห่งสันติภาพโดยคำว่า “อิสลาม” มีรากศัพท์จากคำว่า “อัล-สลิม” หมายถึง “สันติภาพ” สันติภาพในอิสลามมิใช่เป็นกระบวนการที่อยู่นบนพื้นฐานของผลประโยชน์ส่วนตัว ชนชาติหรือประเทศชาติใดเป็นการเฉพาะ หากแต่เป็นศาสนบัญญัติแห่งสากลเป็นระบบที่ครอบคลุม เป็นธรรมนุญอันอมตะที่ควบคู่และสอดคล้องกับผู้คนในพื้นที่โลกสันติภาพ ในอิสลามจะไม่จำกัดเฉพาะกับมนุษย์เท่านั้น หากแต่ยังครอบคลุมถึงสัตว์ด้วย ส่วนสุชาติ เศรษฐมาลินี (2559) สันติภาพที่แท้จริงในทัศนะอิสลาม คือ สภาวะที่กลมกลืนกันทั้งด้านกายภาพ จิตใจ และจิตวิญญาณ การดำรงอยู่อย่างสันติโดยยอมจำนนต่อผู้เป็นเจ้า และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติและความยุติธรรม

นอกจากนี้ นอร์เบิร์ต โรเปอร์ส (2558) มองสันติภาพเป็นสองด้าน คือ สันติภาพเชิงลบ คือ จุดสิ้นสุดของความรุนแรงทางกายภาพ กล่าวคือ การที่สังคมไม่มีภาวะความรุนแรง เช่น มีข้อตกลงหยุดยิง แต่สิทธิเสรีภาพหรือความยุติธรรมของประชาชนยังไม่ได้รับการตอบสนองและอาจมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน และสันติภาพเชิงบวก คือ สังคมที่อยู่ในภาวะที่มีสิทธิเสรีภาพ ความเท่าเทียมกัน และไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน กล่าวคือ เป็นสังคมที่ก้าวพ้นจากความรุนแรงของโครงสร้างและความรุนแรงทางวัฒนธรรม โดยที่นั่นทวัฒน์ ฉัตรอุทัย (2548) ให้ความหมายสอดคล้องกับโรเปอร์ส มองว่าสันติภาพเป็นแค่เป้าหมายเท่านั้น หากแต่วิธีการจะรุนแรงหรือไม่ไม่สำคัญ ในขณะที่บางคนมองว่าหากสังคมใดมีการกดขี่ข่มเหงเอารัดเอาเปรียบก็ไม่ถือว่า สังคมนั้นมีสันติภาพ ดังนั้นจึงสนับสนุนให้มองสันติภาพในหลากหลายมิติไม่ใช่มิติเดียว (one peace)

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปความได้ว่า สันติภาพมีสองรูปแบบ คือ สันติภาพเชิงลบ คือ ไม่มีสงครามไม่มีการฆ่าหรือทำร้ายกัน และสันติภาพเชิงบวก คือ เป็นสังคมที่นอกจากไม่มีการสู้รบกันทางกายภาพแล้ว ยังเป็นสังคมที่อยู่ในภาวะสิทธิและเสรีภาพและมีความยุติธรรมไม่เอาเปรียบกันเคารพซึ่งกันและกัน และก้าวพ้นจากความรุนแรงทางโครงสร้างและวัฒนธรรม ซึ่งในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงสันติภาพในชุมชน กล่าวคือ ความรุนแรงในชุมชนลดลงหรือไม่ และในชุมชนมีความยุติธรรม และเคารพหลักสิทธิมนุษยชน โดยการมีส่วนร่วมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสันติภาพ

ตั้งแต่หลังเหตุการณ์สงครามเย็นกระแสด้านความขัดแย้ง และสันติภาพก็กลายเป็นกระแสที่มีการพูดถึงและได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มแรกนั้นสหประชาชาติเริ่มเป็นหน่วยงานบุกเบิกในการการสร้างสันติภาพเพื่อฟื้นฟูความสูญเสียต่างๆ ในช่วงหลังสงครามเย็น นำมาซึ่งข้อตกลงสันติภาพ An Agenda for Peace: Preventive Diplomacy, Peacemaking and Peacekeeping ของนายบรูทอส บูทรอส-กาลิ อดีตเลขาธิการสหประชาชาติ ได้เรียกร้องให้มีการยกระดับการสร้างสันติภาพ จากการสร้างสันติภาพโดยหยุดความรุนแรงสู่การสร้างสันติภาพในมิติที่กว้าง รวมถึงเรื่องการฟื้นฟูสถาบันและโครงสร้างให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้เขายังได้เรียกร้องให้องค์การสหประชาชาติมีส่วนร่วมในการจัดการความขัดแย้งอีกหลายด้านในหลายประเทศ เช่น การแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจ ความไม่ยุติธรรมทางสังคมและการเมือง และยังได้เรียกร้องให้องค์การสหประชาชาติยุติความขัดแย้งด้วยแนวทางสันติวิธี พร้อมทั้งส่งเสริมแนวทางการรักษาสันติภาพ และการสร้างสันติภาพที่ยั่งยืน โดยมีการแยกความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างคำว่า “การทำให้เกิดสันติภาพ” “การรักษาสันติภาพ” และ “การสร้างสันติภาพ” องค์การสหประชาชาติ (United Nation, 1992)

นับจากข้อตกลงสันติภาพของนายบรูทอส บูทรอส-กาลิ การสร้างสันติภาพได้พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มิติของการศึกษาสันติภาพก็พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องพร้อมๆ กัน โดยมีการปรากฏทฤษฎีด้านสันติภาพหลายแขนง ไอคริส อีแวนส์ เจสซิกา เลน เจสซิกา เพาล์ และเมแกน ตูนเนอร์ (Idris Evans, Jessica Lane, Jessica Pealer and Megan Turner, 2003) ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีพัฒนาภาคสถาบัน (Institutional Development Theory) ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่าสถาบันทางการเมืองที่มีเสถียรภาพจะเปิดโอกาสให้การสร้างสันติภาพได้อย่างมั่นคง สถาบันนั้นต้องยึดมั่นในประชาธิปไตย ความยุติธรรม และการพัฒนาอย่างเท่าเทียม

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล (Individual Change Theory) เชื่อว่าการแปรเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรมและค่านิยมส่วนบุคคลจะนำไปสู่การสร้างสันติภาพ โดยเริ่มเปลี่ยนแปลงได้ตั้งแต่ตัวเราเอง โดยที่ทฤษฎีการขับเคลื่อนรากหญ้า (Grassroots Mobilization Theory) เป็นทฤษฎีที่หันมาให้ความสนใจกับกลุ่มคนหลายระดับ รวมทั้งระดับรากหญ้าในการขับเคลื่อนสันติภาพ โดยเชื่อว่ากลุ่มคนระดับรากหญ้ามักมีความคิดเห็น และความต้องการบางประการที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสันติภาพ และกลุ่มคนรากหญ้ามักมีศักยภาพในการขับเคลื่อนสันติภาพอย่างน้อยที่สุดก็เป็นสันติภาพในระดับชุมชนและสังคม และทฤษฎีชนชั้นนำทางการเมือง (Political

Elites Theory) การสร้างสันติภาพต้องจัดการและเปลี่ยนแปลงทัศนคติของชนชั้นนำเพื่อให้สันติภาพกลายเป็นความสนใจหลักของสังคมและท้ายที่สุดก็กลายเป็นวาระแห่งชาติ

ทฤษฎีสัมพันธภาพและการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี (Healthy Relationships and Connections Theory) โดยทฤษฎีนี้เป็นการสนับสนุนการกำจัดโครงสร้างและกระบวนการที่เอื้อให้เกิดความแตกแยกทางสังคม เช่น กระบวนการสร้างอคติระหว่างกลุ่มต่างๆ เป็นต้น โดยเชื่อว่าหากลดระดับโครงสร้างและกระบวนการที่ทำให้เกิดความแตกแยกระหว่างกลุ่มชนได้ สังคมก็จะมีแต่ความสุขสงบสุขผู้คนรักใคร่สามัคคีกัน

ทฤษฎีทัศนคติสาธารณะ (Public Attitudes Theory) เป็นที่มีการเชื่อมโยงเรื่องการสื่อสารมวลชนเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเชื่อว่าการใช้งานสื่อสารทั้งสื่อท้องถิ่น วิทยุ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ หรือแม้แต่แอปพลิเคชันต่างๆ ในการสื่อสารความคิดเห็นต่างๆ สามารถช่วยเปลี่ยนแปลงทัศนคติสาธารณะที่มีต่อการไม่ยอมรับความเห็นต่างและอคติได้ ซึ่งหากใช้สื่อในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้คนส่วนใหญ่ได้จริงจะเป็นก้าวแรกของการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สันติภาพ

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สงคราม (Economics of War Theory) เชื่อว่าการระงับกระแสเงินที่สนับสนุนการทำสงครามและหน่วยรบจะนำไปสู่สันติภาพ โดยที่ทฤษฎีต้นตอปัญหา/ความยุติธรรม (Root Causes/Justice Theory) เชื่อว่าการสร้างสันติภาพได้นั้นต้องจัดการกับปัญหาที่อยู่ภายใต้การเกิดสงครามก่อน เช่น ความอยุติธรรม โครงสร้างหรือระบบที่กดขี่ การขาดความมั่นคง และการคุกคามอัตลักษณ์ทางสังคม และทฤษฎีการลดความรุนแรง (Reduction of Violence Theory) เชื่อว่าการสร้างสันติภาพเกิดขึ้นหลังจากการลดความรุนแรงระหว่างกลุ่มต่อสู้ต่างๆ

ชัชวพันธ์ สถาอานันท์ (2539) กล่าวว่า การศึกษา “สันติภาพ” จะต้องไม่คำนึงถึงเรื่องการยุติสงคราม และการลดความรุนแรงเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องคำนึงถึงความเป็นสหวิทยาการของทฤษฎีสันติภาพ ต้องมีทัศนคติที่เปิดกว้างและไม่ยึดติดอยู่กับศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่งเป็นการเฉพาะ ที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนแปลงความคิดเรื่องความขัดแย้งใหม่ คือ ต้องเชื่อว่าความขัดแย้งไม่ได้เป็นเรื่องที่ควรหลีกเลี่ยง แต่ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติของทุกสังคม ดังนั้นเมื่อทุกสังคมต้องเผชิญกับความขัดแย้งจึงไม่สามารถขจัดให้หมดสิ้นไปได้ และทฤษฎีสันติภาพก็ไม่ได้เป็นทฤษฎีที่กำเนิดขึ้นเพื่อขจัดความขัดแย้งให้หมด แต่เป็นทฤษฎีที่พยายามคิดค้นขึ้นเพื่อจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสันติวิธีหรือจัดการโดยไม่ใช้ความรุนแรง

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีสันติภาพนั้น มีวิวัฒนาการค่อนข้างยาวนานและมีใจความที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน จากการให้นิยามแบบเดียวเป็นการให้นิยามที่หลากหลาย จากการมุ่งเน้นสันติภาพระดับมหภาคสู่การมุ่งเน้นทั้งระดับมหภาคและจุลภาค จากที่มีเพียงมโนทัศน์สันติภาพเชิงลบ เช่น การกำจัดสงครามหรือต่อต้านสงคราม และการทำให้ความรุนแรงลดระดับลงก็มีมโนทัศน์

เชิงบวก เช่น การสร้างความยุติธรรมเชิงโครงสร้าง และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันเพิ่มขึ้น จากสันติภาพภายนอกสู่สันติภาพภายใน สันติภาพภายใน คือ การให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และลอคอคติของผู้คนที่อยู่ในสังคมเดียวกัน หรือแม้แต่ลอคอคติที่มีอยู่ภายในตัวเราเอง เพื่อไม่ให้ชีวิตของเราไปขัดแย้งกับผู้อื่น และจากการสร้างสันติภาพที่นับรวมแต่ผู้นำสู่การสร้างสันติภาพที่เปิดโอกาสให้ชนชั้นรากหญ้าเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ซึ่งเดิมทีสันติภาพที่นิยามเพียงคนหรือกลุ่มคนกับรัฐ ก็มีเพิ่มเติมมาสู่สันติภาพที่พูดถึงเรื่องของมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ทำให้เห็นว่าสังคมมนุษยชาติตลอดที่ผ่านมามีความต้องการสันติภาพในแบบใดบ้าง และเป็นการชี้ให้เห็นว่า มโนทัศน์ว่าด้วยสันติภาพนั้น ไม่ได้เป็นมโนทัศน์แบบเชิงเดี่ยวและหยุดนิ่ง แต่เป็นมโนทัศน์ที่มีการพัฒนา และมีความคาบเกี่ยวกับศาสตร์แขนงอื่นๆ อีกเป็นจำนวนมาก

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องการสร้างสันติภาพ

ในวาระสันติภาพของนายบรูทอส บรูทอส-กาลิ อติตเลขาธิการองค์การสหประชาชาติ (มูลนิธิเบอร์คอฟอ้างในถึง , 2559) ได้กล่าวว่า การสร้างสันติภาพเป็นเครื่องมือสำหรับสร้างหลักประกันให้กระบวนการสันติภาพในสถานการณ์ภายหลังสงคราม กล่าวคือ เป็นมาตรการป้องกันที่สามารถประยุกต์ใช้ในทุกระดับของความขัดแย้ง รวมทั้งในสังคมที่ค่อนข้างมีสันติภาพด้วย แต่การเปลี่ยนแปลงสังคมที่ยั่งยืนได้ นั่นคือ การสร้างความเชื่อมโยงกับกลุ่มผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในขณะที่ตัวแทนจากภายนอกสามารถอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการสร้างสันติภาพได้ แต่ถึงที่สุดแล้วก็ต้องขับเคลื่อนด้วยตัวแสดงภายใน ซึ่งเรียกว่าตัวแทนการเปลี่ยนแปลงเพื่อสันติภาพ นอกจากนี้การสร้างสันติภาพเพื่อการแปรเปลี่ยนจำเป็นต้องมุ่งแก้ไขประเด็นความยุติธรรมทางสังคมและควรเคารพหลักการของความเป็นหุ้นส่วน การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมและการเปิดกว้าง กระบวนการสร้างสันติภาพเป็นกระบวนการระยะยาวที่มีการทำงานอย่างต่อเนื่องและสันติภาพที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงความขัดแย้งเชิงโครงสร้าง องค์ประกอบสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ได้แก่ การสร้างรัฐและมาตรการตามแนวทางประชาธิปไตย การปฏิรูปโครงสร้างที่ผลิตซ้ำความขัดแย้ง เช่น ระบบการศึกษา การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ความยุติธรรมทางสังคมและสิทธิมนุษยชน การเพิ่มอำนาจให้ภาคประชาสังคมและสื่อมวลชนที่ทำงานอย่างสร้างสรรค์

2. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายขัดแย้ง เป็นกระบวนการสร้างสันติภาพที่สำคัญยิ่ง เพื่อลดผลกระทบของความเป็นปฏิปักษ์กันที่เกี่ยวข้องกับสงครามและการสื่อสารที่ขาดสะบั้นระหว่างฝ่ายขัดแย้ง โครงการประนีประนอม สร้างความไว้วางใจและรับมือกับอดีต มี

เป้าหมายเพื่อแปรเปลี่ยนความสัมพันธ์ที่ถูกทำลายลงความยุติธรรมระยะเปลี่ยนผ่าน ระหว่างผู้คน
ในสังคม

3. การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล หมายถึง การสร้างความเข้มแข็งให้แก่สมรรถภาพด้านสันติภาพของปัจเจกบุคคลหลายทัศนคติตายตัว เพิ่มอำนาจให้กลุ่มที่เคยเสียเปรียบ เยียวยาบาดแผลและความบอบช้ำทางจิตวิทยาแก่กลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบที่เกิดจากสงคราม ด้วยการฝึกอบรมประชาชนเกี่ยวกับปฏิบัติการสันติวิธีและการคลี่คลายความขัดแย้ง มาตรการของการสร้างสันติภาพหลายประการพยายามสร้างผลสะท้อนในวงกว้างมากขึ้นด้วยการผสมผสานยุทธศาสตร์ต่างๆ ให้ครอบคลุมทั้งสามมิติ เช่น นำฝ่ายที่เคยขัดแย้งกันมาทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจและเปลี่ยนทัศนคติของปัจเจกบุคคลไปพร้อมกัน อย่างไรก็ตาม ตัวแสดงและองค์กรในกระบวนการสร้างสันติภาพยังต้องต่อสู้ให้ผลงานของตนมีประสิทธิผลมากขึ้นเพื่อ “ช่วยเสริมสันติภาพในระดับสังคมได้อย่างแท้จริง” (Peace Writ Large) โดยการรวบรวมตีพิมพ์ตัวอย่างจากภาคปฏิบัติเพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้สำหรับนักสร้างสันติภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต

จอห์น พอล เลเดอรัค (2555) ได้แบ่งลักษณะหรือสาระัตถะ ของการสร้างสันติภาพประกอบด้วย 4 ประการ

1) ความเป็นใจกลางของสัมพันธภาพหรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

ผู้คนในสังคมจะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่อใดที่ความรุนแรงยุติลงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ก็จะเกิดขึ้นอีกครั้ง ซึ่งการยุติความรุนแรงต้องมีการเปิดใจรับความจริงว่า เมื่อก่อนเราเป็นใคร และตอนนี้เราเป็นใคร และอนาคตเราจะอยู่กันอย่างไร กล่าวคือ ต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่าเป้าหมายของเราแท้จริงแล้วคืออะไร วิธีการเข้าถึงจะต้องกระทำด้วยการอ่อนน้อม ถ่อมตนรู้จักตนเอง และเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของแบบแผนความขัดแย้งและความรุนแรง และเมื่อพิจารณาถึงลงไปเกี่ยวกับสัมพันธภาพนี้แล้วก็จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตจะขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตของผู้อื่นด้วย เช่น เดียวกันกับการอยู่ดีมีสุขของลูกหลานจะขึ้นอยู่กับความอยู่ดีมีสุขของศัตรู กล่าวคือ หากศัตรูไม่ยอมเข้าร่วมกับการจัดการความขัดแย้งและความรุนแรงแล้วไม่เปิดใจที่สานสัมพันธ์แล้วความขัดแย้งก็ไม่สามารถยุติได้

2) การใฝ่รู้อย่างขยันแข็ง

เมื่อเกิดความรุนแรงขึ้นในสังคมใดสังคมหนึ่ง เมื่อนั้นก็มีการแบ่งกลุ่มแบ่งชนชั้น และต้องมีการเลือกข้าง แต่สำหรับคนที่มิปลั่งธรรมแห่งจินตนาการจำเป็นต้องอยู่เหนือจากสองขั้วนี้ โดยการปฏิสัมพันธ์กับความเป็นจริงยอมรับความซับซ้อน และปฏิเสธที่จะถูกบีบบังคับสิ่งนี้จำเป็นต้องใช้การใฝ่รู้อย่างขยันแข็ง คำว่า “ขยันแข็ง” ภาษาอังกฤษ คือ Paradox โดยมีการแยกสอง

คำนี้เพื่อให้เข้าใจมากขึ้น คือ คำว่า Para แปลว่า สิ่งที่อยู่นอกเหนือจากความเชื่อสามัญ ไม่ใช่ขัดแย้งกับสิ่งที่รู้ว่าเป็นจริง ความเป็นจริงมีอยู่ทั้งในสิ่งที่เรารับรู้และนอกเหนือการรับรู้ของเรา ดังนั้นความย้อนแย้งในที่นี้ คือ ความจริงที่ดูแย้งกันมาอยู่ด้วยกันเพื่อความจริงนั้นกลายเป็นความจริงยิ่งกว่า ส่วนคำว่า Dox แปลว่า การใฝ่รู้ คือ ความอยากรู้อยากเห็น ในภาษาอังกฤษ คือ Curiosity คือ การแสวงหาอย่างต่อเนื่องเพื่อค้นหาบางสิ่งบางอย่างหรือความหมายของสิ่งนั้นๆ ความอยากรู้อยากเห็นก็มีในแง่ลบ คือ ความสอดรู้สอดเห็น แต่การอยากรู้อยากเห็นในที่นี้จะทำให้เกิดการตรวจสอบอย่างถี่ถ้วน เมื่อมีการรวมสองคำนี้ คือ Paradox Curiosity คือ เป็นการให้ความเป็นจริงทางสังคมที่ยึดถือและเคารพความซับซ้อน ปฏิเสธที่จะอยู่ภายใต้การกดขี่ที่แบ่งความจริงเป็นสองฝ่าย มุ่งห่างไกลกว่าสิ่งที่ตาเห็น ดังนั้นปัจจัยสำคัญ คือ การไม่ด่วนสรุปหรือไม่ด่วนตัดสิน กล่าวคือ ด้านหนึ่งต้องยอมรับความจริงที่ปรากฏพร้อมกับการสำรวจความจริงให้มากขึ้นเพื่อให้รู้ว่ามันผูกขึ้นมาได้อย่างไร ทั้งนี้การไม่ด่วนตัดสินไม่ได้หมายความว่าไม่มีความเห็นหรือประเมินค่า หากแต่เป็นพลังที่จะขับเคลื่อนจินตนาการกับความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันและเข้าใจสัมพันธภาพในบริบทใหม่ และปฏิเสธที่จะบีบประวัติศาสตร์สังคมที่มีความซับซ้อน

3) เปิดพื้นที่ที่สร้างสรรค์

พลังกรรมแห่งจินตนาการมีรูปแบบและการแสดงออกที่เป็นการกระทำ พื้นที่ของพลังกรรมแห่งจินตนาการจะปรากฏชัดเจนก็ด้วยการกระทำ การเปิดพื้นที่เป็นรูปแบบจึงต้องมีจิตใจที่เปิดกว้าง ปลูกวิญญาณความเชื่อว่าคุณคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่เชื่อมถึงเสมอแม้ว่าจะอยู่ในสถานที่ครอบงำความรุนแรง หรือการกดขี่ของความรุนแรง ทั้งนี้ศิลปินสามารถทำได้เพราะพวกเขามักอยู่ในบริบทของความรุนแรงและสามารถแสดงศักยภาพในพื้นที่ที่ไม่คาดคิดว่าเกิดขึ้นได้ ต้องเชื่อว่าอนาคตจะไม่เป็นทาสของอดีตและการเกิดสิ่งใหม่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้

4) พร้อมรับความเสี่ยง

การเสี่ยง คือ การก้าวเข้าสู่สิ่งที่เราไม่รู้โดยปราศจากหลักประกันความสำเร็จหรือแม้แต่ความปลอดภัย แต่ความเสี่ยงเป็นเรื่องของความเร้นลับที่เข้าไปในแดนที่เราไม่รู้เส้นทางเพราะเราไม่อาจควบคุมผู้คนที่อยู่ในบริบทของความรุนแรงที่ฝังรากลึกได้ พวกเขา รู้จักแต่ความรุนแรง แต่สันติภาพกลับเป็นสิ่งที่เร้นลับ เพราะฉะนั้นภารกิจในการสร้างสันติภาพ คือ ต้องมีการสำรวจภูมิศาสตร์ของความรุนแรง หรือธรรมชาติของความเสี่ยง นอกจากนั้นการสร้างสันติภาพจะต้องขับเคลื่อนกระบวนการสันติภาพในสังคมนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีอำนาจในการตัดสินใจเท่านั้น หากแต่ประชาชนทั่วไปในสังคมก็สามารถทำได้ด้วย

กล่าวโดยสรุป สาระตะของการสร้างสันติภาพประกอบด้วย การรวมกลุ่มคนที่หลากหลายเพื่อศึกษาพื้นที่อย่างถี่ถ้วนใช้ความสร้างสรรค์ในการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง และ

ยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น โดยบุคคลที่จะมีบทบาทในการสร้างสันติภาพไม่จำเป็นต้องมีบุคคลที่มีอำนาจ หากแต่บุคคลธรรมดาที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งนั้นก็สามารถเข้าร่วมได้

โยฮัน กัลตุง (Johan Galtung, 1996) ได้เสนอแนวคิดการสร้างสันติภาพ (Peace Building) เป็นกระบวนการเพื่อเป็นหนทางในการป้องกันความขัดแย้งและสร้างสันติ โดยประกอบด้วยสามยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

1. การรักษาสันติภาพ (Peace Keeping) คือ การควบคุมผู้กระทำการไม่ให้ทำลายสิ่งต่างๆ หรือชีวิตผู้อื่นๆ การรักษาสันติภาพเน้นการป้องกัน เช่น การมีข้อตกลงหยุดยิงทั้งสองฝ่าย การตั้งทีมในการติดตามการปฏิบัติทางการทหาร เป็นต้น

2. การก่อร่างสันติภาพ (Peace Making) คือ รูปแบบของการแก้ไขปัญหาในแบบของข้อตกลงสัญญาหรือข้อตกลงในระหว่างความขัดแย้งแต่เพื่อที่จะบรรลุได้การก่อร่างสันติภาพอาจต้องการดำเนินการต่างๆ เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติของกลุ่มขัดแย้งในการบรรลุข้อตกลงข้อตกลงเพื่อสันติภาพ

3. การสร้างสันติภาพ (Peace Building) คือ ยุทธศาสตร์หนึ่งที่เน้นการทำให้สังคม เศรษฐกิจและการพัฒนาในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสมในการปฏิรูปเพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมสร้างลงสันติภาพที่ยั่งยืน

