



แนวทางการจัดการความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนอง จิกจังหวัดปัตตานี
Strategies for Conflict Management in Khlong Ton Yong Subdistrict, Nong Chik
District, Pattani.

ไซฟูตดิน	มอลอ
วันชัย	มือเยาะ
อารอฟัด	เจ๊ะแต

หัวข้อพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษารายวิชารัฐศาสตร์และกฎหมายมหาชน

หลักสูตรรัฐศาสตร์บัณฑิต สาขาการปกครองและกฎหมายมหาชน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา



แนวทางการจัดการความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี
Strategies for Conflict Management in Khlong Ton Yong Subdistrict, Nong Chik
District, Pattani.

ไซฟูตดิน	มอลอ
วันชัย	มือเยาะ
อารอฟัด	เจ๊ะแต

หัวข้อพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษารายวิชารัฐศาสตร์และกฎหมายมหาชน
หลักสูตรรัฐศาสตร์บัณฑิต สาขาการปกครองและกฎหมายมหาชน
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

หัวข้อพิเศษ : แนวทางการจัดการความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัด
ปัตตานี
: Strategies for Conflict Management in Khlong Ton Yong Subdistrict,
Nong Chik District, Pattani.

ผู้วิจัย : นายไชฟูตดิน มอลอ, นายวันชัย มือเยาะ, นายอารอพีต เจ๊ะแต
หลักสูตร : หลักสูตรรัฐศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิชา : การปกครองและกฎหมายมหาชน

อาจารย์ที่ปรึกษาหัวข้อพิเศษ

.....
(อาจารย์นาเดีย ปายอ)

อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาการวิจัยทางรัฐศาสตร์และกฎหมายมหาชน อนุมัติให้นับ
การศึกษาหัวข้อพิเศษเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของการสอบปฏิบัติสำเร็จของรายวิชาดังกล่าวนี้

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นินุสรา มินทราศักดิ์)
ประธานหลักสูตรรัฐศาสตร์
บัณฑิต
วันที่.....เดือน.....พ.ศ....

บทคัดย่อ

หัวข้อพิเศษ : แนวทางการจัดการความขัดแย้งตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

ผู้วิจัย : ไชยพุดดิน มอลอ , วันชัย มือเยาะ , อารอฟัด เจ๊ะแต และ นาเดีย ปายอ

หลักสูตร : รัฐศาสตร์บัณฑิต

สาขา : การปกครองและกฎหมายมหาชน

ปีการศึกษา : 2567

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการจัดการความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานีมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัญหาความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี 2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี 3. เพื่อเสนอแนวทางลดความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี โดยการวิจัยแบบศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผ่านการศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การออกแบบคำถามสัมภาษณ์และการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการตรวจสอบความถูกต้อง จำแนกและจัดระบบข้อมูล จากนั้นใช้การตีความแบบอุปนัยเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน สุดท้ายนำเสนอข้อมูลในรูปแบบข้อความบรรยาย ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ จำนวน 6 คน โดยการคัดเลือกตามคำแนะนำจากผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

ผลการศึกษาสรุ้ได้ 7 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) สาเหตุของความขัดแย้ง ซึ่งเกิดจากความแตกต่างในผลประโยชน์ การตีความที่ไม่ตรงกัน และประวัติศาสตร์ที่ฝังรากลึก 2) ความตึงเครียดทางการเมือง ที่มีการแย่งชิงอำนาจและนโยบายที่ไม่ตอบสนองต่อชุมชน 3) ความขัดแย้งในครอบครัวและชุมชน จากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนและความเชื่อที่ขัดแย้ง 4) ความรุนแรงและความไม่สงบ ที่เกิดจากอาชญากรรมและการใช้กำลัง 5) แนวทางการจัดการความขัดแย้ง ผ่านการสื่อสาร การเจรจา และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 6) ความท้าทายในการจัดการ เช่น อารมณ์รุนแรงและอำนาจที่ไม่เท่าเทียม และ 7) แนวทางการสร้างความเข้าใจ เช่น การให้ความรู้และการฟังอย่างตั้งใจ บทสรุปชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างความเข้าใจในความแตกต่างมีบทบาทสำคัญในการลดความขัดแย้งในชุมชน

คำสำคัญ : ความขัดแย้ง; การจัดการความขัดแย้ง; ความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

Abstract

Topic : Strategies for Conflict Management in Khlong Ton Yong Subdistrict, Nong Chik District, Pattani.

Researchers : saifutdeen molo, wanchai meyoh, Arafat chetae, and nadia payo

Program : bachelor of political science program

Department : governance and public law

Year : 2024

This research on conflict management approaches in Khlong Tan Yong Subdistrict, Nong Chik District, Pattani Province, aims to 1) examine the conflict issues in Khlong Tan Yong Subdistrict, Nong Chik District, Pattani Province; 2) explore the methods of conflict management in the area; and 3) propose approaches for reducing conflict. This qualitative research involved reviewing relevant documents and theories, designing interview questions, and conducting data analysis. The data was validated, categorized, and organized, followed by inductive interpretation to reach a common conclusion, and finally presented in narrative form. Key informants included six local residents selected based on recommendations from area-related contacts.

The findings are summarized into seven key aspects: 1) Causes of conflict stemming from differences in interests, varying interpretations, and deep-rooted historical backgrounds; 2) Political tensions due to power struggles and policies that do not address community needs; 3) Family and community conflicts arising from unclear communication and conflicting beliefs; 4) Violence and unrest resulting from crime and the use of force; 5) Conflict management approaches, including effective communication, negotiation, and relationship-building; 6) Challenges in conflict management, such as intense emotions and power imbalances; and 7) Approaches to fostering understanding, such as education and active listening. The conclusion highlights that effective communication and fostering understanding of differences play crucial roles in reducing conflicts within the community.

Keywords : conflict, conflict management Conflict in Kholo tangyong Subdistrict, Nong Chik District, Pattani

กิตติกรรมประกาศ

หัวข้อพิเศษฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาฯ นาย ปายอ และคณะกรรมการหัวข้อพิเศษที่ได้ให้คำแนะนำ ติดตามความก้าวหน้าและคอยให้กำลังใจอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์นาย ปายอ ที่ได้กรุณาเสียสละ อดทน อบรมสั่งสอน ว่ากล่าว ตักเตือน ในความเมตตาที่ผู้วิจัยเหนือกว่าครูที่ผู้วิจัยจะมีให้กับศิษย์โดยทั่วไป ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณคณะกรรมการหัวข้อพิเศษทุกท่านที่ได้เสนอความคิดเห็นในข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานชิ้นนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ และครอบครัวอันเปรียบเสมือนกัลยาณมิตรที่ได้ให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจมาตลอด

คุณค่าอันพึงมีของรายงานจากหัวข้อพิเศษฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจเป็นอย่างดี

คณะผู้วิจัย

ไชพฤติน มอลอและคณะ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ (ไทย)	ก
บทคัดย่อ(อังกฤษ)	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
ทฤษฎีความขัดแย้ง	4
พัฒนาความขัดแย้ง	6
การจัดการความขัดแย้ง	7
แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ	8
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	11
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
กรอบแนวคิด	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ผู้ให้ข้อมูลหลัก	21
เครื่องมือที่ใช้และการสร้างเครื่องมือ	21
การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
การวิเคราะห์ข้อมูล	23
ระยะเวลาดำเนินการวิจัย	23
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ด้านที่ 1.สาเหตุและลักษณะของความขัดแย้ง	
1.1 ประสพการณ์หรือการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง	24
1.2 สาเหตุหลักของความขัดแย้งในพื้นที่	26
1.3 ลักษณะของความขัดแย้งในพื้นที่	27
ด้านที่ 2: การจัดการและแนวทางแก้ไขความขัดแย้ง	

2.1 แนวทางหรือวิธีการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่	27
2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่	28
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	30
อภิปรายผล	33
ข้อเสนอแนะ	35
บรรณานุกรม	36
ภาพผนวก	38

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ความขัดแย้งมีอยู่ทุกที่ในโลกแบ่งระดับความขัดแย้งออกเป็น 3 ระดับ 1 ความขัดแย้งของบุคคล 2. เป็นความขัดแย้งในตัวบุคคลหรือกลุ่มภายในองค์กร 3. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร เป็นความขัดแย้งระหว่างองค์การหรือกลุ่มต่างๆ (March and Simon, 1958)

คลองตันหยง มีปัญหาอาชญากรรมมีผู้นำชุมชนเสียชีวิตจากการโดยยิงอยู่บ่อยครั้ง ครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 7 พ.ค.2567 เวลา 18.30 น. ผู้ก่อเหตุใช้อาวุธปืนสงครามก่อเหตุยิงในงานแข่งขันกีฬาประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองตันหยง ที่บริเวณสนามฟุตบอล พื้นที่หมู่ 2 ต.ดาโต๊ะ อ.หนองจิก จ.ปัตตานี ทำให้มีผู้เสียชีวิต 2 คน ได้แก่ นายเชิดชัย พรมราชแก้ว อายุ 56 ปี ปลัด อบต.คลองตันหยง และนายสิทธิชัย เพ็ชรสุริยา ผู้ใหญ่บ้านบ้านไร่ หมู่ที่ 6 ต.คลองตันหยง สาเหตุความขัดแย้งในพื้นที่คลองตันหยงอาจมีหลายสาเหตุด้วยกัน หนึ่งในนั้น อาจเกิดจากความขัดแย้งทางการเมือง โดยหลักแล้วตำบลคลองตันหยงเป็นตำบลที่มีตระกูลโต๊ะกูเยอะเป็นตระกูลที่ไม่มีความยอมแพ้ใครถ้าเทียบกับการใช้อำนาจซึ่งตระกูลโต๊ะกูที่มีอำนาจในการบริหารตำบลนั้นส่วนมากไม่มีความรู้ในด้านพัฒนา ขาดการพัฒนา ไม่มีระบบสาธารณสุขที่ถืออยู่ได้ในวันนี้เพราะอำนาจบรมีของปู่ตายายมาก่อนจนกระทั่งคนรุ่นใหม่ไม่กล้าที่จะแย่งชิงอำนาจเพื่อการพัฒนาตำบลคลองตันหยง (คำกล่าวอ้างจากประชาชน 4 มีนาคม 2567)

ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่แพร่หลายในทุกภูมิภาคของโลก ไม่ว่าจะใดก็สามารถพบเห็นความขัดแย้งได้เสมอ ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มหรือองค์กร ไปจนถึงความขัดแย้งระหว่างองค์กรหรือกลุ่มต่าง ๆ ความขัดแย้งเป็นผลจากความไม่เห็นพ้องต้องกัน หรือความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งนำไปสู่การกระทบกระทั่งกันในรูปแบบต่าง ๆ การขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและความเข้าใจในความคิดเห็นของผู้อื่นมักจะเป็นตัวเร่งให้เกิดความขัดแย้ง ความขัดแย้งที่ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างถูกวิธีจะนำมาซึ่งปัญหามากมาย ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม (March and Simon, 1958)

ในบริบทของตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี ความขัดแย้งได้แสดงออกมาในรูปแบบของอาชญากรรมและความไม่มั่นคงในชีวิตประจำวันของประชาชน การลอบสังหารผู้นำชุมชนเป็นหนึ่งในปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง สร้างความหวาดกลัวและความไม่มั่นใจในระบบการปกครองท้องถิ่น เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2567 เป็นตัวอย่างของความขัดแย้งที่รุนแรง ผู้ก่อเหตุได้ใช้อาวุธปืนสงครามยิงในงานแข่งขันกีฬาประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตันหยง เหตุการณ์นี้ทำให้มีผู้เสียชีวิต 2 คน ได้แก่ นายเชิดชัย พรมราชแก้ว ปลัดองค์การบริหาร

ส่วนตำบลคลองตันหยง และนายสิทธิชัย เพ็ชรสุริยา ผู้ใหญ่บ้านบ้านไร่ หมู่ที่ 6 ตำบลคลองตันหยง (มติชนออนไลน์ 2567)

