

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาลักษณะของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่าง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งศึกษากระบวนการจัดการความขัดแย้งที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสันทราย โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth interview) จากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง รวมทั้งสิ้น 35 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษาวิจัย และนำเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทางด้านลักษณะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 35 คน ประกอบด้วย ข้าราชการฝ่ายปกครอง จำนวน 3 คน กำนัน จำนวน 12 คน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 10 คน นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน โดยผลการสัมภาษณ์ลักษณะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

ลักษณะของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

เกิดจากสาเหตุหลักใน 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 เป็นเรื่องของความไม่ชัดเจนในระเบียบ กฎหมาย โดยเฉพาะบทบาท อำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายซึ่งถูกกำหนดโดยกฎหมายคนละฉบับกัน และแต่ละฉบับก็มีความซ้ำซ้อนกันอยู่ กล่าวคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 (และฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) เทศบาลตำบล มีหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (และฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) ส่วนองค์การ

บริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (และฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) แต่จากกระแสแนวคิดในการกระจายอำนาจและการพัฒนาการเมืองการปกครองของประเทศไทยระดับล่าง ทำให้เกิดความเข้าใจสับสนและไม่ชัดเจนในบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ และบทบาทของผู้บริหารในระดับท้องถิ่น ตลอดจนสมาชิกสภาท้องถิ่น ซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนหนึ่งเคยมีบทบาทในสภาตำบล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเริ่มแรก ประกอบกับพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ซึ่งเป็นกฎหมายหลักของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และถูกแก้ไขในปี พ.ศ. 2535 ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีเส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งในลักษณะเดียวกับนักการเมืองท้องถิ่น จึงเกิดความสับสนในบทบาทของตนเองรวมทั้งประชาชนที่อยู่ภายใต้การปกครองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในหลายท้องที่ ก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท อำนาจหน้าที่ และการสร้างความศรัทธาในตำบล หมู่บ้าน มีการแข่งขันกันภายในระหว่างนักการเมืองท้องถิ่นกับผู้ปกครองท้องที่จนบางแห่งไม่อาจทำงานร่วมกันได้ จนเกิดปัญหาในด้านการประสานงาน การประสานประโยชน์ และการแย่งชิงตำแหน่งทางการเมืองในระดับรุนแรง ถึงขั้นเอาชีวิตฝ่ายตรงข้าม ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหาร การพัฒนา การบูรณาการ และการประสานงาน

ประการที่ 2 ปัญหาในการเข้าสู่ตำแหน่งของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็เป็นเหตุก่อให้เกิดความขัดแย้ง เนื่องจากต่างฝ่ายมาจากการเลือกตั้ง ทำให้ต้องเป็นคู่แข่งทางการเมืองกัน โดยแต่ละฝ่ายก็ไม่ต้องการให้ฝ่ายตรงข้ามมีคะแนนเสียงมากกว่า หรือหากเข้าสู่ตำแหน่งได้แล้ว ก็ไม่ต้องการให้มีผลงานที่โดดเด่นกว่า

ประการที่ 3 มารยาทในการทำงานและความขัดแย้งส่วนตัว ซึ่งทั้งสองฝ่ายยังมีปัญหาในเรื่องดังกล่าวอยู่มาก เรื่องการบอกกล่าว ให้เกียรติกัน มักจะไม่ค่อยมีอันเป็นสาเหตุของความแตกแยก จนบานปลายจากปัญหาเล็กน้อยจนนำไปสู่ปัญหาใหญ่ ๆ ในเรื่องอื่นด้วย เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่พอใจในการจัดสรรงบประมาณของฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมองว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัญหาที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นำเสนอเท่าที่ควร และมุ่งให้ความสำคัญและจัดสรรงบประมาณให้เฉพาะกลุ่มพลังมวลชนหรือกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นฐานเสียงทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า

กระบวนการจัดการความขัดแย้งที่นำมาใช้

กระบวนการจัดการความขัดแย้งที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 35 คน ประกอบด้วย ข้าราชการฝ่ายปกครอง จำนวน 3 คน กำนัน จำนวน 12 คน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 10 คน นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน โดยผลการสัมภาษณ์กระบวนการจัดการความขัดแย้งที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

วิธีการแก้ไขปัญหาหระยะสั้นที่ถูกนำมาใช้มาก คือ

1. ในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความขัดแย้งระหว่างกันในระดับที่ไม่รุนแรงมากนัก มักจะเลือกใช้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าในแต่ละเรื่องให้จบไป โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลัก แต่สำหรับพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความขัดแย้งส่วนตัวกับนายกเทศมนตรีตำบล หรือนายกองการบริหารส่วนตำบลไหนค่อนข้างรุนแรง ก็จะใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการหลีกเลี่ยงที่จะพูดคุยหรือเจรจาด้วย เพื่อป้องกันมิให้เกิดการปะทะหรือขัดแย้งที่รุนแรง แต่จะเลือกที่จะประสานงานโดยผ่านคนกลางเป็นตัวเชื่อม ซึ่งก็ต้องเป็นบุคคลที่ทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพ นับถือ และสามารถเจรจาประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยให้ปัญหาทุกอย่างคลี่คลายลงไปได้ เช่น นายอำเภอ ปลัดอำเภอ ผู้อำนวยการในหมู่บ้าน เจ้าอาวาส หรือนักการเมืองในระดับที่สูงกว่า (ส.จ. หรือ ส.ส.)

2. การใช้บทบาทภาวะผู้นำของนายอำเภอ และปลัดอำเภอ ในการประสานงานและการบริหารจัดการความขัดแย้งในแต่ละพื้นที่ ตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องที่แตกต่างกันไป และการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการเจรจาให้ทั้งสองฝ่ายประนีประนอม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันสำเร็จลุล่วงไปได้ รวมถึงใช้เวทีต่าง ๆ ทุกครั้งที่มีโอกาส ในการชี้แจงทำความเข้าใจถึงบทบาทอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่าย เพื่อบรรเทาความขัดแย้งหรือมิให้เกิดความสับสนในภารกิจที่แต่ละฝ่ายต้องปฏิบัติ

ส่วนวิธีการแก้ไขปัญหาในระยะยาว ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มข้าราชการฝ่ายปกครองได้เสนอไว้ คือ

1. ฝ่ายปกครองและฝ่ายท้องถิ่นควรจะมุ่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการเป็นผู้ปกครองท้องที่กับการเป็นนักการเมืองท้องถิ่น พร้อมกับพัฒนาสถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้อยู่ควบคู่กับสังคมไทยในชนบทหรือกิ่งเมืองกิ่งชนบทอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี และสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นก็ควร

