



การจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน : กรณีศึกษา ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา

Conflict Management of Community Leaders: A Case Study of Pha tong
Sub-District, Hatyai District, Songkhla Province.

คัมภีร์ ทองพูน^{1*}, สุพรรณิ เกสรินทร์², พัทธิรา สุวรรณวงศ์³, เฉลิมวุฒิ กระจ่างวัน⁴
และยงยุทธ อนุสรณ์ประเสริฐ⁴
Kumpee Thongpoon^{1*}, Supanee Kadsarin², Pattheera Suwannawong³,
Chalermwut krajangwan⁴ and Yongyute Anusornprasert⁴

¹ อาจารย์, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Lecturer, Department of Politics and Government, Faculty of Political Science, Hatyai University.

² อาจารย์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Lecturer, Department of Public Administration, Faculty of Political Science, Hatyai University.

³ อาจารย์, หัวหน้าสาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

³ Lecturer, Head of Department of Politics and Government, Faculty of Political Science,
Hatyai University.

⁴ นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน,
คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

⁴ Graduate students, Department of Public Administration, Faculty of Political Science, Hatyai
University.

* Corresponding author, E-mail: kumpee@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน: กรณีศึกษา ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ตำบลพะตง อำเภอ
หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้นำชุมชน ตำบลพะตง
อำเภอหาดใหญ่ การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบพรรณานาวิเคราะห์
(Descriptive Analysis) โดยการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน จำนวน 20 คน

จากการศึกษาพบว่าปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้แก่
ปัญหาระดับบุคคล ซึ่งเกิดจากความเจริญในด้านอุตสาหกรรม มีประชากรแฝง ปัญหาอาชญากรรม เช่น วิ่งราว
ทรัพย์สิน โจรกรรม ลักขโมย ปัญหายาเสพติด ปัญหาทะเลาะวิวาท ปัญหาระดับองค์กร เกิดจากผลประโยชน์
การเมืองท้องถิ่นของชุมชน ปัญหาจากโรงงานอุตสาหกรรมก่อให้เกิดมลพิษ (ทางน้ำ ทางอากาศ ทางเสียง
ทางกลิ่น) ซึ่งสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้โดยใช้วิธีจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชนในพื้นที่
จัดตั้งสำนักปฏิบัติงานด้านกฎหมาย การประสานงาน การประชุม ความร่วมมือ โกล่เกลี่ยข้อพิพาท ประสาน
ความร่วมมือ รักษาความสงบเรียบร้อย ดูแลสาธารณประโยชน์ และการใช้อำนาจทางการเมืองการปกครอง

คำสำคัญ: การจัดการความขัดแย้ง ผู้นำชุมชน สงขลา



Abstract

The studied on Conflict Management of Community Leaders: A Case Study of Phatong Sub-district, Hat Yai District, Songkhla Province the objectives to study problems of conflict in Phatong Sub-district, Hat Yai District, Songkhla Province and to studied the ways to resolve conflicts of community leaders in Pha tong Sub-district, Hat Yai District According to studied, it had been found that Characteristics of conflict problems in Phatong Sub-district, Hat Yai District, Songkhla Province, including personal problems caused by industrial prosperity, latent populations, run-offs, thefts, narcotics, quarrels, organizational problems caused by benefits of local politics, latent populations. There were many factories that produce pollution in the patong area (water, air, noise and smell), conflict management in Pha tong Sub-district, Hat Yai District, Songkhla Province can be summarized as follows: conflict management methods for community leaders in Pha tong Sub-district, Hat Yai District, Songkhla Province, set up a legal office to use to communicate, coordinate and convene cooperation meetings. Mediate disputes cooperate maintain order public benefit use of administrative power.