จอห์น พอล เลเดอร์ช (John Paul Lederach, 1997) ได้แบ่งการทำให้เกิดสันติภาพ แบ่งออกเป็นสามตัวแสดงเป็นสามคู่ (Track)

Track 1 คือ กลุ่มผู้นำระดับบนสุด ประกอบด้วยกองทัพ ผู้นำทางการเมืองและผู้นำศาสนาที่มีชื่อเสียง

Track 2 คือ กลุ่มผู้นำระดับกลาง ประกอบด้วยนักวิชาการ ปัญญาชนหรือผู้มีชื่อเสียงในวงการศาสนา การที่คนกลุ่มนี้มีสายสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่รัฐบาลทำให้พวกเขามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางการเมือง และพวกเขาเป็นที่นับหน้าถือตาในกลุ่มของคนในระดับรากหญ้าด้วย

Track 3 คือ กลุ่มผู้ชุมชนท้องถิ่นหรือผู้นำชนพื้นเมือง ซึ่งเป็นคนมีความคุ้นเคยมากที่สุดกับผลกระทบที่ขัดแย้งรุนแรงมีต่อประชากรส่วนใหญ่ ในบางประชาชนทั่วไปนั้นจะถูกจัดอยู่ในตัวแสดงระดับที่สี่ เพราะถือว่าความพยายามก่อให้เกิดสันติภาพนั้นถือเป็นภารกิจในทุกๆระดับ

มุลนิธเบอรัคอฟ (2559) ได้อธิบายการทำงานเพื่อสันติภาพจำเป็นต้องขึ้นตอนพื้นฐานอย่างน้อยสามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง จะต้องมีการกำหนดนิยามวิสัยทัศน์เกี่ยวกับสันติภาพทั้งในระดับปัจเจกบุคคลแตกต่างจากสันติภาพระหว่างประเทศอย่างชัดเจน ความแตกต่างและการตีความก็แปร

ผันตามวัฒนธรรม ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความขุ่นเคืองกันเนื่องจากประสบการณ์ของการกดขี่ที่กระทำ ดังนั้นการนิยามนั้นจึงควรมีลักษณะเฉพาะเจาะจงตามบริบท

ขั้นตอนที่สอง มีการระบุเงื่อนไขที่จะนำไปสู่สันติภาพภายในหรือระหว่างสังคม พร้อมกับความตั้งใจที่วางรากฐานให้เงื่อนไขเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ ดายเตอร์ เซงฮาาส (Dieter Senghaas) ได้วิเคราะห์การเกิดสันติภาพภายในสังคมตะวันตกชี้ให้เห็นเงื่อนไขที่เป็นหัวใจสำคัญหกประการคือ 1. การผูกขาดอำนาจ 2. หลักนิติธรรม 3. การพึ่งพาอาศัยกันและการควบคุมผลกระทบ 4. การมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย 5. ความยุติธรรมทางสังคม 6. วัฒนธรรมการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

ขั้นตอนที่สาม การเปรียบเทียบความเป็นจริงในปัจจุบันในสังคมหนึ่งๆกับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับสันติภาพเป็นกุญแจสำคัญในการหาในสิ่งที่ขาดหายไป

สุชาติ เศรษฐมาลินี (2559) ได้สรุปถึงแนวคิดคุณค่าในคำสอนของอิสลามในการสร้างสันติภาพในบริบทของชุมชนมุสลิมดังนี้

1. การสถาปนาความยุติธรรม

ในสังคมมุสลิมการสร้างความยุติธรรมถือว่าเป็นการกระทำเพื่อพระเจ้าผู้เป็นเจ้าของ โดยหลักคำสอนของอิสลามเรียกร้องให้มุสลิมทุกคนมีหน้าที่ในการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมและการต่อต้านการกดขี่ข่มเหงทุกรูปแบบ และความยุติธรรมทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับโครงสร้างทางสังคม สันติภาพเป็นผลผลิตของความมีระเบียบและความยุติธรรม

2. การสร้างสังคมให้มีความเข้มแข็งด้วยคุณธรรมและความดีงาม

หลักคำสอนของอิสลามเกี่ยวกับการกระทำความดีเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่สร้างสังคมที่มีความยุติธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม มุสลิมจะต้องกระทำความดีทั้งมุสลิมด้วยกันเองและผู้ที่ไม่ใช่มุสลิม การสร้างสันติภาพในอิสลามนั้นจะต้องคำนึงถึงเรื่องการสร้างความเข้มแข็งในคุณธรรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งที่สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและมีความเท่าเทียมกัน

3. ความเป็นสากล ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

หลักคำสอนอิสลามมองมนุษย์ทุกคนมีเกียรติเนื่องจากมีจุดกำเนิดมาจากแหล่งเดียวกันจึงทำให้มีความเท่าเทียมกัน ดังนั้นมนุษย์ทุกคนจึงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นสิ่งที่ได้รับความคุ้มครองจากพระเจ้าผู้เป็นเจ้าของ จึงทำให้มนุษย์จะต้องได้รับการปกป้องไม่ว่าจะเป็นผู้ที่เป็นศัตรูต่ออิสลาม นักบวช เด็ก สตรี คนชรา

4. ความเท่าเทียม

หลักคำสอนของอิสลามไม่ได้มอบสิทธิพิเศษให้แก่มนุษย์บนพื้นฐานของเชื้อชาติหรือชาติพันธุ์ ตลอดจนฐานะทางเงินทอง ชนชั้นทางสังคม โดยตัดสินบนพื้นฐานของความศรัทธาต่อพระผู้เป็นเจ้าและคุณธรรมความดีงาม

5. ความมีศักดิ์สิทธิ์แห่งชีวิตมนุษย์

หลักคำสอนของอิสลามได้ให้ความสำคัญในความเป็นมนุษย์ ชีวิตและการงานจะต้องได้รับการปกป้องและมีให้มีการละเมิด การฆ่าหนึ่งชีวิตของผู้บริสุทธิ์อย่างไร้เหตุผลความจำเป็นถือเป็นบาปใหญ่ในอิสลาม การสร้างสันติภาพในอิสลามจึงต้องมีการพัฒนาเงื่อนไขที่สามมารปกป้องชีวิตและรักษาเกียรติศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

6. การมุ่งสู่สันติสุข

หลักคำสอนของอิสลามเชิญชวนเรียกร้องให้มุสลิมทุกคนจะต้องเป็นผู้ใฝ่ในสันติ มิใช่ผู้ที่กระหายในสงครามและมีความนิยมในความรุนแรง ดังนั้นสันติภาพจึงเป็นสภาวะที่กลมกลืนทั้งด้านปัจเจกบุคคลและด้านสังคม โดยมีผู้คุ้มครองรักษาโดยการยอมจำนนต่ออำนาจของพระผู้เป็นเจ้าโดยสมบูรณ์เป็นหลักประกันในการสร้างสันติภาพ

7. การสร้างสันติภาพเพื่อลดความขัดแย้ง

หลักคำสอนของอิสลามสนับสนุนมุสลิมให้มีบทบาทและหน้าที่การเป็นผู้ประสานงานระหว่างขั้วที่มีความขัดแย้งเพื่อลดระดับของความขัดแย้งทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และให้หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าด้วยความก้าวร้าวความรุนแรง และมีอคติระหว่างกัน ซึ่งจะทำให้มีประสิทธิภาพในการสร้างสันติภาพเพื่อลดความขัดแย้งได้

8. การให้อภัย

หลักคำสอนของอิสลามและศาสนาอื่นๆ ให้คุณค่ากับการรู้จักให้อภัยมากกว่ามุ่งให้โทษเกลียดกัน การให้อภัยกันและกันนับเป็นหลักการที่สำคัญในกระบวนการแก้ปัญหาความขัดแย้งทั้งในทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ

9. ความรับผิดชอบต่อการกระทำและการตัดสินใจ

หลักคำสอนของอิสลามมองภาคปฏิบัติเป็นเครื่องมือพิสูจน์ความศรัทธา และทุกมนุษย์คนมีอำนาจในการตัดสินใจต่อการทำของตนเอง และจะได้รับผลจากการตัดสินใจเลือกนั้นๆ จากพระผู้เป็นเจ้าอย่างเที่ยงธรรม ดังนั้นการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและการสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้นในสังคมจึงเป็นการกระทำความดีที่จะได้รับผลตอบแทนจากพระผู้เป็นเจ้า

10. ความอดทน

หลักคำสอนของอิสลามให้มุสลิมเป็นผู้ที่อดทนถึงแม้ว่าเขานั้นจะเผชิญกับความลำบากอย่างมาก ความอดทนเป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างยิ่งของผู้ที่ทำงานด้านการสร้างสันติภาพ โดยผ่านการรณรงค์สู่ความเปลี่ยนแปลงในสังคมด้วยสันติวิธี

11. กระบวนการมีส่วนร่วมและยอมรับซึ่งกันและกัน

หลักคำสอนของอิสลามส่งเสริมให้มนุษย์เปิดใจกว้างโดยใช้หลักความยุติธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นในระบบการปกครองแบบชูรอ (การปรึกษาหารือ) ที่ให้ทุกฝ่ายได้พูดคุยเสวนากันโดยอิสระ แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยผู้ปกครองจะเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาประกอบการตัดสินใจต่อไป

12. ความเป็นพหุลักษณะและความหลากหลาย

หลักคำสอนอิสลามให้มีความอดกลั้นต่อความหลากหลายที่อยู่บนพื้นฐานความแตกต่างทางเพศ สีผิว ภาษา ความเชื่อ และตำแหน่งทางสังคม ความสมานฉันท์ท่ามกลางความแตกต่างหลากหลายถือเป็นความดีงามในสังคม ความอดกลั้นต่อความแตกต่างและเคารพในความหลากหลายเป็นสิ่งสำคัญในการการสร้างสันติภาพ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ

ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรหรือชุมชนเพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำทำอะไร หรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์กรหรือชุมชน

2.3.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) กับภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกันผู้นำอาจเป็นคำที่เกิดในยุคหลัง ในยุคก่อนนั้นมีคำที่แสดงความเป็นผู้นำ เช่น หัวหน้า ประมุข ราชา พญา เป็นต้น Oxford English Dictionary ได้ชี้ให้เห็นว่าคำว่า Leader มีในภาษาอังกฤษประมาณ ค.ศ. 1300 แต่คำว่า Leadership เพิ่งจะมีประมาณปี ค.ศ. 1800 อย่างไรก็ตามการศึกษาการเป็นผู้นำนั้นมีมานานแล้ว

เช่น ในหนังสือ Republic ซึ่งเพลโต (Plato อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536) ได้พยายามอธิบายคุณลักษณะของบุคคลที่เป็น Philosopher-king ซึ่งก็ทำหน้าที่เป็นผู้นำนั่นเอง

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2541) ได้ให้ความหมายผู้นำว่า บุคคลที่มาประสานช่วยให้คนมารวมกัน โดยทั้งเป็นการอยู่ร่วมกัน หรือการทำบางอย่างร่วมกันเพื่อไปสู่จุดหมายที่ดีงาม ซึ่งประเวศ วะสี (2541) มีความเห็นสอดคล้องว่าผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีจุดหมายร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในจุดหมายที่ตั้งไว้ และอานันท์ ปันยารชุน (2541) ได้ให้ความหมายผู้นำว่า ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่นำผู้อื่นแต่ผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่ผู้อื่นอยากเดินตามและผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถให้ผู้อื่นเดินตามเพราะความศรัทธาตัวผู้นำ ขณะที่ร็อบบิ้นส์และโคลเตอร์ (Pobbins & Coulter, 2007 อ้างถึงใน วิรัช สงวนศ้วน 2550) มีความเห็นคล้ายกันว่า ผู้นำ คือผู้ที่มีความสามารถหรือศิลปะจูงใจให้ผู้อื่นติดตาม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยกย่องหรือได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าหรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ กิติ ตย์คานนท์ (2543) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า และเป็นผู้ตัดสินใจเนื่องจากมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือทางชั่ว ซึ่งสอดคล้องกับวิเชียร วิทษอุดม (2549) กล่าวว่าผู้นำจะเป็นเพียงบุคคลที่ยอมรับหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของเขาในสถานการณ์หนึ่งๆ และยอมรับในตัวของเขา เช่น เป็นคนกล้า มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาฉลาดหลักแหลมกว่าคนอื่น แต่ตรงกันข้ามอาจจะไม่มีลักษณะมีภาวะผู้นำก็ได้

ร็อบบิ้นส์และโคลเตอร์ (Pobbins & Coulter, 2007 อ้างถึงใน วิรัช สงวนศ้วน 2550) ได้อธิบายความเป็นผู้นำว่า คือ สิ่งที่ผู้นำกระทำ คือ กระบวนการจูงใจให้กลุ่มหรือองค์การปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับรัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นยอมรับและทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จาโก (Jaco 1982, อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ 2550) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า “ภาวะการเป็นผู้นำนั้นเป็นทั้งกระบวนการ และคุณสมบัติกระบวนการของภาวะการเป็นผู้นำก็คือ การใช้อิทธิพลซึ่งไม่มีลักษณะบังคับเพื่อที่จะอำนวยการ และประสานงานกิจการต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้ตั้งไว้ คุณสมบัติของภาวะการเป็นผู้นำจะเป็นรองจากลักษณะภายในบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลดังกล่าวได้เป็นผลสำเร็จ” ซึ่งสอดคล้องกับทรีวาทาและนิวพอร์ต (Trewatha and Newport, 1982) ที่มองว่า ภาวะผู้นำทางการบริหาร หมายถึง

กระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่ผู้นำพยายามใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อนำพฤติกรรมองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้ว ในทัศนะนี้ กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีพลวัตหรือเปลี่ยนแปลงมากที่สุดปัจจัยหนึ่งขององค์การ เพราะเหตุว่าในบางครั้งความมีภาวะผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้ได้ผลผลิตสูงสุด และในทางตรงกันข้ามบางครั้งความขาดภาวะผู้นำก็เป็นตัวทำลายความแข็งแกร่งขององค์กร และอาจมีผลต่อความอยู่รอดขององค์การ โดยที่วิเชียร วิทย์อุดม (2549) กล่าวว่าภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถ้อยยอมรับหรือยอมรับในตัวของเขาได้ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือของ องค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งในบางขณะคนที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ แต่ก็ไม่ได้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็อาจจะพูดได้ว่าเขาไม่มีภาวะผู้นำ ตรงกันข้ามบางคนไม่ได้เป็นผู้นำ แต่กลับได้รับความเชื่อถ้อยยอมรับและร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำปฏิบัติตาม

นอกจากนี้คูนท์และวารีช (Koontz and Wehrlich, 1988) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรืออิทธิพล (Influence) หมายถึง การใช้ศิลปะหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถด้วยความสมัครใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ในเชิงอุดมคติการที่ผู้นำใช้อิทธิพลอย่างเดียวกันเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยเต็มใจไม่เพียงพอ แต่ควรพัฒนาให้ผู้ตามทั้งเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและความเชื่อมั่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะไม่เป็นผู้ที่ขบถอยู่ข้างหลังกลุ่มเพื่อผลักดันหรือคอยกระตุ้นให้กลุ่มทำงาน แต่จะวางตัวเองไว้ข้างหน้ากลุ่มคอยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้งานก้าวหน้าไปข้างหน้าอีกทั้งคอยสร้างอารมณ์ร่วมให้กลุ่มทำงานจนบรรลุเป้าหมาย เจกเช่นการทำหน้าที่ของวาทยากรหรือผู้อำนวยการเพลงแห่งดนตรี และการพิสูจน์ว่าวาทยากรมีภาวะผู้นำที่มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดย่อมสังเกตหรือวัดได้จากความไพเราะของเสียงดนตรีที่วงดนตรีวงนั้นบรรเลง ในทัศนะนี้เห็นว่าภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการโน้มน้าวจากจิตใจผู้อื่นเพราะโดยปกติมนุษย์แต่ละคนต้องการกระตุ้นแตกต่างกัน ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วม และความสามารถที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น โดยโบวี (Bovee, 1993) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้น และใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่ม

ทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การกระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขึ้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์การ และดาฟท์ (Daft 1994, อ้างถึงใน อุดม ทุมโฆสิต 2544) มองว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลหรือการใช้ศิลปะในการโน้มน้าวบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นเมื่อก้าวถึงภาวะผู้นำจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ผู้นำกับผู้ตาม การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และเป้าหมายขององค์การ

กล่าวโดยสรุป คำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือบุคคลที่ได้รับการยอมรับให้นำพาสู่เป้าหมายที่วางไว้ ส่วนภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่สามารถนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ Full Range

แนวคิดภาวะผู้นำ Full Range เป็นแนวคิดหนึ่งที่มีการนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำกันอย่างแพร่หลายในต่างประเทศอย่างเช่น อเมริกา ยุโรป และเอเชีย ทั้งในหน่วยงานรัฐบาล เอกชน และองค์กรต่าง ๆ แนวคิดนี้ได้ถูกนำเสนอ โดย เบสและอโวลีโอ (Bass and Avolio, 1990, 1993) ซึ่งเป็นการนำเอาแนวคิดภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) แนวคิดภาวะผู้นำแบบแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transformational Leadership) มาจัดระบบเป็นแนวพิสัย (Range) ของภาวะผู้นำ โดยเริ่มจากภาวะผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำ (Laissez-faire) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำพิสัยต่ำ (Low Range) ผ่านไปยังภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งถือเป็นภาวะผู้นำพิสัยกลาง (Middle Range) ไปสู่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transformational Leadership) ซึ่งถือว่าเป็นภาวะผู้นำพิสัยสูง (High Range) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำพิสัยต่ำจะเป็นผู้นำที่ขาดประสิทธิผลผู้ตามปฏิบัติงานได้ดีต่ำกว่าที่คาดหวัง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำพิสัยกลางจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ผู้ตามปฏิบัติงานได้ดีต่ำกว่าที่คาดหวังถึงตามที่คาดหวัง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำพิสัยสูงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงผู้ตามปฏิบัติงานได้สูงกว่าความคาดหวัง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550)

เบสและอโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994, อ้างถึงในพิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต 2552) ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range นั้นพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานของแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยที่เบส (Bass, 1985) มองว่า ภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range นั้นเป็นการผสมผสานกันระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ ซึ่งผู้นำจะต้องขับเคลื่อนผู้ตามให้เกิดเจตคติที่เป็นประโยชน์ของกลุ่มขององค์กร และสังคมเหนือกว่าการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว โดยการสร้างให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม ในขณะที่โอ

ลีโอ (Avolio, 1999) มองว่า ภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้นำ 3 แบบ มาผสมผสานกันอย่างเป็นระบบ คือ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transformational Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายเป็นสิ่งผู้นำควรหลีกเลี่ยง การตัดสินใจถือเป็นขั้นต่ำสุดของภาวะผู้นำหรือเรียกว่า เป็นผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire) ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นผู้นำมีลักษณะพฤติกรรมด้วยการให้รางวัลตามสถานการณ์ที่เหมาะสม (Contingent Reward) มีการบริหารงานแบบวางเฉย เชิงรุกและเชิงรับ (Management-by-exception Active & Passive) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้นผู้นำมีลักษณะพฤติกรรมที่มีบารมีที่น่าเชื่อถือ (Idealized Influence) การคลบ้นดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) การให้ความสำคัญเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง (Individualized Consideration)

ทีมนักวิชาการจากสำนักงานพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ (Office of Professional and Organizational Development, อ้างถึงในธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์ 2553) แห่งมหาวิทยาลัย Nebraska-Lincoln เสนอว่า ภาวะผู้นำ Full Range นั้น เหมาะสมอย่างยิ่งกับการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ เพราะว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นบริหารงานเพื่อรักษาสภาพเดิม (Quit Pro Quo) เท่านั้น ผู้ตามมักทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้รับรางวัล พวกเขาจึงหลีกเลี่ยงความเสี่ยง แทนการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งแนวคิดนี้มีพื้นฐานจากแนวคิดของ เบสและอโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994) ซึ่งกล่าวว่า “ภาวะผู้นำ Full Range มีการรวบรวมจากภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพมาเชื่อมประสานกันและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ภาวะผู้นำ Full Range เป็นการแยกแยะระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพกับผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยผ่านแนวความคิดของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ

อโวลีโอ (Avolio, 1999, อ้างถึงในธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์ 2553) ได้นำเสนอภาพเปรียบเทียบแสดงให้เห็นภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ และผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ ถ้าภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีมากกว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ ก็จะกลายเป็นภาวะผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ (Ineffective Leadership) ขณะเดียวกันถ้ามีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และเสรีนิยมน้อย ก็จะเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leadership)

โดยสรุปแล้ว ภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range นั้น เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมที่มีพิสัยต่ำ ผ่านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งมีพิสัยกลาง ไปสู่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพซึ่งมีพิสัยสูง เพื่อมุ่งสู่พิสัยที่สมบูรณ์ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั่นเอง

2.3.3 โมเดลภาวะผู้นำ Full Range

เบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำ Full Range โดยใช้ผลวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 ระบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายาม และพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีม และขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลที่นายกองเชิดชู มีความเคารพนับถือศรัทธา มีความไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน โดยที่ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติให้เหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำในสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ จะต้องคำนึงความต้องการของผู้ตามเหนือกว่าความต้องการของตนเอง จะต้องเข้ามามีร่วมกับความเลื่อมใสของผู้ตาม มีใช้สติปัญญามากกว่าการใช้อารมณ์และมีความสามารถควบคุมสติอารมณ์เมื่อเกิดสภาวะวิกฤตได้ มีความเชื่อว่าผู้นำจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง จะต้องหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวแต่จะทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จะต้องแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่น มีอุดมการณ์ความเชื่อ และค่านิยม จะต้องเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์ และมีจุดประสงค์ร่วมกัน

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานกับผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น และการมองโลกในแง่ดีผู้นำจะสร้าง และสื่อความต้องการที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การผู้นำ จะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้น โดยผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญหน้ากับสถานการณ์รูปแบบเก่า ด้วยวิธีการคิดแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มในการพิจารณาแก้ไข ปัญหาและการหาคำตอบของปัญหาร่วมกัน โดยมีการให้กำลังใจผู้ตามในการคิด วิธีการแก้ปัญหาด้วยรูปแบบใหม่ๆ มีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดด้วยเหตุผล และจะไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดถึงแม้จะแตกต่างจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยจะสร้างความเชื่อมั่นทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางครั้งจะมีอุปสรรคมากมายจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาาร่วมกัน และได้รับการกระตุ้นให้การตั้งคำถามต่อคำนิยาม ความเชื่อมั่น และ ประเพณี การกระตุ้นทางปัญญามีส่วนสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ตาม และสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในฐานะเป็นผู้ที่ให้การดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกการมีคุณค่าในตนเองและมีความรู้ถึงความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของผู้ตามเพื่อ ความสัมพันธ์ และเติบโตของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ การประพฤติ ของผู้นำแสดงให้เห็นว่า ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำมีการส่งเสริม การสื่อสารสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความ กังวลของแต่ละบุคคล เห็นผู้ตามเป็นบุคคลมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียง ปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมอบงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย ความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำสนับสนุน และการช่วยให้ ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่โดยผู้ตามจะ 모르สึกว่าเขากำลังถูก ตรวจสอบ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการ แลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์จูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงาน และช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายโดย ผู้นำจะระบุบทบาท และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงาน และเห็น คุณค่าของผลลัพธ์ ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่คุณตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจ โดยเชื่อมโยงความต้องการ และรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัล ภายนอก โดยผู้นำจะต้องรับรู้ความต้องการของผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) ผู้นำจะทำให้ผู้ ตามเข้าใจชัดเจนว่า ต้องการให้ผู้ตามทำอะไร หรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และ จากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประการความดี ความชอบ ให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้

มักงุนงงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักงุนงงใจด้วยแรงงุนงงใจขึ้นพื้นฐานหรือแรงงุนงงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม (Status Quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ คือ ตำหนิ ให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ การบริหารแบบวางเฉย แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management by Exception) เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในเรื่องการแลกเปลี่ยนชนิดกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำเชิงรุกจะเน้นการให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จตามที่คาดไว้ ดังนั้นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุก จึงประกอบไปด้วยการแสวงหาข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้นำทราบความต้องการของผู้ตาม และช่วยให้ผู้ตามทราบว่าต้องทำอะไรต้องแสดงบทบาทอย่างไร จึงจะทำงานได้สำเร็จ แรงงุนงงใจของผู้ตามจะสูงขึ้นถ้ามีความสอดคล้องระหว่างความต้องการของผู้ตามกับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ผู้ตามปรารถนา

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception) เป็นการบริหารงานโดยใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสถานภาพเดิม (Status Quo) ตรวจจับที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล ถ้ามีอะไรผิดพลาดหรือมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น ผู้นำที่บริหารโดยการวางเฉยจะเข้าไปแก้ไข

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) เป็นการปล่อยให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้น และคงอยู่ตามยถากรรมมากกว่า เพราะภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายนั้น ผู้บริหารจะปล่อยให้งานดำเนินไปตามยถากรรมไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงาน เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดขึ้นก็จะวางเฉยไม่สนใจเกี่ยวข้อง แต่จะพยายามเอาตัวรอด ไม่ตัดสินใจ ไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับ ไม่สนใจหรือไม่ให้แรงงุนงงใจแก่ผู้ตาม ดังนั้น ภาวะผู้นำดังกล่าวจึงเหมือนกับขาดภาวะผู้นำ