จะต้องสนับสนุนบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มิใช่สนับสนุนให้เกิดความขัดแย้งภายในหมู่บ้าน ตำบล โดยเฉพาะในด้านการแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ แล้วใช้เครื่องด้านการคลังและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปทำงานให้เหนือกว่าผู้ปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

2. ควรมีการแก้ไขกฎหมายอันเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายในส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ ให้มีการแบ่งภารกิจ อำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน และฝ่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเสนอว่า ควรตัดอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีการกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่มาตั้งแต่อดีต แต่ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการเองได้ ให้คงเหลือเฉพาะอำนาจหน้าที่เฉพาะในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและหน้าที่อื่นๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการได้เท่านั้น เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนและลดต้นเหตุของความขัดแย้ง รวมทั้งควรจะมีการจัดเวทีกลางเพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้หารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่วนข้าราชการประจำส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า ควรมีการแก้ไขสาระสำคัญของพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ในเรื่องของการเข้าสู่ตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มาจากการคัดเลือกมากกว่าการเลือกตั้ง เพื่อมิให้เกิดการแข่งขันทางการเมืองระหว่างทั้งสองฝ่าย และเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง รวมทั้งเพิ่มบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความขัดแย้งระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อนำมาพิจารณาในภาพรวมตามทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรปกครองท้องถิ่น แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง และแนวคิดบทบาท/หน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา คือ ศึกษาสภาพการณ์ก่อนเกิดความขัดแย้ง สาเหตุและปัญหาความขัดแย้ง ลักษณะของความขัดแย้ง และผลของการจัดการความขัดแย้ง จนออกมาเป็น รูปแบบการทำงานในพื้นที่ทั้งสองฝ่ายอยากให้เห็นร่วมกัน สามารถอธิบายได้ดังนี้

5.2.1 สภาพการณ์ก่อนเกิดความขัดแย้ง

ตั้งแต่ในสมัยรัชกาลที่ 5 ผู้ที่มีบทบาทในการดูแลหมู่บ้าน ตำบล มาตลอด คือ กำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 มีความสำคัญต่อการปกครองประเทศ เพราะเป็นผู้รักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้านมีอำนาจค่อนข้างมาก เพราะสมัยก่อนการคมนาคมไม่สะดวก เมื่อมีเหตุร้าย กำนันผู้ใหญ่บ้าน จะต้องเป็นผู้ระงับเหตุก่อนที่จะตำรวจและเจ้าหน้าที่ปกครองจะไปถึงซึ่งแต่ก่อนการทำงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน จะมีความเป็นเอกภาพมาก ต่อมาเมื่อประเทศมีความเจริญขึ้น เกิดการพัฒนาบ้านเมืองไปทุกด้าน การปกครองประเทศก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย ความสำคัญหรือบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ก็ลดลงตามไปด้วยเช่นกัน การพัฒนาทางการเมืองและการปกครองของประเทศก็เป็นไปตามวิถีโลก รัฐบาลของประเทศไทยก็มีการกระจายอำนาจการปกครอง เพื่อให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการปกครองมากที่สุด โดยได้มีความพยายามในเรื่องการกระจายอำนาจมาเป็นเวลากว่า 30 ปี จนกระทั่งเกิดรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 ซึ่งถือเป็นฉบับแรกที่มีการกำหนดเรื่อง การกระจายอำนาจไว้ อย่างชัดเจนแต่ก่อนหน้านั้นเมื่อปี พ.ศ. 2518 ได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร กำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นเต็มรูปแบบ และในปี พ.ศ. 2537 ทางรัฐสภาที่ผ่านร่างพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลมาเป็นกฎหมาย ทำให้เกิดองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กประมาณ 6,700 แห่ง ขึ้นมา

หลังการรัฐธรรมนูญ 2540 มีผลบังคับใช้ รัฐบาลได้มีการดำเนินการในเรื่องการกระจายอำนาจโดยถือเป็นนโยบายสำคัญ มีการออกกฎหมายกว่า 10 ฉบับ และที่สำคัญมี 2 ฉบับคือพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งนับตั้งแต่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจมีผลบังคับใช้ ก็เกิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเทศบาลขึ้นมา จนส่งผลให้บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ถูกลดความสำคัญลงอย่างเห็นได้ชัด ตามรูปแบบการปกครองที่ท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทดูแลประชาชนเป็นหลักรวมทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการจัดสรรงบประมาณอีกด้วย

ผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น ทำให้เป็นปัญหาในการทำงานร่วมกันระหว่างกำนันผู้ใหญ่บ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั้งสองฝ่ายมีพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้หลายประการ คือ

- ความคลุมเครือของขอบเขตอำนาจ
- ความขัดแย้งของผลประโยชน์
- อุปสรรคในการสื่อความหมาย
- การที่ต้องพึ่งอีกฝ่ายหนึ่ง
- ความแตกต่างกันภายในองค์กร
- ฝ่ายต่าง ๆ ที่จะต้องเผชิญหน้ากันเพื่อร่วมกันตัดสินใจบางสิ่งบางอย่าง
- ความต้องการความเห็นที่เป็นเอกฉันท์
- ความเคร่งครัดของกฎที่ต้องปฏิบัติ
- ความขัดแย้งเดิมที่ยังไม่ได้แก้ไขทำให้เกิดความกินแหนงแคลงใจต่อกัน

5.2.2 สาเหตุและปัญหาความขัดแย้ง

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานระหว่าง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ก็ถือเป็นความขัดแย้งตามปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับบุคคล โดยเฉพาะเมื่อต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในการทำงานร่วมกัน อาจมีความขัดแย้งกันด้วยการใช้วาจาหรือท่าทางจนคนอื่น ๆ สังเกตเห็นได้ โดยแต่ละฝ่ายจะขัดแย้งกันได้ง่ายเมื่อได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กันเพราะในระหว่างนั้นความคิด ความสนใจ ความรู้สึกและผลประโยชน์ของฝ่ายหนึ่งอาจไม่สอดคล้องกับอีกฝ่ายหนึ่ง ทำให้ต่างฝ่ายต่างต่อต้านกันและเกิดสภาพการณ์ซึ่งทำให้ไม่สามารถหาข้อยุติได้ สาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง คือ (ทิสนา เขมมณี, 2522 : 30)

1. การตกอยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน

สิ่งแวดล้อมที่ล้อมรอบตัวแต่ละคน เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมาได้ เนื่องจากสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนที่ทำให้แต่ละคนมีลักษณะต่างกันออกไปการตกอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันซึ่งมีผลก่อให้เกิดลักษณะประจำตัวที่ต่างกันขึ้นมาจนส่งผลเกิดเป็นความขัดแย้งระหว่างกันขึ้นมาได้

2. การมีผลประโยชน์ขัดกัน

สาเหตุของความขัดแย้งในข้อนี้ คือ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของแต่ละฝ่าย และแสดงออกเป็นพฤติกรรมให้เห็นอย่างเปิดเผย ความขัดแย้งนี้เกิดขึ้นเนื่องจากทั้งสองฝ่ายมีความต้องการสิ่งเดียวกัน แต่อาจแบ่งปันกันไม่ได้ ต่างฝ่ายต่างจึงพยายามกีดกันมิให้อีกฝ่ายหนึ่งบรรลุถึงความต้องการหรือให้ได้น้อยกว่าฝ่ายตน

3. การมีความคาดหวังในบทบาทต่างกัน

เมื่อคนมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ตามธรรมชาติแล้วต่างคนต่างจะคาดหวังในพฤติกรรม ซึ่งเป็นบทบาทของอีกฝ่ายหนึ่ง ความขัดแย้งของความคาดหวังในบทบาทนี้เกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะ คือ เกิดจากการรับรู้บทบาทผิดทำให้มีพฤติกรรมต่างจากที่ควรจะเป็นจริงเกิดจากการที่ต้องสวมบทบาทในขณะเดียวกันทำให้เกิดความสับสนในบทบาทและเกิดจากการที่มีบทบาทแย้งกันจนเป็นเหตุให้มีพฤติกรรมขัดแย้งกันโดยสรุปแล้ว คือ การที่ต่างฝ่ายต่างทำนายพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งไว้ แต่กลับประเมินได้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งมีพฤติกรรมไม่สอดคล้องกับที่ตนทำนายไว้ ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้น

4. การมีอคติต่อกัน

พฤติกรรมต่างที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แสดงออกมาต่อคนอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกส่วนตัวของคนผู้นั้น ความขัดแย้งอันเกิดจากอคตินี้ เกิดจากที่ทั้งสองฝ่ายมีความรู้สึกส่วนตัวที่ไม่ดีต่อกัน และแสดงออกมาให้เห็นในขณะที่มีการติดต่อสื่อสารกันจนเป็นเหตุให้ก้าวร้าวกันสำหรับลักษณะที่จะลดอคติลงได้นั้น คือ ขึ้นอยู่กับการมองโลกในแง่ดีเพราะการมองโลกในแง่ดี เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะค้นหาวิธีแก้ไขความขัดแย้ง และการไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางจะช่วยอำนวยความสะดวกต่อการยอมรับผู้อื่นได้ง่ายขึ้น

5. การมีปทัสถาน ค่านิยมและการรับรู้ที่ต่างกัน

ความขัดแย้งลักษณะนี้เป็นความขัดแย้งที่หาข้อยุติได้ยาก หากทั้งสองฝ่ายยังคงยึดวิธีการเดิมในการมองสิ่งแวดล้อมและตัดสินใจตามเกณฑ์ที่ตนมีอยู่ ทั้ง ๆ ที่ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมอย่างเดียวกัน แต่ละฝ่ายอาจมองสิ่งที่ปรากฏอยู่ไปคนละอย่างและต่างก็ยืนยันในความเห็นของตนโดยหาข้อตกลงร่วมกันไม่ได้ ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้น

6. การปฏิสัมพันธ์

สาเหตุในการเกิดความขัดแย้งข้อนี้ ก็เป็นผลมาจากสาเหตุทั้ง 5 ประการข้างต้น เนื่องจากการที่แต่ละฝ่ายมีการสื่อสารกันนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะประจำตัวที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม ผลประโยชน์ อคติ ความคาดหวัง ปทัสถานและค่านิยมส่วนตน การปฏิสัมพันธ์ คือ การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นมาติดต่อกันนั่นเอง ความขัดแย้งที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์นี้จะเห็นได้ชัดเจนขึ้น เมื่อการติดต่อระหว่างสองฝ่ายนั้นมุ่งที่จะแข่งขันกันเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ตนต้องการ โดยที่ต่างฝ่ายได้แสดงพฤติกรรมซึ่งเป็นปฏิปักษ์ต่อกันออกมา แต่ความขัดแย้งที่เกิดจากสาเหตุนี้อาจเปลี่ยนไปได้หากกระบวนการคิดและการรับรู้ของทั้งสองฝ่ายเปลี่ยนไปจากเดิม

5.2.3 ลักษณะความขัดแย้ง

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ลักษณะของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ เกิดจากสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ ประการแรก ความไม่ชัดเจนในบทบาท อำนาจหน้าที่ ซึ่งกำหนดไว้ตามกฎหมาย ทำให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนและก้าวก่ายกัน และประการที่ 2 มารยาทในการทำงานและความขัดแย้งส่วนตัว ซึ่งลักษณะของเหตุความขัดแย้งดังกล่าว ก็สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งซึ่งกล่าวว่า ธรรมชาติของความขัดแย้งเกิดได้จากผลมาจากการก้าวก่ายในงานหรืออำนาจหน้าที่ของบุคคล หรือความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลไม่สามารถที่จะตกลงกันได้ในเรื่องเป้าหมายหรือวิธีการทำงาน ต่างคนก็ต่างมีเป้าหมาย วิธีการในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ ผลการวิจัยของลักษณะความขัดแย้งที่ผู้วิจัยพบยังมีความสอดคล้องกับการผลการศึกษาวิจัยของชูชีพ พงษ์ไชย ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามลักษณะการปกครองท้องถิ่นกับการปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีลักษณะสนับสนุน หรือขัดแย้งอย่างไร ตลอดจนวิเคราะห์ผลกระทบและความขัดแย้งต่อการบริหารการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้ง ซึ่งผลการศึกษาวิจัยในครั้งดังกล่าวพบว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้เป็นผู้ที่มีบทบาทอยู่ทั้งในการปกครองท้องถิ่นและการปกครองท้องที่ แม้จะมีความสัมพันธ์และเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตำบลในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายและลักษณะการแสดงบทบาทหน้าที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สามารถตระหนักและแสดงบทบาทตามสถานภาพการเป็นนักปกครองท้องที่ได้ชัดเจน แต่มีระดับความเข้าใจรับรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในฐานะสมาชิกสภาและผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารและการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว ยังไม่สามารถแยกแยะและระบุบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ เป็นผลให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มักจะแสดงบทบาทความเป็นผู้นำตามธรรมชาติ ในฐานะการเป็นนักปกครองท้องที่ในการบริหารและปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบในด้านความขัดแย้งกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งด้วย

สำหรับผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นความขัดแย้งตามธรรมชาติ และสอดคล้องกับแนวคิดสมัยใหม่ซึ่งยอมรับความขัดแย้ง สนับสนุนความขัดแย้งบนรากฐานที่ว่า องค์การที่มีความสามัคคี ความสงบสุข ความเยียบสงบ และมีความร่วมมือ หากไม่ยอมรับความ

ขัดแย้งองค์การจะเฉื่อยชา อยู่เฉย และไม่ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นก็อาจส่งผลอันเป็นประโยชน์และโทษหรือผลเสียได้เช่นกัน

ประโยชน์ของความขัดแย้ง (อรุณ รักธรรม, 2531 : 787-796)

- ป้องกันความเฉื่อยชา
- เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความสนใจและเกิดความอยากรู้อยากเห็น
- ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในการทดสอบและประเมินผลตนเอง
- ความขัดแย้งภายนอกมักทำให้เกิดความกลมเกลียวภายในกลุ่ม
- ทำให้มีข้อมูลวินิจฉัยเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไข
- ทำให้เกิดการอภิปรายก่อนตัดสินใจ
- นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม
- ช่วยให้ความสัมพันธ์คงมีต่อไป
- ทำให้ปัญหาต่าง ๆ กระจ่างชัด
- มักนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
- ทำให้รู้จักตนเอง โดยต้องระวังและรู้ว่าจะพูดอะไร
- อาจทำให้เป็นที่ยอมรับของคนอื่นและมีชื่อเสียง

โทษหรือผลเสียของความขัดแย้ง (อรุณ รักธรรม, 2531 : 787-796)

- ขาดความยอมรับซึ่งกันและกัน
- ขาดความร่วมมือ
- ขาดความคิดริเริ่ม
- การสื่อสารระหว่างบุคคลถูกบิดเบือน
- ทำให้เกิดความเครียด สุขภาพจิตเสีย
- ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลลดลง
- ทำลายความสัมพันธ์และความกลมเกลียวในการทำงานร่วมกัน
- เป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจ
- ทำให้บุคคลหรือองค์กรเกิดความเสียหาย
- ทำให้สูญเสียกำลังคน

5.2.4 ผลของการจัดการความขัดแย้ง

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการความขัดแย้งระยะสั้น ซึ่งนำมาใช้ในการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกันนั้น ผู้ใหญ่บ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด คือ วิธีการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือประสานผ่านคนกลางในการเจรจาประนีประนอม

และหาข้อยุติของปัญหานี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดหลักของความขัดแย้งของจินตนา ยูนิพันธ์ (อ้างถึงใน แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์, 2534) ซึ่งกล่าวว่า วิธีการที่ใช้บริหารความขัดแย้ง ได้แก่ วิธีการหลีกเลี่ยง (Avoiding) การผ่อนปรน (Accommodating) การแข่งขัน (Competing) การประนีประนอม (Compromise) และการให้ความร่วมมือ (Collaborating) นอกจากนี้ทั้ง 5 วิธีแล้ว การวินิจฉัยและการแก้ปัญหาความขัดแย้งจำเป็นต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ หลายอย่าง เช่น เทคนิคการแก้ปัญหา การกำหนดเป้าหมายพิเศษ (Superordinate goals) ใหม่ ซึ่งไม่อาจสำเร็จได้โดยปราศจากความร่วมมือจากผู้ขัดแย้งทั้งสองฝ่าย เทคนิคการปรับขยายทรัพยากรมากขึ้น การใช้เทคนิคหลีกเลี่ยงการสร้างความราบรื่น (Smoothing) การประนีประนอม การใช้อำนาจการเปลี่ยนคนหรือโครงสร้างองค์การใหม่ เป็นต้น และที่นิยมมาก ได้แก่ เทคนิคการเจรจาต่อรองและการทำงานแบบทีม ทั้งนี้ แต่ละเทคนิคย่อมเหมาะสมเฉพาะแต่ละสถานการณ์และภาวะแวดล้อมด้วย นอกจากนี้วิธีการแก้ไขปัญหความขัดแย้งที่นำผู้วิจัยพบข้างต้น ยังสอดคล้อง กับวิธีการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งสันติ ได้เสนอไว้ว่า เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เราจึงจำเป็นต้องเลือกหาวิธีการต่าง ๆ มาจัดการกับความขัดแย้งนั้น ๆ ซึ่งจำแนกตามพฤติกรรมที่เป็นหลักสำคัญ โดยได้เสนอวิธีการแก้ไขปัญหความขัดแย้งพื้นฐานไว้ 5 วิธี คือ การหลีกเลี่ยง (Avoidance) การปรองดอง (Accommodation) การประนีประนอม (Compromise) การแข่งขัน (Competition) และการร่วมมือกัน (Collaboration)

วิธีจัดการความขัดแย้งที่พบจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ วิธีการการหลีกเลี่ยง (Avoidance) และการประนีประนอม (Compromise) ซึ่งสันติ ก็ได้เสนอไว้ว่า การหลีกเลี่ยง (Avoidance) เป็นวิธีการที่ให้ประสิทธิภาพผลน้อยที่สุดใน 5 วิธีการบริหารความขัดแย้งทั้งหมด เพราะมิได้ทำให้ความขัดแย้งนั้นหมดไป แต่เป็นเพียงการหลบเลี่ยงจากปัญหาที่ไม่ได้เกิดการแก้ไข และพร้อมที่จะกลับมาเจอกับปัญหาได้อีกตลอดเวลา รวมทั้งยังอาจเป็นการก่อให้เกิดโทษได้ และผู้ที่ใช้วิธีการนี้มักจะพยายามให้ตนเองหนีไปจากเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาขัดแย้ง โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับฝ่ายตรงข้ามที่จะนำข้อโต้แย้งเข้ามาหาตน หรือโดยวิธีการเปลี่ยนประเด็นการสนทนา (Changing Issues) ดังนั้น วิธีการหลีกเลี่ยงจึงเป็นการหนีปัญหา นิยมใช้สำหรับ ผู้อ่อนแอ ไม่มีความสามารถในการเผชิญหน้า แต่อาจจะใช้ได้ดีสำหรับประเด็นปัญหาที่ไม่ค่อยจะสำคัญนัก ข้อดีคือ ทำได้ง่ายแต่ข้อเสีย คือ ปัญหายังคงมีอยู่ต้องหว่าดพวส่วนการประนีประนอม (Compromise) เป็นวิธีที่บุคคลทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้งสามารถตกลงกันได้โดยวิธีพบกัน ครึ่งทาง ต่างฝ่ายต่างต้องยอมลดความต้องการของตนบางส่วน ดังนั้นวิธีการนี้จึงเป็นการที่แต่ละฝ่ายต้องเสียสละบางส่วน เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่สามารถยุติปัญหาความขัดแย้งมักจะพบได้ว่าบุคคลทั้งสองฝ่ายจะไม่ค่อยเห็นด้วยอย่างเต็มที่นักในระยะยาว เพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องยอมเสียบางส่วนของตนอาจจะด้วย

