

การพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน
อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี¹

Development Of Potential For Conflict Management Of Community
Leaders PhraPhutthabat District Saraburi

ปริญ วงศ์กมุทธศัย²

ผศ.ดร.มุฮัมหมัดอิลยาส หล้าปริง³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี (2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี (3) เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนา เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นการเลือกตัวอย่างที่ผู้วิจัยดำเนินการพิจารณาเลือกด้วยตนเอง ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structuredinterview) เป็นคำถามแบบปลายเปิด ซึ่งกำหนดคำถามที่แน่นอนตายตัวโดยใช้คำถามเดียวกันและถามตามแบบฟอร์มเดียวกันทุกคนจากผู้ดำรงตำแหน่ง ปลัดอำเภอกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้าน และประชาชนทั่วไป ในพื้นที่อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี ตำแหน่งละ 2 คน รวมจำนวน 10 คน

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชนมีดังนี้ (1) การแก้ไขความขัดแย้งของผู้นำชุมชนในบางครั้งต้องใช้อำนาจบังคับเข้าไปจัดการปัญหาความขัดแย้งเพื่อให้แก้ปัญหาความขัดแย้งนั้นยุติลง กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะไม่ใช้การบังคับ ซึ่งอาจมีการหลีกเลี่ยงบ้างเพื่อลดการปะทะหรือลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจจะบานปลายทีหลัง (2) สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลให้ยากต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่มีอยู่ 7 ประเด็นใหญ่ๆ ได้แก่ 1) ปัญหาจากการแย่งน้ำในการทำเกษตร 2) ปัญหาจากความไม่เป็นกลางของผู้นำชุมชน 3) ปัญหาจากผลประโยชน์ที่ไม่ลงตัว 4) ปัญหาจากการรุกร้าที่ดิน 5) ปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอ 6) ปัญหาด้านงบประมาณ 7) ปัญหาจากการขาดความรู้ทางด้านกฎหมายและการเจรจาไกล่เกลี่ย

1. บทความเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่องการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชนอำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรีที่ได้ผ่านการสอบเรียบร้อยแล้วโดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผศ.ดร.มุฮัมหมัดอิลยาส หล้าปริง

2. นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ

(3) คุณสมบัติที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งของผู้นำชุมชนควรมีภาวะผู้นำเป็นอันดับแรกเนื่องจากชาวบ้านจะยอมรับนับถือและควรมีทักษะในการเจรจาไกล่เกลี่ยทำให้สามารถแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งให้สำเร็จได้ง่าย ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับชาวบ้านในชุมชนมีความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม และวางตัวเป็นกลางในการแก้ไขปัญหามิได้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและมุ่งสนองประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการในการทำวิจัยครั้งต่อไป (1) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับผู้นำชุมชนในพื้นที่อื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงการจัดการความขัดแย้ง และสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่อื่น แล้วนำไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชนให้ดียิ่งขึ้นไป (2) ควรศึกษาเจาะลึกในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อชุมชนแต่ละประเด็นปัญหาไปเพื่อให้ได้รายละเอียดของแต่ละประเด็นมากขึ้น เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ต้องการศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน เพื่อให้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งในชุมชน ไม่ได้เจาะลึกในรายละเอียดของแต่ละประเด็นปัญหา

คำสำคัญ : ความขัดแย้ง, การจัดการความขัดแย้ง

Abstract

This study aims to (1) study the development of leadership, conflict management community. PhraPhuttabatdistrict Saraburi (2) to study the problems of development in conflict management, community leaders, district of PhraPhuttabatSaraburi (3) The results of the study to develop. The recommendations regarding the development potential for conflict management of community leaders. PhraPhuttabatdistrict Saraburi The study used qualitative research process. By the way, in-depth interviews A sampling carried out by the researchers consider their own. Using structured interviews (Structured interview) is an open-ended question. This question set fixed using the same questions and asked everyone the same form of the incumbent village chief bailiff. Community leaders or scholars And the general public District PhraPhuttabat Saraburi Position 2 person, includes 10 people.

The study indicated that The development potential for conflict management, community leaders, as follows: (1) conflict resolution, community leaders sometimes have to use force to resolve the conflict in

order to resolve the conflict to an end. Most of those interviewed would not use force. This could have been avoided certain to clash or conflict that may escalate later, (2) the cause of the problems and obstacles that result in a difficult-to-resolve conflicts in the region, there are seven big issues include: 1) the problem of competition for water in agriculture, 2) the issue of community leaders from the neutral 3) the benefits unbalanced 4) the problem of encroachment of land 5) human imperfections. Enough 6) the budget 7) issue of the lack of knowledge of the law and mediation (3) features needed to resolve conflicts, community leaders should possess leadership first, as the locals are respected. and it should be skilled in negotiation can resolve conflicts to accomplish it. Be a good role model to people in the community. be honest moral rights And neutralization of the solution. Generously personal gain And to serve the common good is important.

Recommended for academic research in the following (1) should make a comparative study with community leaders in other areas. To understand conflict management. And the causes of the conflict going on in other areas. Used to enhance the management of conflicts of community leaders to better (2) should be studied in depth the issues that arise. And issues affecting each community to get more details on each of the issues. Because this study was to study the development of leadership, conflict management community. To provide guidance in resolving conflicts in the community. Not delve into the details of each issue.