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง

มนุษย์อยู่กันเป็นสังคมย่อมหนีไม่พ้นความขัดแย้ง โดยความขัดแย้งจะเริ่มเกิดขึ้นกับตัวเองก่อนถึงจะไม่สามารถจะตัดสินใจได้ และเมื่ออยู่กันตั้งแต่สองคนขึ้นไป ความขัดแย้งจะเกิดระหว่างบุคคลสองคน เมื่อขยายอยู่ร่วมกันสังคมจะเกิดความขัดแย้งในมิติต่างๆ เช่น ความ

ขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งของสถาบันต่างๆ ในสังคม ความขัดแย้งระหว่างสังคมและรัฐ จนถึงความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานเมืองสองหน่วย คือ ความขัดแย้งข้ามประเทศจนอาจนำไปสู่ สงครามระหว่างรัฐได้ ผู้คนจะมีมุมมองต่อนิยาม และบริบทของความขัดแย้งที่แตกต่างกันออกไป ทำให้การนิยามความหมายของ “ความขัดแย้ง” ย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งพอจะประมวล ความหมายของความขัดแย้งได้ดังนี้

2.4.1 ความหมายของความขัดแย้ง

พจนานุกรมเว็บสเตอร์ (Webmaster's Dictionary, 1913) คำว่า Conflict มาจากภาษาละติน คือ “Configure” มีความหมายว่า การทำสงคราม การต่อสู้ การเป็นปรปักษ์ต่อกัน การเกิดการปะทะกันระหว่างสองกลุ่มสองฝ่ายไม่สามารถเข้ากันได้ เกิดความไม่เห็นด้วยหรือขัดแย้ง กับบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับวันชัย วัฒนศัพท์ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ความไม่ลงรอยหรือสภาวะที่ไม่มีเห็นพ้องต้องกันหรือความเป็นปฏิปักษ์ระหว่างบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป โดยมีสาเหตุมาจากวัตถุประสงค์ที่ไม่สามารถเข้ากันได้ในเรื่องความต้องการ ความปรารถนา ค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติ โดยที่แม็คฟาร์แลนด์ (McFarland, 1975 อ้างถึงใน บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ 2537) ได้ให้ความหมายความขัดแย้งว่าเป็นสถานการณ์ซึ่งคนหรือกลุ่มคน ไม่ลงรอยกันเกี่ยวกับความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์และพยายามที่จะกำหนดความมุ่งหมายของตนเองเพื่อเสนอให้กับผู้อื่น และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ได้กล่าวถึงความขัดแย้งว่า การที่แต่ละฝ่ายไปด้วยกันไม่ได้เกี่ยวกับความต้องการ ไม่ว่าจะเป็ความต้องการที่แท้จริงหรือศักยภาพที่จะ เกิดตามต้องการ

ส่วน เบอรรี่ (Berry, 1998) ให้ความหมายของความขัดแย้งว่า เป็นกลไกทางจิตขั้นพื้นฐานของบุคคลในการตอบสนองความไม่ลงรอยหรือเป้าหมายที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งเกิดขึ้นจากความเห็นไม่ตรงกับคนอื่นในเรื่องความต้องการ เป้าหมาย ความสนใจ ซึ่งบุคคลจะ พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งนั้นด้วยความพยายามในการแก้ปัญหา และตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้น ทั้งในทางบวกหรือทางลบ โดยที่โรบบินส์ (Robbins, 1983 อ้างถึงใน พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ 2545) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากความพยายามของบุคคลหรือกลุ่ม บุคคลอันก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบหรือเกิดความไม่พอใจขึ้นมา หรือการขัดขวางไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามสามารถบรรลุเป้าหมายหรือได้รับผลประโยชน์ตามที่ต้องการ และสร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2550) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งว่า สภาวะที่ทำให้เกิดความตึงเครียด (tension) ซึ่งสภาวะนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมีคู่กรณีสองฝ่ายหรือหลายฝ่าย ซึ่งอาจเป็นบุคคล องค์กร หรือประเทศ

นอกจากนี้ เบอรรี่นาร์ด เมเยอร์ (2553) มองความขัดแย้งเป็นสามมิติ คือ ความขัดแย้งเป็นการรับรู้ ความขัดแย้งเป็นความรู้สึก ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรม และ โยฮัน กัลตุง

(Johan Galtung อ้างถึงในพรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ 2556) ได้ให้ความหมายความขัดแย้งในลักษณะรูปแบบสามเหลี่ยมประกอบด้วย หนึ่งคือ การขัดแย้งกัน (Contradiction) คือ การไม่สอดคล้อง (Incompatibility) ในเป้าหมายของกลุ่มผู้ขัดแย้ง ตัวอย่างเช่น การไม่สอดคล้องระหว่างค่านิยมทางสังคมกับโครงสร้างทางสังคม สองคือ เจตคติ (Attitude) คือ เจตคติของผู้กระทำที่อาจเกิดการรับรู้ที่ผิดพลาดหรือแตกต่างกันทำให้เกิดอารมณ์ทางลบตามมา และสุดท้าย คือ พฤติกรรม (Behavior) คือ พฤติกรรมที่แสดงออกหลังจากเกิดความรู้สึกขัดแย้ง ซึ่งรูปแบบสามเหลี่ยมดังกล่าวอาจจะพัฒนาเป็นสามเหลี่ยมความรุนแรง หรือสามเหลี่ยมสันติภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับการจัดการความขัดแย้ง

กล่าวโดยสรุปความขัดแย้งมีลักษณะบางประการร่วมกัน คือ ความขัดแย้งเป็นสถานการณ์ที่เกิดจากความขัดกัน หรือไปด้วยกันไม่ได้ในเรื่องของเป้าหมาย ค่านิยม การแสดง ความเชื่อ การแข่งขันผลประโยชน์ การไม่ลงรอยกันด้านความต้องการ การรับรู้ การตีความ และการแสดงความรู้สึกในด้านลบต่างๆ นอกจากนั้นความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่ประกอบด้วยคนสองคน หรือมากกว่านั้นมีการปฏิบัติการที่ส่งถึงกันบนทอน การเกลียดชัง และมีการใช้พฤติกรรมที่ข่มขู่และไม่เป็นมิตรกับอีกฝ่ายจึงนำมาสู่สภาวะความตึงเครียดและทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้

2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง

จากรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง พบว่า แนวคิดและทฤษฎีทางด้าน ความขัดแย้งนั้นมีวิวัฒนาการฐานคิดที่เปลี่ยนแปลงไปตามลำดับ อยู่ 3 กลุ่ม ดังนี้ (Stephen P. Robbins 1983, อ้างถึงใน จิตต์อร่าม ศิรินิกร 2540)

1. แนวคิดสมัยดั้งเดิม (Traditional View) แนวคิดนี้มองความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ดีหากสามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ก็ควรมีการหลีกเลี่ยง และยังส่งผลกระทบต่อบุคคล องค์กร และชุมชน ดังนั้นผู้บริหารควรมีความตระหนักและมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการออกกฎระเบียบสร้างกระบวนการที่เข้มงวดเพื่อที่จะทำให้ความขัดแย้งหมดไป แต่ความขัดแย้งยังคงมีและพร้อมที่จะปะทุตลอดเวลา

2. แนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations View) แนวคิดนี้มองความขัดแย้งอาจจะเกิดขึ้นตามธรรมชาติขององค์กร ชุมชน ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เกิดไม่ได้เนื่องจากมุมมองของมนุษยสัมพันธ์ มองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงทำให้มีสนับสนุนยอมรับความขัดแย้ง โดยให้เหตุผลของความขัดแย้งว่าความขัดแย้งไม่สามารถถูกกำจัดและ ความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์ต่อบุคคลภายในองค์กรและชุมชนในภายหลังได้

3. แนวคิดสมัยใหม่ (Contemporary View) แนวคิดนี้สนับสนุนแนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ได้ยอมรับความขัดแย้งอยู่บนฐานคิดขององค์กรและชุมชน โดยมีความสามัคคี

มีความสงบเรียบร้อย และมีความร่วมมือกัน หากไม่ยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้ง การให้ความร่วมมือแก่องค์กรและชุมชนจะไม่ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อการเปลี่ยนแปลง และการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ดังนั้นแนวคิดนี้ส่งเสริมให้ผู้บริหารจะต้องรักษาระดับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือภายในชุมชนให้อยู่ในระดับต่ำที่สุดที่สามารถจะทำให้องค์กรและชุมชนมีการเจริญเติบโตและมีความสังคมสร้างสรรค์

จุดกำเนิดที่แท้จริงของความขัดแย้งเกิดจากความได้ไม่เพียงพอ หรือความขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกกำหนดโดยสังคม ความไม่พอใจและข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวกับความขาดแคลนสิ่งที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะนำไปสู่การแข่งขันเพื่อจะได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการในกระบวนการของการแข่งขันนั้น โดยทั่วไปแล้วความขัดแย้งจะเกิดขึ้นจากลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. การขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งทรัพยากรในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตแต่เพียงอย่างเดียว ยังหมายรวมถึงสิ่งที่สามารถมองเห็นได้ และมองเห็นไม่ได้ เช่น ทรัพยากร บุคคล เงิน วัสดุ ตำแหน่งหน้าที่ เกียรติยศ และสถานภาพที่ดำรงอยู่

2. ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มคนแสวงหาทางที่จะควบคุมกิจการงานหรือ อำนาจ ซึ่งเป็นสมบัติของคนอื่น หรือ กลุ่มอื่น ความขัดแย้งนี้เป็นผลมาจากการก้าวก่าย ในงาน หรือ อำนาจหน้าที่ของบุคคลอื่น

3. ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ไม่สามารถที่จะตกลงกันได้เกี่ยวกับ เป้าหมาย หรือวิธีการในการทำงาน ต่างคนต่างก็มีเป้าหมาย วิธีการ และสไตล์ในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป้าหมายและวิธีการดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540)

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551) ปกติความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเป็นลำดับ (Stage) ซึ่งจะมีความรุนแรงของความขัดแย้งที่แตกต่างกันในแต่ละลำดับขั้น ดังที่เราสามารถจำแนกออกเป็น 5 ขั้นตอนต่อไปนี้

1. ความขัดแย้งที่ซ่อนอยู่ (Latent Conflict) เกิดขึ้นเมื่อแต่ละบุคคลหรือกลุ่มมีความแตกต่างของเป้าหมาย หรือความชำนาญที่ต่างกัน โดยมีปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมขององค์การและปัจจัยเฉพาะบุคคลที่ก่อให้เกิดความไม่เห็นด้วย ซึ่งในที่สุดก็เกิดความขัดแย้ง

2. ความขัดแย้งในระยะที่รับรู้ได้ (Perceived Conflict) แต่ละบุคคลหรือกลุ่มสมาชิกที่เกิดที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง จะรู้สึกถึงความแตกต่างของเหตุผล มองเห็นเป้าหมายที่ไม่ลงรอยกัน ผลของพฤติกรรมของกลุ่มอื่นๆ หรือส่งเสริมการกระทำที่ตรงกันข้าม

3. ความขัดแย้งในระบะที่รู้สึกได้ (Felt Conflict) เมื่อบุคคลหรือกลุ่มเกิดความรู้สึกเครียดหรือกังวลใจในผลของความแตกต่างหรือความไม่เข้าใจ ความขัดแย้งก็จะเปลี่ยนจากความขัดแย้งในระบะที่รับรู้ได้เป็นระบะที่รู้สึกได้โดยความรู้สึกจะเกิดขึ้นซ้ำๆ จากจุดเล็กๆ กลายเป็นบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม

4. ความขัดแย้งในระบะที่แสดงให้เห็นชัด (Manifest Conflict) บุคคลหรือกลุ่มจะมีรูปแบบพฤติกรรมที่พยายามจะขัดขวางหรือทำลายอีกฝ่ายหนึ่ง โดยแสดงตนอย่างเปิดเผยในความขัดแย้ง เช่น การรุกรานและตั้งรับสนับสนุนการอธิบายความขัดแย้งแบบเปิดเผย โดยที่ความขัดแย้งในขั้นนี้ต้องใช้โครงสร้างหรือผลสำหรับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพที่เกิดขึ้น

5. ความขัดแย้งในระบะรับผลที่ตามมาภายหลัง (Conflict Aftermath) เป็นความขัดแย้งขั้นสุดทำกับผลที่เกิดภายหลังจากความขัดแย้ง มีการจัดการกับความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดผลหรือการระงับไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งไปทุกอย่างสำหรับความขัดแย้งขั้นที่เห็น ได้ชัดแล้วรอรับผลที่จะเกิดขึ้น

2.4.3 แนวคิดเรื่องสาเหตุของความขัดแย้ง

สาเหตุของความขัดแย้งในยุคอุด (Old Conflict) กับปัจจุบัน (New Conflict) มีการพูดถึงสาเหตุของความขัดแย้งที่มีความแตกต่างกันเพราะสภาพแวดล้อม การปกครอง ประวัติศาสตร์ การพัฒนา และความต้องการของมนุษย์มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

นักวิชาการจากสถาบันอเล็กซานเดอร์แฮมิลตัน (Alexander Hamilton Institute 1983, อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ 2556) ได้อธิบายสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดจากปัจจัยสำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพและนิสัยส่วนตัว

บุคคลย่อมมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง คนบางคน มีปัญหาความขัดแย้งกับคนอื่นอยู่บ่อย ๆ เป็นเพราะเขามีลักษณะก้าวร้าว ไม่ฟังคนอื่น เอาแต่ใจตนเอง เข้ากับใครไม่ค่อยได้ ซึ่งบุคลิกภาพดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกับคนอื่น ๆ ได้ง่ายนอกจากนั้นบุคคลที่ชอบให้ร้ายคนอื่น นินทาเพื่อนร่วมงาน โยนความผิดให้ผู้อื่น ประจบประแจงหัวหน้า มักจะสร้างปัญหาความขัดแย้งให้เกิดขึ้นเช่นกัน

2. ความแตกต่างด้านค่านิยม

มนุษย์เรามักจะมีค่านิยมในเรื่องต่างๆ ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้ ประสบการณ์ การอบรมสั่งสอน ความเชื่อ ศาสนา และการเลี้ยงดู คนที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ แตกต่างกันด้วย ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาเรื่องความขัดแย้ง

3. ความแตกต่างด้านการรับรู้

การรับรู้ของคนมีความแตกต่างกันเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น การเรียนรู้ การบอกกล่าว ประสบการณ์ ฯลฯ คนเราอาจเกิดการรับรู้ในสถานการณ์เดียวกันไม่เหมือนกัน เช่น บุคคลที่ทำงาน ได้คล่องแคล่วว่องไว ใช้เวลาในการทำงานไม่มากก็สำเร็จแล้ว คนที่เป็นหัวหน้างาน อาจจะมองว่า ทำงานได้ดี ไม่เสียเวลา แต่หัวหน้าบางคนอาจจะมองว่าเป็นการทำงาน ไม่ค่อยรอบคอบ เพราะอาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ง่าย

4. ความแตกต่างด้านเป้าหมาย

คนที่มีเป้าหมายแตกต่างกันไม่สอดคล้องกันมักจะก่อให้เกิดปัญหาเรื่องความขัดแย้งได้ บุคคลที่มองแต่เป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายของส่วนรวมจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น

5. การแย่งชิงทรัพยากรที่มีจำกัด

ทรัพยากรที่มีจำกัด ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรด้านการผลิตหรือบริหารจัดการ รวมทั้งตำแหน่งอำนาจ ยศถาบรรดาศักดิ์ต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด แต่ละคนจะพยายามแข่งขัน แย่งชิงกันเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ เมื่อทรัพยากรมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของทุกคนจึงเป็นสาเหตุนำไปสู่ความขัดแย้ง เพราะจะมองว่าตนเองได้รับส่วนแบ่งอย่างไม่เป็นธรรม คนอื่นได้รับส่วนแบ่งที่มากกว่า เป็นต้น

6. การพึ่งพาอาศัยบุคคลอื่น

ในการทำอะไรก็ตามถ้าคนเราพึ่งพาอาศัยบุคคลอื่นมากจนเกินไป ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ เช่น เราต้องไปใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ร่วมกับคนอื่นในการทำงาน กรณีที่มีงานไม่มากจะไม่ทำให้เกิดปัญหา แต่ต่างฝ่ายต่างก็มีงานมากจะทำให้เกิดปัญหาเรื่องความขัดแย้งขึ้นมานาน

7. ความกดดันในบทบาทหน้าที่

บทบาทหน้าที่ของตำแหน่งงานบางตำแหน่งอาจมีความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลตำแหน่งอื่น และอาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งได้ เช่น เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน อาจจะกดดันการทำหน้าที่ของฝ่ายการเงินและฝ่ายบัญชี หรือฝ่ายประเมินผลการปฏิบัติงานอาจจะ

1) **ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data Conflict)** ความขัดแย้งด้านข้อมูลเป็นปัญหาพื้นฐานของความขัดแย้ง ซึ่งเกิดมาจากการมีข้อมูลน้อยไป หรือการวิเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกัน หรือแม้แต่ว่าข้อมูลมากไป ก็อาจจะเป็นเหตุของความขัดแย้งได้ นอกจากนี้การรับรู้ข้อมูล (Perception) ที่แตกต่างกันก็เป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งอีกด้วย

2) **ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ (Interest Conflict)** ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ มาจากการแย่งชิงผลประโยชน์ ซึ่งอาจจะขาดแคลนในด้านทรัพย์สินเงินทอง หรือเนื้อหา รวมทั้งกระบวนการด้วย เช่น การทำไม่ถูกต้องตอนก็อาจทำให้เกิดความขัดแย้งได้ หรือการขาดกระบวนการมีส่วนร่วมกล่าวคือ มีการดำเนินการผ่านคำสั่งข้างบนอย่างเดียว ทั้งนี้ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ยังหมายรวมถึงด้านจิตวิทยาและอารมณ์ความรู้สึก

3) **ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structural Conflict)** ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง มาจากความขัดแย้งด้านกฎระเบียบ บทบาท ภูมิศาสตร์ ระยะเวลาและระบบ เช่น คนที่อยู่ในโครงสร้างเดียวกันแต่ได้รับการปฏิบัติที่ต่างกันก็อาจเกิดความขัดแย้งได้ ซึ่งความขัดแย้งด้านนี้จะเกี่ยวข้องกับอำนาจ การแย่งชิงอำนาจ การกระจายอำนาจ

4) **ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict)** ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ เป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ หรือพฤติกรรมต่างๆ อารมณ์ที่รุนแรง ความเข้าใจผิด การสื่อสารที่ผิดพลาด ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์มีความสำคัญมาก เพราะหากความสัมพันธ์ดีความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้นน้อย หรือหากเกิดขึ้นแล้วก็สามารถแก้ไขได้ไม่ยาก หากความสัมพันธ์ไม่ดี ก็จำเป็นต้องฟื้นฟูความสัมพันธ์ขึ้นมาใหม่ ซึ่งอาจจะต้องอาศัยการสร้างควมไว้วางใจให้เกิดขึ้นก่อน

5) **ความขัดแย้งด้านค่านิยม (Value Conflict)** ความขัดแย้งด้านค่านิยม เป็นปัญหาจากระบบความเชื่อ ความแตกต่างในค่านิยม ขนบประเพณี ประวัติ การเลียดดู ความเชื่อของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ความเชื่อเหล่านี้ถูกหล่อหลอมภายใต้ วัฒนธรรม ศาสนา ประวัติศาสตร์ที่แตกต่างกันเหล่านี้ก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมาได้

กล่าวโดยสรุป สาเหตุของความขัดแย้งตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีพัฒนาการและปัจจัยในการก่อร่างสร้าง ความขัดแย้งที่ต่างกัน โดยในอดีตความขัดแย้งเป็นรูปแบบที่ไม่สลับซับซ้อนมากนักและมีไม่กี่สาเหตุ เช่น ความขัดแย้งที่เกิดจากการต่อสู้เพื่อแย่งการปกครองดินแดน และความขัดแย้งที่เกิดจากการพยายามสร้างชาติ แต่ในปัจจุบันสังคมมีพัฒนาการในหลายด้าน รวมทั้งมีโครงสร้างทางสังคมหลายระดับ จึงเกิดความขัดแย้งได้หลายปัจจัย เช่น ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ความขัดแย้งด้านข้อมูล ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ความขัดแย้งด้านการสื่อสาร ความขัดแย้งด้านเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน หรือการ

รักษาสัมพันธภาพระหว่างกัน นอกจากนี้ สาเหตุของความขัดแย้งยังเกิดขึ้นได้จากความรู้สึก เช่น การมีความรู้สึกเชิงลบ อันได้แก่ เสรีา เสียใจ ผิดหวัง ต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรือการมีความรู้สึกอิจฉาริษยา ฯลฯ รวมถึง ความขัดแย้งด้านค่านิยม หรือความขัดแย้งด้านความคิด ด้านพฤติกรรม ด้านการกระจายอำนาจ และการขาดแคลนทรัพยากร เป็นต้น

2.4.4 กระบวนการของความขัดแย้ง

โรบบินส์ (Robbins 2001, อ้างถึงใน วิชิตา ไชยสีวามงคล ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงกระบวนการของความขัดแย้งดำเนินการอย่างมีพลวัตที่ต่อเนื่องกัน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 5 ระยะเวลา 1. ก่อตัวของการต่อต้านหรือความไม่ลงรอยที่รุนแรงพอ 2. ฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับรู้ถึงความขัดแย้ง 3. ตั้งใจทำอย่างใดอย่างหนึ่ง 4. พฤติกรรมที่แสดงออกมา และ 5. ผลกระทบที่เกิดขึ้น ดังภาพประกอบ 4

ภาพประกอบ 4 กระบวนการของความขัดแย้ง

ที่มา : วิชิตา ไชยสีวามงคล, ม.ป.ป. : 187

ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	ระยะที่ 4	ระยะที่ 5
การต่อต้าน หรือไม่ลงรอย กันมูลเหตุ - การสื่อความ หมาย - โครงสร้าง - ตัวแปรส่วน บุคคล	รับรู้ถึงความ ขัดแย้งตั้งใจ แก้ความขัด แย้งที่รับรู้ ความรู้สึก	ตั้งใจทำอย่างใดอย่าง หนึ่งแสดงพฤติกรรม ขัดแย้งโดย - การแข่งขัน (Competing) - การร่วมมือ (Collaborating) - การประนีประนอม (Compromising) - การหลีกเลี่ยง (Avoiding) - ขอมผ่อนปรน (Accommodating)	พฤติกรรมที่ แสดงออกผล งานของขัด เจน - พฤติกรรมที่ กลุ่มแสดง ออก - ปฏิกริยาของ คนอื่นๆ	ผลกระทบที่ เกิดขึ้นกลุ่ม เพิ่มขึ้น ผลงานของ กลุ่มลดลง

ระยะที่ 1 การก่อกวนของการต่อต้านหรือความไม่ลงรอยที่มีความรุนแรง (Potential Opposition or Incompatibility) กระบวนการความขัดแย้งในขั้นนี้โดยมีเงื่อนไขต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงโอกาสจะเกิดความขัดแย้งขึ้น โดยเงื่อนไขทุกเงื่อนไขอาจไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งโดยตรง โดยเงื่อนไขประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสื่อความหมาย (Communication) คำพูดแต่ละคำที่สื่อสารออกมานั้นสามารถสื่อความหมายทั้งโดยตรงและโดยอ้อมที่สามารถเข้าใจกันเฉพาะกลุ่ม (Jargon) นอกจากนี้การขาดข้อมูลหรือลักษณะน้ำเสียงของผู้สื่อสารที่ใช้ในการสื่อสารออกมานั้นอาจทำให้เกิดการแปลความหมายผิดเพี้ยนไป ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ความสามารถในการจะเข้าใจความหมายของคำแต่ละคนนั้นมีแตกต่างกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ การเลือกที่จะรับรู้ และการมีข้อมูลอย่างเพียงพอ ความขัดแย้งสามารถก่อกวนขึ้นได้ตลอดหากมีการสื่อสารที่ไม่เพียงพอและการสื่อสารไม่ถูกกาลเทศะ การเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม และมีการข้อมูลปรุงแต่งหรือการบิดเบือนข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งได้

2. ด้านโครงสร้าง (Structure) ขนาด (Size) และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของกลุ่ม เป็นเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมา กล่าวคือ เมื่อกลุ่มมีขนาดใหญ่และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางก็ยังมีโอกาสจะเกิดความขัดแย้งมากขึ้น ส่วนอายุการทำงานกับความขัดแย้งมักผกผันกัน กล่าวคือ หนุ่มสาวที่มีอายุการทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะเกิดความขัดแย้งมากกว่าคนที่อายุการทำงานมากและมีโอกาสลาออกจากการทำงานสูงขึ้นด้วย บุคคลที่มีความทะเยอทะยานในการทำงานแสวงหาความรับผิดชอบมักจะกระตือรือร้นจะทำให้เกิดกระทบกับผู้อื่นได้ง่ายขึ้น เพราะต้องมีการต่อสู้แย่งชิงทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดและหน้าที่การทำงานเพิ่มมากขึ้น