ความไม่เต็มใจ ข้อดี คือ ต่างฝ่ายต่างได้เท่าที่ตกลงรวมขอมกัน แต่ข้อเสีย คือ ฝ่ายเสียเปรียบจะยังขุนเคืองใจ

นอกจากนั้น จินตนา ยูนิพันธ์ (อ้างใน แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์, 2534 : 40) ยังได้นำเสนอวิธีการแก้ไขความขัดแย้งอื่น ๆ อีก ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้กัน ได้ผลทั้งในระดับประเทศ และระดับความขัดแย้งทั่ว ๆ ไป โดยวิธีที่มีความสอดคล้องกับการจัดการความขัดแย้ง ที่ผู้วิจัยพบในการศึกษาครั้งนี้ คือ การใช้บุคคลที่สาม(Third Party)มาทำหน้าที่ในการช่วยไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งในลักษณะที่คู่กรณีไม่สามารถจัดการแก้ปัญหาหรือหาข้อยุติจากข้อขัดแย้งได้บุคคลที่สามอาจจะเป็นเพื่อนบุคคลที่คู่กรณีทุกฝ่ายให้ความเคารพ ไว้วางใจ หรือบุคคลที่อยู่ในระดับสูงกว่าในหน่วยงาน ซึ่งในการเจรจาทำความตกลงโดยใช้บุคคลที่สามเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยนั้นจะต้องได้รับการยินยอมพร้อมใจจากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายในการที่จะมาช่วย ไกล่เกลี่ยบุคคลที่สามจึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลในการแก้ไขความขัดแย้ง ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่สามจะกลายเป็นส่วนหนึ่งในความขัดแย้งเพิ่มขึ้นมา ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของคู่กรณีไม่ยอมรับให้มีบุคคลที่สามเข้ามาเกี่ยวข้อง บุคคลที่สามจำเป็นต้องเลือกจากผู้มีทักษะในการที่จะวินิจฉัยหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้งได้ รวมทั้งต้องสามารถชักนำให้คู่กรณีมาพบปะเจรจากันอย่างเปิดเผยจริงใจเพื่อสื่อสารทำความเข้าใจและตกลงยุติข้อขัดแย้ง

แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่าวิธีต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งย่อมที่จะส่งผลตามมาที่แตกต่างกัน นอกจากเป็นเรื่องความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายในอนาคตแล้ว ยังเป็นเรื่องทัศนคติที่มีต่อกันด้วย หากเป็นการแก้ไขปัญหาแบบแพ้-ชนะ ฝ่ายที่แพ้ก็อาจจะหาวิธีการที่จะเอาชนะบ้างในอนาคต โดยอาจแสดงออกซึ่งความไม่ไว้วางใจ บิดเบือนข้อมูลบางอย่าง อันจะนำไปสู่ความขัดแย้งได้อีกในอนาคต ดังนั้น การแก้ปัญหาที่เหมาะสมควรจะคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาในอนาคตด้วย

สำหรับวิธีการแก้ไขปัญหาในระยะยาวที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษา คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มของข้าราชการฝ่ายปกครอง ได้เสนอแนวคิดให้มีการแก้ไขกฎหมายอันเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายในส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ โดยให้มีการแบ่งภารกิจ อำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government Theory) ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ 3 ท่าน คือ Daniel Wit, William A. Robson และ อุทัย หิรัญโต โดยให้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการ ของคนทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการ

กระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยให้องค์กร อันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

จากวิธีการแก้ไขปัญหายุ่งยากในระยะยาวซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้มีการเสนอไว้นั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นสิ่งที่ดีที่จะต้องควรกระทำ แต่หากมีการแก้ไขกฎหมายแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่ากลไกดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ทั้งหมด เนื่องจากปมความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวกฎหมายเท่านั้น แต่ยังเกิดจากเหตุอื่น ๆ อีกหลายประการ ดังที่มีการนำเสนอไว้แล้วข้างต้น ในหัวข้อสาเหตุและปัญหาของความขัดแย้ง

หากจะพิจารณาบทบาท อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น (Local Government Theory) และอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แนวคิดบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แล้ว อาจจะมีหน้าที่ในหลายประการที่คล้ายคลึงหรือเกี่ยวเนื่องกันอยู่ เนื่องจากว่าพื้นที่ที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องดูแลเป็นพื้นที่เดียวกัน คือ ตำบล หมู่บ้าน แต่บทบาทหน้าที่ในการดูแลจะแตกต่างกัน ระหว่าง “ท้องที่” กับ “ท้องถิ่น” เท่านั้นเอง กล่าวคือ การปกครองท้องที่ หมายถึง การจัดระเบียบการปกครองภายในหมู่บ้าน ตำบล โดยมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นหัวหน้าทำหน้าที่เป็นตัวแทนของรัฐบาลในระดับฐานราก ในขณะที่การบริหารท้องถิ่นจะมีองค์กรที่เป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีอิสระมีอำนาจหน้าที่เป็นของตนเองตามที่กฎหมายกำหนด เป็นผู้ดูแล แต่มีพื้นที่และประชากรในความดูแลทับซ้อนกันอยู่กับการปกครองท้องที่ คือ ตำบล และ หมู่บ้าน เท่านั้นเอง

นอกจากนั้น จากการศึกษาข้อมูลประกอบการวิจัยครั้งนี้พบว่าเมื่อปี พ.ศ. 2550 ที่ผ่านมามีกระทรวงมหาดไทย ได้เสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ซึ่งถือเป็นกฎหมายหลักในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้มีมติให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2550 และมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2551 ที่ผ่านมา พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2551 มีสาระสำคัญของเนื้อหาที่เปลี่ยนแปลงไปจากกฎหมายเดิม คือ ปรับปรุงการเข้าสู่ตำแหน่งกำนัน ให้มาจากการคัดเลือกแทนการเลือกตั้ง แก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จากคราวละ 5 ปี เป็นให้พ้นตำแหน่งเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ปรับปรุงบทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยตัดอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้เอง คงเหลือให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่เฉพาะในด้าน