Keyword: Conflict Management, Community Leaders, Songkhla Province

บทนำ

ประเทศไทยมีปัญหาความขัดแย้งในระดับที่รุนแรง ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งเชิงโครงสร้าง ที่เป็น เรื่องของการแย่งชิงอำนาจ ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ ที่มีการแย่งชิงผลประโยชน์กัน หรือแม้กระทั่ง ความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกี่ยวข้องกันเป็นจำนวนมาก ซึ่งต่างก็ มีผลประโยชน์ต่างกัน มีเป้าหมายและค่านิยมต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความขัดแย้งของการเห็นแย้งกัน (กอบกุล วิศิษฐ์สรศักดิ์, 2560) ถ้าหากความรู้สึกและปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการแก้ไขในระดับต้นหรือใน ระดับของปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไปก็จะเป็นอาจเป็นความขัดแย้ง หากไม่ขจัดความขัดแย้งหรือข้อตกลงหรือไม่มี การประนีประนอม ก็จะก่อให้เกิดการเผชิญหน้าและความรุนแรงได้ หากเกิดความรุนแรงขึ้นไม่ว่าเป็น ความรุนแรงทางกายภาพ ทางจิตใจ หรือทางโครงสร้าง ล้วนเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางต่อความต้องการ พื้นฐานของมนุษย์ทั้งสิ้น (คัมภีร์ ทองพูน, 2554) การเกิดความขัดแย้งในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การเกิดระเบิดในตัวเมืองอำเภอสะเตา การเกิดระเบิดในตัวเมือง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และ รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชน

ทั้งนี้ชุมชนตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นชุมชนหนึ่งที่ไม่สามารถหนีความ ขัดแย้งได้ เนื่องจากในพื้นที่มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ทำให้ชาวบ้านได้รับผลกระทบ ก่อให้เกิดความ ขัดแย้งขึ้นได้ ทำให้เห็นว่าภายในพื้นที่ที่มีความขัดแย้งในระดับทั้งในระดับบุคคลจนไปถึงระดับองค์กร และ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่ตำบล พะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยหวังว่าผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถเสนอเป็นแนวทาง เพื่อการลดปัญหาความขัดแย้งในชุมชนได้ อีกทั้งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อยอดต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาความขัดแย้งในชุมชนตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีของความขัดแย้ง

1. แนวคิดสมัยดั้งเดิม (Traditional View) ความขัดแย้งเป็นเรื่องไม่ดี หากหลีกเลี่ยงได้ควรหลีกเลี่ยง ผู้บริหารต้องจัดการการความขัดแย้งขององค์กร โดยการออก กฎระเบียบกระบวนการที่เข้มงวด เพื่อที่จะให้ความขัดแย้งหมดไป

2. แนวคิดสมัยใหม่ (Contemporary View) จะสนับสนุนความขัดแย้งบนรากฐานที่ว่า องค์กรที่มีความสามัคคี ความสงบสุข ความเยียบสงบและมีความร่วมมือ หากไม่ยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้ง การให้ความร่วมมือแก่องค์กร จะกลายเป็นความเฉื่อยชา อยู่เฉยและไม่ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อเปลี่ยนแปลงและคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ (พิบูล ทีปะปาล 2550: 269)

ยอร์ช ซิมเมล ความขัดแย้งเป็นการแข่งขันระหว่างทวีลักษณ์ เช่น การผสมกลมกลืนและการไม่ถูกกัน การร่วมสมาคมและการแข่งขัน แนวโน้มที่เอื้ออำนวยและแนวโน้มไม่ช่วยเหลือ ความขัดแย้งจบลงได้สามทาง (1) ฝ่ายหนึ่งได้รับชัยชนะเหนืออีกฝ่าย (2) การประนีประนอม (3) การทำใจได้(แม้ว่าเหตุทางวัตถุวิสัยความขัดแย้งยังดำรงอยู่) (พรนพ พุกกะพันธ์, 2542)