จากการสัมภาษณ์ของประชาชนในพื้นที่ การที่ตำบลคลองตันหยงมีปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองอย่างรุนแรงเป็นผลจากการขัดแย้งทางอำนาจและผลประโยชน์ ตำบลนี้มีตระกูลโต๊ะกูเป็นตระกูลที่มีอำนาจในการบริหาร แต่กลับขาดความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนา การใช้อำนาจในลักษณะที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดการขาดการพัฒนา และระบบสาธารณูปโภคที่ไม่ดีพอ ถึงแม้ว่าตระกูลโต๊ะกูจะสามารถรักษาอำนาจได้เพราะอิทธิพลของบรรพบุรุษ แต่การที่คนรุ่นใหม่ไม่กล้าที่จะเข้ามาแย่งชิงอำนาจเพื่อการพัฒนา ทำให้ตำบลคลองตันหยงไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควร (คำกล่าวอ้างจากประชาชน 4 มีนาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ชาวบ้านพบว่าผู้นำชุมชนในพื้นที่มีลักษณะการเล่นพรรคเล่นพวก ทำให้การพัฒนาในพื้นที่ไม่เท่าเทียมกัน บางหมู่บ้านได้รับการพัฒนา ขณะที่บางหมู่บ้านถูกละเลยประชาชนในบางพื้นที่รู้สึกว่าการเข้าถึงผู้นำชุมชนเป็นเรื่องยาก ซึ่งส่งผลให้ความเชื่อมั่นในผู้นำและระบบการบริหารลดลงอย่างมาก ความไม่พอใจในระบบการบริหารนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและการกระทบกระทั่งกันในชุมชน (คำกล่าวอ้างจากประชาชน 4 มีนาคม 2567)

การศึกษาความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากข้อมูลที่ได้จะสามารถนำมาวิเคราะห์และเสนอแนวทางในการลดความขัดแย้ง เพื่อสร้างความสงบสุขและความเจริญรุ่งเรืองให้กับชุมชน การวิจัยนี้มุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่คลองตันหยง และนำเสนอแนวทางที่เป็นไปได้ในการลดความขัดแย้ง เพื่อให้ชุมชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาความขัดแย้งในบลคคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี
3. เพื่อเสนอแนวทางลดความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

1.3 ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งการอยู่ร่วมกันในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี ซึ่งศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการวิเคราะห์และแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

2.ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษา จำนวน 6 คน

3.ขอบเขตพื้นที่

ในพื้นที่ตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.ได้รู้เกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้ง และปัญหาความขัดแย้ง ในชุมชน คลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

2.ได้รู้เกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาในชุมชนมุมมองของประชากรที่มีต่อการจัดการความขัดแย้ง ในเขตตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ตรงกันข้ามกัน หรือการเป็นปรปักษ์ต่อกัน อันเกิดจากความคิด ความรู้สึก การกระทำ เนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้เป้าหมาย การแย่งชิงทรัพยากร และอื่นๆ เป็นต้น ส่งผลให้พฤติกรรมที่ไม่ลงรอยกัน

2.แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ แนวทางในการจัดการความขัดแย้งซึ่งสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งใน 5 รูปแบบ ได้แก่ การแข่งขัน การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การยินยอมและการประนีประนอม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการวิเคราะห์และแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในตำบลคลองตันหยง อำเภอนงจิก จังหวัดปัตตานี ในครั้งนี้ได้การทำศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 ทฤษฎีความขัดแย้ง

2.1.1 พัฒนาการของความขัดแย้ง

2.1.2 การจัดการความขัดแย้ง

2.2 แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวข้องกับผู้นำ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.1 แนวคิดองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 วิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีความขัดแย้ง

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้คำอธิบายของคำว่า "ขัดแย้ง" ที่ประกอบไปด้วย "ขัด" เป็นกริยาที่หมายถึง ไม่ทำตาม, ผ่าฝืน, ขืนไว้เช่น ขัดคำสั่ง และ "แย้ง" ซึ่งหมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน และ ต้านไว้ทานไว้ ซึ่งเมื่อนำคำศัพท์ทั้งสองมารวมกัน อาจกล่าวได้ว่าความ "ขัดแย้ง" หมายถึงสภาพของความไม่ลงรอยกันมีการต่อต้านคือการไม่ทำตาม การฝ่าฝืนการขัดคำสั่ง Cambridge Business English Dictionary ได้ให้คำจำกัดความของความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ว่าเป็นการไม่ตรงกัน ความไม่เห็นด้วย ไม่เห็นพ้องต้องกัน ระหว่าง บุคคล องค์กรหรือประเทศ ที่มีข้อคิดเห็น เจตคติ ความเชื่อ ที่ตรงกันข้ามหรือไม่ตรงกัน Afzalur Rahim (2002) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งเป็นกระบวนการเชิงโต้ตอบที่แสดงออกในความไม่ลงรอยกัน ไม่เห็นด้วยกันภายในหรือระหว่างหน่วยงานทาง

ผ่องพรรณ ลวนานนท์ (2549) ได้สรุปว่า ความขัดแย้ง คือ ความแตกต่างกันทางด้านความคิด การโต้แย้ง การตกลงกันไม่ได้ การไม่ลงรอยกัน การปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เป็นมิตร การเป็นฝ่ายตรงข้ามกัน การแข่งขัน การเล่นเกม การหาวิธีกำจัดหรือทำลายและการไม่มีดุลยภาพ

ศิริวรรณ มนอัคระพุดง (2559) สรุปความหมายของ ความขัดแย้ง ว่าหมายถึง สภาวะการณ์ที่บุคคลสองฝ่ายมีความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ ความเห็น รับรู้ ค่านิยม ทัศนคติ เป้าหมาย และประสบการณ์ ผลประโยชน์และทรัพยากร ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ตกลงกันไม่ได้ภายในหรือระหว่างหน่วยงาน โดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นห้องต้องด้วย ไม่พอใจ พยายามกีดกัน และต่อต้านจาก ความหมายและค่านิยมทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นในข้างต้น อาจสามารถประมวลผลได้ว่า ความ

ขัดแย้ง นั้นหมายถึง สภาพการณ์ หรือสถานการณ์ที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลสองฝ่ายหรือมากกว่า มีความไม่ลงรอยกัน ไม่เข้าใจกัน ไม่เห็นด้วย ซึ่งอาจเกิดได้หลากหลายสาเหตุทั้งด้านความคิดเห็น ความเชื่อ ค่านิยม เป้าหมายหรือผลประโยชน์ และอาจมีการนำไปสู่การต่อต้าน กีดกันซึ่งกันและกันเพื่อขัดขวางไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุตามเป้าหมายนั่นเอง

วันชัย วัฒนศัพท์ (2547 : 68) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ความไม่ลงรอยกันหรือสภาวะที่ไม่เห็นพ้องต้องกัน หรือความเป็นปฏิปักษ์กันระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ได้แย้งกันในประเด็นของค่านิยม หรือเกิดการแข่งขันในเรื่องของอำนาจ สถานภาพ เป้าหมาย และการแย่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

นิติพล ภูตะ โขติ (2556 : 257) ได้ให้ความหมายคำว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของฝ่ายหนึ่ง ที่ไปขัดขวางหรือสกัดกั้นอีกฝ่ายหนึ่ง จนทำให้เกิดเป็นปรปักษ์ต่อกัน ความขัดแย้งทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งความคิดเห็นที่ไม่ไปในทิศทางเดียวกันนี้ทำให้เกิดความกดดันและความกับข้องใจของอีกฝ่ายหนึ่ง ความขัดแย้งจะมีลักษณะเป็นคนละฝ่าย เพื่อทำการต่อต้าน ขัดขวาง สกัดกั้นไม่ให้อีกฝ่ายหนึ่งสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 : 11) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้ง หมายถึง การที่แต่ละฝ่ายไปด้วยกันไม่ได้ในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการไม่ว่าจะเป็นความต้องการจริง หรือศักยภาพที่จะเกิดตามต้องการ ความขัดแย้งเป็นความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความคิดเห็นค่านิยม และเป้าหมายไม่ไปในทางเดียวกัน รวมทั้งการต่อสู้เพื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดหรือการที่ฝ่ายหนึ่งรุกล้ำหรือขัดขวางการกระทำอีกฝ่ายเพื่อให้เป้าหมายของตนบรรลุผลซึ่งเป็นปฏิกิริยาในทางลบส่วนแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในปัจจุบันโดยได้รวบรวมประเด็นความขัดแย้งไว้ว่าความขัดแย้งอาจเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์การควรจะมีการบริหารความขัดแย้งให้เกิดผลดีที่สุดความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์หรืออาจมีโทษขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารในองค์การที่ดีที่สุดจะมีความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมซึ่งจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งในองค์การความขัดแย้งเป็นของดีเพราะจะช่วยกระตุ้นให้คนพยายามหาทางแก้ปัญหา

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2546) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ว่า คนเราทุกคนต่างก็มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างในด้านของมุมมอง ความคิดเห็น ทศนคติ ถึงแม้จะมองเห็นในสิ่งเดียวกันก็ตาม แต่ต่างคนย่อมมีความคิดเห็นเป็นของตนเองซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกัน ถ้าทุกคนมีความคิดเห็นที่เหมือนกันเป็นไปในรูปแบบเดียวกันแล้ว ย่อมไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นในสังคมอย่างแน่นอนแต่ความจริงก็คือไม่มีใครสามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งไปได้พันในชีวิตประจำวันเราอาจต้องเผชิญกับความขัดแย้งหลายอย่างและจากหลายบุคคลอาจเป็นความขัดแย้งในครอบครัวความขัดแย้งในองค์การความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในเรื่องใดหรือกับใครก็ตามย่อมไม่มี

ใครอยากให้เกิดขึ้นแต่มันเป็นเรื่องที่ยากจะป้องกันในเมื่อคนเรายังมีความสนใจและความปรารถนาที่แตกต่างกันอยู่ความสนใจและความปรารถนาที่แตกต่างกันนี้เองอาจเป็นสาเหตุนำไปสู่ความขัดแย้งได้

สมยศ นาวิการ (2540 : 772) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความขัดแย้ง คือการไม่เห็นพ้องที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างระหว่างบุคคลสองคน หรือกลุ่มสองกลุ่ม หรือมากกว่า ภายใต้ความขัดแย้งขององค์การ บุคคล หรือกลุ่ม อาจจะขัดขวางเป้าหมาย หรืองานระหว่างกัน

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 141) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความขัดแย้ง (conflict) คือสภาพของความไม่ราบรื่นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลหรือระหว่างกลุ่มเนื่องจากมีความต้องการหรือผลประโยชน์ขัดแย้งกันและไม่สามารถตัดสินใจ หรือหาข้อตกลงร่วมกันได้

ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล (Center for Peace and Good Governance : 2011) ได้ให้ความหมายคำว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ความแตกต่างของจุดประสงค์ ความเชื่อและค่านิยมระหว่างบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งความขัดแย้งในสถานการณ์ใดก็ตามเป็นการแสดงออกของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายใต้ความหมายนี้จะเห็นได้ว่าความขัดแย้ง เป็นความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของบุคคลหรือกลุ่มคน ที่มีความคิดเห็น ค่านิยม และเป้าหมายไม่เป็นไปในทางเดียวกัน รวมไปถึงความขัดแย้งที่เป็นรูปแบบของการต่อสู้เพื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด หรือการที่ฝ่ายหนึ่งรุกล้ำหรือขัดขวางการกระทำอีกฝ่ายเพื่อให้เป้าหมายของตนบรรลุผลซึ่งความขัดแย้งดังกล่าวอาจจะสะท้อนออกมาในรูปของความไม่รุนแรงหรือรุนแรงก็ได้