Keywords :Conflict, Conflict management

บทนำ

ปัญหาความขัดแย้งของประเทศไทยมีข้อสังเกตว่าสังคมทุกสังคมย่อมหลีกเลี่ยงความขัดแย้งไม่ได้ ความขัดแย้งในสังคมจึงเป็นเรื่องปกติ เป็นแต่เพียงว่าความขัดแย้งดังกล่าวยังสามารถหาข้อยุติได้ในกรอบของกลไกที่มีอยู่สังคมนั้นก็สามารถดำเนินต่อไปหรือตราบเท่าที่ปัญหาความขัดแย้งอยู่ในสัดส่วนที่ไม่แผ่กระจายไปทั่วทั้งสังคมจนหาวิธีการหรือกลไกเพื่อยุติความขัดแย้งไม่ได้สังคมนั้นก็สามารถดำเนินต่อไปโดยในภาพรวมจะถือได้ว่าสังคมนั้นยังอยู่ได้อย่างมีความสมานฉันท์ แต่เมื่อใดก็ตามที่ความขัดแย้งถึงจุดที่ไม่

สามารถจะแก้ไขเยียวยาได้ ทางเลือกของสังคมก็จะถูกจำกัดลงโดยมีทางออกอยู่สองทาง คือการพยายามแก้ไขความขัดแย้งโดยสันติวิธีด้วยการเจรจาหรือไกล่เกลี่ยหรือมิฉะนั้นก็จะต้องแก้ไขความขัดแย้งด้วยการใช้กำลังหรือความรุนแรง และถ้าเป็นกรณีที่ไม่สามารถจะเอาชนะกันได้ก็อาจจะถึงกับแตกแยกออกเป็น 2 ฝ่าย หรือ 3 ฝ่ายของหน่วยระดับชุมชน หรือหน่วยระดับที่ใหญ่กว่าแล้วแต่กรณี

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน และปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน ท่ามกลางความคิดเห็นที่แตกต่างในค่านิยมความคิด ความเชื่อ การต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ในด้านต่างๆ เพื่อดำรงอยู่ภายใต้ความหลากหลายในการยอมรับความแตกต่าง ความสามัคคีปรองดอง ความรักและความเอื้ออาทรระหว่างสมาชิกของสังคม และศึกษาแนวทางพัฒนาในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชนที่ควรเป็นไปในลักษณะที่มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ทางสังคม วัฒนธรรม ศาสนาและวิถีชีวิตของคนในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนา เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาดังต่อไปนี้

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือในเขตอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ ปลัดอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน หรือปราชญ์ชาวบ้าน และประชาชนทั่วไป ในพื้นที่อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ศึกษาจากผู้ให้ข้อมูล ตำแหน่งละ 2 คน รวมจำนวน 10 คน โดยให้กระจายครอบคลุมทั้ง

7 ตำบล ที่ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงจากบุคคลที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ มีบทบาทในการมีส่วนร่วมกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ที่มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และชาวบ้านให้การยอมรับนับถือ

4. ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่

ทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2562 – เดือนกันยายน 2562 ศึกษาเฉพาะในพื้นที่อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เป็นการศึกษาปัญหาความขัดแย้งครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 7 ตำบล ประกอบด้วย ตำบลนายาว ตำบลเขาวง ตำบลพุกัจจาน ตำบลธารเกษม ตำบลพุก่าง ตำบลหนองแก และตำบลห้วยป่าหวาย

5. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชนเพื่อให้สามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง และทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชนซึ่งจะนำไปสู่การใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชนให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง
4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ ความขัดแย้ง และวิธีการจัดการความขัดแย้ง ธรรมรส โชติกฤษุช (2519) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่าเป็นบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาให้เป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้

ปัญญา เลิศไกร (2538) ได้สรุปว่าสังคมมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง และทุกสังคมมีวิวัฒนาการของตัวมันเอง จึงทำให้ส่วนต่างๆ ภายในสังคมเคลื่อนไหวปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอบางครั้งการเคลื่อนไหวของส่วนต่างๆ ในสังคมจะมีการขัดแย้งกันเองค่อนข้างรุนแรง บางครั้งความขัดแย้งภายในมีความรุนแรงน้อย จึงเห็นว่าการขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นทุกสังคม และยังเห็นว่าการขัดแย้งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาหรือค้นพบสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา

สมัยศ ศิลปิโยตม (2540) ได้สรุปวิธีการยุติความขัดแย้ง คือ 1) การใช้อำนาจและการระงับใช้การบังคับ (Forcing) โดยการกระทำของผู้มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งการระงับอย่างเผด็จการ มักจะนำไปสู่การแสดงออกของความขัดแย้งในทางทำลายโดยอ้อม 2) การไกล่เกลี่ย (Smoothing) การไกล่เกลี่ยเป็นแนวทางของการระงับความขัดแย้งที่ค่อนข้างจะ

