



Problems in Kam Chanod Tourism Resource, Ban Dung District, Udonthani Province

Tinnawat Saengsil¹, Sukhumvit Saiyasopon² and Krisda Na Nong Khai³

^{1,2,3}Public Administration Program, Udon Thani Rajabhat University, Thailand
E-mail: sataro@kku.ac.th, sukhumvt@kku.ac.th

Abstract

The objectives of this study were to study problems at Kam Chanode tourism resource, Ban Dung district, Udonthani province. Data were collected by in-depth interviews and focus groups. Key Informants were the people in public organizations, supervisors and community member at Kam Chanode tourism resource. The research revealed that problems in Kam Chanode tourism resource were 6 problems; People Facility, Area management, stew handling and lottery dealers, Public relations, transparency and auditing and organization management. Public sector were responsible for problems resolution since Kam Chanode tourism resource changed rapidly and there are a lot of benefits. This movement make people confront with anti-government agencies in various forms.

Keywords: Benefits, Against, Stakeholder



ปัญหาของแหล่งท่องเที่ยวคำชะโนด อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาของแหล่งท่องเที่ยวคำชะโนด อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานรัฐ ผู้มีหน้าที่ควบคุมดูแล สมาชิกชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริเวณแหล่งท่องเที่ยวคำชะโนด ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่พบในแหล่งท่องเที่ยวคำชะโนด มีอยู่ 6 ประเด็น ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกประชาชน ด้านการจัดการพื้นที่ ด้านการจัดการแผงลอย รถเร่ ผู้ค้าสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านความโปร่งใสและการตรวจสอบ ด้านการจัดการองค์การ หน่วยงานรัฐได้เข้ามาเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการจัดการปัญหา เพราะแหล่งท่องเที่ยวคำชะโนดมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากและมีผลประโยชน์เกิดขึ้นจำนวนมาก ทำให้เกิดการต่อต้านหน่วยงานของรัฐในรูปแบบต่างๆ จากกลุ่มคนผู้เสียผลประโยชน์

คำสำคัญ: ผลประโยชน์ การต่อต้าน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

บทนำ

“คำชะโนด” เป็นสถานที่อันเป็นแหล่งท่องเที่ยวหรือสถานที่แสวงบุญ ที่มีประวัติความเป็นมาอย่างยาวนานและมีหลายเรื่องราวที่ถือเป็นตำนาน อาทิ ตำนานสองสาวยืมพิม ตำนานผีจ้างหนัง ตำนานบ่อน้ำศักดิ์สิทธิ์ ตำนานประภคชาชายาม ตำนานเมืองบังบด ตำนานพญานาค ฯลฯ กอปรกับสถานที่ที่มีความโดดเด่นทางธรรมชาติและระบบนิเวศ อันมีลักษณะเป็นป่าพลู มีพรรณไม้ที่เรียกกันตามภาษาท้องถิ่นว่าต้นชะโนด หรือ ค้อสร้อย ขึ้นกันเป็นกระจุกอยู่บนเกาะกลางน้ำ ซึ่งปัจจุบันได้มีการขึ้นทะเบียนเป็นที่ น.ส.ล. หรือ หนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง “สำหรับประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน” จำนวน 3 แปลง ครอบคลุมพื้นที่รวมประมาณ 414 ไร่ 3 งาน 91 ตารางวา มีการเข้ามาใช้พื้นที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน ช่วงปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมาและมีการตั้งรกรากของหมู่บ้านโนนเมืองขึ้น เมื่อราวปี 2530 โดยมีบ้านตั้งขึ้นครั้งแรกจำนวน 5 หลังคาเรือน ต่อมาเมื่อปี 2532 เกิดเรื่องราวอันเป็นตำนานคือผีจ้างหนัง ทำให้ผู้คนเริ่มรู้จักคำชะโนดมากขึ้น พร้อมมีการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางความเชื่อและวัฒนธรรมเรื่อยมา ซึ่งมีการสนับสนุนงบประมาณจากหลายภาคส่วนในการก่อสร้างต่างๆ เช่น การทำสะพาน การปรับปรุงบ่อน้ำ ปรับปรุงศาล การสร้างอาคารอเนกประสงค์ และสร้างที่พักสงฆ์โดยก่อนหน้าเรียกว่าวัดโนนตูมด้วยพื้นที่ดังกล่าวมีพื้นที่ดอนและต้นตูมขึ้นหนาแน่น แต่ด้วยสภาพตามกฎหมายในปัจจุบันยังไม่สามารถขึ้นทะเบียนเป็นวัดได้อย่างถูกต้องเนื่องจาก การจัดตั้งเป็นวัดต้องมีที่ดินที่เป็นเอกสารสิทธิ์ซึ่งมีขนาดพื้นที่ อย่างน้อย 6 ไร่และไม่เป็นที่สาธารณะประโยชน์ ปัจจุบันเรียกว่าที่พักสงฆ์ศรีสุทโธคำชะโนด หรือ ที่คนทั่วไปรู้จักว่า วัดศรีสุทโธ (คำชะโนด)