สาเหตุการเกิดความขัดแย้ง

ความขัดแย้งที่ปรากฏโดยทั่วไป เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ซึ่งแบ่งได้เป็น 5 ประเภท คือ (วันชัย วัฒนศัพท์, 2547) 1) ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data Conflict) เป็นปัญหาพื้นฐานของความขัดแย้ง อาจเกิดจากข้อมูลที่ได้รับมาน้อยไป การแปลผลข้อมูลผิดพลาด การสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลบกพร่อง หรือมาจากการประเมินแปลผลข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกันไป 2) ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ (Interest Conflict) เป็นการแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การแข่งขันเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการ เป็นต้น 3) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structural Conflict) เป็นผลมาจากการแย่งชิงเกี่ยวกับอำนาจการใช้ อำนาจ เกิดความไม่เสมอภาค หรือไม่ยุติธรรมรวมไปถึงกฎระเบียบที่ไม่เป็นธรรม 4) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) เป็นผลมาจากมาจากบุคลิกภาพ และ พฤติกรรมที่เข้ากันไม่ได้มีความคาดหวังแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความเสี่ยงของกันและกัน แตกต่างกันไป มีวิธีการในการจัดการปัญหาต่างกัน เป็นผลให้ความสัมพันธ์มีปัญหาต่อกัน เช่น การเลือกผู้นำชุมชนที่มาจากคนละขั้วอำนาจกัน

(กิติ ดยัตคานนท์, 2543) จึงทำให้คนบางกลุ่มไม่สนับสนุนการทำงานในชุมชนที่ผู้นำมาจากอีกฝ่ายหนึ่ง 5) ความขัดแย้งด้านค่านิยม (Values Conflict) เป็นปัญหาด้านระบบความเชื่อ โลกทัศน์ ความคาดหวังแตกต่างในประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี ความเป็นมาของ บุคคล และการเลี้ยงดูที่ต่างกันไป สาเหตุความขัดแย้งข้างต้นนี้เกิดขึ้นได้โดยทั่วไป รวมถึงงานด้านพัฒนาด้วยเช่นกัน แต่เดิมความขัดแย้งกับชุมชนมีไม่มาก รูปแบบการพัฒนาเป็นแบบไม่สลับซับซ้อนเหมือนปัจจุบันทั้งนี้ประชาชนยังมีจำนวนน้อย ความต้องการของคนไม่หลากหลาย สามารถแก้ไขสำเร็จลุล่วงลงได้ไม่ยากแต่ปัจจุบัน ความขัดแย้งมี



สาเหตุเกี่ยวโยงกันหลายปัจจัย เช่น ความหลากหลายของผู้เกี่ยวข้อง อาทิ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น ประชาชน เป็นต้น ความหลากหลายในประเด็น อาทิ เรื่องสิ่งแวดล้อม ประเด็นความเชื่อ ค่านิยม การมีวัฒนธรรมที่แตกต่าง การมีค่านิยมในท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและการยอมรับที่ขัดกันโดย เฉพาะเรื่องการตีความ ข้อมูลข่าวสารที่มีมากมาย กระบวนการ และทัศนคติของประชาชนที่เปลี่ยนไปจาก ประชาธิปไตยแบบตัวแทน เป็นแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ (กิตติพันธ์ รุจิรกุล, 2539). ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้ความขัดแย้ง มีมากกว่าเดิมจึงต้องมีการจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสมความขัดแย้งจึงจะคลี่คลายลงไป

สมยศ ศิลปิโยดม (2540: 44-45) มีมุมมองเกี่ยวกับวิธีการยุติความขัดแย้งซึ่งได้เสนอไว้ 3 แบบ ได้แก่

1. การใช้อำนาจและการระงับ มีแนวทาง ดังนี้

1.1 การบังคับ (Forcing) โดยการกระทำของผู้มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งการระงับอย่างเผด็จการ มักจะนำไปสู่การแสดงออกของความขัดแย้งในทางทำลายโดยอ้อม

1.2 การไกล่เกลี่ย (Smoothing) การไกล่เกลี่ยเป็นแนวทางของการระงับความขัดแย้งที่ค่อนข้างจะแสดงความเป็นไมตรีแทนที่จะบังคับให้ยอมรับผลลัพธ์