แสดงความเป็นไมตรีแทนที่จะบังคับให้ยอมรับผลลัพธ์ 3) การหลีกเลี่ยง (Avoidance) ถ้าหากว่ากลุ่มที่มีความขัดแย้งต่อการให้ผู้นำต้องตัดสินใจ แต่ผู้นำได้หลีกเลี่ยงฐานะดังกล่าวนี้ กลุ่มทั้งหมดที่เกี่ยวข้องจะเกิดความไม่พอใจ การแสวงหาไม่ทราบหาความขัดแย้งมีอยู่เป็นรูปแบบของการหลีกเลี่ยงอย่างหนึ่ง 4) การให้เสียงส่วนใหญ่ (Majority rule) การยุติความขัดแย้งของกลุ่ม โดยใช้เสียงส่วนใหญ่จะมีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่าสมาชิกยอมรับว่าระเบียบ วิธีปฏิบัติมีความยุติธรรมแต่ในบางครั้งก็ต้องใช้ 5) การประนีประนอม (Compromise) ตามวิธีการดังกล่าวนี้ ผู้นำจะพยายามยุติความขัดแย้งโดยการหาสิ่งที่เป็นกลางไม่เหมือนกับการระงับ วิธีการดังกล่าวนี้มีข้อดีที่ฝ่ายที่ขัดแย้งกันมีความรู้สึกเป็นศัตรูซ่อนอยู่ภายในน้อยลงรูปแบบของการประนีประนอม ได้แก่การใช้ผู้ตัดสินฝ่ายที่ขัดแย้งกันต้องยอมรับการตัดสินใจของบุคคลที่สาม และ 6) การแก้ปัญหาาร่วมกัน (Integrative problem solving) ด้วยวิธีการดังกล่าวนี้ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มจะถูกเปลี่ยนให้เป็นสถานการณ์ของการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยใช้เทคนิคของการแก้ปัญหาาร่วมกัน ฝ่ายที่มีความขัดแย้งจะพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างพวกเขาาร่วมกัน แทนที่จะเป็นการระงับหรือการประนีประนอมความขัดแย้งต่างๆจะพยายามหาผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ วิธีการยุติความขัดแย้งร่วมกันมีอยู่ 2 แบบ คือ ความเห็นสอดคล้อง และการใช้เป้าหมายที่ยอมรับร่วมกัน

มณฑิกา แก้วทองคำ (2539) ได้สรุปสาเหตุความขัดแย้งไว้ 6 ประการคือ 1) ความแตกต่างของบุคคลในการรับรู้ค่านิยมความเชื่อ 2) ทรัพยากรที่จำกัดได้แก่เครื่องมือเครื่องใช้โอกาสในการอบรม การเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่งที่มีอย่างจำกัดทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากร 3) การติดต่อสื่อสารการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นสาเหตุใหญ่ของความขัดแย้ง 4) ความแตกต่างในเป้าหมายการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายต่างกันอาจทำให้เกิดความขัดแย้งได้ 5) ความขัดแย้งในบทบาททั้งบทบาทที่ตนเองคาดหวัง และผู้อื่นคาดหวังบางครั้งอาจไม่เป็นไปตามขอบเขต 6) ความสนิทสนมกันเป็นส่วนตัวพยายามที่ปฏิบัติงานร่วมกันมานานย่อมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บางครั้งมีปัญหาเล็กน้อยก็อาจเกิดความขัดแย้งได้

รัฐติگانต์ ปันเปอะ (2545) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทั้งที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน และความขัดแย้งที่ไม่ปรากฏชัดเจน ลักษณะความขัดแย้งที่พบ ได้แก่ ความขัดแย้งที่เกิดจากผลประโยชน์ในชุมชนด้านการประกอบอาชีพที่แตกต่างของสมาชิกในชุมชน ความขัดแย้งที่เกิดจากวัฒนธรรม ประเพณี ความขัดแย้งที่เกิดจากการเมืองการปกครองกระบวนการจัดการความขัดแย้ง ชุมชนใช้กลไกต่างๆ ในการจัดการ แยกเป็นการป้องกันความขัดแย้ง การแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแล้ว การควบคุมความขัดแย้ง และการระงับความขัดแย้ง รูปแบบและกลไกที่ใช้ขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ สาเหตุ ที่มา ลักษณะ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และระดับความขัดแย้ง

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ผู้วิจัยมีกลุ่มประชากรในพื้นที่ ภายในอำเภอพระพุทธบาท ซึ่งมีจำนวน 7 ตำบล ได้แก่ ตำบลนายาว ตำบลเขาวง ตำบลพุดำจาน ตำบลธารเกษม ตำบลพุกร้าง ตำบลหนองแก และตำบลห้วยป่าหวาย มีประชากรที่เป็นเป้าหมาย ดังนี้

1. ข้าราชการผู้ที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแลการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ ปลัดอำเภอผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
2. ผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง อย่างโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และชาวบ้านให้การยอมรับนับถือ
3. ผู้นำชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้าน ในฐานะที่มีบทบาทในการทำงานร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่หมู่บ้าน
4. ประชาชนทั่วไป ในฐานะลูกบ้านในพื้นที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปลัดอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้าน และประชาชนในพื้นที่ ตำแหน่งละ 2 คน โดยผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) รวมจำนวน 10 คนโดยให้กระจายครอบคลุมทั้ง 7 ตำบล ดังนี้