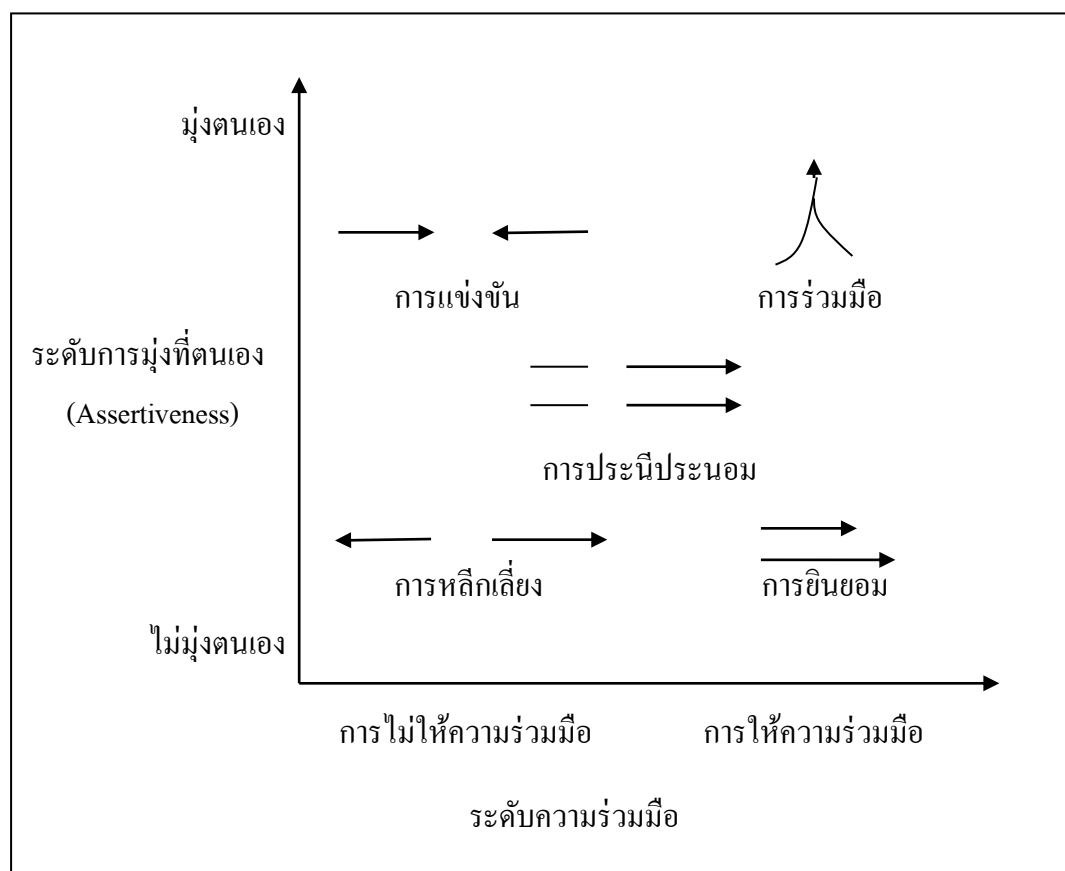
3. ด้านที่เป็นตัวแปรส่วนบุคคล (Personal Variables) ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคคลกับค่านิยม ทักษะคติและแนวความคิด ตลอดจนคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ ดังจะเห็นได้จากความขัดแย้งระหว่างประเทศ จะเกิดจากรีแองเจอชาติหรือสิทธิเสรีภาพ ความเชื่อทางศาสนา ในองค์กรก็เช่นกันเมื่อมีผู้เสนอความเห็นหากมีความเห็นไม่ตรงกับความเห็นส่วนใหญ่อาจรู้สึกไร้ค่าความรู้สึกที่เกิดจากวิธีการพูด ตลอดจนกิริยาท่าทางต่างๆ บุคลิกภาพของคนผู้เสนอนั้น เมื่อต้องร่วมทำงานด้วยกันมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งมากขึ้น

ระยะที่ 2 ระยะรับรู้ถึงความขัดแย้ง (Cognition and Personalization) เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผูกใจกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระยะที่ 1 จะทำให้เกิดความรู้สึกต่อต้านและเกิดการไม่ลงรอยกันอย่างเห็นได้เด่นชัด โดยแต่ละสาเหตุที่นั้นเกิดจากฝ่ายหนึ่งรับรู้และตระหนักถึง

ผลกระทบจากความขัดแย้งกับตนเอง การรับรู้ถึงความขัดแย้งไม่อาจลงลึกถึงตัวบุคคลได้ จึงเป็นชั้นความขัดแย้งที่รับรู้ได้ (Perceived Conflict) ส่วนอีกระดับหนึ่ง คือ การรับรู้ความขัดแย้งที่มีอารมณ์ร่วม (Felt Conflict) กล่าวคือ จะเกิดอารมณ์ร่วมเกี่ยวข้องกับการขัดแย้งจนทำให้ตกอยู่ในภาวะวิตกกังวล ความตึงเครียด ข้องคับใจ อาจถึงขั้นเป็นปฏิปักษ์ต่อกันและกันก็ได้

ระยะที่ 3 การตั้งใจทำอย่างใดอย่างหนึ่งกับความขัดแย้ง (Intentions) เป็นขั้นตอนที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายรับรู้ร่วมกัน มีอารมณ์ร่วมและมีความรู้สึกร่วมต่อปัญหาความขัดแย้ง โดยพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหาหรือยุติข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะเป็นการแสวงหาทางเลือกการบริหารจัดการความขัดแย้งโดยมีทางเลือกที่หลากหลายวิธีดังแสดงในภาพประกอบ 5

ภาพประกอบ 5 วิธีการจัดการความขัดแย้ง
ที่มา : วิชดา ไชยสีวามงคล, ม.ป.ป. : 189



จากภาพประกอบ 5 แสดงถึงวิธีการจัดการความขัดแย้งที่มีความตั้งใจที่จะใช้วิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการความขัดแย้งสามารถแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ 1. มิติตามแกนนอนบอกระดับการให้ความร่วมมือ (Cooperativeness) หมายถึง ระดับที่ฝ่ายหนึ่งพยายามที่จะทำให้การตอบสนองต่อความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง 2. มิติตามแกนตั้งแทนการมุ่งที่ตนเอง (Assertiveness) หมายถึง ระดับที่ฝ่ายหนึ่งพยายามที่จะตอบสนองต่อความพอใจของตนเอง จากมิติทั้งสองทำให้เกิดวิธีการที่ตั้งใจใช้เพื่อจัดการกับความขัดแย้งขึ้นเป็น 5 วิธี ดังนี้

1. การแข่งขัน (Competing) เป็นวิธีการแก้ความขัดแย้งที่มีฝ่ายหนึ่งพยายามทำทุกวิถีทางที่จะให้ฝ่ายตนเองได้รับผลประโยชน์มากที่สุด โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับฝ่ายหนึ่งหรือพยายามแสดงให้เห็นว่าถึงความเห็นหรือข้อสรุปของตนเองเท่านั้นที่ถูกต้อง หรือมีความพยายามชี้ชวนให้ผู้อื่นเห็นว่าผู้ใดที่สมควรได้รับคำตำหนิจากปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การร่วมมือ (Collaborating) เป็นวิธีการที่มุ่งไปที่เป้าหมายตนเองและให้ความร่วมมือต่อการแก้ปัญหาของอีกฝ่าย โดยทุกฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งมีความพยายามตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายให้ได้มากที่สุดเท่าที่สามารถจะกระทำได้ การผ่อนปรนเป็นวิธีการที่ให้ทุกฝ่ายแก้ปัญหาด้วยการแสวงหาจุดต่างมากกว่าการเปลี่ยนแปลงประเด็นหลักที่เป็นเป้าหมายของแต่ละฝ่าย ซึ่งการหาข้อยุติที่ทุกฝ่ายเป็นผู้ชนะ (Win – win Solution) และสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเป็นที่ยอมรับเชิงเหตุผลของทั้งสองฝ่ายอีกด้วย

3. การหลีกเลี่ยง (Avoiding) เป็นวิธีการที่บุคคลนั้นยอมรับว่าได้เกิดความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้ว และต้องการถอนตัวเองออกจากความขัดแย้งนั้น เช่น การหลีกเลี่ยงให้รวมถึงความพยายามแสดงออกถึงความเฉยเมยต่อความขัดแย้งและมีความพยายามหลบหลีกการเผชิญหน้ากับบุคคลขัดแย้งอยู่

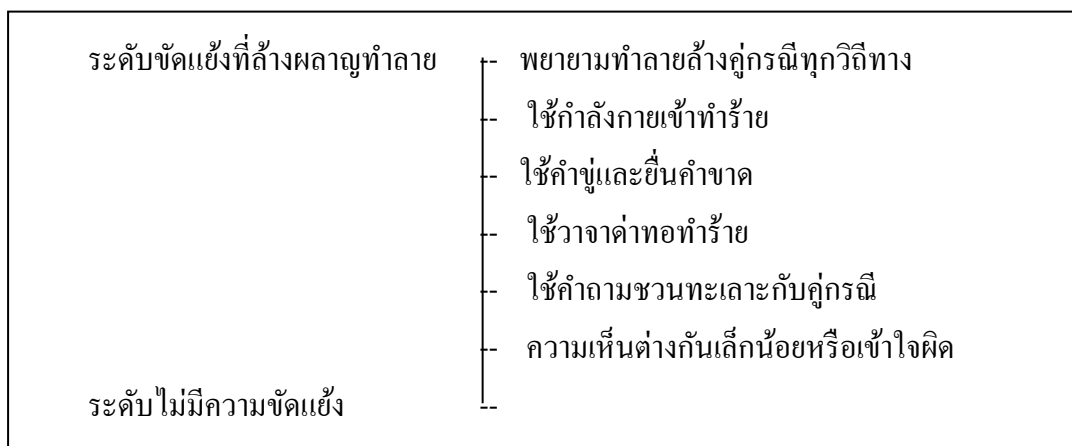
4. การยินยอม (Accommodating) เป็นวิธีการที่จะทำให้ฝ่ายหนึ่งพยายามเอาใจต่อคู่กรณี โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้อื่นเหนือผลประโยชน์ตนเอง กล่าวคือเพื่อให้เห็นถึงมิตรภาพอันดีงามระหว่างกัน ฝ่ายหนึ่งยินดีที่จะสละเป้าหมายของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของคู่กรณี ยอมสนับสนุนความคิดเห็นของกลุ่มขัดแย้งถึงแม้ตนเองไม่เห็นด้วยก็ตาม หรือยอมรับและให้อภัยผู้ที่ฝ่าฝืนกฎกติกาโดยยอมรับผลที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำเช่นนั้นไว้ด้วยตนเอง

5. การประนีประนอม (Compromising) เป็นวิธีการที่แต่ละฝ่ายต่างมีความยินยอมที่จะเสียสละบางส่วนในฝ่ายตนเองเพื่อเป็นการรอมชอมซึ่งกันและกัน การประนีประนอมจึงไม่มีฝ่ายที่เป็นผู้ชนะหรือฝ่ายที่เป็นผู้แพ้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการแบ่งส่วนที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งอย่างเท่าเทียมกัน โดยยอมรับว่าข้อยุติความขัดแย้งที่ได้ไม่อาจสร้างความพอใจแก่ทั้งสองฝ่ายได้อย่างเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ตามที่ต้องการของแต่ละฝ่าย

อย่างไรก็ตามความตั้งใจที่จะเลือกวิธีหนึ่งวิธีใดเพื่อแก้ความขัดแย้งนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายซึ่งไม่มีความคงที่แน่นอน แต่อาจจะเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ๆ ได้เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเกิดมองปัญหาในมุมมองแบบใหม่ หรือต้องการเผชิญกับปฏิกิริยาโต้ตอบทางอารมณ์อย่างรุนแรงจากอีกฝ่ายหนึ่ง

ระยะที่ 4 พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior) โดยที่คนส่วนใหญ่มองว่าความขัดแย้งที่แท้จริงจะอยู่ในขั้นนี้ เพราะเป็นระยะที่ความขัดแย้งถูกแสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน เช่น การใช้วาจา การกระทำ และการโต้กลับด้วยวิธีการต่างๆ จากการกระทำของกลุ่มทั้งสองฝ่าย พฤติกรรมที่แสดงออกในระยะนี้จะแสดงตามความตั้งใจทำของผู้นั้นในการเลือกใช้เพื่อวิธีการในการแก้ปัญหา จึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเปิดเผยและมีแรงกระตุ้นเชิงคุณภาพ แต่บางครั้งด้วยการขาดทักษะในการแก้ปัญหาจะทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกกลับผิดไปจากวิธีการที่ตั้งใจจะใช้ในการแก้ปัญหา จนอาจทำให้ความขัดแย้งเพิ่มยิ่งขึ้นในภาพประกอบ 6 แสดงถึงพฤติกรรมที่แสดงตามระดับของความขัดแย้งดังนี้

ภาพประกอบ 6 พฤติกรรมที่แสดงออกตามระดับของความขัดแย้ง
ที่มา : วิชุดา ไชยสีวามงคล, ม.ป.ป. : 191



ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียหาที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จึงทำให้เกิดสิ่งใหม่ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีต่อกรงานและองค์กร ดังนั้นความขัดแย้งใดเพื่อเป็นการทำลายจะต้องได้รับการแก้ไข แต่ความขัดแย้งใดที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ก็สมควรได้รับการกระตุ้นเพื่อให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจะส่งผลดีต่อการพัฒนา

ระยะที่ 5 ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้ง ความขัดแย้งที่สามารถจะก่อให้เกิดผลดีและผลเสียต่อองค์กรทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสาเหตุของความขัดแย้งด้วย สถานการณ์และความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม ต่อไปนี้จะกล่าวถึงผลดีและผลเสียอันเนื่องมาจากความขัดแย้ง ดังนี้

1. ผลดีของความขัดแย้ง ได้แก่

1.1 ความขัดแย้งทำให้ปัญหาที่เคยที่ถูกกลบเกลายจะได้รับความสนใจและนำมาสู่การพิจารณามากยิ่งขึ้น

1.2 ความขัดแย้งเป็นแรงจูงใจให้คนทั้งสองฝ่ายรับรู้และเข้าใจถึงจุดยืนของแต่ละฝ่ายได้มากขึ้น

1.3 ความขัดแย้งช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ ซึ่งจะนำมาสู่การเกิดสิ่งใหม่และมีการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น

1.4 ความขัดแย้งช่วยให้การตัดสินใจที่ความรอบคอบขึ้น เมื่อผู้ตัดสินใจได้รับข้อมูลที่มีมุมมองแตกต่างจากตนเอง ซึ่งการมีข้อมูลที่หลากหลายครอบคลุมย่อมช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้นกว่าเดิม เพราะความขัดแย้งทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องพิสูจน์สมมุติฐานและความเชื่อของแต่ละฝ่ายต้องเผชิญกับความคิดใหม่ และต้องพิจารณาในการปรับจุดยืนใหม่ของตน

1.5 ความขัดแย้งส่งเสริมให้คนเกิดความจงรักภักดีต่อกลุ่มส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

1.6 ความขัดแย้งเชิงความคิด (Cognitive Conflict) ที่แตกต่างกันย่อมนำมาสู่การเปิดกว้างในการนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาอภิปรายถกเถียงกันอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดมุมมองที่แตกต่างจากเดิม

2. ผลเสียของความขัดแย้ง ได้แก่

2.1 ความขัดแย้งก่อให้เกิดอารมณ์เชิงลบที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันและกันอย่างรุนแรง ส่งผลให้แต่ละฝ่ายเกิดความเครียด

2.2 ความขัดแย้งขัดขวางและทำลายเส้นทางสื่อสารระหว่างบุคคล ทำให้การประสานงานในการปฏิบัติงานเกิดการชะงักงันและหยุดการปฏิบัติงาน

2.3 ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทำให้ความตั้งใจและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายลดลง

2.4 ความขัดแย้งส่งผลกระทบต่อผู้นำต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) เช่น จากผู้นำแบบการมีส่วนร่วม (Participative Style) ไปเป็น

แบบผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian Style) ด้วยความจำเป็น เนื่องจากภาวะของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทุกฝ่ายจึงมีความเครียดสูง ผู้นำจึงต้องเข้ามากำกับดูแลและสั่งการด้วยตนเอง เพื่อให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกันแต่แบบภาวะผู้นำเช่นนี้ทำให้บรรยากาศที่ดีของการทำงานลดลงไปด้วยเช่นกัน

2.5 ทำให้แต่ละฝ่ายที่ขัดแย้งกันเกิดการเล่นพรรคเล่นพวก เกิดความอคติ ความลำเอียง ขาดความยุติธรรม และอาจรุนแรงถึงขั้นให้ร้ายป้ายสีเพื่อทำลายกันทุกวิถีทาง

2.5 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานจังหวัดนราธิวาส

2.5.1 ประวัติความเป็นมาจังหวัดนราธิวาส

จังหวัดนราธิวาสเดิมที่เป็นเพียงหมู่บ้านชาวประมงในปากแม่น้ำบางนราติดชายทะเลอ่าวไทย ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช บ้านบางนราอยู่ในเขตปกครองของเมืองสายบุรี ต่อมาได้ย้ายอยู่เขตการปกครองเมืองระแงะ ซึ่งเป็นเมืองหนึ่งในเจ็ดมณฑลของปัตตานี ในปี พ.ศ. 2355 เกิดโจรร้ายปล้นสะดมในมณฑลปัตตานี ทำให้พระยาปัตตานีได้ขอความช่วยเหลือไปยังพระยาสงขลาให้ช่วยมาปราบปรามโจรจนสำเร็จ นอกจากนี้ได้มีการวางนโยบายแบ่งแยกเมืองปัตตานีออกเป็น 7 หัวเมือง คือ เมืองปัตตานี เมืองหนองจิก เมืองยะลา เมืองรามัน เมืองระแงะ เมืองสายบุรี และเมืองยะหริ่ง ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวได้เกิดกบฏใน 4 หัวเมือง โดยมีพระยาปัตตานี พระยาหนองจิก พระยายะลา และพระยาระแงะ ได้ร่วมกันสมคบคิดในการแบ่งแยกดินแดน ทำให้พระยาสงขลาจึงยกกำลังมาปราบปราม โดยมีพระยาชะหริ่งเป็นกองกำลังสำคัญช่วยทำการปราบปรามกบฏจนสำเร็จ พระยาชะหริ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้รักษาราชการเมืองระแงะ และได้ทำการย้ายที่ว่าการจากบ้านระแงะมายังตำบลตันหยงมัสหรืออำเภอระแงะในปัจจุบัน ต่อมาในปี พ.ศ. 2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงยกเลิกการปกครองรูปแบบเก่า ในขณะที่เดียวกันหมู่บ้านบางนรามีความเจริญและเป็นชุมชนขนาดใหญ่ จนกลายเป็นศูนย์กลางทางการค้าขายที่สำคัญทั้งทางบกและทางทะเล และเพื่อให้การดูแลและการขยายตัวเป็นเมืองมีความราบรื่น ในวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2458 ได้มีประกาศพระบรมราชโองการแยก 7 หัวเมืองออกจากมณฑลเทศาภิบาล เรียกว่า มณฑลปัตตานี และได้ย้ายที่ทำการจากเมืองระแงะมายังบ้านมะนาลอ ต่อมาพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จประพาสมณฑลปัตตานีและได้เสด็จพระราชดำเนินในวันที่ 10 มิถุนายน และได้พระราชทานชื่อว่า “นราธิวาส อันมีความหมายว่าที่อยู่ของคนดี” ต่อมาในปี พ.ศ. 2465 ได้มีการปรับปรุงระเบียบบริหารราชการส่วน

ภูมิภาคโดยการเปลี่ยนชื่อเมืองเป็นจังหวัด จึงทำให้เมืองนราธิวาสเปลี่ยนเป็นจังหวัดนราธิวาสนับแต่บัดนั้นเป็นต้นมา (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส, ม.ป.ป.)

2.5.2 ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดนราธิวาส

1. สภาพภูมิประเทศและอาณาเขต

จังหวัดนราธิวาส มีพื้นที่ทั้งหมด 4,475.43 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2,868,551 ไร่ มีพื้นที่ป่าและภูเขาประมาณ 2 ใน 3 ของพื้นที่ทั้งหมด มีภูเขาหนาแน่นแถบทิศตะวันตกเฉียงใต้จดเทือกเขาสันกาลาคีรี ซึ่งเป็นแนวกั้นพรมแดนไทย-มาเลเซีย ลักษณะของพื้นที่มีความลาดเอียงจากทิศตะวันตกไปสู่ทิศตะวันออก พื้นที่ราบส่วนใหญ่อยู่บริเวณติดกับอ่าวไทยและที่ราบลุ่มบริเวณแม่น้ำ 4 สาย คือ แม่น้ำสายบุรี แม่น้ำบางนรา แม่น้ำตากใบ และแม่น้ำโก-ลกมี พื้นที่พรุจำนวนประมาณ 361,860 ไร่ จังหวัดนราธิวาสมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านและจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

- ทิศเหนือ จดจังหวัดปัตตานีและอ่าวไทย
- ทิศใต้ จดอ่าวไทยและประเทศมาเลเซีย
- ทิศตะวันออก จดประเทศมาเลเซีย
- ทิศตะวันตก จดจังหวัดยะลา

โดยเป็นจังหวัดชายแดนที่เชื่อมกับรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซียทั้งทางบก และทางน้ำ มีเขตแดนติดต่อกันยาวประมาณ 178.60 กิโลเมตร มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศมาเลเซีย รวม 3 ด้าน คือ ด้านพรมแดน เขตปกครองฝั่งไทย เขตปกครองฝั่งมาเลเซีย

1. ด้านตากใบ (34 ไร่) อำเภอตากใบ Tumpat (รัฐ Kelantan)
2. ด้านสุไหงโก-ลก (61 ไร่) อำเภอสุไหงโก-ลก Rangtaupanjang (รัฐ Kelantan)
3. ด้านบูเก๊ะตา (49 ไร่) อำเภอแว้ง Bukit Bunga (รัฐ Kelantan) (องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดนราธิวาส, ม.ป.ป.)

5) องค์กรมหาชน 1 หน่วยงาน และรูปแบบองค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 จำนวน 1 หน่วยงาน และรัฐวิสาหกิจ จำนวน 43 หน่วยงาน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา, ม.ป.ป.)

ตาราง 1 การแบ่งเขตการปกครอง

ที่มา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา, ม.ป.ป. : 5

ลำดับที่	อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล	อบต.
1	อำเภอเมืองนครราชสีมา	7	62	2	5
2	อำเภอจะนะ	4	29	-	4
3	อำเภอเกาะไอร่อง	3	33	-	3
4	อำเภอดำเนิน	8	52	1	7
5	อำเภอขามเฒ่า	6	50	2	6
6	อำเภอขามเฒ่า	6	40	1	6
7	อำเภอระแงะ	7	60	2	7
8	อำเภอศรีสาคร	9	72	1	9
9	อำเภอศรีสาคร	6	35	1	6
10	อำเภอแว้ง	6	46	2	6
11	อำเภอสุคีริน	5	41	1	5
12	อำเภอสุไหงโก-ลก	4	19	2	2
13	อำเภอสุไหงปาดี	6	50	1	6
รวม		77	589	16	72

4. ประชากร

จังหวัดนครราชสีมามีประชากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 783,082 คน จำแนกเป็นผู้ชาย 387,631 คน ผู้หญิง 395,451 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2559) ประชากรจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามร้อยละ 82 นับถือศาสนาพุทธร้อยละ 17 นับถือศาสนาคริสต์และศาสนาอื่น ๆ ร้อยละ 1 โดยมีภาษาในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายเนื่องจากการตั้งถิ่นฐานของบุคคลที่หลากหลาย เช่น มาจากภาคกลางก็จะใช้ภาษาไทยมาตรฐาน หากมาจากจังหวัดอื่นในภาคใต้จะมีสำเนียงพูดหลายสำเนียง เช่น สำเนียงภาษาไทยใต้ตอนบน ภาษาไทยใต้ตอนล่าง และมีภาษาพูดและสำเนียงที่

แปลกไปจากภาษาถิ่นอื่นๆ ถือเป็นเอกลักษณ์ประจำถิ่นของอำเภอตากใบ คือ สำเนียงภาษาเงี้ยว ซึ่งพูดกันในกลุ่มคนไทยพุทธดั้งเดิมของจังหวัดนราธิวาส สำหรับคนไทยที่นับถือศาสนาอิสลามจะใช้ภาษาถิ่น เรียกว่า “ภาษามลายูถิ่น” หรือ “ภาษายาวี” โดยมีความคล้ายคลึงกับภาษามลายูในประเทศมาเลเซีย อินโดนีเซีย และบรูไน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส, ม.ป.ป.)

5. โครงสร้างทางเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจจังหวัดนราธิวาส ตามสัดส่วนโครงสร้างของ GPP ปี 2556 ขึ้นอยู่กับการผลิตภาคเกษตรเป็นหลัก (สาขาเกษตรกรรมการล่าสัตว์ และการป่าไม้ และสาขาการประมง) โดยมีมูลค่ารวม 19,039 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 41.25 สำหรับการผลิตภาคนอกเกษตร เช่น สาขาการศึกษา สาขาการขายส่ง ขายปลีกฯ สาขาอุตสาหกรรมฯลฯ มีมูลค่ารวม 25,192 ล้านบาท และเมื่อรวมแล้ว ทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Provincial Product : GPP) ของจังหวัดนราธิวาส มีมูลค่า เท่ากับ 44,231 ล้านบาท แต่เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา คือ ปี พ.ศ. 2555 ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด อยู่ที่ 48,209 ล้านบาท จะเห็นว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดนราธิวาส ปี พ.ศ. 2556 ลดลง 3,978 ล้านบาท หรือลดลงร้อยละ 8.25 ประชากรมีรายได้เฉลี่ย 65,081 บาท/คน/ปี (สำรวจปี 2556) เป็นลำดับที่ 64 ของประเทศ เป็นลำดับที่ 14 ของจังหวัดในภาคใต้ ซึ่งมีจำนวน 14 จังหวัด และเป็นลำดับที่ 5 ของ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน (จังหวัดสงขลา สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส) มีผลิตภัณฑ์มวลรวม ในปี พ.ศ. 2556 เท่ากับ 44,230 ล้านบาท (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส, ม.ป.ป.)