เมื่อกลางปี 2559 แหล่งท่องเที่ยวแสวงบุญ คำชะโนด ได้รับอิทธิพลจากละครเรื่อง นาฬิกา ทำให้ มีผู้คนหลั่งไหลมาที่คำชะโนด ส่วนหนึ่งด้วยศรัทธาต่อความเชื่อในพ่อปู่ศรีสุทโธ ส่วนหนึ่งมาตามรอยละครนาฬิกา ส่วนหนึ่งมาเพราะอยากถ่ายรูปอยากเห็นด้วยสื่อทุกสำนักโหมกระแส ทำให้คำชะโนดมีนักท่องเที่ยวหลั่งไหลมาไม่ขาดสาย เคยมีการประมาณการว่าเคยมียอดผู้มาแสวงบุญกว่า 1 แสนคน ในหนึ่งวัน มีรถติดขัดก่อนถึงคำชะโนดกว่า 10 ก.ม. ผู้คนต่อแถวกว่า 2 กิโลเมตรเพื่อจะเข้าไปกราบไหว้สักการะ ซึ่งทำให้มีสิ่งต่างๆ ที่ตามมามากมาย ด้วยพื้นที่ใช้สอยจริงของคำชะโนด มีเพียงไม่ถึง 100 ไร่ และพื้นที่ในป่าคำชะโนด มีเพียง 2 ไร่ที่สามารถรับนักท่องเที่ยวที่เข้าไปด้านในเกาะ โดยพื้นที่ที่เหลือป่าและเป็นน้ำล้อมรอบ

ผลกระทบที่ตามมาเกิดขึ้นตามจำนวนผู้มาแสวงบุญที่เพิ่มมากขึ้น ส่วนหนึ่งทำให้เกิดประโยชน์ท้องถิ่น และในขณะเดียวกันก็มีปัญหาต่างๆ ตามมาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเกิดข้อโต้แย้งในการบังคับใช้กฎหมายและการจัดการพื้นที่ภายในเป็นไปด้วยความยากลำบาก ซึ่งการดำเนินการแก้ไขปัญหาและการจัดระเบียบ หน่วยงานรัฐได้เข้ามาเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการจัดการปัญหา จังหวัดอุดรธานี ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการระดับจังหวัดขึ้นตามคำสั่ง จังหวัดอุดรธานี ที่ 1493 /2560 ลงวันที่ 20 มีนาคม 2560 โดยแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด 24 หน่วยงานและมีคำสั่งจังหวัดอุดรธานี ที่ 1905 /2560 แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาและอนุรักษ์คำชะโนด จังหวัดอุดรธานี อีก 4 หน่วยงาน รวมเป็น 28 หน่วยงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการอนุรักษ์และพัฒนา

ดังนั้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และอุปสรรคในการดำเนินงานจัดการปัญหาในคำชะโนด

แนวคิดการแก้ปัญหา

แนวคิดการแก้ปัญหาของมนุษย์ (human problem solving) ในรูปแบบของโปรแกรมที่เป็นสถานการณ์จำลอง ผลงานนี้ช่วยวางรากฐานกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการประมวลสารสนเทศสำหรับศึกษาเรื่อง การแก้ปัญหา หลักการของทฤษฎีนี้คือ พฤติกรรมการแก้ปัญหาประกอบด้วย “วิธีการ-ปลายทาง-วิเคราะห์” ซึ่งเป็น การนำปัญหามาแตกออกเป็นองค์ประกอบหรือเป้าหมายย่อยๆ แล้วจึงจัดการแก้ไขเป้าหมายย่อยๆ เหล่านั้นทีละ เรื่อง แนวคิดนี้ตรงกันข้ามกับ Wertheimer (1959) นักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีเกสโตลต์ ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการ แก้ปัญหาและให้ความสำคัญด้านความเข้าใจเรื่องโครงสร้างของปัญหา โดยเชื่อว่าพฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ ประสบผลสำเร็จเป็นเพราะบุคคลผู้นั้นสามารถมองเห็นโครงสร้างโดยรวมทั้งหมดของปัญหา หลักการของทฤษฎีนี้ คือ ผู้เรียนจะต้องได้รับการสนับสนุนให้เกิดการค้นพบธรรมชาติของปัญหาหรือประเด็นหัวข้อที่ต้องการแก้ไข สิ่งที่เป็นช่องว่าง ความไม่ลงรอยกัน หรือสิ่งรบกวนต่างๆ เป็นสิ่งเร้าที่สำคัญต่อการเรียนรู้ การเรียนการสอนจะต้องอยู่ บนพื้นฐานของกฎองค์ประกอบด้วย ความใกล้เคียง การปกปิด ความคล้ายคลึง และความเรียบง่าย