1. ข้าราชการผู้ที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแลการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ ปลัดอำเภอ ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงจากบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่ มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์
2. ผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงจากบุคคลที่มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง อย่างโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และชาวบ้านให้การยอมรับนับถือ
3. ผู้นำชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้าน ในฐานะที่มีบทบาทในการทำงานร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงจากบุคคลที่มีภูมิสำเนาในพื้นที่ มีบทบาทในสังคมหมู่บ้าน และชาวบ้านให้การยอมรับนับถือ
4. ประชาชนทั่วไป ในฐานะลูกบ้านในพื้นที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงจากบุคคลที่มีภูมิสำเนาในพื้นที่ เป็นผู้ที่มีความเสียสละ ช่วยเหลือสังคม และชาวบ้านให้การยอมรับนับถือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัย หนังสือ วารสารทางกฎหมาย บทความทางวิชาการ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นการเลือกตัวอย่างที่ผู้วิจัยดำเนินการพิจารณาเลือกด้วยตนเอง ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เป็นคำถามแบบปลายเปิด ซึ่งกำหนดคำถามที่แน่นอนตายตัวโดยใช้คำถามเดียวกันและถามตามแบบฟอร์มเดียวกันทุกคนจากผู้ดำรงตำแหน่ง ปลัดอำเภอ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้าน และประชาชนทั่วไป ในพื้นที่อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ตำแหน่งละ 2 คน รวมจำนวน 10 คน โดยให้กระจายครอบคลุมทั้ง 7 ตำบล ได้แก่ ตำบลนายาว ตำบลเขาวง ตำบลพุด่าง ตำบลธารเกษม ตำบลพุก่าง ตำบลหนองแก และตำบลห้วยป่าหวาย ที่ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงจากบุคคลที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง อย่างโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และชาวบ้านให้การยอมรับนับถือเพื่อรวบรวมข้อมูลของจากกลุ่มตัวอย่างในด้านทัศนคติ แนวคิดแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและเปิดกว้างโดยเนื้อหาที่นำเสนอเป็นการบรรยายตามคำตอบในแบบสัมภาษณ์และการตอบคำถามของผู้ให้สัมภาษณ์จะใช้วิธีการจดบันทึก และบันทึกเสียงซึ่งคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อสรุปผลการวิจัยการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

1. ด้านความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

การแก้ไขความขัดแย้งของผู้นำชุมชนในบางครั้งต้องใช้อำนาจบังคับเข้าไปจัดการปัญหาความขัดแย้งเพื่อให้แก้ปัญหาความขัดแย้งนั้นยุติลง กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะไม่ใช้การบังคับ ซึ่งอาจมีการหลีกเลี่ยงบ้างเพื่อลดการปะทะหรือลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจจะบานปลายทีหลัง ในการไกล่เกลี่ยซึ่งส่วนใหญ่ผู้นำชุมชนจะเลือกใช้วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยในการแก้ปัญหาเกือบทุกปัญหาและต้องใช้ควบคู่กับการประนีประนอมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย โดยร่วมกันหาทางออกด้วยสันติวิธี แต่การไกล่เกลี่ยก็ไม่ทำให้ปัญหาความขัดแย้งยุติลงเสมอไป อาจจะมีการโต้เถียงจนถึงขั้นทะเลาะวิวาทซึ่งก็มีบ้างแต่ก็เป็นส่วนน้อยที่จะเกิดขึ้น การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาาร่วมกันหรือการแข่งขันกีฬาภายในหมู่บ้านเป็นเครื่องมือในการเชื่อมความสัมพันธ์รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในพื้นที่ เพื่อเป็นปัจจัยให้หมู่บ้านสงบเรียบร้อยไม่เกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งต่างๆ ก่อให้เกิดการผลักดันหมู่บ้านให้เข้มแข็งจะทำให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริงและยั่งยืนขึ้นได้ แต่ปัญหาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ควรจะเกิดเพราะจะนำไปสู่ความแตกแยก และในอีกมุมมองหนึ่งจากผู้ให้สัมภาษณ์บางคนการเกิดความขัดแย้งขึ้นในชุมชน ก็มีสาเหตุอยู่บ้างเนื่องจากเมื่อมีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเรียบร้อยแล้ว จะทำให้เกิดความปรองดองสมานฉันท์ขึ้นในหมู่บ้าน เพราะความคิดเห็นในแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างอาจจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่แปลกใหม่และดีกว่า