2.1.1 พัฒนาการของความขัดแย้ง

พัฒนาการของความขัดแย้งตามแนวคิดของ วันชัย วัฒนศัพท์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่าระดับความขัดแย้ง สามารถแบ่งออกได้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ความขัดแย้งแฝง (Latent Conflicts) ระยะนี้เป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะของความมันตึงที่ซ่อนตัวอยู่ ยังไม่พัฒนาเต็มที่และยังไม่ขยายตัวจนเกิดการแบ่งขั้วกันของผู้ที่ขัดแย้ง บ่อยครั้งที่ฝ่ายหนึ่งหรือหลายฝ่ายอาจจะยังไม่ตระหนักว่ามีความขัดแย้งหรือตระหนักถึงความขัดแย้งที่อาจจะมีโอกาสเกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น เริ่มมีความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ความขัดแย้งกำลังเกิด (Emerging Conflicts) มีความขัดแย้งเกิดขึ้นที่ฝ่ายต่าง ๆ สามารถระบุดอกมาได้ เขารู้ว่ามีข้อพิพาทเกิดขึ้น ประเด็นต่าง ๆ จะชัดเจน แต่ยังไม่มีการเจรจาไกล่เกลี่ยหรือกระบวนการแก้ปัญหาที่น่าจะดำเนินไปได้เกิดขึ้น

3. ความขัดแย้งที่ปรากฏออกมาแล้ว (Manifest Conflicts) เป็นระยะที่ความขัดแย้งพัฒนาไปเป็นข้อพิพาทซึ่งฝ่ายต่าง ๆ ได้มีบทบาทอย่างเอาเป็นเอาตายในเรื่องที่ดำเนินอยู่ อาจจะเริ่มมีการเจรจาไกล่เกลี่ยแล้ว หรืออาจจะถึงทางตันแล้วก็ได้ (COR Associates, 1986)

2.1.2 การจัดการความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติและเกิดขึ้นอย่างทั่วไปเมื่อมีการทำงานร่วมกันในองค์กร ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นดังนั้นการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากเพราะหากไม่มีการจัดการที่ดีพอความขัดแย้งก็จะส่งผลกระทบต่อในเชิงทางแก่องค์กรได้แต่หากมีวิธีหรือรูปแบบการจัดการที่เหมาะสม ก็จะเกิดผลกระทบในเชิงสร้างสรรค์ และเกิดการขององค์กรนั่นเอง

ความหมายของการจัดการกับความขัดแย้งนั้นคือ การใช้ทักษะหรือความสามารถในการหาวิธีการหรือกระบวนการเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขสถานการณ์หรือสถานะที่มีความขัดแย้งอยู่ด้วยซึ่งอาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงทำลายหรือผลลัพธ์ในเชิงที่สร้างสรรค์ก็ได้ โดยการแบ่งวิธีการ/รูปแบบในการจัดการ ก็มีรูปแบบที่หลากหลายนักวิชาการบางท่าน แบ่งวิธีการในการจัดการความขัดแย้งออกเป็น 2 รูปแบบ บางท่านอาจแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ตามแต่ลักษณะการพิจารณาที่แตกต่างกัน และในงานวิจัย ศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่เรียกว่า The ThomasKilmann Conflict Mode Instrument (TKI) ซึ่ง เกิดจากนักวิชาการสองท่าน คือ KennethThomasและ Ralph Kilmann ซึ่งมีการนำเสนอแนวทางในการจัดการความขัดแย้งในองค์กรโดยอาศัยปัจจัยสองด้านในการพิจารณาเพื่อจัดประเภทของการจัดการความขัดแย้ง คือ การมุ่งเน้นส่วนบุคคล และการมุ่งเน้นที่ความสัมพันธ์ ซึ่งสามารถแบ่งประเภทออกมาได้เป็น 5 รูปแบบของการจัดการความขัดแย้ง คือ การหลีกเลี่ยง การแข่งขัน การโอนอ่อน/ยอมตาม การปรองดอง และการร่วมมือ (Thomas & Kilmann , 2008) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การหลีกเลี่ยง/ถอนตัว (Avoiding)

จัดเป็นการจัดการความขัดแย้งที่มุ่งเน้นความต้องการส่วนตัว และความสัมพันธ์ที่น้อยกล่าวคือการไม่ตัดสินใจเกิดการถอนตัวออก เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง ไม่สนใจที่จะรักษผลประโยชน์ไว้ วิธีการนี้มักจะมีผลลัพธ์ที่ออกมาไม่ดีนัก กล่าวคือทั้งสองฝ่ายไม่มีฝ่ายใดเลยที่จะได้รับผลประโยชน์ (Lose-lose solution)

การแข่งขัน (Competing)

เป็นวิธีการจัดการที่เมื่อเกิดความขัดแย้งมีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่มุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์เฉพาะที่ฝ่ายตนได้รับผลประโยชน์เท่านั้น และไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อฝ่ายตรงกันข้าม โดยจะพยายามในการสรุปว่าวิธีการของฝ่ายตนนั้นถูกต้อง ซึ่งมักออกมาในรูปแบบของการเอาชนะอีกฝ่ายซึ่งการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในลักษณะนี้นั้นมันจะมีฝ่ายหนึ่งที่จะชนะและได้รับผลประโยชน์ ส่วนอีกฝ่ายที่ตรงข้ามเป็นฝ่ายที่แพ้และเสียผลประโยชน์นั่นเอง (' win-lose solution)

การโอนอ่อน/ยินยอม (Accommodating)

เป็นการยอมตามผู้อื่น โดยที่ตนเองนั้นยอมที่จะเสียผลประโยชน์เพื่อให้อีกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ที่ต้องการ เพื่อเป็นการรักษาสัมพันธไมตรีไว้ โดยจะเห็นว่าการจัดการในลักษณะนี้มุ่งเน้น

ที่ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายที่มีความขัดแย้งกันมากกว่าการจะสนใจเป้าหมายของตนเอง วิธีการนี้จัดว่าเป็นผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างกันในองค์กร แต่ในขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาเพิ่มเติมจะพบว่าผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ผลลัพธ์ที่มากนัก เนื่องจากการจัดการในรูปแบบนี้จะส่งผลให้มีฝ่ายหนึ่งได้ผลประโยชน์ และอีกฝ่ายหนึ่งเสียประโยชน์นั่นเอง (' Win-lose Solution)

การประนีประนอม (Compromising)

เป็นวิธีการจัดการกับความขัดแย้งโดยทั้งสองฝ่ายนั้นยอมที่จะเสียประโยชน์ในส่วนของตนเองบางส่วน แต่ละฝ่ายยอมถอยคนละก้าว เพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมไว้ วิธีการจัดการความขัดแย้งในลักษณะนี้มักใช้เมื่อผลกระทบของความขัดแย้งนั้นเริ่มส่งผลกระทบต่อในเชิงทำลายในทั้งสองฝ่ายที่สามารถรับรู้ได้ จึงเกิดการตกลงกันที่จะประนีประนอมกันของทั้งสองฝ่ายเพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตนของแต่ละฝ่าย

การร่วมมือ (Collaborating)

เป็นวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง โดยการร่วมมือกันของทั้งสองฝ่าย ในการหาทางออกของปัญหาซึ่งทั้งสองฝ่ายก็จะพยายามรักษาผลประโยชน์ของตนเอง และผลประโยชน์ของ

ผู้อื่นด้วยเช่นกัน มีความพยายามที่จะแก้ปัญหามากกว่าที่จะเอาชนะกันทั้งสองฝ่ายซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นั้นมักจะออกมาในลักษณะที่ทั้งสองฝ่ายได้รับผลประโยชน์ตามที่ตนต้องการ (Win-win Solution)

2.2 แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวข้องกับผู้นำ

ความหมาย คุณลักษณะ และประเภทของผู้นำคำว่า “ผู้นำ” ได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายไว้มากมายตามทรรศนะของแต่ละคนซึ่งล้วนแต่มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน จึงได้นำเสนอ ดังนี้ กวี วงศ์พุก (2542 : 14-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

- 1) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง
- 2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะนำให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มออกทางด้วย “บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ” โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร แสนภูวา
- 3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำกลุ่มได้
- 4) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง โดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534 : 94) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้

1) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในที่สุดต่อการกระทำของผู้อื่น

2) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในการที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่นๆในกลุ่มหรือองค์การซึ่งเขาปฏิบัติงาน

3) ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ ได้กำหนดปัจจัยของผู้นำ ดังนี้

3.1) คุณลักษณะทางร่างกาย เช่น อายุ ส่วนสูง รูปร่าง และน้ำหนักโดยหลายคนเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรจะเป็นชายรูปร่างใหญ่กำยำ มีเสียงทุ้ม และแข็งแรงกว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ดังเช่น การรับราชการทหารและตำรวจก็ได้วางข้อกำหนดบางอย่างต่อส่วนสูงและน้ำหนักของบุคคลเอาไว้

3.2) ภูมิหลังทางสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพสังคม และความคล่องตัวสำหรับบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่สูงจะเป็นข้อได้เปรียบต่อการบรรลุสถานภาพของความเป็นผู้นำบุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ต่ำสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับสูงภายในอุตสาหกรรมปัจจุบันมากขึ้นกว่าสิบแปดปีที่ผ่านมาและในปัจจุบันผู้นำจะมีการศึกษามากขึ้น

3.3) สติปัญญา การศึกษาหลายอย่างที่ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญา และสถานภาพของความเป็นผู้นำได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำจะมีคุณลักษณะ ความเด็ดขาด ความรู้ที่เหนือกว่า “บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชากรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ” โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร แสนภูวา

3.4) บุคลิกภาพ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความตื่นตัว ความเชื่อมั่นตนเองและความซื่อสัตย์

3.5) คุณลักษณะทางงาน ผู้นำจะต้องมีความต้องการความสำเร็จและความรับผิดชอบที่สูง ผลลัพธ์เหล่านี้เสนอว่าผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจที่สูง และต้องการความสำเร็จของงาน

3.6) คุณลักษณะทางสังคม ผู้นำจะเป็นส่วนร่วมที่กระตือรือร้นภายในกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นและสามารถสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ และความยึดเหนี่ยวของกลุ่มเฉลา ประเสริฐสังข์ (2542 : 59) แบ่งประเภทของผู้นำที่เป็นที่รู้จักและยอมรับกันทั่วโลกมีอยู่ 2 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบใช้อำนาจ (Autocratic Style) หมายถึง ผู้นำที่ใช้อำนาจตามแบบอนุรักษนิยมหรือแบบที่ปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นประเพณี ผู้นำมีหน้าที่ตัดสินใจทุกอย่างด้วยตนเองแสดงตัวต่อผู้อยู่ใต้บังคับว่าตนเองเป็นผู้นำและคาดหวังที่จะให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามทุกอย่างตามที่ตนบอก ผู้นำ

ประเภทนี้อาจรับฟังหรือไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ได้ แต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เคยได้รับคำบอกกล่าวให้เขาแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลเพื่ออะไร

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) หมายถึง ผู้นำที่ใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ กล่าวคือ ผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ 2 ประการ คือ

2.1) ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาร่วมในการตัดสินใจ

2.2) มีลักษณะเป็นมิตรและสนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องมีการ

ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะร่วมกันทำดังต่อไปนี้

- พยายามมองหาปัญหาให้ชัดเจน

- เสนอทางแก้ไข

- เลือกแนวทางแก้ไขที่อาจเป็นไปได้

“บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชากรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ” โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร แสนภูวา สมเกียรติ ยมจินดา (2551: 28-32) แบ่งประเภทของผู้นำโดยพิจารณาหลัก

3 ประการ คือ 1) ผู้นำซึ่งได้มาโดยอำนาจ 2) วิธีการที่ผู้นำใช้อำนาจ และ 3) บทบาทที่ผู้นำแสดง