1.3 การหลีกเลี่ยง (Avoidance) ถ้าหากว่ากลุ่มที่มีความขัดแย้งต่อการให้ผู้บริหารตัดสินใจ แต่ผู้บริหารได้หลีกเลี่ยงฐานะดังกล่าวนี้ กลุ่มทั้งหมดที่เกี่ยวข้องจะเกิดความไม่พอใจ การแสวงหาไม่ทราบว่าคุณความขัดแย้งมีอยู่ เป็นรูปแบบของการหลีกเลี่ยงอย่างหนึ่ง

1.4 การให้เสียงส่วนใหญ่ (Majority rule) การยุติความขัดแย้งของกลุ่ม โดยใช้เสียงส่วนใหญ่จะมีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่าสมาชิกยอมรับว่าจะเปรียบเทียบ วิธีปฏิบัติมีความยุติธรรม

2. การประนีประนอม (Compromise)

ตามวิธีการดังกล่าวนี้ ผู้บริหารจะพยายามยุติความขัดแย้ง โดยการหาสิ่งที่เป็นกลางไม่เหมือนกับการระงับ วิธีการดังกล่าวนี้มีข้อดีที่ฝ่ายที่ขัดแย้งกันมีความรู้สึกเป็นศัตรูซ่อนอยู่ ภายในน้อยลงรูปแบบของการประนีประนอม ได้แก่ การใช้ผู้ตัดสิน ฝ่ายที่ขัดแย้งกันต้องยอมรับการตัดสินใจของบุคคลที่สาม

3. การแก้ปัญหาาร่วมกัน (Integrative problem solving)

ด้วยวิธีการดังกล่าวนี้ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มจะถูกเปลี่ยนให้เป็นสถานการณ์ของการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยใช้เทคนิคของการแก้ปัญหาาร่วมกันที่มีความขัดแย้งจะพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างพวกเขาาร่วมกัน แทนที่จะเป็นการระงับหรือการประนีประนอมความขัดแย้งต่าง ๆ จะพยายามหาผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับวิธีการยุติความขัดแย้งร่วมกันมีอยู่ 2 แบบ คือ ความเห็นสอดคล้อง และการใช้เป้าหมายที่ยอมรับร่วมกัน

วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ก่อนที่จะแก้ปัญหาได้จะต้องทำให้ทุกคนยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และมีใช้สิ่งเลวร้าย ทุกฝ่ายจะต้องช่วยกันเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นปัญหาที่ต้องช่วยกันแก้ไขแทนที่จะโยนความผิดให้กัน พยายามหาวิธีแก้ไขและนำมาใช้ประโยชน์ด้วยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การบังคับและกดดัน ซึ่งจะทำให้มีการแพ้-ชนะ โดยฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ เช่น ในกรณีความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บังคับบัญชาให้ยุติความขัดแย้งโดยอาศัยกฎระเบียบต่าง ๆ

3.2 การประนีประนอม หมายถึง การใช้วิธีเจรจาต่อรองเปลี่ยนความยินยอมถ้อยที่ถ้อยอาศัย หรือที่เรียกว่าพบกันคนละครึ่งทาง ที่สำคัญคือคู่กรณีแต่ละฝ่ายต่างก็ได้ประโยชน์และยอมเสียสละ ประโยชน์บ้างมิใช่ฝ่ายหนึ่งได้หรือเสียแต่อย่างเดียว อีกวิธีหนึ่งของการประนีประนอมคือแยกกลุ่มที่ขัดแย้งกัน จนกว่าจะหาข้อยุติได้ เสี่ยงการเผชิญหน้ากันหรือให้สิ่งของตอบแทนแก่กลุ่มหนึ่งเพื่อยุติข้อขัดแย้ง