6. สถานะแรงงาน

จังหวัดนราธิวาสมีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2553 และเริ่มลดลง ในปี พ.ศ. 2556 ส่วนอัตราการว่างงานมีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 แสดงให้เห็นถึงการจ้างงานในพื้นที่มีมากขึ้นแต่ในปี พ.ศ. 2556 ก็เริ่มมีคนว่างงานมากขึ้นสาเหตุอาจเกิดจากวิถีชีวิตของคนนราธิวาสที่นิยมให้บุตรหลานทำงานในพื้นที่มากกว่าที่อื่น แต่อาจเป็นผลสืบเนื่องจากการที่ภาครัฐได้จัดสรรงบประมาณมาดำเนินการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นจำนวนที่ค่อนข้างสูง และคนนอกพื้นที่ไม่กล้าเข้ามาทำงาน จึงส่งผลให้คนในพื้นที่มีงานทำมากขึ้น ในปี พ.ศ 2557 อัตราการว่างงาน ลดลงจาก ปี พ.ศ. 2556 คิดเป็นร้อยละ 0.02 เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำสูงขึ้น ประกอบกับการช่วยเหลือการจ้างงานของภาครัฐเพิ่มขึ้น โดยในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ. 2558 มีรายละเอียดสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. ประชากรและกำลังแรงงาน จังหวัดนราธิวาสมีจำนวนประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 500,616 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 330,543 คน คิดเป็นร้อยละ 66.03 ของ

ประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป สำหรับผู้มีงานทำจำนวน 314,364 คน คิดเป็นร้อยละ 95.10 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานผู้ว่างงานจำนวน 4,591 คน คิดเป็นร้อยละ 1.39 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ผู้รอฤดูกาลจำนวน 11,589 คน คิดเป็นร้อยละ 3.51 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน

2. การมีงานทำ จากผู้มีงานทำทั้งสิ้นจำนวน 314,364 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 95.10 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ส่วนใหญ่ทำงานนอกภาคเกษตร จำนวน 183,272 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 ของผู้มีงานทำทั้งสิ้น โดยทำงานในสาขาขายส่งมากที่สุด จำนวน 41,702 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75 ของผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร สาขาการก่อสร้างจำนวน 33,742 คน คิดเป็นร้อยละ 18.41 และกิจกรรมโรงแรมและอาหาร จำนวน 24,179 คิดเป็นร้อยละ 13.19 ตามลำดับ ส่วนที่เหลือกระจายไปอาชีพอื่น ๆ

3. การว่างงาน จำนวนผู้ว่างงานมีทั้งสิ้น 4,591 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.39 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นเพศชาย จำนวน 2,189 คน คิดเป็นร้อยละ 0.66 และเพศหญิง จำนวน 2,402 คนคิดเป็นร้อยละ 0.73 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา, ม.ป.ป.)

2.5.3 สถิติด้านความมั่นคง

นับตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา จังหวัดนครราชสีมา มีเหตุการณ์ความไม่สงบ รวม 4,108 เหตุการณ์ มีผู้เสียชีวิต จำนวน 1,858 ราย และผู้บาดเจ็บจำนวน 3,971 ราย ปีที่เกิดเหตุการณ์มากที่สุดคือ ปี 2550 จำนวน 774 เหตุการณ์ และเหตุการณ์เริ่มลดลงตั้งแต่ 2551 เป็นต้นมา สำหรับอำเภอที่เกิดเหตุความไม่สงบน้อยที่สุด คืออำเภอสุคิริน (61 เหตุการณ์) รองลงมาคืออำเภอเวียง (128 เหตุการณ์) และอำเภอเชียง (143 เหตุการณ์) ตามลำดับ ส่วนอำเภอที่เกิดเหตุความไม่สงบมากที่สุดได้แก่ อำเภอระแงะ จำนวน 701 เหตุการณ์ รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 สถิติเหตุการณ์การก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
ที่มา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา, ม.ป.ป. : 28

ปี พ.ศ.	วางระเบิด	ลอบยิง/ทำร้าย	ปล้นอาวุธปืน	วางเพลิง	รวม	เสียชีวิต	บาดเจ็บ
2547	69	244	9	148	470	134	262
2548	137	364	13	67	581	245	505
2549	125	356	2	53	536	258	471
2550	224	454	3	93	774	331	546

ปี พ.ศ.	วางระเบิด	ลอบยิง/ทำร้าย	ปล้นอาวุธปืน	วางเพลิง	รวม	เสียชีวิต	บาดเจ็บ
2551	94	239	0	28	361	183	407
2552	105	243	0	25	373	206	463
2553	97	230	0	5	332	163	295
2554	89	101	0	5	195	108	285
2555	104	58	0	6	168	69	268
2556	91	46	0	10	147	85	210
2557	75	30	1	5	111	38	148
2558	34	25	1	0	60	38	111
รวม	1,244	2,390	29	445	4,108	1,858	3,971

สถิติคดีความทางอาญาในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามประเภทความผิด ระหว่างปี พ.ศ. 2554 – 2557 โดยมีคดีความที่รัฐตกเป็นผู้เสียหายมากที่สุด รองลงคือคดีตี ประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน และคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ น้อยที่สุด รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 สถิติคดีความทางอาญาจำแนกตามประเภทความผิด พ.ศ. 2554 – 2557

ที่มา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา, ม.ป.ป. : 27

ประเภทความผิด	พ.ศ. 2554		พ.ศ. 2555		พ.ศ. 2556		พ.ศ. 2557	
	รับแจ้ง (ราย)	จับได้ (ราย)	รับแจ้ง (ราย)	จับได้ (ราย)	รับแจ้ง (ราย)	จับได้ (ราย)	รับแจ้ง (ราย)	จับได้ (ราย)
1. คดีอุกฉกรรจ์และ สะเทือนขวัญ	223	32	218	31	203	29	157	36
2. คดีประทุษร้ายต่อ ชีวิตร่างกาย และเพศ	477	81	436	66	417	71	334	72
3. คดีประทุษร้ายต่อ ทรัพย์สิน	702	223	612	230	586	181	738	234
4. คดีที่น่าสนใจ	385	45	283	48	236	47	230	43
5. คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย	3,109	3,223	3,746	4,127	4,343	4,600	4,523	4,851

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพที่ผ่านมา มีลักษณะการศึกษาอยู่ 4 ลักษณะ คือ 1. ภาวะผู้นำ 2. ผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง 3. บทบาทผู้นำในการจัดการความขัดแย้ง 4. การสร้างสันติภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.6.1 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมีการศึกษาในหลายบริบท พบว่างานวิจัยของสมบัติ บุญเฉียง และคณะ (2555) ทำการศึกษาลักษณะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้อง ประกอบไปด้วย 1. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ 2. ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี 3. ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน 4. ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรม 5. ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 6. ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี 7. ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8. ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร 9. ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 10. ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และ 11. ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้แล้วยังต้องบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาล งานวิจัยของชนสรร ธรรมสอน และบุญทัน ดอกไธสง (2558) พบว่าภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรี เมืองกำแพงเพชรที่สำคัญที่สุดคือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง มองไกล มองรอบด้าน และภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรีที่ประชาชนต้องการ ประกอบด้วย 1. ส่งเสริมวัฒนธรรมประชาธิปไตยท้องถิ่น 2. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะ 3. บริการสาธารณะให้ทั่วถึง 4. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม 5. พัฒนาเทศบาลและชุมชนให้มีความยั่งยืน 6. พัฒนาและ รักษาสิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรมชุมชน โดยงานวิจัยของไบบนญ อุปลัมภ์ (2558) พบว่าผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาวะผู้นำในตนเองและสามารถนำภาวะผู้นำออกมาใช้ได้กับเหตุการณ์ต่างๆ ตามสถานการณ์และประสบการณ์ และงานวิจัยของสุระชัย มาปั้งโม และคณะ (2555) พบว่าภาวะผู้นำเต็มรูปแบบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาในระดับสูง

2.6.2 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งมีการศึกษาในหลายบริบท ผู้วิจัยจึงแบ่งออกเป็น 2 งานวิจัย คือ งานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำท้องถิ่นกับการจัดการความขัดแย้ง และงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำท้องถิ่นกับการจัดการความขัดแย้ง โดยที่งานวิจัยของวรเชษฐ์ หน่อคำ (2544) พบว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้นำท้องถิ่นใช้รูปแบบการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง การควบคุมความขัดแย้ง และการระงับแก้ไขคลี่คลายความขัดแย้ง โดยใช้มิติแห่งอำนาจเป็นกลไกในชุมชน เช่น สถาบันครอบครัวเครือญาติ สถาบันวัด สถาบันกลุ่มองค์กร ประเพณีความเชื่อ เป็นต้น งานวิจัยของภัทรปภา พูลเผ่าดำรง (2554) พบว่า การจัดการความขัดแย้งในการเมืองท้องถิ่นนั้นต้องทำทั้งส่วนนโยบายและการปฏิบัติ การแก้ปัญหา การระงับปัญหาด้วยวิธีการเชิงบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายอย่างเฉียวไม่พอ จะต้องใช้วิธีการทางสังคม โดยให้ชุมชนเป็นผู้จัดการเอง ตามบริบทวัฒนธรรมชุมชน สนับสนุนวิธีคิด กติกาชุมชน สร้างกลุ่ม/เครือข่ายต่างในชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน งานวิจัยของพระเกียรติศักดิ์ ม่วงมิตร (2545) พบว่าการจัดการความขัดแย้งของชุมชน โดยการให้ระบบคุณค่า การเคารพและให้ความสำคัญกับผู้นำ (ฮีโร่และผู้อาวุโส) การให้ความสำคัญกับความเป็นเครือญาติ การไม่ข่มเหงเบียดเบียนกัน วิธีการในการจัดการความขัดแย้ง ได้แก่ การปรับใช้คุณค่าทางวัฒนธรรมชุมชน การเจรจาตกลงแบบไม่เป็นทางการ การรวมตัวเคลื่อนไหวคัดค้านและต่อต้าน การสร้างเครือข่ายของครัวเรือนบ้านและการประสานงานกับรัฐ จะเห็นได้ว่าวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้นำจะใช้วิธีการจัดการโดยสถาบันต่างๆ ในชุมชน และการการประนีประนอมมากกว่าวิธีการใช้ความรุนแรง และงานวิจัยของไบบัญ อุปลัมภ์ (2558) พบว่าวิธีการจัดการความขัดแย้งผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเลือกใช้วิธีการที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีความคิดเห็นที่ตรงกันคือ วิธีการเอาชนะและวิธีการร่วมมือ

งานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง โดยที่งานวิจัยของสมศักดิ์ จังตระกุล (2554) พบว่าวิธีการจัดการความขัดแย้งของนายอำเภอมี 3 วิธีการ คือ 1. วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเกลี้ยกล่อม การประนีประนอม การเสริมสร้างความเข้าใจ การอดกลั้น การเชิญคู่กรณีมาพบ โดยทันที และการเจรจาด้วยความยุติธรรม 2. วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยปัจจัยอำนาจตามโครงสร้างทางราชการ โดยเลือกการใช้คนให้เหมาะสมกับงานและเวลา การให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การจัดการความขัดแย้งแบบวางแผนเป็นขั้นตอน การตั้งคณะกรรมการจัดการความขัดแย้ง และ 3. วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยปัจจัยสภาพแวดล้อมแวดล้อม โดยการขอความร่วมมือผู้มีบารมี และการเสริมสร้างความจริงใจในการมีส่วนร่วมในการจัดการความขัดแย้งของทุกภาคส่วน และงานวิจัยของอิสามะแอ มูบิง (2555) พบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนานั้นจะเลือกวิธีการประนีประนอม เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น วิธีการไกล่เกลี่ย วิธีการร่วมมือ วิธีการปรองดอง วิธีการเผชิญหน้า วิธีการบังคับ และวิธีการหลีกเลี่ยง

2.6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทผู้นำในภาครัฐในการจัดการความขัดแย้ง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้นำในการจัดการความขัดแย้ง พบว่างานวิจัยของจากศุภวิช มั่นป้อม (2554) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนกองขยะหนองแวม เขตหนองแวม กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้นำใช้วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเรียนรู้ของคนในชุมชนโดยมีเวทีเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำมีบทบาทเป็นนักคิดจะเป็นคนวางแผนให้ตรงกับปัญหาโดยมีความยืดหยุ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ และบทบาทด้านการประสานงานภายในเป็นการสร้างสัมพันธ์ระหว่างกันภายในชุมชน โดยผ่านการทำกิจกรรม การสื่อสาร และภายนอกเป็นการประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และได้รับการสนับสนุนจากภายนอก และงานวิจัยของดำรงวิทย์ รัตนพวงษ์ (2553) พบว่าผู้นำชุมชนส่วนใหญ่จะรับรู้บทบาทในการจัดการความขัดแย้งจากการจัดการความขัดแย้งในเรื่องทะเลาะวิวาท และรับรู้บทบาทจากการอบรมสัมมนา ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทของผู้นำชุมชนมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถด้านความรู้และเจตคติ วิธีการจัดการความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถด้านเจตคติ ผลสำเร็จของการจัดการความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถด้านทักษะและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการความขัดแย้ง

สำหรับงานวิจัยบทบาทของผู้นำในการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีงานวิจัยของชมพิชา ชาญกุล (2552) พบว่า บทบาทของนายอำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 1. บทบาทด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน เนื่องจากเป็นหน่วยงานหลักระดับอำเภอที่เป็นศูนย์รวมการแก้ปัญหาในพื้นที่ 2. บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกและเป็นธรรมและการแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนของประชาชนโดยเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและลดปัญหาความไม่ไว้วางใจของประชาชนเป็นสร้างความรู้สึกรู้ว่าสามารถพึ่งพาภาครัฐได้ 3. บทบาทด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และงานมวลชนสัมพันธ์ งานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข และงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐกับประชาชน โดยอาศัยกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และกีฬา และงานวิจัยของสรศิริ ปริญญานันท์ (2549) พบว่าบทบาทของกองอำนวยการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้มีบทบาทด้านป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ โดยการนำพระราชกำหนดสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 มาใช้ในการปราบปรามการก่อความไม่สงบ การลดอิทธิพลยังทำได้น้อย และไม่มี การสร้างเงื่อนไขและสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกแตกแยกเพิ่มขึ้น และบทบาทการปฏิบัติเพื่อยุติความคิดในการต่อสู้ด้วยความรุนแรงของกลุ่มความไม่สงบ การปฏิบัติภารกิจจิตวิทยาและประชาสัมพันธ์ ซึ่งบทบาทของภาครัฐที่แสดงออกมานั้นมีลักษณะเป็นบทบาทตามกฎหมายเป็นหลัก

2.6.4 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสันติภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสันติภาพมีการศึกษาในหลายบริบทพบว่า งานวิจัยของ อธิพัฒน์ สินทร์โก (2555) ทำการศึกษาการจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี พบว่าแนวทางในการจัดการความขัดแย้งประกอบด้วย 1. การสร้างความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรม 2. การเร่งระงับปัญหาความขัดแย้ง 3. การลดความขัดแย้งในระดับบุคคล 4. การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง 5. การสร้างความปรองดอง 6. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางสันติวิธี และ 7. การสร้างความเชื่อมั่นในแนวทางสันติวิธีให้แก่สังคม ส่วนงานวิจัยของ ทิวากร แยมจังหวัด (2559) ทำการศึกษาการเจรจาสันติภาพเชิงอิสลาม พบว่า ขั้นตอนในการเจรจาของเคาะลีฟะฮ์สุลต่าน แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1.การตั้งสติและคัดกรองข้อมูลอย่างถี่ถ้วน 2.การเจรจาเพื่อยุติความรุนแรงแบบกลุ่ม 3.การเจรจาเพื่อยุติความรุนแรงแบบตัวต่อตัว และ 4.การปรึกษาผู้อาวุโสเพื่อหาข้อสรุปในการแก้ปัญหา และงานวิจัยของ วันชัย วัฒนศัพท์ (2551) ทำการศึกษาประชาเสวนา พบว่ากระบวนการเสวนาหาทางออก จะต้องมีการฟังอย่างเข้าใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยเปิดโอกาสคนในท้องถิ่นดูแล ชีวิตและทรัพย์สินของเขาเอง เปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมมีบทบาทในการสร้างสันติภาพ และสิ่งสำคัญที่สุด คือจะต้องสร้างความไว้วางใจ พื้นความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น โดยทำความจริงให้ปรากฏ ใช้ความกรุณาบริหารจัดการให้เกิดความยุติธรรมทั้งทางกฎหมายและยุติธรรมทางสังคม จะเห็นได้ว่าการสร้างสันติภาพนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานความยุติธรรม และความร่วมมือกันของกลุ่มขัดแย้ง

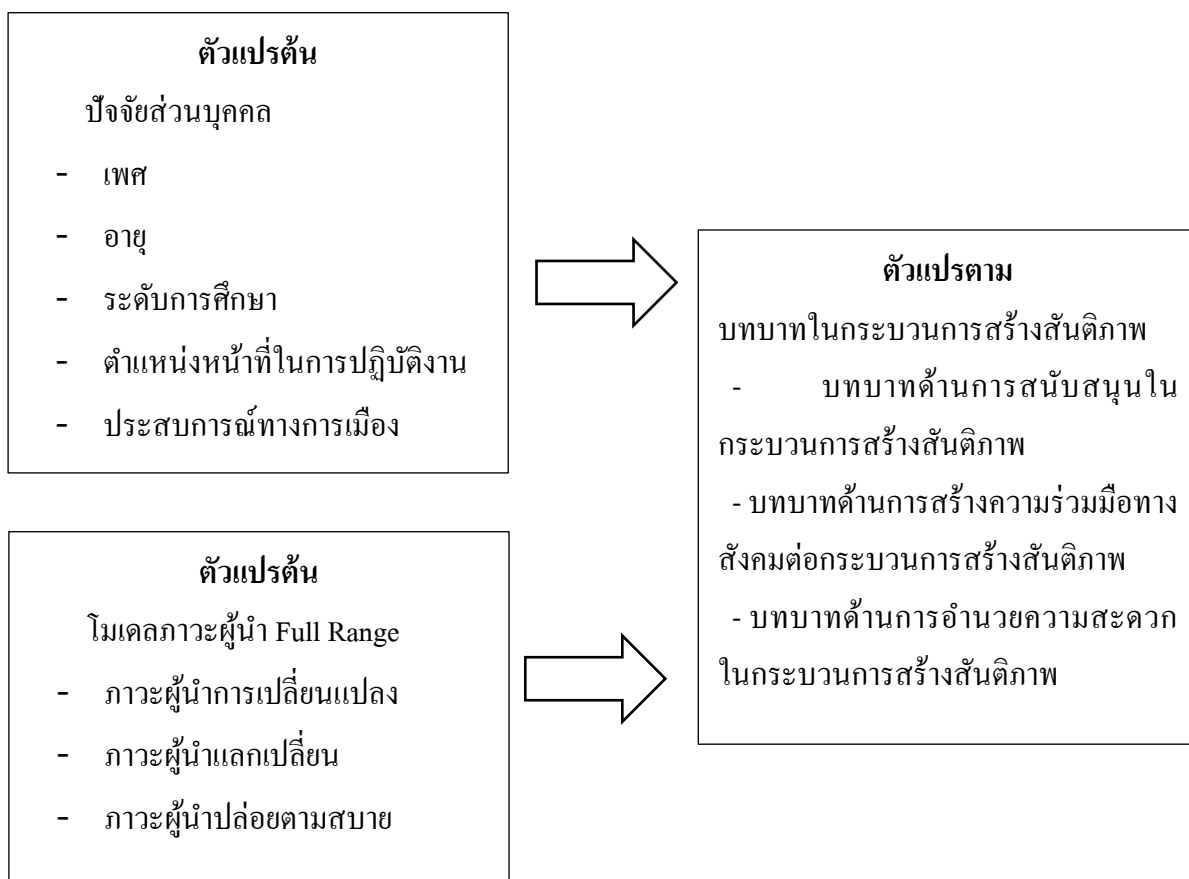
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภาคประชาสังคมมีการศึกษาในหลายบริบทพบว่า งานวิจัยของธานี พาฟเฟินโฮลซ์ (Thania Paffenholz 2009) ทำการศึกษาบทบาทของภาคประชาสังคมต่อการแปลงเปลี่ยนความขัดแย้งและการสร้างสันติภาพ คือ 1) บทบาทการป้องกันประชาชนจากการใช้ความรุนแรงจากทุกฝ่าย 2) บทบาทการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนการปฏิบัติตามข้อตกลงสันติภาพ 3) บทบาทการสนับสนุนสันติภาพและสิทธิมนุษยชน 4) บทบาทการสร้างคุณค่าแห่งสันติภาพและประชาธิปไตยรวมทั้งการพัฒนาอัตลักษณ์ในกลุ่มของกลุ่มคนชายขอบ 5) บทบาทการติดต่อกันทางสังคมระหว่างกลุ่มโดยการนำคนมารวมตัวกันมาจากกลุ่มฝ่ายต่อต้าน 6) บทบาทการอำนวยความสะดวกในการเจรจาในระดับท้องถิ่นและระดับชาติระหว่างตัวแสดง 7) บทบาทการให้บริการเพื่อสร้างจุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างสันติภาพนั้นคือสำหรับหกหน้าที่ข้างต้น ส่วนงานวิจัยของฌานีย์ ช. บุญพันธ์ (Kayanee Chor Boonpunth, 2014) ทำการศึกษาบทบาทของภาคประชาสังคมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 3 บทบาท คือ บทบาทนักเชื่อมประสาน บทบาทของนักวิชาการ และบทบาทนักช่วยเหลือเยียวยา

งานวิจัยของเสาวรส ปลื้มใจและอุทิศ สังขรัตน์ (2558) พบว่าบทบาทของผู้หญิงในการสร้างสันติภาพมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1. การเยียวยา เยี่ยมเยือนและดูแลให้การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ 2. ส่งเสริมศักยภาพผู้หญิงให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาผ่านโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยกลุ่มผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ 3. การประสาน ความเข้าใจระหว่างผู้ได้รับผลกระทบกับหน่วยงานของรัฐ และ 4. การเปิดพื้นที่การทำงานในชุมชนเพื่อความยั่งยืน และงานวิจัยของรอฮานี จีอนารา (2560) พบว่าบทบาทของเครือข่ายผู้หญิงภาคประชาสังคมเพื่อสันติภาพชายแดนใต้ในการจัดสานเสวนา ได้แก่ 1. บทบาทในการฝึกอบรมให้ความรู้การเป็นวิทยากรกระบวนการสานเสวนา 2. บทบาทในการเชื่อมประสานกับผู้เข้าร่วมทั้งที่เป็นผู้ได้รับผลกระทบ ชาวบ้านทั้ง ไทยพุทธและมลายูมุสลิม และเจ้าหน้าที่รัฐ 4 ฝ่าย 3. บทบาทในการเอื้ออำนวยความสะดวก ในการจัดกระบวนการสานเสวนา และเอื้อความสะดวกให้เกิดการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม และ 4. บทบาทในการจัดสานเสวนานำไปสู่การสร้างสันติภาพในชุมชน สำหรับปัญหาของภาคประชาสังคมประกอบด้วย 4 ปัญหา คือ ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล ปัญหาด้านการจัดการเวลา ปัญหาด้านอิทธิพลของแหล่งเงินทุน และปัญหาด้านการเมืองและความปลอดภัย (Kayanee Chor Boonpunth, 2014) บทบาทของภาคประชาสังคมนั้นจะแสดงในรูปแบบการเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างภาครัฐและคู่ขัดแย้งของรัฐ และรูปแบบการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาสที่มีต่อกระบวนการสร้างสันติภาพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยได้กำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งครอบคลุมประเด็นในการวิจัย ดังนี้

ภาพประกอบ 8 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่น และบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นส่วนสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกรายการกรณี โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 แบบแผนการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 89 คน โดยแบ่งออกเป็น นายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 คน นายกเทศมนตรี จำนวน 16 คน และนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล จำนวน 72 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 73 คน โดยแบ่งออกเป็น นายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 คน นายกเทศมนตรี จำนวน 12 คน และนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล จำนวน 60 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane 1973, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พฤทธิพันธ์ 2553)

แทนค่าในสูตร จะได้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร
 e คือ คลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง
 ดังนั้น
 เมื่อ N เท่ากับ 89
 โดยที่ e เท่ากับ 0.05
 แทนค่าในสูตร จะได้

$$n = \frac{89}{1+89(0.05)^2}$$

$$n = 72.653$$

เพราะฉะนั้นได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 73 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) ดังนี้