การรักษาความสงบเรียบร้อยและหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ กระทรวงมหาดไทยเห็นว่าการแก้ไขสาระสำคัญดังกล่าวในพระราชบัญญัติ ก็เพื่อเป็นการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ซ้ำซ้อนและเกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ตามกฎหมาย และแนวนโยบายของรัฐในระดับหมู่บ้าน ตำบล โดยเฉพาะด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน มีผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างราชการส่วนภูมิภาค ตำบล หมู่บ้าน และประชาชน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้มีกระแสวิพากษ์วิจารณ์ถึงสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ในแวดวงนักวิชาการ นักปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนที่สนใจ คือ ประเด็นการเพิ่มวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านจากที่เคยดำรงตำแหน่งคราวละ 5 ปี เป็นอยู่จนครบอายุ 60 ปี โดยทำการประเมินผลงานทุก 5 ปี เพิ่มอำนาจหน้าที่จากที่เคยเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านให้เป็นผู้ช่วยนายอำเภอด้วย และเปลี่ยนวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของกำนัน จากเดิมให้ราษฎรเลือกตั้งจากผู้สมัครที่เป็นผู้ใหญ่บ้าน เป็นให้ผู้ใหญ่บ้านทำการเลือกจากที่ประชุมของผู้ใหญ่บ้านเอง

โดยหลายฝ่ายมองว่าหากย้อนกลับไปดูความเป็นมาของกฎหมายฉบับนี้ ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 เป็นฉบับที่ 11 แล้ว กระทรวงมหาดไทยและสมาคมกำนันผู้ใหญ่มีความพยายามผลักดันแนวคิดในการให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาจากการสรรหา และอยู่ในตำแหน่งจนถึงเกษียณมาตั้งแต่สมัยรัฐบาลทักษิณ ในปี พ.ศ. 2546 หลังจากการเปลี่ยนแปลงให้ผู้ใหญ่บ้านอยู่ในวาระ 5 ปี เพียงไม่กี่ปี เหตุผลที่หยิบยกมากล่าวอ้าง คือ การเลือกตั้งทุก 5 ปี ทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แต่เนื้อแท้จะเป็นความพยายามที่จะคงอำนาจมหาดไทยในระดับฐานราก คือ หมู่บ้านไว้ ไม่ให้ถูกตัดขาดโดยองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งกระทรวงมหาดไทยไม่มีอำนาจสั่งการ ซึ่งรัฐบาลในสมัยนั้นมีท่าทีเห็นด้วยกับแนวคิดดังกล่าว เนื่องจากต้องการให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้กระจ่ายนโยบายของรัฐบาล ทั้งเรื่องการปราบปรามยาเสพติด การกินอาวรุปีน และการจดทะเบียนคนจน แต่เมื่อมีกระแสไม่เห็นด้วยอย่างสูงจากหลายฝ่าย เพราะสวนกระแสปฏิรูปการเมือง และขัดหลักการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น รัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งจึงต้องถอนร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวออกจากคณะรัฐมนตรี

หลังจากนั้นร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ก็ถูกหยิบยกขึ้นมาผลักดันใหม่อีกครั้งหลังการรัฐประหาร 19 กันยายน 2549 โดยเริ่มจากประธานคณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ (คมช.) กล่าวถึงการต่ออายุกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็น 60 ปี ด้วยเหตุผลในการปฏิบัติงานแก้ปัญหาทางด้านการ

มั่นคง โดยเฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากนั้นมาประเด็นดังกล่าวก็ตกอยู่ในกระแสการคัดค้านของสังคม ว่าเป็นแนวคิดที่ล้าหลัง ย้อนยุค ระบบที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงมาแล้ว และยึดอำนาจการตรวจสอบผู้นำมาจากประชาชน หลายฝ่ายเชื่อว่า คมช. ต้องการแย่งฐานมวลชน คือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาจากอดีตนายกฯ ทักษิณ ชินวัตร และตัดตอนหัวคะแนนของพรรคไทยรักไทย สำหรับในประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากจะย้อนมองไปตั้งแต่อดีต จะเห็นได้ว่า กำนัน และ ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตำแหน่งผู้นำชุมชนที่มีพัฒนาการมายาวนานเป็นตำแหน่งที่ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการปกครองในระดับหมู่บ้านมาตั้งแต่สมัยชุมชนบุพกาล ในยุคที่หมู่บ้านยังมีอิสระจากอำนาจรัฐ และมีพัฒนาการมาโดยตลอดไม่ว่าจะเป็นสมัยสุโขทัย อยุธยา มาจนถึงรัตนโกสินทร์

สมัยสุโขทัย สภาพบ้านเมืองยังไม่ซับซ้อน การปกครองจึงเป็นแบบพ่อปกครองลูก โดยใช้คตินิยมของการปกครองคนในครัวเรือนมาเป็นหลัก ในส่วนของหมู่บ้านมี “พ่อบ้าน” (ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน) ปกครองลูกบ้าน ถัดขึ้นไปในระดับเมืองมี “พ่อขุน” เป็นผู้มีอำนาจสูงสุด ขณะที่พ่อบ้านเป็นผู้นำชุมชนตามธรรมชาติ โดยรัฐอาจใช้อำนาจรัฐแต่งตั้งผู้นำดังกล่าวให้เป็นผู้นำแบบทางการได้ พอมาถึงสมัยอยุธยา โครงสร้างของบ้านเมืองซับซ้อนขึ้นมีการปฏิรูประบบราชการในสมัยพระบรมไตรโลกนาถเพื่อรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำหมู่บ้านอย่างเป็นทางการจากรัฐ โดยกฎหมายพระอัยการอาญาหลวงได้ระบุไว้ว่าให้นายบ้านหรือผู้ใหญ่บ้านได้รับการแต่งตั้งโดยตรงจากพระมหากษัตริย์ ต่อมากฎหมายกำหนดให้อำนาจการแต่งตั้งเป็นของผู้รักษาเมืองหรือผู้รั้งเมือง