2. ด้านความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลให้ยากต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่มีอยู่ 7 ประเด็นใหญ่ๆ ได้แก่ 1) ปัญหาจากการแย่งน้ำในการทำเกษตร 2) ปัญหาจากความไม่เป็นกลางของผู้นำชุมชน 3) ปัญหาจากผลประโยชน์ที่ไม่ลงตัว 4) ปัญหาจากการรุกล้ำที่ดิน 5) ปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอ 6) ปัญหาด้านงบประมาณ 7) ปัญหาจากการขาดความรู้ทางด้านกฎหมายและการเจรจาไกล่เกลี่ย ในส่วนการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งเดิมที่เกิดขึ้นสามารถใช้วิธีการจัดการกับปัญหาแบ่งออกเป็น 2 วิธีคือ 1) ใช้วิธีในรูปแบบเดิมมาประยุกต์และปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมทั้งกำหนดมาตรการขึ้นใหม่ให้เข้ากับบริบทของพื้นที่ เนื่องจากสาเหตุของปัญหาเกิดจากความเคลื่อนไหวที่ไม่หยุดนิ่งของประชากร มีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงาน การเพิ่มจำนวนของประชากรในพื้นที่ 2) หาแนวทางจัดการปัญหาความขัดแย้งวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา เนื่องจากหากเกิดปัญหาความขัดแย้ง รูปแบบเดิมขึ้นมาอีกแสดงว่าวิธีการเดิมอาจจะไม่สามารถนำไปแก้ไขปัญหาได้ โดยใช้แนวทางในรูปแบบที่เป็นคณะกรรมการเข้าช่วยในการเจรจาไกล่เกลี่ย หรือการเรียกประชุมชาวบ้านชี้แจงปัญหาข้อขัดแย้งเพื่อให้ชาวบ้านทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วมทำข้อตกลง และรับทราบทำความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี ซึ่งมติของที่ประชุมต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นอีก

3. ด้านแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชนที่ควรเป็นในอนาคต

คุณสมบัติที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของผู้นำชุมชนในพื้นที่อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ผู้นำชุมชนควรมีภาวะผู้นำเป็นอันดับแรกเนื่องจากชาวบ้านจะยอมรับนับถือและควรมีทักษะในการเจรจาไกล่เกลี่ยทำให้สามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งให้สำเร็จโดยง่าย ผู้นำชุมชนต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับชาวบ้านในชุมชนมีความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม และวางตัวเป็นกลางในการแก้ไขปัญหาค ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและมุ่งสนองประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้นำชุมชนควรใช้เหตุผลและหลักความยุติธรรมต่อทุกคนตลอดจนสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้นำชุมชนน่าจะมีบทบาทในการเป็นคนกลางที่ทำหน้าที่เจรจาไกล่เกลี่ยปัญหาระหว่างชาวบ้านในชุมชนได้อีกทั้งควรมีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไม่ใช่เมื่อเกิดปัญหาแล้วทำเป็นไม่รู้ว่ามีคความขัดแย้งเกิดขึ้น ต้องมีการติดตามการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงในทุกครั้งผู้นำชุมชนควรหลอมรวมคนในชุมชนให้มีความสามัคคีในชุมชนไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกสนับสนุนให้ชาวบ้านช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งโดยใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือในการรวมคน เช่น กิจกรรมธนาคารขยะ กลุ่มออมทรัพย์ ร้านค้าชุมชน กลุ่มส่งเสริมอาชีพเพื่อวัตถุประสงค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนร่วมคิดร่วมลงมือทำ ให้คนในชุมชนได้ฝึกทักษะในการทำงานร่วมกันสร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้น และให้ความช่วยเหลือชาวบ้านในการเป็นที่ปรึกษาการแก้ไขปัญหาค สำหรับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้นผู้นำชุมชนต้องสร้างบทบาทให้เกิดการยอมรับขึ้นในฐานะคนกลางซึ่งผู้นำชุมชนเองต้องพยายามสร้างสิ่งเหล่านี้ให้กับชุมชนเห็นและเป็นที่ยอมรับทั้งการปฏิบัติตนและการปฏิบัติตามกฎหมาย

อภิปรายผลการศึกษาค

จากการศึกษาวิจัยการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชนอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรีในครั้งนี้เมื่อนำมาพิจารณาในภาพรวมตามแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ผลวิจัยพบว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ปลัดอำเภอมองเห็นว่า เป็นสิ่งที่ไม่ควรจะเกิดเพราะจะนำไปสู่ความแตกแยกและทำให้ชุมชนขาดความสามัคคี ซึ่งผู้นำชุมชนต้องมีบทบาทสำคัญในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือหากผู้นำชุมชนมีความไม่เป็นกลางก็จะทำให้ชุมชนนั้นนำไปสู่ความแตกแยกขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ธรรมรส โชติคุณุสร (2519, หน้า 131) ที่สรุปว่าผู้นำเป็นบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาให้เป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ ผู้นำชุมชนในบางครั้งต้องใช้