เฉลา ประเสริฐสังข์(2542 :2) กล่าวถึงทักษะของความเป็นผู้นำ ได้พิจารณาจากความชำนาญที่ผู้นำใช้ ซึ่ง “ความชำนาญ” ในที่นี้หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้มาจากความรู้ของเขาและปฏิบัติออกมาเป็นการกระทำ โดยผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1) ทักษะทางอาชีพเฉพาะ (Technical Skills) หมายถึง ความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้นำในเชิงวิชาการ เฉพาะหรือเทคโนโลยีเฉพาะสาขา เช่น เป็นนักบัญชี วิศวกร นักกฎหมาย แพทย์ หรืองานประเภทช่างฝีมือต่างๆ ซึ่งความชำนาญเฉพาะสาขานี้เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติตามปกติของเขาในหน่วยงานนั้นๆ

2) ทักษะทางด้านความนึกคิด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถที่จะมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งหมด โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ทางปรัชญา ศาสนาวิทยาศาสตร์ ธรรมชาติ และสังคมศาสตร์อย่างกว้างขวางลึกซึ้ง ทำให้ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการที่จะประสบความสำเร็จทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพกับคนทั่วไปอย่างไรก็ตาม ผู้นำจะใช้ทักษะแต่ละชนิดเหล่านี้มากน้อยแค่ไหน ย่อมจะขึ้นอยู่กับระดับการบริหาร ตั้งแต่ระดับของหัวหน้างานจนกระทั่งถึงระดับของผู้บริหารสูงสุดทักษะในการบริหารก็จัดเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานราบรื่นและถ้าทักษะดีแน่นอนบทบาทของผู้นำ

ย่อม ดีตามมาด้วย และการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้หน้านั้น ผู้นำจะต้องนำมาใช้ประโยชน์ให้ดี ถูกทางและใช้ให้ถูกกาลเทศะด้วย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ “ องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีพื้นที่เท่ากับตำบลแต่ละตำบล จัดตั้งมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีจำนวนราษฎรไม่น้อยกว่า 2,000 คน โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เขต อบต. แทนรัฐบาลกลาง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีงบประมาณ และพนักงานเจ้าหน้าที่ของ อบต. เอง ”

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่และโครงสร้างส่วนราชการ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

อำนาจหน้าที่

- 1.ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสานและบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่นและวางระบบในการติดตามและประเมิน ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
- 3.ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4.กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- 5.ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุการจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

7. กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน

8. ส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

9. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

10. พัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรม

11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ต่อมาในปี พ.ศ.2551 ได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2551 โดยกำหนดให้มีราชการบริหารส่วน ภูมิภาค และจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขึ้นในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกรม ในราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้การดำเนินการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และจัดตั้งกลุ่ม ตรวจสอบภายในและกลุ่มพัฒนาระบบบริหารขึ้นในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานภายในส่วนราชการ สนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และพัฒนาการบริหารของส่วนราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

ต่อมาในปี พ.ศ. 2559 ได้จัดตั้งกองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยแยกภารกิจด้านแผนงานและการจัดทำงบประมาณของกรมของสำนักงานเลขาธิการกรมออกมาดำเนินการ และแก้ไขอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการกรมเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดตั้งยุทธศาสตร์และแผนงาน รวมทั้งจัดตั้งกองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่นเป็นส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยแยกภารกิจด้านการศึกษาของสำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น ออกมาดำเนินการ และเปลี่ยนชื่อสำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นเป็นกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น และแก้ไขอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดตั้งกองส่งเสริมและพัฒนากิจการ

การศึกษาท้องถิ่นโดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการประสาน รวบรวม วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประกอบการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรม

2.3.1 แนวคิดองค์การบริหารส่วนตำบล

อบต. มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562)

1. พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)
2. มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 ดังนี้
 1. จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
 2. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
 7. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย
3. มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา 68 ดังนี้
 1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
 2. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
 5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
 6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
 8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
 10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

12. การท่องเที่ยว

13. การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้ อบต.มี อำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของ ประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. บริหารงานของอบต. ให้เป็นไปตามข้อบังคับ และแผนพัฒนาตำบล
 2. จัดทำแผนพัฒนาตำบลและข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีเสนอต่อสภาอบต.
 3. รายงานผลการทำงาน และการใช้เงินสภา อบต. ทราบ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
 4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ทางราชการมอบหมาย เข้าร่วมประชุมกับสภา อบต. ตามสมัยประชุม
- บทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

บทบาทและหน้าที่ในฐานะฝ่ายนิติบัญญัติ ในฐานะฝ่ายนิติบัญญัติซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องตรา "ข้อบังคับตำบล" ออกมาใช้ในการดูแลสวัสดิการ ตลอดจน "ทุกข์" และ "สุข" ของประชาชนรวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ถอดถอนผู้บริหารหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นจึงต้อง เป็นผู้ที่ยึดมั่นนั้นในหลักการประชาธิปไตยที่ต้องเผยแพร่และปลูกฝังแนวคิดประชาธิปไตย ไปยัง ประชาชนในตำบล แนวทางปฏิบัติในด้านบทบาทและหน้าที่ในฐานะฝ่ายนิติบัญญัติ มีดังนี้

1. ต้องยึดมั่นในกติกาประชาธิปไตย เช่น การเลือกตั้งด้วยเสรี การใช้สิทธิคัดค้าน การโต้แย้ง การแสดงความคิดเห็น อย่างกว้างขวาง การยอมรับและเคารพสิทธิของผู้อื่นการยอมรับความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย ฯลฯ

2. ต้องมีวิถีการดำเนินชีวิตและบุคลิกลักษณะที่เป็นการส่งเสริมประชาธิปไตย เช่น เป็นผู้ที่มีจิตใจกว้างขวาง ฟัง เคารพ ในเหตุผล ประชาชนในเขตอบต. มีสิทธิและหน้าที่ดังนี้

1. มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภา อบต.
2. ถอดถอนสมาชิกหรือผู้บริหาร อบต.
3. เสนอให้ออกข้อบังคับตำบล
4. แสดงเจตนารมณ์ในการรวม อบต.
5. เข้าฟังการประชุมสภา อบต.
6. เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการการซื้อ การจ้าง โดยวิธีสอบราคา ประกวดราคา และวิธีพิเศษของ อบต. อย่างน้อย คณะละ 2 คน
7. มีหน้าที่ไปเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต.
8. ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับตำบล
9. เสียภาษีแก่ อบต.
10. สนับสนุนและร่วมกิจกรรมกับ อบต.
11. ติดตามและดูแลการใช้จ่ายงบประมาณของ อบต.
12. ร่วมกันเสริมสร้างชุมชน และประชาคมหมู่บ้าน ของตนให้เข้มแข็ง
13. ได้รับความบริการ สาธารณะ และการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข จาก อบต. ตามอำนาจหน้าที่ของ อบต

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รังสรรค์ สุขเกษม และณัสนา โรจนตระกูล (2564) เรื่องการศึกษารูปแบบการจัดการความขัดแย้งในชุมชน กรณีศึกษาอำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการความขัดแย้งในชุมชน 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการความขัดแย้งในชุมชน และ 3) การศึกษารูปแบบการจัดการความขัดแย้งในชุมชน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณใช้ประชากร คือ คณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการความขัดแย้งตามกฎหมายในเขตพื้นที่อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 4 ตำบล 45 หมู่บ้าน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 ราย มาจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ คณะกรรมการหมู่บ้านกับชาวบ้านจำนวน 6 ท่านเครื่องมือวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการจัดการความขัดแย้งในชุมชนภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) รูปแบบการจัดการความขัดแย้งในชุมชน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร คือ บทบาทของผู้ไกล่เกลี่ย เป็นตัวกลางในการสื่อสารให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนร่วมกัน

เศรษฐพล บัวงาม และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) เรื่องการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยบทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้ง และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 302 คนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม จากประชากรทั้งสิ้นจำนวน 1,310 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารจัดการความขัดแย้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ 2.1) ด้านการแข่งขัน จะใช้ในกรณีที่เป็นข้อราชการเร่งด่วน เรื่องสำคัญที่ต้อง

รับผิดชอบโดยไม่รอเวลา ซึ่งจะต้องไม่ผิดกันกฎระเบียบข้อบังคับทางราชการ 2.2) ด้านการประสานความร่วมมือ มีการปรับความเข้าใจกันและหาทางออกของปัญหา โดยผ่านมติของที่ประชุมเพื่อปรับความเข้าใจและความร่วมมือที่จะทำงานร่วมกันต่อไป 2.3) ด้านการประนีประนอม ควรให้ทุกฝ่ายได้เจรจากันให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน 2.4) ด้านการหลีกเลี่ยง เมื่อปัญหาที่เกิดความขัดแย้งกัน ปัญหาเรื่องเล็ก ๆ น้อย 1 ที่ไม่ส่งผลเสียต่อสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลางโดยไม่นำตัวเองเข้าไปข้องเกี่ยวกับปัญหา และ 2.5) ด้านการโอนอ่อนผ่อนตาม ควรศึกษาบริบทของวัฒนธรรมองค์กรของคณะครู ถ้าคณะครูมีแนวทางปฏิบัติที่มีเหตุผลเพียงพอ โดยไม่ผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการ ผู้บริหารก็ควรถอยลงบ้างเพื่อให้องค์กรสามารถไปต่อได้ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

จิรวัดน์ เกื้อทาน (2561) การวิจัยเรื่องผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองต่อชุมชนกรณีศึกษาชุมชนบ้านไทยสามัคคี อำเภอดงน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองที่ยาวนานว่ามีสาเหตุปัจจัยใดที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในชุมชน รวมถึงศึกษาผลกระทบของความขัดแย้งที่มีต่อชุมชนในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ผลการวิจัยพบว่า มูลเหตุปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองในด้านข้อมูลข่าวสารเกิดจากความเป็นอิสระของสถานีวิทย์และวิทย์โทรทัศน์ ทั้งช่องที่สนับสนุนรัฐบาลและฝ่ายที่ต่อต้านรัฐบาล ด้านผลประโยชน์เกิดจากการแย่งชิงอำนาจทางการเมืองของนักการเมืองด้วยกัน ด้านโครงสร้างเกิดจากการที่รัฐบาลใช้อำนาจเกินขอบเขต การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความเสมอภาค เลือกปฏิบัติหรือปฏิบัติแบบสองมาตรฐาน ในด้านความเชื่อ ค่านิยม เกิดจากพฤติกรรมของนักการเมืองสร้างความเชื่อผิดๆ ให้กับประชาชน มองการต่อสู้ทางการเมืองเป็นเรื่องของศักดิ์ศรีเกียรติยศ นำไปสู่การแบ่งพรรคแบ่งพวกและพบว่าผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองของชุมชนบ้านไทยสามัคคี คือผลกระทบในด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือประชาชนได้รับเงินค่าจ้างนำข้าวที่ล่าช้าจากความวุ่นวายทางการเมือง และ ผู้ประกอบการบ้านพัก รีสอร์ทในพื้นที่ได้รับผลกระทบในเรื่องยอดการจองที่พักที่ลดน้อยลง และการยกเลิกการจองที่พักในช่วงที่เกิดการชุมนุม

กฤษฎวรรณ โล่ห์วัชรินทร์ และวุฒิชัย อ้วนพรมมา (2561) เรื่องการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความขัดแย้ง และกลยุทธ์ในการจัดการความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบกรณีศึกษาหลายกรณี (Multiple Case Study Design) โดยศึกษา อบต. 4 แห่งในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดหนองคาย และเก็บข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร อบต. และประชาชนทั่วไป ผล