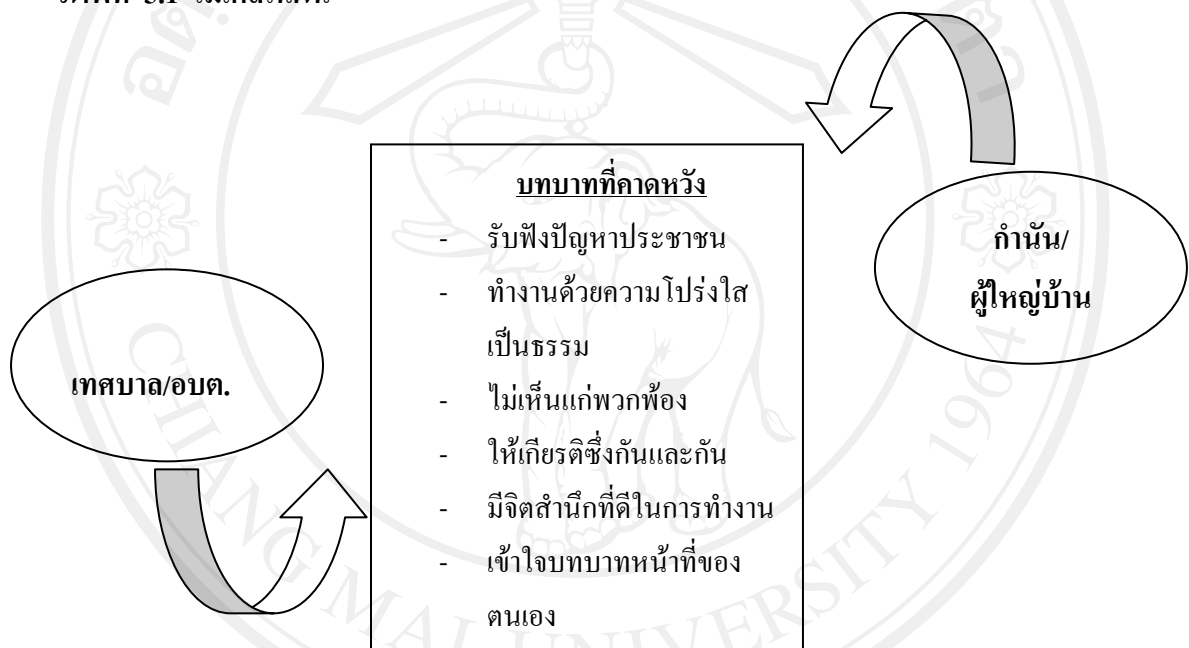
พอเข้าสู่สมัยรัตนโกสินทร์ ยุครัตนโกสินทร์ตอนต้นยังคงรูปแบบการปกครองคล้ายกับอยุธยา กระทั่งปฏิรูปประเทศสมัยรัชกาลที่ 5 กำหนดให้เลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อประโยชน์ในการบริหาร ให้ได้สรรหาคนดีในหมู่บ้านอันเป็นที่ยอมรับของคนในหมู่บ้านมาปกครองดูแล หมู่บ้านมีการทดลองเลือกตั้งครั้งแรกที่บ้านเกาะบางปะอิน พระนครศรีอยุธยา วันที่ 10 สิงหาคม 2435 และประสบความสำเร็จ จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ให้เลือกตั้ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งใช้มาต่อเนื่อง แม้จะมีการแก้ไขกฎหมายให้แต่งตั้ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แต่ก็เป็นช่วงเวลาสั้น ๆ

เมื่อวิเคราะห์ในด้านความเป็นมาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว พบว่า แม้จะเริ่มต้นด้วยการเลือกผู้ใหญ่บ้านและกำนันในสมัยสุโขทัย แล้วเปลี่ยนแปลงเป็นการแต่งตั้งในสมัยอยุธยา และกลับมาใช้วิธีการเลือกตั้งในสมัยรัชกาลที่ 5 สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการได้มาซึ่ง กำนัน และผู้ใหญ่บ้านนั้น ย่อมปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงได้ ไม่มีการยึดติดว่าต้องแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง

5.2.5 โมเดลในฝัน

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เสนอรูปแบบการทำงานของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ที่แต่ละฝ่ายอยากให้เห็น และอยากให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ไม่เกิดปัญหาและข้อขัดแย้งเหมือนดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ควรจะต้องเป็นอย่างไร สามารถแสดงได้ดังนี้

ภาพที่ 5.1 โมเดลในฝัน



จากโมเดลในฝัน สามารถอธิบายได้ว่า ทั้งฝ่ายกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และฝ่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นเทศบาลตำบล (ทต.) หรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ทั้งสองฝ่ายต่างก็มีความคาดหวังที่จะเห็นบทบาทหรือพฤติกรรมของฝ่ายตรงข้ามในลักษณะเดียวกัน คือ ต้องมีรูปแบบการทำงานที่รับฟังปัญหาประชาชน โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เห็นแก่พวกพ้องให้เกียรติซึ่งกันและกันมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง (ตามที่แสดงไว้ในโมเดล) โดยที่แต่ละฝ่ายอาจจะลืมมองไปว่า การที่ตนเองคาดหวังจะได้รับสิ่งใดจากผู้อื่น ตนก็ต้องให้สิ่งนั้นแก่ผู้อื่นด้วย เพราะฉะนั้น หากทั้งสองฝ่ายยังมีแต่ความคาดหวังกับบทบาทของฝ่ายตรงข้ามแต่ไม่ยอมปรับปรุงหรือแก้ไขบทบาทของตนเอง ถึงแม้จะมีการแก้ไขสาเหตุของการเกิดปัญหาในด้านอื่น ๆ แล้วก็ตาม ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็คงยังมีอยู่ต่อไปไม่มีวันจบสิ้น

โดยภาพความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ย่อมส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในทางลบ ไม่ว่าจะเป็นในสายตาของประชาชนซึ่งต้องรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทะเลาะกันของทั้งสองฝ่าย แทนที่จะร่วมกันพัฒนาหมู่บ้าน/ตำบล กลับต้องมานั่งคอยจับผิดและระแวงกัน ส่วนในสายตาของผู้บังคับบัญชาของแต่ละฝ่ายไม่ว่าจะเป็นฝ่ายปกครองหรือฝ่ายท้องถิ่น รวมทั้งส่วนราชการต่าง ๆ ก็มองการทำงานของทั้งสองฝ่ายว่าไม่เป็นมืออาชีพ โดยที่ต่างฝ่ายต่างมีอคติต่อกัน ทำให้งานที่ประสานร่วมกันไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร

จากโมเดลในฝันที่แสดงข้างต้น บทบาทที่ต่างฝ่ายคาดหวังที่จะได้เห็น จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ตลอดจนบุคลากรในท้องถิ่นจะต้องปรับบทบาทของตนเองในการทำงานร่วมกัน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป ลดอคติในการทำงานระหว่างกัน และยึดประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการร่วมกันพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน ให้มีความเจริญก้าวหน้า

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากลักษณะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นตลอดจนกระบวนการจัดการความขัดแย้งที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล) ในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ได้นำมาปรับใช้แล้ว ผู้วิจัยยังมีข้อเสนอแนะเพื่อให้งานร่วมกันของทั้งสองฝ่ายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และลดระดับความซ้ำซ้อนและความขัดแย้ง โดยแยกประเด็นเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหาในระดับพื้นที่ ระดับนโยบาย และข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหาในระดับพื้นที่

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ควรนำกลไกของคณะทำงานในรูปแบบคณะกรรมการหมู่บ้านเข้ามาช่วยในการลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เนื่องจากบุคคลผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน ล้วนแล้วแต่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับจากราษฎรในหมู่บ้านและตำบล ประกอบกับคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นคณะทำงานที่มีกฎหมายรองรับและมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการร่วมเสนอข้อปัญหาและแนวทางพัฒนาหมู่บ้านอยู่แล้ว ดังนั้น การประสานงานระหว่างหมู่บ้าน ตำบล กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แทนที่จะเป็นการตัดสินใจเฉพาะตัวของกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน แค่เพียงคนเดียว ก็จะเป็นการตัดสินใจร่วมกันในรูปของคณะกรรมการหมู่บ้านแทน ซึ่งน่าจะได้รับการยอมรับจากราษฎรในหมู่บ้านและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า ทั้งยังเป็นวิธีการลดความขัดแย้งระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อีกทางหนึ่งด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหาในระดับนโยบาย

1. หากกระทรวงมหาดไทยจะมีการแก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ควรจะต้องมีการศึกษาถึงความเกี่ยวเนื่องของบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติแต่ละฉบับด้วย ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 และรวมถึงทุกฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหามาตรวมทั้งระบบ และเพื่อให้การกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายตามกฎหมายแต่ละฉบับ มีความสอดคล้องและไม่ซ้ำซ้อนกันอย่างเป็นมาในอดีต

2. รัฐควรหาทางสนับสนุนบทบาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตำบลที่เชื่อมประสานระหว่างรัฐกับท้องถิ่นมากขึ้น ซึ่งในแง่ี้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องได้รับมอบอำนาจและมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณต่างๆ ลงสู่พื้นที่ตำบลภายใต้โครงการพัฒนาต่างๆ ของรัฐมากยิ่งขึ้น

3. เพื่อส่งเสริมบทบาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้ตามที่กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้รัฐบาลจะต้องหาทางสนับสนุนในด้านค่าตอบแทนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งจะต้องหาแนวทางส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้รับการศึกษาอบรมในวิทยาการสาขาต่างๆ มากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการฝ่ายปกครอง ในตำแหน่ง ปลัดอำเภอ และปัจจุบันก็รับราชการอยู่ที่อำเภอสนทราย และเลือกที่จะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล โดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยเลือกกรณีศึกษา คือ อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยมองเห็นถึงข้อดีว่า การที่ผู้วิจัยรับราชการอยู่ในพื้นที่ดังกล่าวอยู่แล้ว น่าจะได้เปรียบในการศึกษาเรื่องนี้ เนื่องจากบุคคลที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยนี้ ทั้งหมด จำนวน 35 คน มีความสนิทคุ้นเคย กับผู้วิจัย เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความขัดแย้งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่บางส่วนอยู่แล้ว

แต่เหตุผลดังกล่าวข้างต้น ก็ทำให้เกิดข้อเสีย คือ การที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการในพื้นที่ โดยเฉพาะข้าราชการในฝ่ายปกครอง ซึ่งถือว่ามีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ ในการกำกับดูแล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เกิดความเกรงใจหรือความประหม่าในการที่จะให้ข้อมูล และพยายามหลีกเลี่ยง

ที่จะตอบคำถามที่เป็นข้อขัดแย้งภายในใจที่แท้จริง แต่เลือกที่จะให้ข้อมูลในลักษณะกลาง ๆ บัวไม่ให้ช้ำน้ำไม่ให้ขุ่น หรือบางท่านก็งัดใจที่จะตอบคำถามไม่ตรงประเด็น โดยผู้วิจัยสังเกตได้จากท่าทาง และคำพูด อากัปกิริยา ของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ อาจเกิดความรู้สึกไม่แน่ใจว่าข้อมูลที่ตนเองให้สัมภาษณ์ไป จะส่งผลเสียหรือผลกระทบต่อตนเองหรือไม่ จะมีก็แต่เฉพาะผู้ให้สัมภาษณ์บางรายเท่านั้น ซึ่งมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น แต่ก็ถือเป็นส่วนน้อยมาก ทำให้ผู้วิจัย ไม่ได้รับข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงอย่างที่ต้องการจะเป็น

จากข้อจำกัดในเรื่องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ปรับเปลี่ยนวิธีการสัมภาษณ์จากลักษณะที่เป็นทางการ เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่จริงจังหรือเป็นลักษณะการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากกว่า ทั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์หาข้อมูลควบคู่ไปกับการปฏิบัติราชการประจำ ซึ่งต้องลงพื้นที่ หมู่บ้าน ตำบล อยู่แล้ว ประกอบกับการศึกษาข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ โดยการหาข้อมูลจากหลาย ๆ ทาง นอกเหนือจากการสัมภาษณ์ด้วย เช่น การสังเกตจากบุคคลแวดล้อม สังเกตจากลักษณะการประสานงานระหว่างกันของทั้งสองฝ่าย ตลอดจนปฏิกิริยาที่ทั้งสองฝ่ายแสดงต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศอย่างเป็นทางการในที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ และที่ประชุมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ประจำเดือน หรือบรรยากาศอย่างไม่เป็นทางการในการพบปะกันของทั้งสองฝ่ายในงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่อำเภอหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น ซึ่งก็ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลในเชิงประจักษ์มากขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า หากจะมีผู้สนใจในการศึกษาต่อยอดในเรื่องการจัดการความขัดแย้งระหว่าง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะเลือกบุคคลอื่นซึ่งเป็นบุคคลภายนอก และไม่มีส่วนได้เสียหรือส่วนเกี่ยวข้องในพื้นที่ซึ่งเลือกเป็นกรณีศึกษา มาทำการสัมภาษณ์แทน น่าจะทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความสบายใจที่จะให้ข้อมูลมากกว่า