อำนาจบังคับเข้าไปจัดการปัญหาความขัดแย้งเพื่อให้แก้ปัญหาความขัดแย้งนั้นยุติลง กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะไม่ใช้การบังคับ ซึ่งอาจมีการหลีกเลี่ยงบ้างเพื่อลดการปะทะหรือลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจจะบานปลายทีหลัง ในการไกล่เกลี่ยซึ่งส่วนใหญ่ผู้นำชุมชนจะเลือกใช้วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยในการแก้ปัญหาเกือบทุกปัญหาและต้องใช้ควบคู่กับการประนีประนอม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย โดยร่วมกันหาทางออกด้วยสันติวิธีแต่การไกล่เกลี่ยก็ไม่ทำให้ปัญหาความขัดแย้งยุติลง อาจจะมีการโต้เถียงจนถึงขั้นทะเลาะวิวาทซึ่งก็มีบ้างแต่ก็เป็นส่วนน้อยที่จะเกิดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ ศิลปิโยดม (2540, หน้า 44-45) ได้สรุปวิธีการยุติความขัดแย้ง คือ 1) การใช้อำนาจและการระงับใช้การบังคับ (Forcing) โดยการกระทำของผู้มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งการระงับอย่างเผด็จการ มักจะนำไปสู่การแสดงออกของความขัดแย้งในทางทำลายโดยอ้อม 2) การไกล่เกลี่ย (Smoothing) การไกล่เกลี่ยเป็นแนวทางของการระงับความขัดแย้งที่ค่อนข้างจะแสดงความเป็นไมตรีแทนที่จะบังคับให้ยอมรับผลลัพธ์ 3) การหลีกเลี่ยง (Avoidance) ถ้าหากว่ากลุ่มที่มีความขัดแย้งต่อการให้ผู้นำต้องตัดสินใจ แต่ผู้นำได้หลีกเลี่ยงฐานะดังกล่าวนี้ กลุ่มทั้งหมดที่เกี่ยวข้องจะเกิดความไม่พอใจ การสร้างท่าไม้ทราบบว่าความขัดแย้งมีอยู่เป็นรูปแบบของการหลีกเลี่ยงอย่างหนึ่ง 4) การให้เสียงส่วนใหญ่ (Majority rule) การยุติความขัดแย้งของกลุ่ม โดยใช้เสียงส่วนใหญ่จะมีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่าสมาชิกยอมรับว่าระเบียบ วิธีปฏิบัติมีความยุติธรรมแต่ในบางครั้งก็ต้องใช้ 5) การประนีประนอม (Compromise) ตามวิธีการดังกล่าวนี้ ผู้นำจะพยายามยุติความขัดแย้ง โดยการหาสิ่งที่เป็นกลางไม่เหมือนกับการระงับ วิธีการดังกล่าวนี้มีข้อดีที่ฝ่ายที่ขัดแย้งกันมีความรู้สึกเป็นศัตรูซ่อนอยู่ในน้อยลงรูปแบบของการประนีประนอม ได้แก่การใช้ผู้ตัดสินฝ่ายที่ขัดแย้งกันต้องยอมรับการตัดสินใจของบุคคลที่สาม และ 6) การแก้ปัญหาร่วมกัน (Integrative problem solving) ด้วยวิธีการดังกล่าวนี้ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มจะถูกเปลี่ยนให้เป็นการสนทนาร่วมกันของการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยใช้เทคนิคของการแก้ปัญหาร่วมกันที่มีความขัดแย้งจะพยายามแก้ปัญหาก่เกิดขึ้นระหว่างพวกเขาเหล่านั้น แทนที่จะเป็นการระงับหรือการประนีประนอมความขัดแย้งต่างๆจะพยายามหาผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับวิธีการยุติความขัดแย้งร่วมกันมีอยู่ 2 แบบ คือ ความเห็นสอดคล้อง และการใช้เป้าหมายที่ยอมรับร่วมกัน แต่จากการสัมภาษณ์ยังมีผู้ใหญ่มาก และประชาชนในพื้นที่บางส่วนมองว่าความขัดแย้งนี้อาจทำให้เกิดผลเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านลบทำให้เกิดผลเสียแก่ชุมชน และ 2) ด้านบวกเมื่อเกิดความขัดแย้งจะทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนา ซึ่งถ้าหากเกิดความขัดแย้งขึ้นในชุมชนก็มีส่วนดีอยู่บ้างเนื่องจากการแก้ปัญหาความขัดแย้งเรียบร้อยแล้วจะทำให้เกิดความปรองดองสมานฉันท์ขึ้นในหมู่บ้าน เพราะความคิดเห็นในแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างอาจก่อให้เกิดการพัฒนาที่แปลกใหม่และดีกว่าซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญาเลิศไกร (2538, หน้า 80-82) ได้สรุปว่าสังคมมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง และทุกสังคมมีวิวัฒนาการของตัวเอง จึงทำให้ส่วนต่างๆ ภายในสังคมเคลื่อนไหวปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอบางครั้งการ

เคลื่อนไหวของส่วนต่างๆ ในสังคมจะมีการขัดแย้งกันเองค่อนข้างรุนแรง บางครั้งความขัดแย้งภายในมีความรุนแรงน้อย จึงเห็นว่าการขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นทุกสังคม และยังเห็นว่าการขัดแย้งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาหรือค้นพบสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา

ในส่วนสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลให้ยากต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่มีอยู่ 7 ประเด็นใหญ่ๆ ได้แก่ 1) ปัญหาจากการแย่งน้ำในการทำการเกษตร 2) ปัญหาจากความไม่เป็นกลางของผู้นำชุมชน 3) ปัญหาจากผลประโยชน์ที่ไม่ลงตัว 4) ปัญหาจากการรุกรานที่ดิน 5) ปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอ 6) ปัญหาด้านงบประมาณ 7) ปัญหาจากการขาดความรู้ทางด้านกฎหมายและการเจรจาไกล่เกลี่ย