การศึกษาพบว่า ความขัดแย้งที่พบภายใน อบต. จำแนกได้เป็น 3 รูปแบบ คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลความขัดแย้งภายในกลุ่ม และความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม วิธีการที่บุคลากรของ อบต. ใช้จัดการความขัดแย้ง ได้แก่ การยอมรับบทบาทหน้าที่และการให้เกียรติกัน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเท่าเทียมการเจรจาไกล่เกลี่ย การปรับทัศนคติและความเข้าใจ การประนีประนอมและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นการกำหนดกรอบในการศึกษาที่ชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งและแนวทางการจัดการความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอนงจิก จังหวัดปัตตานี โดยกรอบแนวคิดนี้จะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่สำคัญดังนี้:

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง

- ปัจจัยทางการเมือง: ความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่างทางความคิด การแย่งชิงอำนาจ และผลประโยชน์ทางการเมืองภายในชุมชน

- ปัจจัยทางเศรษฐกิจ: ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสทางเศรษฐกิจ การว่างงาน และความยากจน

- ปัจจัยทางสังคม: การเล่นพรรคเล่นพวก ความไม่เป็นธรรมในการปกครอง และการขาดความเชื่อมั่นในผู้นำชุมชน

2. รูปแบบของความขัดแย้ง

- ความขัดแย้งระหว่างบุคคล

- ความขัดแย้งในตัวบุคคลหรือกลุ่มภายในองค์กร

- ความขัดแย้งระหว่างองค์กรหรือกลุ่มต่าง ๆ

3. ผลกระทบของความขัดแย้ง

- ผลกระทบทางด้านจิตใจและสุขภาพจิตของประชาชน

- ผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยในชุมชน

- ผลกระทบต่อการพัฒนาและการเติบโตทางเศรษฐกิจของพื้นที่

4. แนวทางการจัดการความขัดแย้ง

- การพัฒนาการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้าใจและลดความขัดแย้ง

- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ

- การเสริมสร้างระบบการปกครองที่โปร่งใสและยุติธรรม

- การจัดการอบรมและเสริมสร้างทักษะการจัดการความขัดแย้งให้กับผู้นำชุมชนและประชาชน

วิจัยนี้จะใช้กรอบแนวคิดดังกล่าวในการวิเคราะห์และหาข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและแนวทางการจัดการความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างความสงบสุขและการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับชุมชน

2. รูปแบบของความขัดแย้ง

- ความขัดแย้งระหว่างบุคคล
- ความขัดแย้งในตัวบุคคลหรือกลุ่มภายในองค์กร
- ความขัดแย้งระหว่างองค์กรหรือกลุ่มต่าง ๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง

- ปัจจัยทางการเมือง: ความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่างทางความคิด การแย่งชิงอำนาจ และผลประโยชน์ทางการเมืองภายในชุมชน
- ปัจจัยทางเศรษฐกิจ: ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสทางเศรษฐกิจ การว่างงาน และความยากจน
- ปัจจัยทางสังคม: การเล่นพรรคเล่นพวก ความไม่เป็นธรรมในการปกครอง และการขาดความเชื่อมั่นในผู้นำชุมชน

3. ผลกระทบของความขัดแย้ง

- ผลกระทบทางด้านจิตใจและสุขภาพจิตของประชาชน
- ผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยในชุมชน
- ผลกระทบต่อการพัฒนาและการเติบโตทางเศรษฐกิจของพื้นที่

4. แนวทางการจัดการความขัดแย้ง

- การพัฒนาการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้าใจและลดความขัดแย้ง
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ
- การเสริมสร้างระบบการปกครองที่โปร่งใสและยุติธรรม

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งในบทนี้กล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลัก เครื่องมือที่ใช้และการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ระยะเวลาการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพรวมทั้งหมด 6 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้และการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ โดยเน้นการจัดการความขัดแย้งตามทฤษฎีต่างๆ เพื่อให้การวิจัยมีความละเอียดและเชื่อถือได้ เครื่องมือและกระบวนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้:

1. การศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารทางวิชาการ บทความวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้มีความเข้าใจในแนวคิดและกรอบทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

2. การออกแบบคำถามสัมภาษณ์

- ผู้วิจัยได้ออกแบบชุดคำถามสัมภาษณ์เชิงคุณภาพโดยคำนึงถึงประเด็นที่สำคัญในการจัดการความขัดแย้ง เช่น สาเหตุของความขัดแย้ง วิธีการจัดการความขัดแย้ง และผลกระทบของความขัดแย้งต่อชุมชน

- คำถามสัมภาษณ์ถูกแบ่งออกเป็น 2 ตอนหลัก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่ต้องการศึกษา

ตอนที่ 1 : สาเหตุและลักษณะของความขัดแย้ง

1. ท่านเคยประสบหรือรับทราบเกี่ยวกับความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยงหรือไม่ กรุณาเล่าประสบการณ์ของท่าน

2. ท่านคิดว่าสาเหตุหลักของความขัดแย้งในพื้นที่นี้คืออะไร

3. ความขัดแย้งในพื้นที่นี้มีลักษณะอย่างไร (เช่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคล, กลุ่มภายในองค์กร, ระหว่างองค์กรหรือกลุ่มต่างๆ)

ตอนที่ 2 : การจัดการและแนวทางการแก้ไขความขัดแย้ง

1. ท่านคิดว่าในปัจจุบันมีวิธีการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่นี้อย่างไรบ้าง
 2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่นี้
 3. ท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางใดที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่นี้
 3. การทดสอบเครื่องมือ (Pilot Testing)
 - ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กก่อน เพื่อประเมินความชัดเจนและความเหมาะสมของคำถามรวมถึงการปรับปรุงคำถามให้มีความเข้าใจง่ายและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 4. การปรับปรุงเครื่องมือ
 - จากผลการทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงคำถามและรูปแบบการสัมภาษณ์ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้น
 5. การใช้เครื่องมือในการสัมภาษณ์จริง
 - ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกไว้ โดยใช้คำถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว และบันทึกข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนถัดไป
- เครื่องมือและกระบวนการที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพนี้ได้รับการออกแบบและปรับปรุงอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และเสนอแนวทางการจัดการความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลและได้ลงพื้นที่ในการสัมภาษณ์ ซึ่งได้ข้อมูลที่สำคัญด้วยตนเองและได้ทำการบันทึกข้อมูลเทปเสียงของผู้ให้สัมภาษณ์ และได้ทำการถอดเทป มีการเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้เป็นเนื้อหา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ทำการติดต่อผู้ให้สัมภาษณ์และมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า
2. ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประชาชนในพื้นที่ ปัญหาต่าง ๆ
3. ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประชาชนในพื้นที่ ประเด็นเรื่องความขัดแย้งในพื้นที่ตำบลคลองตันหยง และรวมไปถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะ
4. ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประชาชนในพื้นที่ โดยผู้สัมภาษณ์ใช้วิธีการอัดเสียงในการเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูล เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
2. จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกให้เป็นระบบ
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) เป็นการนำ ข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น
4. นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย

3.5 ระยะเวลาการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ในพื้นที่ ตำบลคอกอตันหยง อำเภอนงจิก จังหวัดปัตตานี ได้ดำเนินการระยะเวลา4เดือน ตั้งแต่ มิถุนายน ถึง 15 ตุลาคม 2567

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาการจัดการความขัดแย้งในตำบลตลอดตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี ซึ่งผลจากการศึกษาเป็นการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประเด็นหลักคือ

1. เพื่อศึกษาปัญหาความขัดแย้งในบลคตลอดตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในตำบลตลอดตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี
3. เพื่อเสนอแนวทางลดความขัดแย้งในตำบลตลอดตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

ผลการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยศึกษาเพื่อเสนอแนวทางลดความขัดแย้งในตำบลตลอดตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

จากการสัมภาษณ์คนในพื้นที่

ด้านที่ 1.สาเหตุและลักษณะของความขัดแย้ง

1.1.ประสบการณ์หรือการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งในตำบลตลอดตันหยง

ข้อมูลจากกลุ่มประชาชน ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 1 มีความเห็นว่า “ความขัดแย้งของการยิงปลัดวันนั้นคิดว่า เป็นเรื่องส่วนตัวถ้าจะบอกอีกว่าวันนั้นก็ไม่รู้แล้วเพราะแบแม(พี่) ก็ไม่ได้อยู่ในวงในและคิดว่าการเสียชีวิตของปลัดในวันนั้นที่ถูกยิงไม่เกี่ยวข้องเลยกับความมั่นคง แต่มีเจ้าหน้าที่รัฐไปคุมตัวเยาวชนหลังจากเกิดเหตุการณ์สองสามวันที่ผ่านมาและคิดว่าเยาวชนที่ถูกเจ้าหน้าที่รับคุมตัวเป็นผู้ต้องสงสัยจากการยิงปลัดวันนั้น แบแม(พี่)คิดว่าเป็นไปไม่ได้ ที่เยาวชนนั้นเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการยิงปลัดในวันนั้น เพราะคิดว่าคนในพื้นที่ไม่ทำกันหรอก กลัวคนอื่นจับตามองและรู้หน้าจำตาได้ ถ้าหากว่าเยาวชนคนนั้นเป็นผู้ก่อเหตุจริงๆ หลังจากก่อเหตุแล้วก็ต้องหลบซ่อนก่อน จริงๆแล้วปลัดคนนั้นคนส่วนใหญ่ไม่ชอบกันเพราะว่ามีอิทธิพลมาก” ซึ่งบรรยากาศจากสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์มีลักษณะ เบี่ยงเบนไม่ยอมตอบคำถาม เฉลไฉ ผู้ให้สัมภาษณ์อยากจบบทสัมภาษณ์โดยเร็วไม่ค่อยเปิดเผยและมีความเคร่งเครียดมักจะมีความรู้สึกที่ไม่สบายใจ และเต็มไปด้วยความระมัดระวัง ผู้ให้สัมภาษณ์อาจจะรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจในการแชร์ข้อมูล ทำให้การสื่อสารอาจดูแข็งทื่อหรือไม่เป็นธรรมชาติ เสียงและท่าทางของเขาอาจบ่งบอกถึงความรู้สึกไม่สบาย เช่น การสบตาน้อย การพูดเสียงเบาหรือไม่แน่ใจ รวมถึงการตอบคำถามด้วยคำตอบสั้นๆ

ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 เห็นว่า อาจเป็นการขัดแย้งผลประโยชน์ทางการเมืองกันเอง เพราะมีคู่แข่งชิงอำนาจ จากเหตุการณ์ที่ผ่านมา รู้สึกว่าไม่เกี่ยวข้องกับการเกิดเหตุความไม่สงบใน