แทนค่าในสูตร จะได้

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

โดยที่ n_i คือ จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากประชากรในแต่ละกลุ่ม
 n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด
 N_i คือ จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

แทนค่าสูตรและได้ผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด	1	1
2. นายกเทศมนตรี	16	12
3. นายองค์การบริหารส่วนตำบล	72	60

3.1.4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 10 คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ทางการเมืองตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เนื่องจากผ่านการเลือกตั้งมาอย่างน้อยสามครั้ง ซึ่งถือว่าเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ และเป็นบุคคลมากประสบการณ์ทางการเมืองในท้องถิ่น

3.2 แบบแผนการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยอาศัยข้อมูลต่อไปนี้

3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษางานวิจัย หนังสือ บทความ จุลสาร แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้รับการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในเรื่องภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ จำนวน 73 คน และแบบสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานการเมือง

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการให้ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ การวัดแบบสอบถามใช้วิธีการวัดของลิเคิร์ต (Likert, 1976, อ้างถึงใน วัชรภรณ์ สุริยาภิวัฒน์ 2556) โดยใช้แบบวัด Likert Rating Scale แบ่งเป็น 5 อันดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

การให้คะแนนภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การให้คะแนนบทบาทผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่สนใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากเกณฑ์วัดไว้ 5 ระดับ และแปลความหมายดังนี้

การหาความกว้างของอันตรภาคชั้นสร้างตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert, 1976, อ้างถึงใน วัชรภรณ์ สุริยาภิวัฒน์ 2546) คือ

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ตาราง 5 ระดับภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระดับภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ช่วงของค่าเฉลี่ย	ระดับคะแนน
มากที่สุด	4.21 – 5.00	5
มาก	3.41 – 4.20	4
ปานกลาง	2.61 – 3.40	3
น้อย	1.81 – 2.60	2
น้อยที่สุด	1.00 – 1.80	1

ตาราง 6 ระดับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ

ระดับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ	ช่วงของค่าเฉลี่ย	ระดับคะแนน
มากที่สุด	4.21 – 5.00	5
มาก	3.41 – 4.20	4
ปานกลาง	2.61 – 3.40	3
น้อย	1.81 – 2.60	2
น้อยที่สุด	1.00 – 1.80	1

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นการพูดคุยตัวต่อตัวระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูล มีจุดประสงค์ที่จะเข้าใจปรากฏการณ์ และประสบการณ์ในชีวิตจริงของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ โดยเน้นการศึกษาชีวิตจริงซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดแต่เน้นการเจาะลึกของการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ผู้วิจัยจะใช้เอกสารที่เกี่ยวข้อง (Related Document) ในการสนับสนุนการอธิบายเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสันติภาพ

3.3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือ

3.3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ มีวิธีการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัย โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบภาษา ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านสันติภาพศึกษาและด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน (ดูรายชื่อในภาคผนวก ข) เพื่อพิจารณาปรับปรุง และตรวจสอบความเที่ยงตรงชัดเจนเชิงเนื้อหา (Content Validity) คือพิจารณาข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของเครื่องมือกับเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการศึกษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะ และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีความตรงตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ดังนี้ (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดปัตตานีและจังหวัดยะลา ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตรวจสอบ ภาษาที่ใช้ ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับเนื้อหาขอบข่ายของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92 (รายละเอียดในภาคผนวก ก) ซึ่งเกินกว่า 0.75 (ศิริพงษ์ พุทธิพันธ์, 2553)

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงไปใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.3.2 เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ ผู้วิจัยได้ออกแบบให้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) โดยกำหนดเป็นประเด็นคำถามลักษณะปลายเปิดที่มีคำสำคัญ (Keyword) ที่ต้องการถาม พร้อมกับให้ผู้วิจัยสามารถยืดหยุ่นการตั้งคำถามได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์การสัมภาษณ์ มีวิธีการสร้างเครื่องมือคือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบภาษา ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ

3.4.1.1 ขอนหนังสือแนะนำจากภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อนำไปประกอบการขออนุญาตเก็บข้อมูลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

3.4.1.2 ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองพร้อมกับหนังสือแนะนำตัวไปยังประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 คน นายกเทศมนตรี จำนวน 12 คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 60 คน เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

3.4.1.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบ ความถูกต้องครบถ้วน แล้วนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.4.2 การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ คือ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ทางการเมือง 10 ปีขึ้นไปจากแบบสอบถามโดยเรียงลำดับจากประสบการณ์ทางการเมืองทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นการพูดคุยตัวต่อตัวระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูล มีจุดมุ่งหมายที่จะเข้าใจปรากฏการณ์ และประสบการณ์ในชีวิตจริงของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ โดยเน้นการศึกษาในชีวิตจริงให้ความสำคัญกับความหมายโดยเน้นข้อมูลเชิงพรรณนา มีจุดเน้นในการสัมภาษณ์ที่ชัดเจนคำถามเปิดกว้างมีประเด็นการสัมภาษณ์ที่ชัดเจนและทำคำตอบที่ไม่ชัดเจนให้กระจำง โดยต้องมีการจับตาความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการสัมภาษณ์ มีการเตรียม

ตัวอย่างดีก่อนทำการ ซึ่งจะทำการสัมภาษณ์รายบุคคลที่หน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในการในการทำวิจัยนี้ทำโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งใช้เวลาประมาณ 45-60 นาที ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการสัมภาษณ์ในการทำวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Product and Service Solution) Version 21.0 ซึ่งได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้ ดังนี้

3.5.1.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิด ให้เลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานการเมือง วิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตามความเหมาะสมของตัวแปรแต่ละตัว

3.5.1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและบทบาทผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scales) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หลังจากนั้น วิเคราะห์ปัจจัย ภาวะผู้นำและบทบาทผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับกระบวนการสร้างสันติภาพใน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ t-test และ F-test

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ดังนี้

3.5.2.1 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไปถอดความจากเครื่องบันทึกความ

3.5.2.2 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหา

3.5.2.3 ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามกรอบการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นส่วนสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ โดยนำเสนอข้อมูลคะแนนเฉลี่ยแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับกระบวนการสร้างสันติภาพใน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ t-test และ F-test แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายความหมายในรูปความเรียงตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.4 ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา การวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนประชากร
n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

B (Beta)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน
R ²	หมายถึง	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Adjusted R	หมายถึง	ค่า R ² ที่ปรับแก้แล้ว
P	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น (ระดับนัยสำคัญ) (p-Value)
*	หมายถึง	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	หมายถึง	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range และบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิด ให้เลือกตอบประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิกการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานการเมือง(การดำรงตำแหน่งนายกฯ) วิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตามความเหมาะสมของตัวแปรแต่ละตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range และบทบาทผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scales) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ t-test และ F-test

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ที่ส่งผลต่อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 5 ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานการเมือง(ดำรงตำแหน่งนายกฯ)

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	70	95.9
หญิง	3	4.1
อายุ		
ไม่เกิน 40 ปี	3	4.1
41 – 50 ปี	34	46.5
51 – 60 ปี	28	38.4
61 ปีขึ้นไป	8	11.0
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	8	11.0
มัธยมศึกษา/ปวช.	8	11.0
อนุปริญญา/ปวส.	3	4.1
ปริญญาตรี	38	52.0
ปริญญาโทขึ้นไป	16	21.9
ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	1.4
นายกเทศมนตรี	11	15.1
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	56	76.7
ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกฯ (กรณีไม่มีนายกฯปฏิบัติหน้าที่)	5	6.8

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานทางการเมือง (ดำรงตำแหน่งนายกฯ)		
1 – 3 ปี	4	5.5
4 – 6 ปี	20	27.4
7 – 9 ปี	15	20.5
10 – 12 ปี	8	11.0
มากกว่า 12 ปี	26	35.6

จากตาราง 7 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 95.9 เพศหญิงจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 เป็นผู้ที่มิมีช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาเป็นผู้ที่มีช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 คน และน้อยที่สุดคือผู้ที่มีช่วงอายุไม่เกิน 40 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และน้อยที่สุดระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมาเป็นนายกเทศมนตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และน้อยที่สุดเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และประสบการณ์การทำงานทางการเมือง (ดำรงตำแหน่งนายกฯ) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมา มีประสบการณ์อยู่ในช่วง 4 – 6 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์อยู่ในช่วง 1 – 3 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา กับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตาม โมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำตาม โมเดลภาวะผู้นำ Full Range

ภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.14	0.48	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	3.70	0.59	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย	2.40	0.86	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	0.43	มาก

จากตาราง 8 พบว่าโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมของโมเดลภาวะผู้นำ Full Range อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.14$) และเมื่อพิจารณารายชื่อภาวะผู้นำตาม โมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา พบว่ามากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) รองลงมาพบว่าด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) และน้อยที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.40$)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในแต่ละด้านดังตาราง 9 – 11

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	4.19	0.66	มาก
2. แสดงออกด้วยความตระหนักในภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเห็นได้ชัดเจนตลอดเวลา	4.16	0.60	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
3. ให้ความใส่ใจในงานหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้ตลอดเวลา	4.26	0.55	มากที่สุด
4. แสดงออกให้บุคคลมองเห็นถึงความเพียรพยายามในการทำงานและเรียนรู้การทำงานอยู่ตลอดเวลา	4.10	0.65	มาก
5. สร้างแรงจูงใจจากวิสัยทัศน์องค์กร โดยสามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้ทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์องค์กรได้	4.00	0.75	มาก
6. มีความพร้อมโดยเต็มใจที่จะให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ร่วมงาน	4.18	0.71	มาก
7. กระตุ้นบุคคลในที่ทำงานด้วยการยกย่องชมเชยให้กำลังใจหรือให้รางวัลเมื่อเขาทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.04	0.72	มาก
8. ประพฤติปฏิบัติงานด้วยแรงบันดาลใจที่ต้องการเห็นความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์องค์กร	4.11	0.72	มาก
9. ให้กำลังใจผู้ร่วมงานด้วยการพูดคุยในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.72	มากที่สุด
10. แสดงออกให้ผู้ร่วมงานได้เห็นว่ามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่มีความท้าทายความสามารถ	4.08	0.80	มาก
11. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตวิญญาณของการทำงานแบบทีมที่มีการเสริมแรงด้วยการคิดในแง่บวก	4.08	0.70	มาก
12. ทำงานด้วยความมีชีวิตชีวาโดยมีความคาดหวังในความสำเร็จของงานที่ทำหรือรับผิดชอบ	4.15	0.74	มาก
13. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ตระหนักถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาหากละเลยขาดความใส่ใจในงานที่ทำ	4.11	0.79	มาก
14. ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้วยการเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.96	0.61	มาก
15. สร้างการมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นรวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วร่วมกัน	4.14	0.69	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
16. ใช้วิธีการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการมอง ปัญหา ร่วมคิดร่วมทำ หาข้อสรุปและตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน	4.11	0.72	มาก
17. สร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดกันระหว่าง ผู้ร่วมงานทุกคน	4.21	0.76	มากที่สุด
18. พร้อมที่จะให้การช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ร่วมงานทั้งที่ เป็นรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.18	0.73	มาก
19. สนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้รับการ พัฒนาตนเองด้วยการได้รับการศึกษา ฝึกอบรม และสัมมนา เป็นต้น	4.26	0.73	มากที่สุด
20. ให้การดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ ดีในการทำงานรวมถึงการรักษาประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงามใน ที่ทำงานให้ดำรงอยู่สืบไป	4.15	0.73	มาก
21. ทำให้เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความรู้สึกได้ว่ามีคุณค่าและมี ความสำคัญกับองค์กร	4.16	0.67	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	0.48	มาก

จากตาราง 9 พบว่าภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) และเมื่อพิจารณารายข้อด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ให้กำลังใจผู้ร่วมงานด้วยการพูดคุยในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมาพบว่าให้ความใส่ใจในงานหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้ตลอดเวลา และสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองด้วยการได้รับการศึกษา ฝึกอบรม และสัมมนา เป็นต้นมีระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) และน้อยที่สุดให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้วยการเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน

ด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. แสดงออกเพื่อให้ผู้ตามได้เข้าใจชัดเจนว่าต้องทำอะไรหรือทำงานอย่างไรเพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนของการทำงานเพื่อให้ทุกภาระงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้	4.08	0.60	มาก
2. ให้คำยกย่องหรือชมเชยผู้ตามอย่างสม่ำเสมอเมื่อบุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.01	0.68	มาก
3. ให้ความสนใจด้วยการสร้างการรับรู้เรื่องการทำงานของผู้ตามอยู่ตลอดเวลา	4.03	0.82	มาก
4. รู้สึกเฉยๆ เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ตามที่กำหนดหรือประสบความสำเร็จ	3.05	1.22	ปานกลาง
5. ตราบดีที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาปราศจากความผิดพลาดก็จะปล่อยไปตามธรรมชาติ	3.23	1.20	ปานกลาง
6. จะแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าคุณภาพของแต่ละงานที่สำเร็จเป็นอย่างไร โดยจะเข้าไปกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด	3.77	0.86	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70	0.59	มาก

จากตาราง 10 พบว่าภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) และเมื่อพิจารณารายชื่อด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน พบว่ามากที่สุด คือแสดงออกเพื่อให้ผู้ตามได้เข้าใจชัดเจนว่าต้องทำอะไรหรือทำงานอย่างไรเพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนของการทำงานเพื่อให้ทุกภาระอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) รองลงมา ให้ความสนใจด้วยการสร้างการรับรู้เรื่องการทำงานของผู้ตามอยู่ตลอดเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) และน้อยที่สุดรู้สึกเฉยๆ เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ตามที่กำหนดหรือประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.05$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ปล่อยให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นในองค์กรต่อไปหากเหตุการณ์ต่างๆ ยังคงปกติดีอยู่	3.32	0.99	ปานกลาง
2. เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือผิดปกติกงานก็อาจทำเฉยๆ ไปก่อนเพื่อเอาตัวรอด	2.14	0.99	น้อย
3. ต้องเอาตัวเองให้รอดก่อนแล้วค่อยๆ เข้าไปยุ่งเกี่ยวหรือให้ความใส่ใจภายหลัง	2.03	1.04	น้อย
4. เมื่อเกิดปัญหาหรือมีข้อผิดพลาดขึ้นก็จะไม่กล้าตัดสินใจ	2.14	0.99	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.40	0.86	น้อย

จากตาราง 11 พบว่าภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.40$) และเมื่อพิจารณารายข้อด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พบว่ามากที่สุดคือ ปล่อยให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นในองค์กรต่อไปหากเหตุการณ์ต่างๆ ยังคงปกติดีอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมาเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือผิดปกติกงานก็อาจทำเฉยๆ ไปก่อนเพื่อเอาตัวรอด และเมื่อเกิดปัญหาหรือมีข้อผิดพลาดขึ้นก็จะไม่กล้าตัดสินใจทั้งสองอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.14$) และน้อยที่สุดต้องเอาตัวเองให้รอดก่อนแล้วค่อยๆ เข้าไปยุ่งเกี่ยวหรือให้ความใส่ใจภายหลังอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.03$)

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ		S.D.	ระดับ
1. บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy)	3.80	0.57	มาก
2. บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion)	4.09	0.57	มาก
3. บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation)	3.91	0.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.49	มาก

จากตาราง 12 พบว่าบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมของบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) และเมื่อพิจารณารายข้อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ พบว่ามากที่สุดคือ บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) รองลงมาพบว่าบทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) และน้อยที่สุดคือ บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในแต่ละด้านดังตาราง 13 – 15

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy)

บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ให้การสนับสนุนด้วยการระดมมวลชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการสร้างสันติภาพด้วยวิธีการที่ถูกต้อง	3.82	0.79	มาก
2. จัดกิจกรรมหรือรณรงค์เพื่อก่อให้เกิดการสร้างสันติภาพในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง	3.67	0.76	มาก
3. ใช้การประนีประนอมในการลดปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งในพื้นที่ด้วยสันติวิธี	3.92	0.72	มาก
4. ท่านให้ความสำคัญกับปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในพื้นที่	3.79	0.73	มาก
5. ติดตามหรือให้ความสนใจด้วยการพูดคุยเพื่อให้เกิดการสร้างสันติภาพทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม	3.79	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.57	มาก

จากตาราง 13 พบว่าบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) และเมื่อพิจารณารายข้อบทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy) พบว่ามากที่สุด คือ ใช้การประนีประนอมในการลดปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งในพื้นที่ด้วยสันติวิธีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$) รองลงมา ให้การสนับสนุนด้วยการระดมมวลชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการสร้างสันติภาพด้วยวิธีการที่ถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.82$) และน้อยที่สุดพบว่าจัดกิจกรรมหรือรณรงค์เพื่อก่อให้เกิดการสร้างสันติภาพในพื้นที่อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion)

บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อ กระบวนการสร้างสันติภาพ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ให้ความร่วมมือกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการสร้างความสามัคคีของบุคคลในชุมชน	4.15	0.66	มาก
2. ใช้ความพยายามในการสร้างและทำความเข้าใจกับกลุ่มบุคคลต่างๆ ที่มีความคิดเห็นต่างกันเพื่อให้ได้เข้าใจกัน	3.75	0.81	มาก
3. นำข้อมูลที่ถูกต้องมาสื่อสารโดยเผยแพร่เพื่อให้ผู้ขัดแย้งได้เกิดความเข้าใจร่วมกัน	3.86	0.71	มาก
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และร่วมตัดสินใจในประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นกันเอง	4.07	0.75	มาก
5. พยายามสร้างสร้างบรรยากาศของความเป็นพี่น้องเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติในพื้นที่	4.21	0.80	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	0.57	มาก

จากตาราง 14 พบว่าบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) และเมื่อพิจารณารายข้อบทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพพบว่า พยายามสร้างสร้างบรรยากาศของความเป็นพี่น้องเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติในพื้นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$) รองลงมาพบว่าให้ความร่วมมือกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการสร้างความสามัคคีของบุคคลในชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) และน้อยที่สุดใช้ความพยายามในการสร้างและทำความเข้าใจกับกลุ่มบุคคลต่างๆ ที่มีความคิดเห็นต่างกันเพื่อให้ได้เข้าใจกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation)

บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. รวบรวมข้อมูลที่ต้องการและทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เป็นข้อมูลที่ต้องการสำหรับนำไปใช้ในการสื่อสารได้กับทุกกลุ่มเพื่อให้ได้มีความเข้าใจที่ตรงกันอยู่ตลอดเวลา	4.00	0.62	มาก
2. ใช้ช่องทางการติดต่อสารทุกช่องทางเพื่อประชาชนจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการมากที่สุดอย่างต่อเนื่อง	3.99	0.61	มาก
3. ให้ความสะดวกในกระบวนการพูดคุยเจรจาเพื่อการสร้างสันติภาพทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ	3.88	0.73	มาก
4. ชักชวนบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลที่ต้องการเข้าไปในพื้นที่เพื่อการยืนยันข้อมูลและสร้างความเข้าใจร่วมกันได้มากขึ้น	3.82	0.90	มาก
5. สร้างบรรยากาศของความอบอุ่นอย่างเหมาะสมในกระบวนการสร้างสันติภาพ	3.86	1.10	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.61	มาก

จากตาราง 15 พบว่าบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) และเมื่อพิจารณารายข้อบทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ พบว่ามากที่สุด คือ รวบรวมข้อมูลที่ต้องการและทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เป็นข้อมูลที่ต้องการสำหรับนำไปใช้ในการสื่อสารได้กับทุกกลุ่มเพื่อให้ได้มีความเข้าใจที่ตรงกันอยู่ตลอดเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมาพบว่าใช้ช่องทางการติดต่อสารทุกช่องทางเพื่อประชาชนจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการมากที่สุดอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) และน้อยที่สุดพบว่าชักชวนบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลที่ต้องการเข้าไปในพื้นที่เพื่อการยืนยันข้อมูลและสร้างความเข้าใจร่วมกันได้มากขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ

ด้าน	เพศ	N	\bar{x}	S.D	T	Sig.
1. บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy)	ชาย	70	3.79	0.57	- 0.828	0.411
	หญิง	3	4.07	0.50		
2. บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion)	ชาย	70	4.01	0.58	- 0.632	0.544
	หญิง	3	4.07	0.12		
3. บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation)	ชาย	70	3.90	0.61	- 0.843	0.402
	หญิง	3	4.20	0.53		
รวมทั้งสิ้น	ชาย	70	3.90	0.50	- 0.732	0.466
	หญิง	3	4.11	0.34		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศชายมีบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79 – 4.01 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านบทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion) ($\bar{x} = 4.01$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy) ($\bar{x} = 3.79$)

2. เพศหญิงมีบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.07 – 4.20 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation) ($\bar{x} = 4.20$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy) และบทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion) ($\bar{x} = 4.07$)

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy)	ระหว่างกลุ่ม	0.587	3	0.196	0.595	0.62
	ภายในกลุ่ม	22.693	69	0.329		
	รวม	23.280	72			
2. บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion)	ระหว่างกลุ่ม	1.336	3	0.445	1.383	0.26
	ภายในกลุ่ม	22.219	69	0.322		
	รวม	23.555	72			
3. บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation)	ระหว่างกลุ่ม	1.967	3	0.656	1.834	0.15
	ภายในกลุ่ม	24.676	69	0.358		
	รวม	26.643	72			

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.192	3	0.397	1.674	0.18
	ภายในกลุ่ม	16.379	69	0.237		
	รวม	17.572	72			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. บทบาทด้านการ สนับสนุนใน กระบวนการสร้าง สันติภาพ (Advocacy)	ระหว่างกลุ่ม	0.516	4	0.129	0.385	0.82
	ภายในกลุ่ม	22.764	68	0.335		
	รวม		72			
2. บทบาทด้านการ สร้างความร่วมมือ ทางสังคมต่อ กระบวนการสร้าง สันติภาพ (Social Cohesion)	ระหว่างกลุ่ม	2.869	4	0.717	2.358	0.06
	ภายในกลุ่ม	20.686	68	0.304		
	รวม	23.555	72			
3. บทบาทด้านการ อำนวยความสะดวก ในกระบวนการ สร้างสันติภาพ (Facilitation)	ระหว่างกลุ่ม	25.786	4	0.214	0.565	0.69
	ภายในกลุ่ม	26.643	68	0.379		
	รวม	0.704	72			

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.704	4	0.176	0.710	0.59
	ภายในกลุ่ม	16.868	68	0.248		
	รวม	17.572	72			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า วุฒิก่อนการศึกษาระดับปริญญาตรีที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. บทบาทด้านการ สนับสุนนใน กระบวนการสร้าง สันติภาพ (Advocacy)	ระหว่างกลุ่ม	0.351	2	0.175	0.528	0.59
	ภายในกลุ่ม	22.889	69	0.332		
	รวม	23.239	71			
2. บทบาทด้านการ สร้างความร่วมมือทาง สังคมต่อกระบวนการ การสร้างสันติภาพ (Social Cohesion)	ระหว่างกลุ่ม	1.119	2	0.559	1.720	0.19
	ภายในกลุ่ม	22.436	69	0.325		
	รวม	23.555	71			
3. บทบาทด้านการ อำนวยความสะดวก ในกระบวนการ สร้างสันติภาพ (Facilitation)	ระหว่างกลุ่ม	0.662	2	0.311	0.841	0.436
	ภายในกลุ่ม	25.511	69	0.370		
	รวม	26.133	71			

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.407	2	0.204	0.820	0.44
	ภายในกลุ่ม	17.134	69	0.248		
	รวม	17.542	71			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ตัดนายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัดจากกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างเดียว ทำให้ไม่สามารถคำนวณได้

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทางการเมือง (ดำรงตำแหน่งนายกฯ)

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. บทบาทด้านการ สนับสุนนใน กระบวนการสร้าง สันติภาพ (Advocacy)	ระหว่างกลุ่ม	0.769	4	0.192	0.580	0.69
	ภายในกลุ่ม	22.511	68	0.331		
	รวม	23.280	72			
2. บทบาทด้านการ สร้างความร่วมมือ ทางสังคมต่อ กระบวนการสร้าง สันติภาพ (Social Cohesion)	ระหว่างกลุ่ม	2.405	4	0.601	1.933	0.12
	ภายในกลุ่ม	21.150	68	0.311		
	รวม	23.555	72			

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
3. บทบาทด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	4.108	4	1.027	3.099	0.02*
อำนวยความสะดวก	ภายในกลุ่ม	22.535	68	0.331		
ในกระบวนการ	รวม	26.643	72			
สร้างสันติภาพ						
(Facilitation)						
	ระหว่างกลุ่ม	1.539	4	0.385	1.632	0.18
รวมเฉลี่ย	ภายในกลุ่ม	16.033	68	0.236		
	รวม	17.572	72			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์การทำงานทางการเมือง (ดำรงตำแหน่งนายกฯ) พบว่า ประสบการณ์การทำงานทางการเมือง (ดำรงตำแหน่งนายกฯ) ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์การทำงานทางการเมือง (ดำรงตำแหน่งนายกฯ) ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านบทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation)