ในส่วนการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งเดิมที่เกิดขึ้นสามารถใช้วิธีการจัดการกับปัญหาแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ 1) ใช้วิธีในรูปแบบเดิมมาประยุกต์และปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมทั้งกำหนดมาตรการขึ้นใหม่ให้เข้ากับบริบทของพื้นที่ เนื่องจากสาเหตุของปัญหาเกิดจากความเคลื่อนไหวที่ไม่หยุดนิ่งของประชากร มีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงาน การเพิ่มจำนวนของประชากรในพื้นที่ 2) หาแนวทางจัดการปัญหาความขัดแย้งวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา เนื่องจากหากเกิดปัญหาความขัดแย้ง รูปแบบเดิมขึ้นมาอีกแสดงว่าวิธีการเดิมอาจจะไม่สามารถนำไปแก้ไขปัญหาได้ โดยใช้แนวทางในรูปแบบที่เป็นคณะกรรมการเข้าช่วยในการเจรจาไกล่เกลี่ย หรือการเรียกประชุมชาวบ้านชี้แจงปัญหาข้อขัดแย้งเพื่อให้ชาวบ้านทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วมทำข้อตกลง และรับทราบทำความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี ซึ่งมติของที่ประชุมต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นอีก ซึ่งมีความสอดคล้องกับมณฑิกา แก้วทองคำ (2539, หน้า 21) ได้สรุปสาเหตุความขัดแย้งไว้ 6 ประการคือ 1) ความแตกต่างของบุคคลในการรับรู้ค่านิยมความเชื่อ 2) ทรัพยากรที่จำกัดได้แก่เครื่องมือเครื่องใช้โอกาสในการอบรม การเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่งที่มีอย่างจำกัดทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากร 3) การติดต่อสื่อสารการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นสาเหตุใหญ่ของความขัดแย้ง 4) ความแตกต่างในเป้าหมายการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายต่างกันอาจทำให้เกิดความขัดแย้งได้ 5) ความขัดแย้งในบทบาททั้งบทบาทที่ตนเองคาดหวัง และผู้อื่นคาดหวังบางครั้งอาจไม่เป็นไปตามขอบเขต 6) ความสนิทสนมกันเป็นส่วนตัวพยายามที่ปฏิบัติงานร่วมกันมานานย่อมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บางครั้งมีปัญหาเล็กน้อยก็อาจเกิดความขัดแย้งได้ และสอดคล้องกับรัฐติกันต์ ปันเปอะ (2545) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทั้งที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน และความขัดแย้งที่ไม่ปรากฏชัดเจน ลักษณะความขัดแย้งที่พบ ได้แก่ ความขัดแย้งที่เกิดจากผลประโยชน์ในชุมชนด้านการประกอบอาชีพที่แตกต่างของสมาชิกในชุมชน ความขัดแย้งที่เกิดจากวัฒนธรรม ประเพณี ความขัดแย้งที่เกิดจากการเมืองการปกครองกระบวนการจัดการความขัดแย้ง ชุมชนใช้กลไกต่างๆ ในการจัดการ แยกเป็นการป้องกันความขัดแย้ง การแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแล้ว การควบคุมความขัดแย้ง และการระงับความขัดแย้ง

รูปแบบและกลไกที่ใช้ขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ สาเหตุ ที่มา ลักษณะ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และระดับ ความขัดแย้ง

คุณสมบัติที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้นำชุมชนในพื้นที่ อำเภอ พระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี คุณสมบัติที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้นำ ชุมชนในพื้นที่อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ผู้นำชุมชนควรมีภาวะผู้นำเป็นอันดับ แรกเนื่องจากชาวบ้านจะยอมรับนับถือและควรมีทักษะในการเจรจาไกล่เกลี่ยทำให้สามารถ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้สำเร็จโดยง่าย และผู้นำชุมชนต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ ชาวบ้านในชุมชนมีความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม และวางตัวเป็นกลางในการแก้ไขปัญหา ไม่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและมุ่งสนองประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้นำชุมชนควรใช้ เหตุผลและหลักความยุติธรรมต่อทุกคนตลอดจนสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้นำชุมชน นำจะมีบทบาทในการเป็นคนกลางที่ทำหน้าที่เจรจาไกล่เกลี่ยปัญหาระหว่างชาวบ้านใน ชุมชนได้สอดคล้องกับ คานธี (อ้างในทวิวัฒน์ ปุณศรีทวิวัฒน์, 2551, หน้า 6) ได้สรุปว่า ความขัดแย้งไม่จำเป็นต้องมีผู้ชนะหรือผู้แพ้หากผู้ขัดแย้งมีการตกลงในความคิดให้ลงเอย และยอมรับในความต่างทางความคิดความขัดแย้งนั้นอาจจะคลี่คลายอีกทั้งควรมีทักษะใน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการแก้ปัญหา ไม่ใช่เมื่อเกิดปัญหาแล้วทำเป็นไม่รู้ว่ามี ความขัดแย้งเกิดขึ้น ต้องมีการติดตามการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงในทุกครั้งผู้นำชุมชนควรหลอม รวมคนในชุมชนให้มีความสามัคคีในชุมชนไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกสนับสนุนให้ชาวบ้าน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือในการ รวมคน เช่น กิจกรรมธนาคารขยะ กลุ่มออมทรัพย์ ร้านค้าชุมชนกลุ่มส่งเสริมอาชีพ เพื่อ วัตถุประสงค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนร่วมคิดร่วมลงมือทำ ให้คนในชุมชนได้ฝึก ทักษะในการทำงานร่วมกันสร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้น และให้ความช่วยเหลือชาวบ้านใน การเป็นที่ปรึกษาการแก้ไขปัญหา สำหรับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้นผู้นำชุมชนต้อง สร้างบทบาทให้เกิดการยอมรับขึ้นในฐานะคนกลางซึ่งผู้นำชุมชนเองต้องพยายามสร้างสิ่ง เหล่านี้ให้กับชุมชนเห็นและเป็นที่ยอมรับทั้งการปฏิบัติตนและการปฏิบัติตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรีผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1) บทบาทของผู้นำชุมชนในเชิงปฏิบัติต้องเน้นด้านการปกครองดูแลความ เรียบร้อยในหมู่บ้าน ในการให้ลูกบ้านมีความรักความสามัคคี เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ความขัดแย้งระหว่างกันขึ้นภายในและนอกหมู่บ้าน

2) ในกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน ควรจับมือทำงานร่วมกันโดยอาศัย การดำเนินกิจกรรมพัฒนาร่วมกันเป็นเครื่องเชื่อมความสามัคคี แทนที่การแบ่งอำนาจ และการใช้อำนาจซึ่งมักทำให้เกิดความขัดแย้ง

3) ผู้นำชุมชนควรผลักดันกิจกรรมให้มีการรวมคนร่วมกันคิดร่วมลงมือทำให้ คนในชุมชนได้ฝึกทักษะในการทำงานร่วมกัน สร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้น และเกิด สวัสดิการชุมชนที่นำไปสู่การแก้ไขความขัดแย้งในพื้นที่ได้

4) ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนผู้นำชุมชน ควรใช้วิธีการเจรจา โกล่เกลี่ยควบคู่กับการประนีประนอม และแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีในการ แก้ปัญหา ไม่ควรใช้อำนาจของตนเองฝ่ายเดียวในการตัดสินปัญหา

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับผู้นำชุมชนในพื้นที่อื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงการ จัดการความขัดแย้ง และสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่อื่น แล้วนำไปพัฒนา ปรับปรุงการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชนให้ดียิ่งขึ้นไป

2) ควรศึกษาเจาะลึกในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อชุมชน แต่ละประเด็นปัญหาไปเพื่อให้ได้รายละเอียดของแต่ละประเด็นมากขึ้น เนื่องจากการศึกษา ครั้งนี้ต้องการศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน เพื่อให้ เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ไม่ได้เจาะลึกในรายละเอียดของแต่ละ ประเด็นปัญหา

เอกสารอ้างอิง

คัมภีร์ ทองพูน. (2554). บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในชุมชน : กรณีศึกษาอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์. ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชา การเมืองการปกครอง.

จิตติวัฒน์ งอกคำ. (2551). บทบาทผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ศึกษากรณี จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชวงส์ อุบลี. (2557). การจัดการความขัดแย้งระหว่างกลุ่มผู้นำในชุมชนท้องถิ่น. วารสารการเมืองการปกครองท้องถิ่น.

ชมพู โกติรัมย์. ศาสตร์ว่าด้วยระงับความขัดแย้ง. สืบค้นออนไลน์. สืบค้นเมื่อ

19 สิงหาคม 2562 จากแหล่งข้อมูล www.thaipost.net/news/060409/2866.

- ดำรงค์วิฑ์รัตน์ฟุ้งศ์. (2553). การพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง
ของผู้นำชุมชน. ดุษฎีนิพนธ์. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้ สำนัก
บริหารและพัฒนาวิชาการ สาขาวิชาบริหารศาสตร์.
- ทัศนีย์ ปิ่นสวัสดิ์. (2561). การจัดการความขัดแย้งทางการเมืองในจังหวัดชัยนาท.
วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุศริน เกววัลย์. (2555). บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
ทางการเมืองในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์. ปริญญาโทรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชาการเมืองการปกครอง.
- ไพศาล วิสาโล. สร้างสันติด้วยมือเรา. นครปฐม : ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี (ศพส.)
มหาวิทยาลัยมหิดล. 2550.
- วารารณ ตรีตระกูลสถิตย์. การบริหารจัดการความขัดแย้ง. สืบค้นออนไลน์. สืบค้นเมื่อ
19 สิงหาคม 2562 จากแหล่งข้อมูล [www.knutt.ac.th/organization/ssc334/
asset5html](http://www.knutt.ac.th/organization/ssc334/asset5html). 2562.
- รัฐติگانต์ ปิ่นเปอะ. (2545). การจัดการแก้ไขความขัดแย้งในชุมชนชนบทภาคเหนือ.
วิทยานิพนธ์. ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระดับ บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ ศิลปิโยดม. (2540). ผู้นำชุมชนกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งในชุมชน.
วิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรเชษฐ พลวงนิช. การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์. สืบค้นออนไลน์. สืบค้นเมื่อ
19 สิงหาคม 2562 จากแหล่งข้อมูล www.Industry.go.th.
- สถาบันพระปกเกล้า. ความขัดแย้งและการแก้ปัญหา. สืบค้นออนไลน์เมื่อวันที่
19 สิงหาคม 2562 จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=>