พื้นที่ เพราะก่อนหน้านั้นเพิ่งมาเลือกผู้ใหญ่บ้านมา หลังจากนั้นก็ได้เกิดเหตุการณ์ยิง มีผู้เสียชีวิตจากเหตุการณ์ดังกล่าว โดยผู้เสียชีวิตนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งบรรยากาศจากผู้ให้สัมภาษณ์มีลักษณะที่พยายามเล่าความจริง โดยเต็มไปด้วยความตึงเครียดและความซับซ้อนทางอารมณ์ ความกล้าในการพูดความจริงทำให้บรรยากาศมีทั้งความจริงจังและความหวังบางครั้งอาจมีความกลัวหรือกังวลเกี่ยวกับผลที่จะตามมา แต่ในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกของการปลดปล่อยเมื่อได้เล่าถึงสิ่งที่เคยถูกเก็บซ่อน ผู้ให้สัมภาษณ์มีการเปลี่ยนแปลงอารมณ์อย่างรวดเร็ว บางช่วงอาจรู้สึกถึงความเครียดหรือความไม่สบายใจ แต่เมื่อได้เปิดใจและแชร์เรื่องราวจากมุมมองต่างๆ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะเริ่มเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 กล่าวว่า การไม่เข้าใจกัน ส่วนหนึ่งเป็นเรื่องทางการเมืองเพราะผลประโยชน์ อีกส่วนหนึ่งอาจมาจากปัญหาในครอบครัวบรรยากาศในการสัมภาษณ์แสดงถึงความลังเลและไม่มั่นใจของเขาในการตอบคำถามเกี่ยวกับปัญหาอาชญากรรม เขาดูเหมือนจะไม่ค่อยต้องการที่จะพูดถึงประเด็นนี้ อาจเป็นเพราะความรู้สึกไม่สบายใจหรือกลัวว่าจะมีผลกระทบจากการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาที่ละเอียดอ่อนเช่นนี้ ดังนั้น เขารู้สึกอยากจะทำบทยสัมภาษณ์อย่างรวดเร็วเพื่อหลีกเลี่ยงการเจาะลึกถึงประเด็นที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งในชุมชนหรือกับผู้มีอำนาจ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ให้ความเห็นว่า ในฐานะคนในพื้นที่คิดว่าเป็นเรื่องการเมืองมากกว่า เป็นไปไม่ได้ว่าจะเป็นเรื่องความมั่นคงและเหตุการณ์ยิงปลัดวันนั้นเป็นเรื่องการเมืองที่เกิดจากการแย่งชิงอำนาจ บรรยากาศในการสัมภาษณ์แสดงถึงความมั่นใจและกล้าที่จะพูด เต็มไปด้วยพลัง ความรู้สึกเช่นนี้สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเป็นกันเอง ผู้ให้สัมภาษณ์มีการสบตาอย่างมั่นใจ พูดจาไหลลื่น และแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะสื่อสารความคิดเห็นและประสบการณ์ของตน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 เล่าถึงประสบการณ์อันเจ็บปวดของตนในฐานะผู้ประสบภัยจากปัญหาความขัดแย้งในประเทศ โดยเริ่มต้นจากวันหนึ่งที่ตนออกไปขายอูปี (มันไม้) ตามปกติ ขณะนั้นตนเห็นเจ้าหน้าที่จำนวนมากมาปิดล้อมบริเวณบ้านของตน ตนรู้สึกตกใจและไม่ทราบสาเหตุที่เกิดขึ้น แต่มีเพื่อนบ้านเดินเข้ามาบอกว่า บ้านของตนถูกล้อมโดยเจ้าหน้าที่ ตนจึงรีบกลับเข้าไปในบ้านเพื่อเก็บของมีค่าที่สำคัญ หลังจากที่บ้านของเสร็จและออกมาจากบ้าน เจ้าหน้าที่ได้เข้ามาหาตนและเริ่มสอบถาม ตลอดจนกล่าวว่าตนเป็นคนเปิดประตูให้ผู้ต้องหาหรือสามีของตน หลบหนี ตนรู้สึกตกใจและไม่เข้าใจ จึงถามเจ้าหน้าที่ว่า "สามีของตนคือใครหรือ?" แต่เจ้าหน้าที่กลับไม่มีคำตอบให้ มีเพียงคำกล่าวหาที่ทำให้ตนรู้สึกไม่พอใจและสงสัย

เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับตนและสามีประมาณ 3 ครั้ง โดยครั้งล่าสุดเกิดขึ้นในช่วงตี 3 ขณะที่ทั้งคู่กำลังอยู่ที่บ้าน ในตอนนั้น เจ้าหน้าที่ได้เข้ามาควบคุมตัวสามีของตนไปที่ค่ายอิงคยุทธบริหาร ซึ่งทำให้ตนรู้สึกหวาดกลัวและวิตกกังวล ในที่สุด หลังจากการควบคุมตัวมา 28 วัน ตนได้รับข่าวที่น่าสลดใจว่าสามีของตนเสียชีวิตในค่ายนั้น แต่เจ้าหน้าที่ไม่ได้แจ้งสาเหตุการเสียชีวิตให้ตนทราบ

เลย ทำให้ตนรู้สึกเศร้าใจและตกใจมาก เพราะไม่เพียงแต่สูญเสียสามี ยังไม่สามารถรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับเขาในช่วงเวลาที่เขาถูกควบคุมตัว นี่เป็นประสบการณ์ที่สร้างความเจ็บปวดในชีวิตของตนอย่างยากจะลืมเลือน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 เล่าถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน โดยเปรียบเทียบสถานการณ์ในปัจจุบันกับสมัยก่อนเขาอธิบายว่าสมัยก่อนการเลือกผู้นำศาสนาในชุมชนจะทำโดยการปรึกษาหารือกันซึ่งแตกต่างจากระบบประชาธิปไตยหรือการเลือกตั้งในปัจจุบัน ที่มีคนนำไปสู่ความไม่พอใจจากฝ่ายที่แพ้ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดในบรรยากาศของชุมชน เขายังพูดถึงเหตุการณ์ไม่นานมานี้ที่เกี่ยวข้องกับการเสียชีวิตของปลัดอบต. ทหารพราน และผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชน ทำให้เกิดความตึงเครียดในหมู่ประชาชน แต่เขาเชื่อว่าหากประชาชนยึดโยงกับหลักการทางศาสนาอิสลามอย่างจริงจัง จะช่วยลดความวิตกกังวล เพราะการตายถือเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดการของพระเจ้า หากทุกคนยึดมั่นในหลักศาสนาอย่างแท้จริง เหตุการณ์เหล่านี้อาจจะไม่เกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นได้น้อยลง

นอกจากนี้ เขายังได้พูดถึงด้านความมั่นคง โดยเชื่อว่าการเสียชีวิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัด หากไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ถือเป็นกาตายชาเฮต (การตายเพื่อพระเจ้า) ซึ่งคล้ายคลึงกับเหตุการณ์ในประเทศปาเลสไตน์

ในระหว่างการสัมภาษณ์ เขาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการเล่าเรื่องราวตามความเป็นจริง โดยไม่แสดงความลังเลหรืออาการวิตกกังวลใดๆ เขามีความมุ่งมั่นที่จะสื่อสารปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน และต้องการให้ผู้ฟังเข้าใจถึงความซับซ้อนและความสำคัญของการเมืองและศาสนาในบริบทของชุมชนที่เขาอาศัยอยู่

1.2 สาเหตุหลักของความขัดแย้งในพื้นที่

ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งในพื้นที่

คนที่ 1 กล่าวว่า สาเหตุอาจมาจากการที่ผู้บริหารไม่มีความเป็นธรรมกับประชาชน หรืออาจเกิดจากปัญหาส่วนบุคคล แต่ผู้ให้สัมภาษณ์คนนี้ดูเหมือนจะหลีกเลี่ยงที่จะพูดถึงสาเหตุที่ชัดเจน และไม่ได้แสดงความคิดเห็นที่ลึกซึ้งนัก

คนที่ 2 รู้สึกว่าแก้ปัญหาได้ยาก เนื่องจากในปัจจุบันมีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่มีอิทธิพล ไม่ยอมให้ใครง่ายๆ เขาเล่าถึงเหตุการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา โดยพูดถึงคู่แข่งของผู้มีอิทธิพลที่พยายามเข้ามาชิงอำนาจ แต่มีเหตุการณ์ลอบยิงเกิดขึ้นซึ่งโชคดีที่ผู้ถูกลอบยิงไม่เสียชีวิต นี่แสดงให้เห็นถึงความตึงเครียดและอันตรายในพื้นที่

คนที่ 3 มองว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องส่วนตัว และไม่สามารถให้ข้อมูลที่ลึกกว่านั้นได้ เพราะตนไม่ได้อยู่ในวงการที่เกี่ยวข้อง จึงไม่สามารถให้ความเห็นที่ชัดเจนเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้

คนที่ 4 ในฐานะที่เป็นคนในพื้นที่ เขามองว่าเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับการเมืองมากกว่า และไม่เชื่อว่าจะเป็นปัญหาความมั่นคง ทำให้เห็นว่ามุมมองของเขาเน้นไปที่การเมืองในระดับท้องถิ่น

คนที่ 5 กล่าวถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างคนที่มียศตำแหน่งสูงกับคนที่มีอิทธิพล โดยต่างฝ่ายต่างต้องการความเป็นใหญ่ ซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่อย่างชัดเจน

คนที่ 6 เน้นถึงปัญหาในด้านผลประโยชน์ด้านการเกษตร โดยบอกว่าผู้นำในพื้นที่ไม่รับฟังเสียงจากประชาชน ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้นำกับชุมชน ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับประชาชนในเรื่องที่สำคัญ

1.3 ลักษณะของความขัดแย้งในพื้นที่

ผู้ให้สัมภาษณ์ตั้งแต่คนที่ 1 ถึงคนที่ 6 มีความเห็นร่วมกันเกี่ยวกับเหตุการณ์ในพื้นที่ว่าเป็นผลจากอาชญากรรมและความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยเฉพาะความเกี่ยวข้องกับกลุ่มยาเสพติด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่มีความซับซ้อนในสังคม

1. **ลักษณะของเหตุการณ์:** ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นตรงกันว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาชญากรรม ไม่ว่าจะเป็นการทำร้ายร่างกาย การฆาตกรรม หรือการค้ายาเสพติด ซึ่งสร้างความไม่สงบและความวิตกกังวลในชุมชน
2. **ความขัดแย้งระหว่างบุคคล:** นอกจากนี้ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็เป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยเฉพาะในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการแย่งชิงพื้นที่หรือผลประโยชน์ที่เกิดจากธุรกิจที่ผิดกฎหมาย เช่น ยาเสพติด ซึ่งสามารถนำไปสู่การทะเลาะวิวาทและเหตุการณ์รุนแรงได้
3. **ผลกระทบต่อชุมชน:** การเกิดเหตุการณ์เหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชุมชน แต่ยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนเกิดความตึงเครียด บางคนอาจรู้สึกหวาดกลัวที่จะออกนอกบ้านหรือมีความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยของครอบครัว
4. **การร่วมกันมองเห็นปัญหา:** ความเห็นที่ตรงกันจากหลายคนบ่งบอกถึงปัญหาที่ลึกซึ้งและเป็นที่ยอมรับในชุมชน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่พอใจต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และอาจกระตุ้นให้เกิดการพูดคุยหรือการหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกันในอนาคต

ด้านที่ 2: การจัดการและแนวทางแก้ไขความขัดแย้ง

2.1 แนวทางหรือวิธีการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่

คนที่ 1 แนะนำว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งที่ดีที่สุดคือการเข้าหาและพูดคุยกัน เพื่อทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาอย่างตรงไปตรงมา

คนที่ 2 กล่าวถึงแนวทางการจัดการปัญหาครอบครัวว่า ควรให้ทั้งสองฝ่ายถอยคนละก้าว เพื่อลดความตึงเครียดและไม่ให้เกิดความขัดแย้งที่รุนแรงยิ่งขึ้น หลังจากนั้น ทั้งสองฝ่ายควรใจเย็นลงและหันมาคุยกัน ซึ่งอาจนำไปสู่การพูดคุยที่สร้างสรรค์ได้ แต่ในกรณีของปัญหาทางการเมือง เขารู้สึกว่ายากที่จะแก้ไข เนื่องจากแต่ละฝ่ายต่างต้องการแย่งผลประโยชน์

คนที่ 3 มองว่าความขัดแย้งในพื้นที่มีหลายกลุ่ม เขายกตัวอย่างเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้น โดยกล่าวถึงการเสียชีวิตของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานรัฐ เช่น นายกที่ถูกฆ่า และสมาชิก อบต. ที่ถูกยิง เขาเชื่อว่าเหตุการณ์เหล่านี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเมือง แต่ก็ไม่สามารถมองข้ามความขัดแย้งภายในและการแบ่งผลประโยชน์ที่ไม่ลงตัวได้

คนที่ 4 เห็นว่าการจัดการความขัดแย้งเป็นเรื่องยากมาก เนื่องจากในพื้นที่มีการแบ่งพรรคพวกและขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชน ทำให้ยากที่จะหาทางแก้ไขร่วมกัน

คนที่ 5 กล่าวว่ามุมมองในการแก้ปัญหาในปัญหานี้รู้สึกยากมาก เพราะเขามีประสบการณ์ตรงในเรื่องนี้ และปกติไม่ค่อยเข้าสังคม เขาจึงมุ่งเน้นที่การใช้ชีวิตกับครอบครัวและทำงานหาเลี้ยงครอบครัว