3.3 การแก้ปัญหาาร่วมกัน ควรจะเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นปัญหาที่คู่กรณีจะต้องร่วมมือแก้ไข หรือหาทางออกที่เหมาะสม ผู้บริหารควรทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและแก้ปัญหา ถ้าหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยการเห็นพ้องต้องกันเป็นเอกฉันท์ได้ก็จะเป็นการดีแต่ใช้เวลามาก(วันชัย วัฒนศัพท์, 2547)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน: กรณีศึกษา ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา คณะผู้ศึกษาใช้วิธีวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยดำเนินการศึกษาวิจัย ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1

การศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นการศึกษารวบรวมจากเอกสารต่างๆ ทั้งตำรา เอกสารเรื่องเล่า ตำนานตำบลพะตง บทความ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำชุมชนในการบริหารจัดการความขัดแย้ง

ตอนที่ 2

การทำแบบสัมภาษณ์ มี 1 ตอน 5 ข้อ ข้อที่ (1) ลักษณะของผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ข้อที่ (2) บทบาทของผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ข้อที่ (3) ปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ข้อที่ (4) สาเหตุของปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ข้อที่ (5) การจัดการความขัดแย้งในชุมชน

ตอนที่ 3

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำชุมชนและการสัมภาษณ์ไม่ทางการการพูดคุย โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 20 คน ซึ่งมีตำแหน่งเป็น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำท้องถิ่นเทศบาล ในตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัย

ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีเนื้อที่ 116 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 140,000 คน มีการบริหารจัดการสององค์กร คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลพะตง กับเทศบาลตำบลพะตง ซึ่งแบ่งการปกครองออกเป็น 8 หมู่บ้าน ดังนี้ หมู่ที่ 1 บ้านทุ่งลุง หมู่ที่ 2 บ้านคลองตง หมู่ที่ 3 บ้านควนเนียง หมู่ที่ 4 บ้านปลักเต หมู่ที่ 5 บ้านคลองน้ยและบ้านทุ่งจ้ง หมู่ที่ 6 บ้านควนขี้แรด หมู่ที่ 7 บ้านทุ่งปรือ หมู่ที่ 8 บ้านคลองประตู่

จากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน พบว่า กำนันได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในชุมชน เพราะเคยดำรงเป็นผู้ใหญ่บ้านมาก่อน ต่อมาเมื่อมีการประชุมผู้ใหญ่บ้านในตำบลพะตงทุกหมู่บ้าน เพื่อเสนอชื่อผู้ใหญ่บ้านที่มีความเหมาะสมและมีภาวะความเป็นผู้นำ จะถูกเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกำนัน จากการสัมภาษณ์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้นำเทศบาล พบว่า การทำหน้าที่เป็นผู้นำทั้งในส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นใน

ตำบลพะตง โดยส่วนใหญ่จะมีลักษณะสืบทอดตำแหน่งจากบิดา หรือปู่ หรือตา ซึ่งเคยดำรงตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำเทศบาลมาก่อน และประชาชน ชาวบ้านได้เห็นผลงานประจักษ์มาจากรุ่นบิดา แล้วหรือปู่ หรือตา ทำให้คาดหวังรุ่นลูก หรือหลาน น่าจะทำผลงานได้ดีเหมือนกัน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของระบบเครือญาติยังคงมีความสำคัญในการบริหารดูแลลูกบ้านและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในชุมชน อีกทั้งในขณะนี้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้นำเทศบาล ในตำบลพะตง เป็นผู้ที่มีการศึกษา มีความรู้ มีความสามารถในด้านการปกครอง สามารถช่วยแก้ไขในการบริหารจัดการความ ชัดแย้งได้ หากมีข้อพิพาทระหว่างชาวบ้านในชุมชน จะสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีเป็นเพราะว่า ความเชื่อมั่นและความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำเทศบาล

ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น จากสภาพชุมชนของตำบลพะตง เดิมเป็นสภาพชุมชนชนบทที่มีความ เป็นเครือญาติสูง มีการช่วยเหลือ แบ่งปัน ปัจจุบันได้เปลี่ยนสภาพเป็นชุมชนกึ่งสังคมเมือง กึ่งชนบท มีโรงงานอุตสาหกรรม หน่วยงานรัฐและเอกชน ห้าง ร้านค้า เข้ามาจัดตั้งในพื้นที่ มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทั้งในและต่างประเทศเข้ามาในพื้นที่ชุมชนตำบลพะตง จึงสามารถอธิบายให้เห็น (1) ความขัดแย้งระดับ บุคคล เกิดจากความเจริญเติบโตโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ เมื่อความเจริญเข้ามาสิ่งที่เกิดตามมาคือ ประชากรแฝง วังราวทรัพย์ โจรกรรมและขโมยทรัพย์สิน ยาเสพติด ทะเลาะวิวาท (2) ความขัดแย้งระดับ กลุ่มบุคคล เกิดจาก การก่อตั้งองค์กรเอกชน เช่น ความขัดแย้งของพนักงานบริษัท ของบริษัทต่างๆ องค์กรภาครัฐ กลุ่ม (3) ความขัดแย้งระดับองค์กร เกิดจากผลประโยชน์ การเมืองท้องถิ่น กับหน่วยงานทั้ง ภาครัฐและเอกชน เช่น ปัญหามลพิษ (ทางน้ำ ทางอากาศ ทางเสียง ทางกลิ่น) ดังนั้นเมื่อสรุปความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นในชุมชนตำบลพะตง พอสรุปได้ดังนี้ 1) ความขัดแย้งด้านข้อมูล เกิดจากการขาดข้อมูลข่าวสารที่ ชัดเจน เกิดการเข้าใจผิด นำไปสู่ความขัดแย้ง ระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล ระดับองค์กร 2) ความขัดแย้ง ด้านความสัมพันธ์ เกิดจากอารมณ์ที่รุนแรง ได้ยินได้ฟังได้รับข้อมูลที่ไม่ดี ต่อตนเอง ต่อกลุ่ม ต่อพรรคพวก นำไปสู่ความขัดแย้ง ระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล ระดับองค์กร 3) ความขัดแย้งด้านค่านิยม เกิดจาก ความเชื่อ ค่านิยม ความศรัทธา อุดมคติแนวคิดที่เห็นต่าง นำไปสู่ความขัดแย้ง ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม บุคคล ระดับองค์กรได้ 4) ความขัดแย้งเชิงโครงสร้าง เกิดจากประชาชนมีความยากจน ทรัพยากรมีอยู่ อย่างจำกัด ส่งผลต่อการแข่งขัน แย่งชิงความได้เปรียบนำไปสู่ความขัดแย้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล ระดับองค์กร 5) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ เกิดจากอำนาจ ผลประโยชน์ ขาดการบริหารจัดการที่ดี ขาดคุณธรรม จริยธรรม ขาดความเสมอภาค

วิธีการจัดการความขัดแย้ง ของผู้นำชุมชน ในตำบลพะตง อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 1) ตั้งสำนักปฏิบัติงานกฎหมาย เพื่อให้ความรู้และให้คำปรึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่ เมื่อเกิดปัญหา ระหว่างชาวบ้านในชุมชน 2) ประชุมความร่วมมือระหว่างผู้นำชุมชนเพื่อทำความเข้าใจ กฎหมาย ระเบียบ กติกาต่าง ๆ ของชุมชน 3) การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท 4) ประสานความร่วมมือ 5) รักษาความสงบ เรียบร้อย 6) ดูแลสาธารณประโยชน์ 7) การใช้อำนาจทางการปกครอง พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องที่ 2475 แก้ไข ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2551 8) สร้างความเข้าใจให้ประชาชนในชุมชนรู้จักการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข 9) ส่งเสริม กิจกรรม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เพื่อให้มีการสืบทอดภูมิปัญญาชาวบ้าน สร้างการมีส่วนร่วมกันของชุมชน เพื่อสร้างความยั่งยืนในกับชุมชน



สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษา “เรื่องการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชน: กรณีศึกษา ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” ลักษณะความขัดแย้ง (1) ความขัดแย้งระดับบุคคล เกิดจากมีโรงงานอุตสาหกรรม และเกิดประชากรแฝง วังราวทรัพย์ โจรกรรมและขโมย ยาเสพติด ทะเลาะวิวาท (2) ความขัดแย้งระดับกลุ่มบุคคล เกิดจากองค์กรเอกชน องค์กรภาครัฐ กลุ่มประชาสังคม ความสามัคคี อุดมคติ การทำงานเป็นทีม (3) ความขัดแย้งระดับองค์กร เกิดจากผลประโยชน์ การเมืองท้องถิ่น ประชากรแฝง ปัญหามลพิษ (ทางน้ำ ทางอากาศ ทางเสียง ทางกลิ่น) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น พอสรุปได้ ดังนี้ (1) ความขัดแย้งด้านข้อมูล เกิดจาก (2) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (3) ความขัดแย้งด้านค่านิยม เกิดจากความเชื่อ ค่านิยม ความศรัทธา อุดมคติแนวคิดที่เห็นต่าง (4) ความขัดแย้งเชิงโครงสร้าง (5) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

วิธีบริหารจัดการความขัดแย้ง ของผู้นำชุมชน ในตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (1) ตั้งสำนักปฏิบัติงานกฎหมาย (2) ประชุมความร่วมมือ (3) การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (4) ประสานความร่วมมือ (5) รักษาความสงบเรียบร้อย (6) ดูแลสาธารณประโยชน์ (7) การใช้อำนาจทางการปกครอง พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องถิ่น 2475แก้ไข ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2551(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549) (8) สร้างความเข้าใจให้ประชาชนในชุมชนรู้จักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข (9) ส่งเสริม กิจกรรม ภูมิปัญญาชาวบ้าน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการสัมภาษณ์ ผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำเทศบาล) เท่านั้น เนื่องจากปัญหาด้านเวลาในการทำวิจัย สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการสัมภาษณ์ ด้านอื่น ๆ ตามสถาบันอื่น เช่น สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา พระหรือโต๊ะอิหม่าม ผู้นำอาวุโสในชุมชน กรรมการหมู่บ้านและศึกษาด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง เช่น ด้านอารมณ์ ความกลัว การศึกษา เศรษฐกิจ ประเพณี วัฒนธรรม สังคม ค่านิยม ความเชื่อและความยากจน

เอกสารอ้างอิง

- กิติ ดยัตคานนท์. (2543). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: สนพ.เปลวอักษร
- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. (2539). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: โอเอสเฮาส์
- กอบกุล วิเศษฐ์สรศักดิ์(2560).การจัดการความขัดแย้งในงานพัฒนาชุมชน.ฉบับภาษาไทย สาขา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะปีที่ 10 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2560 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2549). สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่นโรงเรียนสังกัด องค์กรปกครองท้องถิ่น ปีการศึกษา 2549. กระทรวงมหาดไทย.
- คัมภีร์ ทองพูน. (2554). บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน:กรณีศึกษา อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการ เมืองการปกครอง สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พรนพ พุกกะพันธ์ .(2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ขามจุรีโปรดักท์.
- พิบูล ทีปะปาล .(2550). พฤติกรรมขององค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.



มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
HATYAI UNIVERSITY

วันชัย วัฒนศัพท์ .(2547). การจัดการความขัดแย้ง : หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา. นนทบุรี :สถาบันพระปกเกล้า.

สมยศ ศิลปีโยตม. (2540) ผู้นำชุมชนกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน . มหาวิทยาลัยรามคำแหง: กรุงเทพฯ.