ตาราง 21 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้าง
 สันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา สูงสุด	ตำแหน่ง หน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ การทำงาน การเมือง (ดำรงตำแหน่ง นายกฯ)
1. บทบาทด้านการ สนับสนุนในกระบวนการ สร้างสันติภาพ (Advocacy)	-	-	-	-	-
2. บทบาทด้านการ สร้างความร่วมมือทาง สังคมต่อกระบวนการ สร้างสันติภาพ (Social Cohesion)	-	-	-	-	-
3. บทบาทด้านการ อำนวยความสะดวก ในกระบวนการ สร้างสันติภาพ (Facilitation)	-	-	-	-	*
รวม	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 21 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันไม่นัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 0.05 กับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด
 นราธิวาส ยกเว้นประสบการณ์ทางการเมือง(ดำรงตำแหน่งนายกฯ)กับบทบาทด้านการอำนวยความสะดวก

สะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation) แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ที่ส่งผลต่อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร		Transformational	Transactional	laissez	Advocacy	Social Cohesion	Facilitation
โมเดล Full Range	Transformational	-	.395**	-.256*	.380**	.633**	.535**
	Transactional		-	.329**	.333**	.411**	.365**
	laissez			-	-.034	-.049	-.042
บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ	Advocacy				-	.612**	.479**
	Social Cohesion					-	.642**
	Facilitation						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

บทบาทผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ	B	Std Error	Beta	sig
Constant	0.983	0.457		0.035
1.ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.534	0.114	0.523	0.000***
2.ด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	0.189	0.096	0.226	0.052
3. ด้านภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย	0.006	0.062	0.010	0.925
R²			0.646	
Adj R²			0.392	

*P<.05,**P < .01, ***P < .001

จากตาราง 23 จากการวิเคราะห์ตัวอิสระที่ส่งผลต่อมีตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ส่งผลทางบวกต่อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาสในภาพรวม เฉพาะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta=0.523, P=0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy)

บทบาทด้านการสนับสนุนใน กระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy)				
	B	Std Error	Beta	sig
Constant	1.679	0.621		0.009
1.ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.324	0.155	0.276	0.041*
2.ด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	0.229	0.130	0.238	0.083
3. ด้านภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย	- 0.027	0.085	- 0.042	0.747
R²			0.431	
Adj R²			0.150	

*P<.05,**P < .01, ***P < .001

จากตาราง 24 จากการวิเคราะห์ตัวอิสระที่ส่งผลต่อมีตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ส่งผลทางบวกต่อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy) เฉพาะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta=0.276 P=0.041) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion)

บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion)				
	B	Std Error	Beta	sig
Constant	0.511	0.522		0.330
1.ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.683	0.130	0.577	0.000***
2.ด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	0.163	0.109	0.169	0.140
3. ด้านภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย	0.029	0.071	0.043	0.687
R²			0.658	
Adj R²			0.408	

*P<.05,**P < .01, ***P < .001

จากตาราง 25 จากการวิเคราะห์ตัวอิสระที่ส่งผลต่อมีตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ส่งผลทางบวกต่อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion) เฉพาะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta=0.577 P=0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation)

บทบาทด้านการอำนวยความสะดวก				
สะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation)	B	Std Error	Beta	sig
Constant	0.760	0.610		0.217
1.ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.595	0.153	0.473	0.000***
2.ด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	0.175	0.128	0.171	0.140
3. ด้านภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย	0.016	0.083	0.023	0.687
R²			0.561	
Adj R²			0.284	

*P<.05,**P < .01, ***P < .001

จากตาราง 26 จากการวิเคราะห์ตัวอิสระที่ส่งผลต่อมีตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ส่งผลทางบวกต่อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation) เฉพาะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta=0.๕- P=0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการการพยากรณ์

$$Y=a+(B1)(x1)+(B2)(x2)+(B3)(x3)$$

$$Y= 0.983+0.534(X_1) +0.189(X_2) +0.006(X_3)$$

โดยที่ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R²) 0.646 ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) มีค่าเท่ากับ 0.392

Y = คะแนนโมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับกระบวนการสร้างสันติภาพ

X₁ = ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

X₂ = ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน

X_3 = ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย

หมายความว่า

การเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย จะให้คะแนนโมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับกระบวนการสร้างสันติภาพ เพิ่มขึ้น 0.983 คะแนน

การเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน 1 หน่วย จะให้คะแนนโมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับกระบวนการสร้างสันติภาพ เพิ่มขึ้น 0.189 คะแนน

การเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย 1 หน่วย จะให้คะแนนโมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับกระบวนการสร้างสันติภาพ เพิ่มขึ้น 0.006 คะแนน

ตาราง 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	
2. ด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	✓	
3. ด้านภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย	✓	

ตอนที่ 5 ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 10 คน สามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. ระดับความรุนแรงของเหตุการณ์ในพื้นที่

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มองว่าสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ในภาพรวมการก่อเหตุมีจำนวนน้อยลง แต่บางหมู่บ้านการก่อเหตุมีจำนวนเท่าเดิมหรืออาจมีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยภาพรวมของสถานการณ์ความไม่สงบดีขึ้นตามลำดับ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ได้กล่าวว่า พื้นที่ตำบลในความรับผิดชอบในช่วงหลังจากเหตุการณ์การปล้นปืนที่ค่ายปิเหล็ง อำเภอเจาะไอร้อง การก่อเหตุความไม่สงบเกิดขึ้นแทบทุกวัน จึงทำให้ถูกแบ่งพื้นที่เป็นพื้นที่สีแดงยกเว้นหนึ่งหมู่บ้านเป็นพื้นที่สีเหลือง และในปัจจุบันหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สีเหลืองและสีเขียว

2. โครงการ/กิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อลดความขัดแย้งในพื้นที่

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกิ่งหนึ่ง อาศัยโครงการ/กิจกรรมมีลักษณะเป็นการบูรณาการจากหลายภาคส่วนของสังคม รูปแบบทางการและไม่เป็นทางการในการลดความขัดแย้งในพื้นที่ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 ได้กล่าวว่า กิจกรรมการเปิดเวทีพูดคุยจะมีหน่วยงานอื่นๆ เช่น โรงเรียนการเมืองศูนย์สันติสุข โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดหากลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมเสวนา ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ได้กล่าวว่า ทางเทศบาลได้ดำเนินการในลักษณะสอดแทรกโครงการ/กิจกรรมที่มีอยู่ เช่น โครงการฝึกอบรมกิจกรรมการพบปะประชาชน โดยมีลักษณะเป็นการสร้างความเข้าใจในการอยู่ร่วมอย่างสันติ

3. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีการสร้างความบรรยากาศในการอยู่ร่วมกันในสังคม ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 กล่าวว่า เทศบาลของเราใช้หลักการแสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่างในการบรรยากาศในการอยู่ร่วมกัน โดยผ่านโครงการ/กิจกรรมที่สร้างความสามัคคีความปรองดอง เช่น การจัดแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์ และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 หน่วยงานของเราใช้กิจกรรมทางศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกัน

4. การสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มขัดแย้ง

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารในลักษณะที่ไม่เป็นทางการโดยส่วนใหญ่จะติดต่อโดยตรง (Face to Face) ทั้งสำนักงานและบ้านพักส่วนตัว นอกจากนี้ยังมีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารดังเช่นผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 กล่าวว่า โดยส่วนตัวชอบใช้โซเชียลเน็ตเวิร์ค จึงชอบใช้ช่องทางโซเชียลเน็ตเวิร์ค เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากเป็นช่องทางที่สามารถติดต่อกับกลุ่มรุ่นใหม่ และสามารถติดต่อสื่อสารได้ทุกที่ทุกเวลา

5. การแสดงบทบาทในการสนับสนุนกระบวนการสร้างสันติภาพในพื้นที่

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกิ่งหนึ่งมีบทบาทในการตัวกลางที่เชื่อมโยงกับเจ้าหน้าที่รัฐในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในพื้นที่ โดยผ่านช่องทางต่างๆ ที่เอื้ออำนวย เช่น การประชุม เวทีประชาคม และโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่จัดหน่วยงานจัดขึ้น ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ได้กล่าวว่า หลังจากเกิดเหตุการณ์

การปล้นปืนที่ค่ายปิเหล็ง อำเภोजะโฮร์อง ประชาชนในพื้นที่ต่อต้านเจ้าหน้าที่รัฐทุกคน เพราะคิดว่าเจ้าหน้าที่รัฐจะทำร้ายประชาชนแม้กระทั่งการแจกน้ำตาลประชาชนยังเชื่อว่าในน้ำตาลมียาพิษ แต่ด้วยความพยายามในการใช้ใจในเข้าถึงประชาชนจึงทำให้เกิดความเข้าใจและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6. การแสดงบทบาทในการสร้างความร่วมมือทางสังคมในกระบวนการสร้างสันติภาพในพื้นที่
จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ประชาชนในพื้นที่ให้ความไว้วางใจและให้การยอมรับ การแสดงบทบาทการสร้างความร่วมมือทางสังคมจึงเป็นบทบาทที่เด่นชัดที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงออกในรูปแบบเป็นทางการและรูปแบบไม่เป็นทางการ โดยการแสดงออกในรูปแบบเป็นทางการผ่านโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ เช่น โครงการด้านประเพณีวัฒนธรรม และการแข่งขันกีฬาต่างๆ และการแสดงออกในรูปแบบไม่เป็นทางการผ่านกิจกรรมสำคัญทางศาสนา เช่น การกวนขนมอาซุรอ (ขนมพื้นถิ่น) ที่ต้องใช้เวลาในการทำ

7. การแสดงบทบาทในการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ
จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีการแสดงบทบาทในการอำนวยความสะดวกโดยตรงน้อย เนื่องจากผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล แต่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงบทบาทในการอำนวยความสะดวกทางอ้อม เช่น เป็นผู้ประสานงาน การใช้สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ได้กล่าวว่า หากรัฐบาลต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงบทบาทการอำนวยความสะดวก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมให้ความร่วมมือและสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้นในพื้นที่

8. บทบาทที่สำคัญที่สุดในกระบวนการสร้างสันติภาพ
จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มองว่าทั้งสามบทบาทมีความสำคัญในกระบวนการสร้างสันติภาพ โดยบทบาทการสร้างความร่วมมือทางสังคมเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเมื่อเกิดความร่วมมือและความสามัคคีในสังคมการดำเนินการต่างๆ จะเกิดผลสำเร็จและมีความยั่งยืน โดยบทบาทด้านการสนับสนุนเป็นบทบาทที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างภาครัฐกับประชาชนในพื้นที่ และบทบาทด้านอำนวยความสะดวกผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดง

บทบาทน้อยกว่าอีกสองบทบาทแต่ก็มีความสำคัญไม่สามารถแยกออกจากรัน ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ได้กล่าวว่า บทบาททั้งสามสามารถขับเคลื่อนจนนำไปสู่ความสำเร็จได้

9. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพในพื้นที่

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดแสดงบทบาททางอ้อมเป็นส่วนใหญ่ เพราะบทบาทในการหลักในกระบวนการสร้างสันติภาพอยู่ที่หน่วยความมั่นคงเป็น โดยผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงบทบาทชัดเจนคือการแสดงบทบาทในการเป็นสื่อกลางเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชน ดังนั้นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรมีบทบาทในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้ประชาชนในพื้นที่ บทบาทในการสร้างความเชื่อใจระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับประชาชนในพื้นที่ บทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

10. ข้อเสนอแนะต่อบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความเข้าใจบริบทของสังคมอย่างถ่องแท้ มีความเข้าใจในทุกปัญหาทุกมิติที่เกิดในพื้นที่ และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงเพื่อให้ประชาชนมีชีวิตความอยู่ที่ดี และการอำนวยความสะดวกจะเป็นธรรม จะนำพาให้สังคมมีความสุข และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการเข้ามามีในกระบวนการสันติภาพมากขึ้นโดยผ่านกลไกต่างๆของรัฐ

สรุปข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสบการณ์ทางการเมือง(ดำรงตำแหน่งนายกฯ) 10 ปีขึ้นไป พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองสถานการณ์ในพื้นที่ในภาพรวมการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบลดลงมาก ซึ่งผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ โดยผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงบทบาทในการตัวกลางที่เชื่อมโยงในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่ทั้งรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ โดยผ่านโครงการ/กิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการ บูรณาการจากหลายภาคส่วนของสังคมเพื่อสร้างความบรรยากาศในการอยู่ร่วมกันโดยใช้หลักการแสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่างในการบรรยากาศในการอยู่ร่วมกัน เช่น การจัดแข่งขันกีฬา กิจกรรมทางศาสนาวัฒนธรรม และกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มองว่าบทบาทการสร้างความรู้ความร่วมทางสังคมเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเมื่อเกิดความร่วมมือความสามัคคีจะทำให้เกิดบทบาทด้านการสนับสนุนและบทบาทด้านอำนวยความสะดวกจึงสามารถขับเคลื่อนจนนำไปสู่ความสำเร็จ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range เพื่อศึกษาระดับบทบาทในบทบาทกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ และเพื่อรวบรวมข้อมูลบทบาทผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระบวนการสร้างสันติภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยนำเสนอข้อมูลคะแนนเฉลี่ยแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงประเด็นต่างๆ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 95.9 เพศหญิงจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 เป็นผู้ที่มิมีช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาเป็นผู้ที่มีช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 คน และน้อยที่สุดคือผู้ที่มีช่วงอายุไม่เกิน 40 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และน้อยที่สุดระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมาเป็นนายกเทศมนตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และน้อยที่สุดเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และประสบการณ์การทำงานทางการเมือง (ดำรงตำแหน่งนายกฯ) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมามีประสบการณ์อยู่ในช่วง 4 – 6 ปี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์อยู่ในช่วง 1 – 3 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

5.1.1 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

ภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าในภาพรวมของภาวะผู้นำโมเดลภาวะผู้นำ Full Range อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.14) และเมื่อพิจารณารายข้อภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา พบว่ามากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย อยู่ในระดับน้อย

5.1.2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมากระบวนการสร้างสันติภาพ

บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าในภาพรวมของบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) และเมื่อพิจารณารายข้อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ พบว่ามากที่สุด คือ บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion) บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation) และบทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy)

5.1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาในภาพรวม พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา เฉพาะประสบการณ์การทำงานทางการเมือง (ดำรงตำแหน่งนายกฯ) กับบทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation) เท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยของโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ที่ส่งผลต่อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

จากการวิเคราะห์ตัวอิสระที่ส่งผลต่อมีตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ส่งผลทางบวกต่อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาสในภาพรวม เฉพาะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ โดยผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงบทบาทในการตัวกลางที่เชื่อมโยงในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่ทั้งรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ โดยผ่านโครงการ/กิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการบูรณาการจากหลายภาคส่วนของสังคม เพื่อสร้างความบรรยากาศในการอยู่ร่วมกัน โดยใช้หลักการแสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่างในการบรรยากาศในการอยู่ร่วมกัน เช่น การจัดแข่งขันกีฬา กิจกรรมทางศาสนาวัฒนธรรม และกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มองว่าบทบาทการสร้างความรู้ความร่วมทางสังคมเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเมื่อเกิดความร่วมมือความสามัคคีจะทำให้เกิดบทบาทด้านการสนับสนุนและบทบาทด้านอำนวยความสะดวกจึงสามารถขับเคลื่อนจนนำไปสู่ความสำเร็จ

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของสุระชัย มาปิงโม และคณะ (2555) พบว่าภาวะผู้นำเต็มรูปแบบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาในระดับสูง และระดับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของจอห์น พอล เลเดอร์ช (John Paul Lederach, 1997) ซึ่งได้แบ่งตัวแสดงในการทำให้เกิดสันติภาพเป็นสามตัวแสดงเป็นสามคู่ (Track) Track 1 คือกลุ่มผู้นำระดับบนสุด ประกอบด้วยกองทัพ ผู้นำทางการเมืองและผู้นำศาสนา Track 2 คือกลุ่มผู้นำระดับกลาง ประกอบด้วยนักวิชาการ ปัญญาชน Track 3 คือ กลุ่มผู้ชุมนุมท้องถิ่นหรือผู้นำชนพื้นเมือง โดยที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใน Track 3 คือ กลุ่มผู้

ชุมชนท้องถิ่นหรือผู้นำชนพื้นเมือง แสดงให้เห็นว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในแต่ละด้านดังนี้

1. ภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านได้แก่ คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน และด้านภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย มีรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range พบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14) แสดงให้เห็นว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา มีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่ได้ ให้กำลังใจผู้ร่วมงานด้วยการพูดคุยในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ บุญเล็ก และคณะ (2555) ซึ่งทำการศึกษาลักษณะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้อง ประกอบไปด้วย 1. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ 2. ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี 3. ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน 4. ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรม 5. ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 6. ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี 7. ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8. ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร 9. ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 10. ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และ 11. ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้แล้วยังต้องบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range พบว่า ด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) แสดงให้เห็นว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา มีภาวะผู้นำที่แสดงออกเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจชัดเจนว่าต้องทำอะไรหรือทำงานอย่างไรเพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนของการทำงานเพื่อให้ทุกภาระงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของไบบูญ อุปลัมภ์ (2558) พบว่าผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาวะผู้นำและสามารถนำภาวะผู้นำออกมาใช้ได้กับเหตุการณ์ต่างๆ ตามสถานการณ์และประสบการณ์

ภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range พบว่า ด้านภาวะผู้นำปล่อยตามสบายของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.40)

แสดงให้เห็นว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนสรร ธรรมสอน และบุญทัน ดอกไธสง (2558) พบว่าภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรีเมืองศรีประจักษ์ที่สำคัญที่สุดคือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง มองไกล มองรอบด้าน

2. บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy) บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion) และบทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy) พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยใช้การประนีประนอมในการลดปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งในพื้นที่ด้วยสันติวิธี สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสมาแอ มูบิง (2555) พบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา นั้นจะเลือกวิธีการประนีประนอม เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น วิธีการไกล่เกลี่ย วิธีการร่วมมือ วิธีการปรองดอง วิธีการเผชิญหน้า วิธีการบังคับ และวิธีการหลีกเลี่ยง

บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion) พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพยายามสร้างบรรยากาศของความเป็นพี่น้องเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติในพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระเกียรติศักดิ์ ม่วงมิตร (2545) พบว่าการจัดการความขัดแย้งของชุมชน โดยการให้ระบบคุณค่า การเคารพและให้ความสำคัญกับผู้นำ (ฮีโร่ และผู้อาวุโส) การให้ความสำคัญกับความเป็นเครือญาติ การไม่ข่มเหงเบียดเบียนกัน

บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation) พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องการและทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เป็นข้อมูลที่ต้องการสำหรับนำไปใช้ในการสื่อสาร ได้กับทุกกลุ่มเพื่อให้ได้มีความเข้าใจที่ตรงกันอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของมูลนิธิเบอร์คอฟ (Berghof Foundation, 2559) ซึ่งได้อธิบายการทำงานเพื่อสันติภาพ จำเป็นต้องมีขั้นตอนพื้นฐานอย่างน้อยสามขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่หนึ่ง จะต้องมีการกำหนดนิยามวิสัยทัศน์เกี่ยวกับสันติภาพ ขั้นตอนที่สอง มีการระบุเงื่อนไขที่จะนำไปสู่สันติภาพ ขั้นตอนที่สาม การเปรียบเทียบความเป็นจริงในปัจจุบันในสังคมหนึ่งๆกับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับสันติภาพ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ต้องการและมีความทันสมัยตลอดเวลาเพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ในกระบวนการสร้างสันติภาพ

3. ปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับความคิดเห็นกับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ เฉพาะประสบการณ์การทำงานทางการเมือง (ดำรงตำแหน่งนายกฯ) กับบทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของไบบูญ อุปถัมภ์ (2558) พบว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงาน และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

4. ภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range กับบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส เมื่อพิจารณาแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกเฉพาะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ มีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจากศุภวิช มั่นป้อม (2554) ซึ่งพบว่าผู้นำใช้วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเรียนรู้ของคนในชุมชนโดยมีเวทีเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะมีบทบาทเป็นนักคิด จะเป็นคนวางแผนให้ตรงกับปัญหาโดยมีความยืดหยุ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้และบทบาทด้านการประสานงานภายในเป็นการสร้างสัมพันธ์ระหว่างกันภายในชุมชน โดยผ่านการทำกิจกรรม การสื่อสาร และภายนอกเป็นการประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และได้รับการสนับสนุนจากภายนอก

5. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส โดยส่วนใหญ่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงบทบาทในการตัวกลางที่เชื่อมโยงการประสานงานในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่ทั้งรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ ในการสร้างความบรรยากาศในการอยู่ร่วมกัน โดยใช้หลักการแสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่างในการอยู่ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนายนิษฐ์ ช. บุญพันธ์ (Kayanee Chor Boonpunth, 2014) ทำการศึกษาบทบาทของภาคประชาคมสังคมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าบทบาทของภาคประชาสังคมจะแสดงบทบาทนักเชื่อมประสาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. ภาวะผู้นำตามโมเดลภาวะผู้นำ Full Range มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพเฉพาะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจะทำให้เกิดการขับเคลื่อน

ประเด็นต่างๆในพื้นที่ และสร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคม ดังนั้นควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้นำทุกระดับในสังคมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการสร้างสันติภาพ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร

2. กระบวนการสร้างสันติภาพมิใช่หน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง ใน จึงมีความจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคมในการสร้างสันติภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับบทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่ากระบวนการสร้างสันติภาพต้องอาศัยหลายภาคส่วนของสังคม ควรมีการสนับสนุนและให้ความสำคัญการสร้างความร่วมมือทางสังคมที่ประกอบด้วยทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อสร้างสันติภาพอย่างยั่งยืน

3. การมีประสบการณ์ในการทำงานทางการเมืองที่ยาวนาน จะส่งผลทำให้มีสายสัมพันธ์ผู้คนที่หลากหลายและกว้างขวาง จึงทำให้เกิดความไว้วางใจและการได้รับความยอมรับจากผู้คนส่งผลต่อบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานทางการเมือง (ดำรงตำแหน่งนายกฯ) มีนัยสำคัญทางสถิติกับบทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation) แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ทางการเมืองที่มาก จะทำให้การแสดงบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากและมีโอกาสประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำประเภทต่างๆ เช่น ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำศาสนา ผู้นำธรรมชาติ ในจังหวัดชายแดนใต้หรือพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำในกระบวนการสร้างสันติภาพ และเพื่อสร้างความตระหนักรู้บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพของผู้นำ

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกบทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ที่นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

5.3.3 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

ควรเปิดใจและเปิดพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างความร่วมมือทางสังคมเพื่อให้เกิดการหนุนเสริมซึ่งกันและกัน และควรสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมระหว่างหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ ผู้นำสี่เสาหลักในพื้นที่ คือผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำหมู่บ้าน ผู้นำศาสนา และผู้นำตามธรรมชาติ เพื่อร่วมมือจัดทางสังคมโดยมีความจำเป็นผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่วางเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และไม่ควรรให้เจ้าหน้าที่หน่วยงานความมั่นคงเป็นเจ้าภาพในการสร้างความร่วมมือทางสังคม เพราะชาวบ้านบางส่วนไม่ไว้วางใจและยังคงมองว่าเจ้าหน้าที่เป็นศัตรู

บรรณานุกรม

- กิติ ตย์คานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ท็อปปริ้นท์.
- จอห์น พอล เลเคอร์ค. (2555). *The moral imagination, พลังธรรมแห่งจินตนาการศิลปะและวิญญานการสร้างสันติภาพ*. แปลโดย. สดใส ชันติวรพงษ์. กรุงเทพฯ: สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ. (2552). *สังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตต์อร่าม ศิรินิกร. (2540). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้ง ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษาที่ 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ชมพิชา ชาญกล. (2552). *บทบาทของนายอำเภอในการแก้ปัญหาความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. (2539). *ทฤษฎีสันติภาพ พิจารณาจากทฤษฎีสงคราม สันติทฤษฎี/วิถีวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- _____, บรรณาธิการ. (2543). *หมู่บ้าน ไม่สงบ : ภาพความรุนแรงภาคใต้ในมิติชาติ นานาชาติ และอนาคต*. กรุงเทพฯ : ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- _____. (2557). *ท้าทายทางเลือก ความรุนแรงและการไม่ใช้ความรุนแรง*. กรุงเทพฯ: ของเรา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2555). *ภาวะผู้นำการบริหาร*. ปัตตานี : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐนรี ศรีทอง. (2551). *การเพิ่มศักยภาพภาวะผู้นำในงานพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮาส์.
- ดำรงวิทย์ รัตนฟูงษ์. (2553). *การพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- ทิวากร เข้มจังหวัด. (2559). *การเจรจาสันติภาพเชิงอิสลาม : การแก้ปัญหาความขัดแย้งของ
เคาะลีฟะฮ์อุมมาน อิบน์ อีฟฟาน*. AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย, 11(20), 21-31.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2542). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ
: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2546). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: เจริญพัฒน์.
- ชนสร ธรรมสอน และบุญทัน ดอกไธสง. (2558). *ภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรีใน
การบริหารเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน*. วิชาการคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 10(1), 171-190.
- ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). *หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่กลางการประกันภัย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)*, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นนทวัฒน์ ฉัตรอุทัย. (2548). *สงครามและสันติภาพ*. จดหมายข่าวศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
6 (36): กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2548. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร. [http://www.sac.or.th/main/
uploads/letter/6-36.pdf](http://www.sac.or.th/main/uploads/letter/6-36.pdf). (สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2560).
- นอร์เบิร์ต โรเปอร์ต. (2558). *คู่มือกระบวนการสันติภาพชายแดนใต้/ปาตานี “เราจะทำงานร่วมกัน
ได้อย่างไร?”*. กรุงเทพฯ: ภาคพิมพ์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บิชอปคาร์ลอส ฟิลิเป ซิเมเนส เบโล. (2547). *ปาฐกถาเรื่อง การศึกษาเพื่อสันติภาพ*. เจนจิต กลกิจ
ชาร์จเคิร์ก เพอร์สัน, และจรัญญา เทพพรบัญชากิจ ผู้แปล. [http://peace-
foundation.net.7host.com/pdf/2005-03-07/EducationForPeace.doc](http://peace-foundation.net.7host.com/pdf/2005-03-07/EducationForPeace.doc). (สืบค้นเมื่อวันที่ 5
พฤษภาคม 2560).
- เบอร์นาร์ดี เมเยอร์. (2553). *The Dynamics of conflict Resolution: A practitioner s Guide*, พลวัตร
การจัดการความขัดแย้ง. แปลโดย นายแพทย์บรรพต ตันธีรวงศ์. กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- ไบบุญ อุปลัมภ์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้นำในองค์
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม*. บัณฑิตศึกษา
มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, 4(1), 15-30.
- ปริญญา นวลเปียน. บรรณาธิการ. (2551). *นอกนิยามความเป็นไทย ไทย-ปัตตานี: เมื่อเราไม่อาจอยู่
ร่วมและแบ่งแยกจากกันได้*. สงขลา : ศูนย์ทะเลสาบศึกษา.

- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2556). *ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระเกียรติศักดิ์ ม่วงมิตร. (2545). *การจัดการความขัดแย้งในชุมชนบนพื้นที่สูง*. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ:
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัทธา สายหู. (2540). *กลไกของสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์กร และบริหารจัดการการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ชิงค์ ปิยอนงค์
บุ๊คส์.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- ภัทรภา พูลเผ่าดำรง. (2554). *การจัดการความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคเหนือ*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต สำนักวิชาศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- มูลนิธิเบอร์คอฟ, Berghof Foundation. (2559). *Berghof Glossary on Conflict Transformation 20
notions for theory and practice*. อภิธานศัพท์ว่าด้วยการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง 20
แนวคิดเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ. แปลโดย. ภัคดี วีระภาสพงษ์. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รอฮานี จือนารา. (2560). *บทบาทของ “เครือข่ายผู้หญิงภาคประชาสังคมเพื่อสันติภาพชายแดนใต้”
ในการจัดสานเสวนาเพื่อสร้างสันติภาพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์.
- รุ่งรวี เกลิมศรีวิญญูรัช. (2556). *ถอดความคิด ขบวนการเอกราชปาตานี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี :
โครงการจัดพิมพ์ดีพบุ๊กส์ (deepbooks) ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้.
- ลิขิต ชีรเวทิม. (2548). *การเมืองการปกครองของไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรเชษฐ หน่อคำ. (2544). *ผู้นำท้องถิ่นกับการจัดการความขัดแย้งในชุมชนชนบท*. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วิชารากรณ์ สุริยาภิวัฒน์. (2546). *วิจัยธุรกิจยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2547). *ความขัดแย้ง หลักการและเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา*. นนทบุรี: สถาบัน พระปกเกล้า.
- _____. (2551). *ประชาเสวนา : กระบวนการสู่ทางออกในปัญหาความรุนแรงของภาคใต้*. สงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 14(1), 1-15.
- วิหุดา ไชยสีวามงคล. (ม.ป.ป.). *ความขัดแย้งและการเจรจาต่อรองผลประโยชน์*. <https://home.kku.ac.th/wichuda/Knowledge/7Management/negotiation.doc> (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2561).
- วิเชียร วิทญูดม. (2549). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- ศิริพงษ์ พงษ์พิทักษ์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ฮาซันพรีนติ้ง.
- ศิริรัตน์ แอดสกุล. (2557). *ความรู้เบื้องต้นทางสังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภวัช มั่นป้อม. (2557). *บทบาทของผู้นำในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนกองขยะหนองแวม เขตหนองแวม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต ภาควิชาการพัฒนาชุมชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. (2560). *ความขัดแย้งชายแดนใต้ในรอบ 13 ปี: ความซับซ้อนของสนามความรุนแรงและพลังของบทสนทนาสันติภาพปาตานี*. <https://www.deepsouthwatch.org/node/11053>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2560).
- _____. (2560). *ฐานข้อมูล DSID: การวิเคราะห์ข้อมูลเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในรอบปี 2558*. <https://www.deepsouthwatch.org/node/7942>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2560).
- สถาบันพระปกเกล้า. (2560). *รายงานฉบับสมบูรณ์ผลการสำรวจความคิดเห็นประชาชนต่อกระบวนการสันติภาพจังหวัดชายแดนภาคใต้ (PEACE SURVEY) ครั้งที่ 1*. เอกสารอัดสำเนา.
- _____. (2560). *รายงานฉบับสมบูรณ์ผลการสำรวจความคิดเห็นประชาชนต่อกระบวนการสันติภาพจังหวัดชายแดนภาคใต้ (PEACE SURVEY) ครั้งที่ 2*. เอกสารอัดสำเนา.
- สมบัติ บุญเถี่ยง และคณะ. (2555). *ลักษณะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, 29(2), 97-112.

- สมยศ นาวิกาน. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ จังตระกุล. (2554). *การจัดการความขัดแย้งโดยนอกรอบของประชาชนในประเทศไทย*.
 วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- สรศิริ ปริชญานันท์. (2549). *บทบาทของกองอำนาจการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้
 ในการแก้ปัญหาความไม่สงบสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร
 มหบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) ธรรมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎี และการประยุกต์*.
 พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2540). *ทฤษฎีสังคมวิทยา: เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น*.
 พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ เศรษฐมาลินี. (2558). *มิติทางวัฒนธรรมของการสร้างสันติภาพ*. ใน *มิติทางปรัชญาและ
 วัฒนธรรมของการสร้างสันติภาพ*. มารค ตามไท, บรรณาธิการ, หน้า 263-306. กรุงเทพฯ:
 คบไฟ.
- _____. (2559). *จินตนาการอิสลามเชิงสังคมวิทยา : สันติภาพ ครอบครัว และสตรี*. ปัตตานี :
 ปาตานีฟอรัม.
- สุระชัย มาปิงโน และคณะ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 12*. มหาวิทยาลัยนครพนม, 2(1), 101-108.
- สุพัตรา สุภาพ. (2542). *สังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 21 กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุวรา แก้วนุ้ย. (2560). *เหตุการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้/ปาตานี ปี 2559 : จังหวะ
 ในการเปลี่ยนแปลง จากการต่อสู้ด้วย “อาวุธ” สู่นโยบาย “สันติวิธี”*.
<https://www.deepsouthwatch.org/node/10037>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2560).
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำ และความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
 วิโรฒประสานมิตร.
- _____. (2540). *ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
 ต้นอ่อน.
- เสาวรส ปลื้มใจ และอุทิศ สังขรัตน์. (2548). *ผู้หญิงกับการสันติภาพชายแดนใต้*. มนุษยศาสตร์
 สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 10(1), 225-243.

- องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส. [ม.ป.ป.]. *แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ. 2561 - 2564*. เอกสาร
 อัดสำเนา.
- อิทธิพัฒน์ สิ้นทรโก. (2555). *การจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี*. วิทยานิพนธ์
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อับดุลเลาะ หนุ่มสุข. (2560). *การทำสงคราม (ญิฮาด) ในอิสลาม : นิยาม และเงื่อนไข*.
<http://www.islammore.com/view/375>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2560).
- อับรอฮิม ชุกกรี. (2549). *Sejarah Kerajaan Melayu Pattani*, ตำนานเมืองปัตตานี. แปลโดย หะสัน
 หมัดหมาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี : สถาบันวัฒนธรรมศึกษาอัลปัยธานีวัฒนา.
- อิสมาอีล ลุคฟี จะปะเกีย. (2547). *อิสลามศาสนาแห่งสันติภาพ*. ปัตตานี : มัจลิสอิลมีย.
- อิสมาอะแอ มูบิง. (2555). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
 ในจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เอกสารต่างประเทศ

- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Change*. New York: Harper
 and Row.
- Berry, D. S., & Willingham, J. K. (1998). *Affective Traits, Responses to Conflict, and Satisfaction
 in Romantic Relationships*. *Journal of Research in Personality*,
- Boonpunth, K. C. (2014). *An Analysis of the Role of Civil Society in Building Peace in Ethno-
 religious Conflict : A Case Study of the Three Southernmost Provinces of Thailand*.
 Thesis Doctor of Philosophy, University of Waikato.
- Bovee, L. C. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Charles Webel, Johan Galtung. (2007). *Handbook of Peace and Conflict Studies*. USA & Canada:
 Routledge.
- Idris Evans, Jessica Lane, Jessica Pealer and Megan Turner. (2003). *A Conceptual Model of
 Peacebuilding and Democracy Building*. American University (Spring 2013).
- Janis B. S., (2005). *How Can I Forgive You*. New York City: Harper Collins Publishers.

- Kaldor, M., (2013). *In Defense of New Wars*. Stability: International Journal of Security and Development. 2: (1).
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). *Management*. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Lederach, J. P., (1997). *Building Peace - Sustainable Reconciliation in Divided Societies*. Herndon, VA: USIP Press.
- Paffenholz, T. (ed.), (2009). *Civil Society and Peacebuilding : A Critical Assessment*. Boulder: Lynne Rienner Publishers.
- Robert, K.M. (1991). *Science Theory of Culture and Other Essays*. New York : McGrawHill.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: The Free Press.
- Trewatha, R. L., & Newport, G. M. (1982). *Management*. 3rd ed. Plano, Texas: Business.
- United Nation. (1992). *An Agenda for Peace: Preventive Diplomacy, Peacemaking and Peacekeeping*. Retrieved from <http://www.un-documents.net/a47-277.htm> (Accessed 24 March 2017).
- Webmaster's Dictionary. (1913). *Definition Conflict*. Retrieved from <http://www.websterdictionary.org/definition/Conflict%20>. (Accessed 25 March 2017).

บุคลากรกรม

มอยรินทร์ บินสะมะแอล (ผู้ให้สัมภาษณ์). มุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ (ผู้สัมภาษณ์). ณ องค์การบริหารส่วนตำบลบาโงสะโต อำเภอรະแงะ จังหวัดนราธิวาส. 6 สิงหาคม 2561 .

จุฑามณี หามะ (ผู้ให้สัมภาษณ์). มุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ (ผู้สัมภาษณ์). ณ องค์การบริหารส่วนตำบลแว้ง อำเภอแว้ง จังหวัดนราธิวาส. 26 สิงหาคม 2561 .

ไซเด็น อาแวลาเต๊ะ (ผู้ให้สัมภาษณ์). มุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ (ผู้สัมภาษณ์). ณ องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลิมอ อำเภอรະแงะ จังหวัดนราธิวาส. 6 ธันวาคม 2561 .

นฤสรณ์ อีสลามธรรมธาดา (ผู้ให้สัมภาษณ์). มุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ (ผู้สัมภาษณ์). ณ องค์การบริหารส่วนตำบลมะนังตายอ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส. 12 กุมภาพันธ์ 2562 .

มหามะยูซารี ลาเต๊ะนีอริง (ผู้ให้สัมภาษณ์). มุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ (ผู้สัมภาษณ์). ณ บ้านพักอำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส. 8 ตุลาคม 2561 .

มะยูโซะ มะยาซิง (ผู้ให้สัมภาษณ์). มุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ (ผู้สัมภาษณ์). ณ องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ อำเภอดากใบ จังหวัดนราธิวาส. 8 กันยายน 2561 .

รุสลัน อารง (ผู้ให้สัมภาษณ์). มุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ (ผู้สัมภาษณ์). ณ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเคียน อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส. 19 ธันวาคม 2561 .

วิเชษฐ ไทยทองนุ้ม (ผู้ให้สัมภาษณ์). มุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ (ผู้สัมภาษณ์). ณ เทศบาลตำบลรีอเสาะ อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส. 2 ตุลาคม 2561 .

อาห์มัด สามีมา (ผู้ให้สัมภาษณ์). มุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ (ผู้สัมภาษณ์). ณ เทศบาลตำบลมะรีอโบตก อำเภอรະแงะ จังหวัดนราธิวาส. 1 มีนาคม 2562 .

อาหะมะบาซอร์ คีอระ (ผู้ให้สัมภาษณ์). มุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะโซ๊ะ (ผู้สัมภาษณ์). ณ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะบายะ อำเภอรະแงะ จังหวัดนราธิวาส. 20 กุมภาพันธ์ 2562 .

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ค่า Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	46

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย กาญจนสุวรรณ อาจารย์ประจำสถาบันสันติศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจันทง อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ
3. นายอนันต์ สีระโก ปลัดเทศบาลตำบลมะรุือโบटक อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส

ภาคผนวก ค
ค่า IOC ของแบบสอบถาม

**ผลการตรวจหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC)**

ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

1. ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

ข้อ ที่	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวมค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง	ข้อความ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
2	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	
3	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
4	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	
5	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
6	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	
7	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
8	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
9	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
10	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
11	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
12	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
13	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	
14	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	
15	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
16	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
17	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
18	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง	

ข้อ ที่	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวมค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง	ข้อความ
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
19	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	
20	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
21	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
22	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
23	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
24	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
ค่า IOC เฉลี่ย				0.90	สอดคล้อง	
ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน						
1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
2	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	
3	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	
4	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	
5	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	
6	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
ค่า IOC เฉลี่ย				0.78	สอดคล้อง	
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย						
1	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	
2	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
3	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	
4	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	
5	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	
ค่า IOC เฉลี่ย				0.74	สอดคล้อง	

2. ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
จังหวัดนครราชสีมากับกระบวนการสร้างสันติภาพ

ข้อ ที่	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวมค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง	ข้อความ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy)						
1	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	
2	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
3	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
4	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
5	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
6	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
7	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	
ค่า IOC เฉลี่ย				0.91	สอดคล้อง	
บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion)						
1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
2	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
3	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	
4	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง	
5	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	
6	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
7	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
ค่า IOC เฉลี่ย				0.86	สอดคล้อง	
บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation)						
1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
2	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
3	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
4	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	

ข้อ ที่	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวมค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง	ข้อความ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	
6	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	
7	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	
ค่า IOC เฉลี่ย				0.91	สอดคล้อง	
ค่า IOC เฉลี่ยรวมทั้งหมด				0.85	สอดคล้อง	

สรุปผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม อยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่าวัดได้ สอดคล้อง
กับวัตถุประสงค์ คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ
: กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ : กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส ดังนั้น การสอบถามครั้งนี้จึงต้องการทราบถึงภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ว่ามีความเหมาะสมในระดับใด

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ นายกองการบริหารส่วนจังหวัด นายเทศมนตรี และนายกองการบริหารส่วนตำบล
2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาสกับกระบวนการสร้างสันติภาพ
 - ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาสกับกระบวนการสร้างสันติภาพ
3. การตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบต่อใดๆ ในทางลบ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน คำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพในพื้นที่

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์

นายมุฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะ โชะ๊ะ
 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย / ลงใน ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริง
เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) ไม่เกิน 40 ปี 2) 41 – 50 ปี
 3) 51 – 60 ปี 4) 61 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 1) ประถมศึกษา 2) มัธยมศึกษา / ปวช. 3) อนุปริญญา / ปวส.
 4)ปริญญาตรี 5) ปริญญาโทขึ้นไป
4. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
 นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด
 นายกเทศมนตรี
 นายกองค้การบริหารส่วนตำบล
 ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกฯ..... (กรณีไม่มีนายกฯปฏิบัติหน้าที่)
5. ประสบการณ์การทำงานทางการเมือง (ดำรงตำแหน่งนายกฯ)
 1) 1 - 3 ปี 2) 4 - 6 ปี 3) 7 - 9 ปี
 4) 10 - 12 ปี 5) มากกว่า 12 ปี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าภาวะผู้นำและบทบาทของท่านในแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับใด ที่จะนำมาใช้ในการวิจัยภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ ภูมิศึกษาจังหวัดนราธิวาส และโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในระดับความคิดเห็นให้ตรงกับตัวเลขที่ต้องการ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาสกับกระบวนการสร้างสันติภาพ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
(1) ประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
(2) แสดงออกด้วยความตระหนักในภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเห็นได้ชัด เจนตลอดเวลา					
(3) ให้ความใส่ใจในงานหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้ตลอดเวลา					
(4) แสดงออกให้บุคคลมองเห็นถึงความเพียรพยายามในการทำงานและเรียนรู้การทำงานอยู่ตลอดเวลา					
(5) สร้างแรงจูงใจจากวิสัยทัศน์องค์กรโดยสามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้ทำงานเพื่อใ้บรรลุวิสัยทัศน์องค์กรได้					

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(6) มีความพร้อมโดยเต็มใจที่จะให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ร่วมงาน					
การสร้างแรงบันดาลใจ (7) กระตุ้นบุคคลในที่ทำงานด้วยการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ หรือให้รางวัลเมื่อเขาทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
(8) ประพฤติปฏิบัติงานด้วยแรงบันดาลใจที่ต้องการเห็นความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์องค์กร					
(9) ให้กำลังใจผู้ร่วมงานด้วยการพูดคุยในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
(10) แสดงออกให้ผู้ร่วมงานได้เห็นว่ามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่มีความท้าทายความสามารถ					
(11) กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตวิญญาณของการทำงานแบบทีมที่มีการเสริมแรงด้วยการคิดในแง่บวก					
(12) ทำงานด้วยความมีชีวิตชีวาโดยมีความคาดหวังในความสำเร็จของงานที่ทำหรือรับผิดชอบ					
การกระตุ้นทางปัญญา (13) กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ตระหนักถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาหากละเลยขาดความใส่ใจในงานที่ทำ					

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(14) ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้วยการเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
(15) สร้างการมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นรวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วร่วมกัน					
(16) ใช้วิธีการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการมองปัญหา ร่วมคิดร่วมทำ หาข้อสรุป และตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (17) สร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดกันระหว่างผู้ร่วมงานทุกคน					
(18) พร้อมที่จะให้การช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ร่วมงานทั้งที่เป็นรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
(19) สนับสนุนส่งเสริมเพื่อทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองด้วยการได้รับการศึกษาฝึกอบรม และสัมมนา เป็นต้น					
(20) ให้การดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานรวมถึงการรักษาประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงานในที่ทำงานให้ดำรงอยู่สืบไป					
(21) ทำให้เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความรู้สึกได้ว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญกับองค์กร					

2. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การให้รางวัลตามสถานการณ์ (1) แสดงออกเพื่อให้ผู้ตามได้เข้าใจชัดเจนว่าต้องทำอะไรหรือทำงานอย่างไรเพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนของการทำงานเพื่อให้ทุกภาระงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้					
(2) ให้คำยกย่องหรือชมเชยผู้ตามอย่างสม่ำเสมอเมื่อบุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
(3) ให้ความใส่ใจด้วยการสร้างการรับรู้เรื่องการทำงานของผู้ตามอยู่ตลอดเวลา					
การบริหารแบบวางเฉย(เชิงรุก-เชิงรับ) (4) รู้สึกเฉยๆ เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ตามที่กำหนดหรือประสบความสำเร็จ					
(5) トラバドที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาปราศจากความผิดพลาดก็จะปล่อยให้ตามธรรมชาติ					
(6) จะแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าคุณภาพของแต่ละงานที่สำเร็จเป็นอย่างไร โดยจะเข้าไปกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด					

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(1) ปล่อยให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป หากเหตุการณ์ต่างๆ ยังคงปกติคืออยู่					
(2) เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือผิดปกติในงาน ก็อาจทำหลายๆ ไปก่อนเพื่อเอาตัวรอด					
(3) ต้องเอาตัวเองให้รอดก่อนแล้วค่อยๆ เข้าไปยุ่งเกี่ยวหรือให้ความใส่ใจภายหลัง					
(4) เมื่อเกิดปัญหาหรือมีข้อผิดพลาดขึ้นก็จะไม่กล้าตัดสินใจ					

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมากับกระบวนการสร้างสันติภาพ

1. บทบาทด้านการสนับสนุนในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Advocacy)

บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(1) ให้การสนับสนุนด้วยการระดมมวลชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการสร้างสันติภาพด้วยวิธีการที่ถูกต้อง					
(2) จัดกิจกรรมหรือรณรงค์เพื่อก่อให้เกิดการสร้างสันติภาพในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง					
(3) ใช้การประนีประนอมในการลดปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งในพื้นที่ด้วยสันติวิธี					

บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(4) ท่านให้ความสำคัญกับปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในพื้นที่					
(5) ติดตามหรือให้ความสนใจด้วยการพูดคุยเพื่อทำให้เกิดการสร้างสันติภาพทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม					

2. บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือทางสังคมต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ (Social Cohesion)

บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(1) ให้ความร่วมมือกับองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการสร้างความสามัคคีของบุคคลในชุมชน					
(2) ใช้ความพยายามในการสร้างและทำความเข้าใจกับกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นต่างกัน เพื่อให้ได้เข้าใจกัน					
(3) นำข้อมูลที่ถูกต้องมาสื่อสารโดยเผยแพร่เพื่อให้คู่ขัดแย้งได้เกิดความเข้าใจร่วมกัน					
(4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และร่วมตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นกันเอง					
(5) พยายามสร้างบรรยากาศของความเป็นพี่น้องเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติในพื้นที่					

3. บทบาทด้านการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพ (Facilitation)

บทบาทในกระบวนการสร้างสันติภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(1) รวบรวมข้อมูลที่ต้องการและทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เป็นข้อมูลที่ต้องการสำหรับนำไปใช้ในการสื่อสารได้กับทุกกลุ่มเพื่อให้ได้มีความเข้าใจที่ตรงกันอยู่ตลอดเวลา					
(2) ใช้ช่องทางการติดต่อสารทุกช่องทางเพื่อประชาชนจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการมากที่สุดอย่างต่อเนื่อง					
(3) ให้ความสะดวกในกระบวนการพูดคุยเจรจาเพื่อการสร้างสันติภาพทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ					
(4) ชักชวนบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลที่ต้องการเข้าไปในพื้นที่เพื่อการยืนยันข้อมูลและสร้างความเข้าใจร่วมกันได้มากขึ้น					
(5) สร้างบรรยากาศของความอบอุ่นอย่างเหมาะสมในกระบวนการสร้างสันติภาพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....ขอบคุณครับ

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ผู้นำท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

.....

ชื่อผู้วิจัย นายมูฮัมหมัดไฟซอล เจ๊ะ โชะ๊ะ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.มานิตย์ ช. บุญพันธ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

หน่วยงาน.....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....น. จบการสัมภาษณ์.....น.

1. ท่านคิดว่าในพื้นที่ของท่านมีความรุนแรงของเหตุการณ์อยู่ในระดับใด กรุณาบอกตัวอย่างเหตุการณ์

.....
.....
.....
.....
.....

2. ท่านเคยจัดโครงการ/กิจกรรมใดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อลดความขัดแย้งในพื้นที่หรือไม่

.....
.....
.....
.....
.....

3. ท่านเคยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุขอย่างไร กรุณา
ยกตัวอย่าง

.....
.....
.....
.....
.....

4. ท่านเคยสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างคู่ขัดแย้ง กรุณา ยกตัวอย่าง

.....
.....
.....
.....
.....

5. ท่านแสดงบทบาทในการสนับสนุนกระบวนการสร้างสันติภาพในพื้นที่หรือไม่ กรุณา
ยกตัวอย่าง

.....
.....
.....
.....
.....

6. ท่านแสดงบทบาทในการสร้างความร่วมมือทางสังคมในกระบวนการสร้างสันติภาพในพื้นที่หรือไม่ กรุณายกตัวอย่าง

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านแสดงบทบาทในการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสร้างสันติภาพหรือไม่ กรุณายกตัวอย่าง

.....

.....

.....

.....

.....

8. จากข้อข้างต้นท่านคิดว่าบทบาทใดสำคัญที่สุดในกระบวนการสร้างสันติภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

9. ท่านคิดว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทในกระบวนการสร้าง
สันติภาพในพื้นที่อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

10. ท่านมีข้อเสนอแนะต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นต่อกระบวนการสร้างสันติภาพอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นายมุฮัมมัดไฟซอล เจ๊ะ โช๊ะ

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5810521530

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐศาสตรบัณฑิต (การปกครอง)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	2556

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ปี 2557 - 2560 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลบูกิต

ปี 2560 – ปัจจุบัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เทศบาลตำบลมะรือโบตก

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

มุฮัมมัดไฟซอล เจ๊ะ โช๊ะ และ ดร.นายนิยัช. บุญพันธ์. (2562). ภาวะผู้นำของผู้ปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระบวนการสร้างสันติภาพ กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส. ประชุมวิชาการระดับชาติ: ด้านการบริหารจัดการ ครั้งที่ 11.