คนที่ 6 เสนอว่าควรพูดคุยกันอย่างตรงไปตรงมาว่าต้องการอะไร เพื่อให้สามารถเข้าใจและหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกันได้

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่

คนที่ 1 รู้สึกว่าการแก้ปัญหาในปัจจุบันเป็นเรื่องยาก เนื่องจากมีฝ่ายที่มีอิทธิพลไม่ยอมให้ใครเข้ามาแทรกแซงได้ง่ายๆ เขาเล่าถึงเหตุการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา โดยมีคู่แข่งของผู้มีอิทธิพลที่เข้ามาแข่งขันเพื่อชิงอำนาจ แต่กลับเกิดเหตุการณ์ลอบยิงคู่แข่ง ซึ่งโชคดีที่เขาไม่เสียชีวิต

คนที่ 2 เชื่อว่าสามารถแก้ไขปัญหาในระดับครอบครัวได้ เนื่องจากมีประสบการณ์ แต่สำหรับปัญหาทางการเมืองนั้นรู้สึกว่ายาก เพราะเขาไม่เคยมีประสบการณ์ในด้านนั้น

คนที่ 3 แสดงความเห็นว่าการแก้ปัญหาในพื้นที่นี้รู้สึกยากมาก เนื่องจากเขามีประสบการณ์ในเรื่องนี้ แต่ปกติเขาก็ไม่ค่อยเข้าสังคม และมุ่งเน้นการใช้ชีวิตกับครอบครัวและทำงานหาเลี้ยงชีพ

คนที่ 4 เชื่อว่าการจัดการความขัดแย้งควรมีการพูดคุยอย่างชัดเจนระหว่างผู้ขัดแย้งกับคู่กรณี เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าใจและหาทางออกที่เหมาะสมร่วมกัน

คนที่ 5 เสนอให้ทุกฝ่ายหันมาพูดคุยกันอย่างตรงไปตรงมาว่าต้องการอะไร เพื่อที่จะสามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหาคิดได้ดียิ่งขึ้น

คนที่ 6 ยอมรับว่าไม่มีแนวทางในการแก้ปัญหา จึงทำให้สถานการณ์ยังคงไม่เปลี่ยนแปลง

ความรู้สึกคนในพื้นที่

คนในพื้นที่คอลอตันหยงรู้สึกลำบากและไม่ปลอดภัย พวกเขากลัวว่าจะถูกมองเป็นผู้ต้องสงสัยจากเจ้าหน้าที่ เนื่องจากไม่รู้ว่ามีผู้ก่อเหตุเป็นใคร ซึ่งสร้างความวิตกกังวลในชีวิตประจำวัน

ความรู้สึกในฐานะคนในพื้นที่เต็มไปด้วยความกลัวและหวาดผวา หลายคนได้ยินเรื่องราวจากเพื่อนๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์ความรุนแรง เช่น เหตุการณ์ที่ปลัดอบต. ภูถิง ซึ่งทำให้ตอนนี้ไม่มีใครกล้าออกไปเล่นบอลลูกที่สนามนั้นอีกแล้ว

ความวิตกกังวลนี้ส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวัน ทำให้คนในพื้นที่รู้สึกกลัวและไม่อยากทำอะไร ถ้าไม่จำเป็นต้องดูแลลูกหรือมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ ความรู้สึกนี้สร้างความเครียดและทำให้ชีวิตในชุมชนเต็มไปด้วยความตึงเครียด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษางานวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อเสนอแนวทางลดความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ด้านที่ 1.สาเหตุและลักษณะของความขัดแย้ง

1.1 ประสพการณ์หรือการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง

ข้อมูลจากกลุ่มประชาชน

ความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยงเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและมีหลายมิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความตึงเครียดในสังคมท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการเมือง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนมีมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับเหตุการณ์การยิงปลัด ซึ่งแต่ละความคิดเห็นได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งนี้ หลายคนมองว่าเหตุการณ์นี้มีสาเหตุมาจากปัญหาทางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแย่งชิงอำนาจภายในชุมชน เนื่องจากเกิดขึ้นหลังจากการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านใหม่ ซึ่งสร้างความตึงเครียดระหว่างกลุ่มที่มีผลประโยชน์ต่างกัน บางคนเชื่อว่าเหตุการณ์นี้เป็นเรื่องส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับปลัดที่มีอิทธิพลและไม่เป็นที่นิยมในหมู่ประชาชน ทำให้เกิดความเข้าใจผิดและขัดแย้งกันในพื้นที่

จากการสัมภาษณ์ ผู้คนมีความลังเลที่จะพูดถึงเหตุการณ์นี้ บางคนแสดงถึงความวิตกกังวลเกี่ยวกับการตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางการเมืองหรืออาชญากรรม จนทำให้การสื่อสารดูแข็งทื่อหรือไม่เป็นธรรมชาติ สัญญาณของความไม่สบายใจ เช่น การสบตาน้อย การพูดเบา หรือคำตอบที่สั้นกระชับ ช่วยสะท้อนถึงบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความกดดัน

ในขณะเดียวกัน ผู้ให้สัมภาษณ์บางคนสามารถพูดคุยได้อย่างมั่นใจและกล้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยเฉพาะเมื่อพูดถึงเรื่องศาสนาและความเชื่อที่สามารถนำมาช่วยลดความวิตกกังวลในชุมชน การเปรียบเทียบกับสถานการณ์ในอดีตช่วยให้เห็นว่าความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและการเลือกตั้งมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในชุมชน นอกจากนี้ มีผู้ให้สัมภาษณ์ที่แบ่งปันประสบการณ์ส่วนตัวเกี่ยวกับการถูกเจ้าหน้าที่รัฐควบคุมตัว ซึ่งสะท้อนถึงความกลัวและความไม่แน่นอนที่ประชาชนต้องเผชิญในบริบทนี้ ความรู้สึกเจ็บปวดจากการสูญเสียคนรักในสถานการณ์ที่

ไม่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมและขาดความมั่นใจในระบบการควบคุมและคุณธรรม

เมื่อผู้นำขาดการสื่อสารกับประชาชน จะส่งผลให้ประชาชนรู้สึกถูกละเลยและหมดความเชื่อมั่นต่อผู้นำ เนื่องจากการไม่สื่อสารทำให้ประชาชนไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและไม่รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อชีวิตของพวกเขา ยิ่งไปกว่านั้น การขาดความโปร่งใสในข้อมูลและนโยบายทำให้ประชาชนเกิดความสงสัยในความสามารถของผู้นำในการบริหารงาน เมื่อประชาชนรู้สึกว่าตนไม่มีเสียงและไม่ได้รับการตอบสนองจากผู้นำ อาจนำไปสู่ความไม่พอใจและการต่อต้าน ส่งผลให้เกิดความไม่สงบในสังคม

1.2 สาเหตุหลักของความขัดแย้งในพื้นที่

สาเหตุหลักของความขัดแย้งในพื้นที่ตำบลคลองตันหยงถูกอธิบายผ่านมุมมองที่หลากหลายจากผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาที่ซับซ้อนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเมือง การบริหารจัดการ และความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับผู้นำ

โดยทั่วไปแล้ว ความขัดแย้งมีแนวโน้มที่จะเกิดจากการขาดความเป็นธรรมในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ที่ทำให้ประชาชนรู้สึกถูกละเลยและไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตของพวกเขา นอกจากนี้ ปัญหาส่วนบุคคลและการเมืองในระดับท้องถิ่นยังส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา มีความตึงเครียดที่เกิดจากการแย่งชิงอำนาจระหว่างกลุ่มที่มีอิทธิพล และการลอบยิงที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นถึงความอันตรายที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่ อีกประเด็นที่สำคัญคือความขัดแย้งระหว่างคนที่มีตำแหน่งสูงและผู้มีอิทธิพลที่ต่างฝ่ายต่างต้องการความเป็นใหญ่ ซึ่งทำให้เกิดการปะทะกันในแง่ของผลประโยชน์และอำนาจ ความไม่พอใจนี้สามารถสร้างปัญหาได้ทั้งในด้านการเกษตรและความเป็นอยู่ของประชาชน

นอกจากนี้ ปัญหาด้านผลประโยชน์และการจัดการทรัพยากรยังเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเนื่องจากผู้นำในพื้นที่มักไม่รับฟังเสียงจากประชาชน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับชุมชน ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาต่างๆ

1.3 ลักษณะของความขัดแย้งในพื้นที่

ความขัดแย้งในพื้นที่ตำบลคลองตันหยงแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่ซับซ้อนและหลากหลาย ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากอาชญากรรมและความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มยาเสพติด เหตุการณ์ต่างๆ เช่น

การฆาตกรรม และการค้ายาเสพติด ไม่เพียงแต่ทำให้ความสงบเรียบร้อยในชุมชนลดน้อยลง แต่ยังสร้างความวิตกกังวลให้กับประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อีกด้วย

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวถึงลักษณะของเหตุการณ์ว่าเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมอาชญากรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสัญญาณที่ชัดเจนถึงปัญหาที่มีความลึกซึ้งในสังคม โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแย่งชิงพื้นที่หรือผลประโยชน์จากธุรกิจผิดกฎหมาย เช่น ยาเสพติด สิ่งเหล่านี้สามารถนำไปสู่การทะเลาะวิวาทและเหตุการณ์รุนแรงที่สร้างความตึงเครียดในชุมชนได้

ผลกระทบจากเหตุการณ์เหล่านี้ไม่เพียงแต่ทำให้ความปลอดภัยของประชาชนในชุมชนลดลง แต่ยังส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประชาชน ทำให้เกิดความรู้สึกหวาดกลัวที่จะออกนอกบ้านและความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยของครอบครัว ผู้คนเริ่มรู้สึกว่าไม่สามารถวางใจในความปลอดภัยของชุมชนได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของพวกเขา อย่างไรก็ตาม ความเห็นที่ตรงกันจากหลายคนในชุมชนสะท้อนถึงการตระหนักรู้ในปัญหาที่มีอยู่และความไม่พอใจต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ความรู้สึกนี้อาจเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพูดคุยและการหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกันในอนาคต ชุมชนที่มีการรับรู้และมีการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นอาจมีแนวโน้มที่จะร่วมมือกันในการแก้ไขและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยยิ่งขึ้น

ด้านที่ 2: การจัดการและแนวทางแก้ไขความขัดแย้ง

2.1 แนวทางหรือวิธีการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่

แนวทางการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่นั้นมีความหลากหลาย โดยผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนได้เสนอความเห็นที่สะท้อนถึงความซับซ้อนและความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา ในขณะที่ยังคงเน้นความสำคัญของการสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาเพื่อทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการเสนอให้ทั้งสองฝ่ายถอยคนละก้าวเพื่อลดความตึงเครียด ซึ่งอาจช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการพูดคุยที่สร้างสรรค์มากขึ้น อย่างไรก็ตาม หลายคนยังตั้งข้อสังเกตถึงความยากลำบากในการจัดการความขัดแย้ง โดยเฉพาะในด้านการเมือง ที่มีการแย่งชิงผลประโยชน์ที่ทำให้ฝ่ายต่าง ๆ ไม่สามารถหาทางออกที่เป็นประโยชน์ร่วมกันได้ นอกจากนี้ ความขัดแย้งภายในกลุ่มและการแบ่งพรรคพวกในพื้นที่ก็ทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นเรื่องท้าทายยิ่งขึ้น การมีประสบการณ์ตรงจากผู้ให้สัมภาษณ์บางคนยังสะท้อนถึงความรู้สึกของความไม่แน่นอนและการมองโลกในแง่ร้ายที่อาจทำให้พวกเขาไม่ยอมมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาทางสังคม และมุ่งเน้นไปที่การใช้ชีวิตประจำวันและครอบครัวแทน ขณะที่ยังมีความเห็นที่เชื่อว่าการพูดคุยกันโดยตรงไปตรงมาจะเป็นกุญแจสำคัญในการหาทางออกร่วมกันในอนาคต

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่สะท้อนถึงความซับซ้อนและความท้าทายที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน โดยผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนได้แสดงความกังวลเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่ไม่ง่ายขึ้น ทั้งในระดับครอบครัวและการเมือง คนแรกเห็นว่าการแก้ปัญหานั้นยากขึ้นเมื่อมีฝ่ายที่มีอิทธิพลปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง และยกตัวอย่างเหตุการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองที่อาจนำไปสู่อันตรายได้

ในขณะเดียวกัน บางคนมีความมั่นใจว่าในระดับครอบครัวสามารถหาทางออกได้ แต่เมื่อเข้าสู่ปัญหาทางการเมือง พวกเขา รู้สึกว่าตนเองไม่มีประสบการณ์เพียงพอที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา นั้น นอกจากนี้ หลายคนยังแสดงถึงความรู้สึกที่ว่า การเข้าสังคมเป็นเรื่องท้าทาย ซึ่งทำให้พวกเขามุ่งเน้นไปที่การใช้ชีวิตประจำวันมากกว่าการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม หลายคนยังเห็นว่าการพูดคุยอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมาเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้ทุกฝ่ายดีในชุมชน แต่ก็ยังมีผู้ที่ยอมรับว่าปัจจุบันไม่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจน ทำให้สถานการณ์ยังคงไม่เปลี่ยนแปลง

5.2 อภิปรายผล

ความขัดแย้งในพื้นที่ตำบลคอลอดันหยงแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่ซับซ้อนและหลากหลาย ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความเห็นที่ตรงกันว่า เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากอาชญากรรมและความขัดแย้งระหว่างบุคคล นอกจากนี้ แนวทางการจัดการลดความขัดแย้งที่ประชาชนเสนอให้ทั้งสองฝ่ายถอยคนละก้าว เป็นแนวทางที่แสดงถึงการมีสติและความเข้าใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน ซึ่งการถอยกลับไปนั้นไม่ได้หมายความว่าแพ้หรือยอมแพ้ แต่เป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสารและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ในสังคมที่เต็มไปด้วยความตึงเครียด การสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจึงมีความสำคัญมาก

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพคือกุญแจสำคัญในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เพราะเมื่อฝ่ายต่าง ๆ มีโอกาสในการพูดคุยกันโดยตรงไปตรงมา พวกเขาจะสามารถเข้าใจมุมมองและความรู้สึกของกันและกันได้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเข้าใจผิดและสร้างความเห็นพ้องต้องกันในการหาทางออก แนวทางนี้ยังสะท้อนถึงความมุ่งมั่นที่จะหาทางแก้ไขปัญหภายในกรอบที่สร้างสรรค์แทนที่จะมุ่งไปที่การโต้เถียงหรือการเอาชนะกัน นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรยังช่วยให้แต่ละฝ่ายรู้สึกว่าจะได้รับการเคารพและมีคุณค่า ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหา มากขึ้นและสอดคล้องกับแนวคิด ของ Thomas & Kilmann , 2008 ด้านการหลีกเลี่ยง/ถอนตัว (Avoiding) จัดเป็นการจัดการความขัดแย้งที่มุ่งเน้นความต้องการส่วนตัว และความสัมพันธ์ที่น้อย กล่าวคือการไม่ตัดสินใจเกิดการถอนตัวออก เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง ไม่สนใจที่จะรักษผลประโยชน์ไว้ วิธีการนี้มักจะมีผลลัพธ์ที่ออกมาไม่ดีนัก กล่าวคือทั้งสองฝ่ายไม่มีฝ่ายใดเลยที่จะได้รับผลประโยชน์ (Lose-lose solution) อย่างไรก็ตาม การจัดการและแนวทางแก้ไขความขัดแย้งในปัจจุบันยังคงประสบกับความท้าทายมากมาย ผู้ให้ข้อมูลหลายคนยืนยันว่าแม้ว่าจะมีวิธีการที่

หลากหลายในการเข้าถึงปัญหา แต่ความตึงเครียดยังคงอยู่ในระดับสูง และการสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างฝ่ายที่ขัดแย้งนั้นยังคงเป็นสิ่งที่ต้องการ

ในขณะที่เดียวกันปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่คอลลัตันหยงแสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รังสรรค์ สุขเกษม และณัสภา โจรนตระกูล (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความขัดแย้งในชุมชนอำเภอปึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร งานวิจัยนี้เน้นบทบาทของผู้ไกล่เกลี่ยที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการสื่อสารระหว่างฝ่ายที่ขัดแย้ง เพื่อให้แต่ละฝ่ายสามารถเข้าใจถึงสาเหตุและผลกระทบของความขัดแย้งอย่างชัดเจนซึ่งผลการวิจัยในพื้นที่คอลลัตันหยงกลับแตกต่างออกไป โดยพบว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่ได้มีการใช้ผู้ไกล่เกลี่ยในการจัดการ ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะเฉพาะของความขัดแย้งที่มีความซับซ้อนและลึกซึ้งมากขึ้น ในกรณีนี้ ความขัดแย้งมีรากฐานมาจากผลประโยชน์ทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายต่างๆ ซึ่งทำให้การแก้ไขปัญหาต้องพิจารณาถึงปัจจัยทางการเมืองและผลประโยชน์ที่อาจขัดแย้งกันอย่างรุนแรง เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของจิรวุฒน์ เกื้อทาน (2561) การวิจัยเรื่องผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองต่อชุมชนกรณีศึกษาชุมชนบ้านไทยสามัคคี อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองที่ยาวนานว่ามีสาเหตุปัจจัยใดที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในชุมชน รวมถึงศึกษาผลกระทบของความขัดแย้งที่มีต่อชุมชนในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ผลการวิจัยพบว่า มูลเหตุปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองในด้านข้อมูลข่าวสารเกิดจากความเป็นอิสระของสถานีวิทยุและวิทยุโทรทัศน์ ทั้งช่องที่สนับสนุนรัฐบาลและฝ่ายที่ต่อต้านรัฐบาล ด้านผลประโยชน์เกิดจากการแย่งชิงอำนาจทางการเมืองของนักการเมืองด้วยกัน ด้านโครงสร้างเกิดจากการที่รัฐบาลใช้อำนาจเกินขอบเขต การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความเสมอภาค เลือกปฏิบัติหรือปฏิบัติแบบสองมาตรฐาน ในด้านความเชื่อ ค่านิยม เกิดจากพฤติกรรมของนักการเมืองสร้างความเชื่อผิดๆ ให้กับประชาชน มองการต่อสู้ทางการเมืองเป็นเรื่องของศักดิ์ศรีเกียรติยศ นำไปสู่การแบ่งพรรคแบ่งพวกและพบว่าผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองของชุมชนบ้านไทยสามัคคี คือผลกระทบในด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือประชาชนได้รับเงินค่าจ้างนำข้าวที่ล่าช้าจากความวุ่นวายทางการเมือง และ ผู้ประกอบการบ้านพัก รีสอร์ทในพื้นที่ได้รับผลกระทบในเรื่องยอดการจองที่พักที่ลดน้อยลง และการยกเลิกการจองที่พักในช่วงที่เกิดการชุมนุมซึ่งไม่สอดคล้องกับพื้นที่คอลลัตันหยงที่พบว่า พื้นที่คอลลัตันหยง จะเห็นว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทั้งสองพื้นที่มีสาเหตุจากการแย่งชิงอำนาจและผลประโยชน์เหมือนกัน แต่ลักษณะและบริบทของความขัดแย้งในแต่ละที่กลับแตกต่างกันออกไป สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองในแต่ละชุมชน ซึ่งทำให้ต้องมีการวิเคราะห์ที่ละเอียดและเฉพาะเจาะจงเพื่อเข้าใจและจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในตำบลคลองตันหยง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี เปิดเผยถึงสาเหตุที่ซับซ้อนของความขัดแย้งในชุมชน ซึ่งรวมถึงเหตุการณ์อาชญากรรมที่ถูกมองว่าเป็นปัญหาส่วนตัวมากกว่าความมั่นคง ความไม่เป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรม และความตึงเครียดทางการเมืองที่เกิดจากการแย่งชิงอำนาจ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการเสนอแนวทางการแก้ไข เช่น การสื่อสารและการพูดคุยระหว่างฝ่ายที่ขัดแย้ง ถือเป็นกุญแจสำคัญในการลดความตึงเครียดและสร้างความเข้าใจร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง: ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสนทนาระหว่างชุมชนและเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังกันได้อย่างสร้างสรรค์
2. การสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชน: ควรจัดตั้งกลไกที่เปิดโอกาสให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่มีผลกระทบต่อชุมชน เช่น การเลือกตั้งผู้นำศาสนาและการจัดการทรัพยากรในพื้นที่
3. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและหน่วยงานรัฐ: ควรมีความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างชุมชนและหน่วยงานรัฐในการพัฒนาโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ
4. การติดตามและประเมินผล: ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการแก้ไขความขัดแย้งอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงกลยุทธ์และแนวทางที่ใช้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1976). *Thomas-Kilmann conflict MODE instrument*.
<https://doi.org/10.1037/t02326-000>
- กฤษวรวรรณ โล้วชรินทร์, & วุฒิชัย อ้วนพรมมา. (2562). การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารรัฐศาสตร์*.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2542). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- จิรวัดน์ เกื้อทาน. (2561). ผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองต่อชุมชน: กรณีศึกษา ชุมชนบ้านไทยสามัคคี อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารรวมคำแหง*, 2(2), 102-118.
- ฉลา ประเสริฐสังข์. (2542). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏราไพพรรณี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: .
- ประเสริฐสังข์. (2542). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- ผ่องพรรณ ลวนานนท์. (2549). *ความขัดแย้งในองค์กร: ห่องสมุด / ศูนย์สาราน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). ให้ความหมายความขัดแย้ง. *ออนไลน์*. ค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2566, จาก: <https://soleda.oas.psu.ac.th/files>
- มติชนออนไลน์. (2567). อุกกาจ! ยิงปลัด อบต.-ผอ.บ. เสียชีวิต 2 คาสนามฟุตบอล บาดเจ็บอีก 2 คน เมื่อ 27 กันยายน 2567, จาก: https://www.matichon.co.th/region/news_4564744
- รังสรรค์ สุขเกษม. (ปัจจุบัน). นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2547). *ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 3, ฉบับปรับปรุง). ขอนแก่น: โรงพิมพ์ศิริภรณ์ ออฟเซ็ท.
- ศิริวรรณ มนต์ระผดุง. (2559). การจัดการความขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์. *วารสารไลยอลงกรณ์ปริทัศน์* (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(2), 194-208.
- ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า. (2548). *ศัพท์บัญญัติเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและความขัดแย้ง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- เศรษฐพล บัวงาม, & พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี.
- สมเกียรติ ยมจินดา. (2551). แนวทางการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน ตำบลทับมา อำเภอเมือง จังหวัดระยอง. *การศึกษาระดับรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. (2546). แนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง. *ออนไลน์*. ค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2566, จาก: file:///C:/Users/40632/Downloads

สมยศ นาวิการ. (2540). ได้ให้ความหมายความขัดแย้ง. *ออนไลน์*. ค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2566.
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: เลิฟ
แอนด์ ลิฟ เพรส จำกัด.

ภาคผนวก

ภาพผนวก รูปภาพวันสัมมนาและนำเสนอบทความ



รูปภาพ เข้าปรึกษาอาจารย์



ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1



ผู้สัมภาษณ์คนที่ 2



ผู้สัมภาษณ์คนที่ 3

Z



ผู้สัมภาษณ์คนที่ 4



ผู้สัมภาษณ์คนที่ 5



ผู้สัมภาษณ์คนที่ 6