DeBono (1971 , 1991) เสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาโดยประยุกต์ใช้วิธีการคิดแบบนอกกรอบ โดย เชื่อว่าปัญหาส่วนใหญ่ต้องการมุมมองที่แตกต่างจึงจะแก้ไขได้สำเร็จ วิธีการที่จะทำได้มุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับ ปัญหาคือ การแยกปัญหาเป็นส่วนๆ แล้วนำกลับมารวมกลุ่มเข้าด้วยกันในลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิมหรือสุม บางส่วนมารวมกัน หลักการนี้เสนอองค์ประกอบ ในการแก้ปัญหา 4 ประการคือ 1) ค้นหาความคิดเด่นๆ ที่เป็น หลักในทำความเข้าใจกับปัญหา 2) ค้นหาวิธีการที่แตกต่างออกไปในการมองปัญหา 3) ปล่อยวางการคิดแบบยึดติด และ 4) ให้ออกาสนเองในการเปิดรับความคิดอื่นๆ

แนวปฏิบัติพื้นฐานในการแก้ปัญหา McNamara (1999) กล่าวว่าวิธีการแก้ปัญหามีหลากหลายวิธี ไม่มีวิธีการแก้ปัญหาใดที่จะสามารถแก้ปัญหาทุกเรื่องได้ แต่มีแนวปฏิบัติพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้ โดยต้องมีการฝึกใช้เสียก่อน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยจนสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นธรรมชาติ ขั้นตอนต่างๆ มีดังนี้

1. ระบุปัญหา ขั้นนี้เป็นขั้นที่คนส่วนใหญ่มักจะสับสน กล่าวคือ จะเริ่มด้วยการคิดว่าสิ่งนั้นเป็นปัญหา แทนที่จะทำความเข้าใจให้ถ่องแท้เสียก่อนว่าทำไมจึงคิดว่าสิ่งนั้นเป็นปัญหา การระบุปัญหาต้องอาศัยข้อมูลจาก ตนเองและผู้อื่น ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการตั้งคำถาม อาทิ อะไรคือสิ่งที่เห็นว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้คิดว่ามีปัญหา เกิดขึ้น ปัญหาที่วานั้นเกิดขึ้นที่ไหน เกิดขึ้นอย่างไร เกิดขึ้นเมื่อใด กำลังเกิดขึ้นกับใคร และทำไมจึงเกิดขึ้น จากนั้น ให้เขียนอธิบายว่าสิ่งที่กำลังเกิดในขณะนั้นโดยแท้จริงควรจะเป็นอย่างไร ต้องพยายามอธิบายให้มากที่สุดเท่าที่จะ ทำได้ เขียนอย่างเจาะจง และครอบคลุมประเด็นว่า อะไร ที่ไหน อย่างไร กับใคร และทำไม

1.1 เมื่อถึงจุดนี้ หากปัญหายังดูเหมือนว่าเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ควรระบุปัญหาให้กระจายออกมา แบบย่อยๆ ลงไปอีก โดยตั้งคำถามซ้ำอย่างเดิม จนกว่าจะได้คำอธิบายสำหรับปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมากพอ

1.2 ทำการตรวจสอบว่าความเข้าใจที่มีต่อปัญหาต่างๆ นั้น มีความถูกต้องเพียงใด โดยการหารือกับ สมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่น

1.3 นำปัญหาต่างๆ มาจัดความสำคัญ หากพบว่ามีปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันจำนวนหลายปัญหา ให้ พิจารณาว่าปัญหาใดควรจัดการก่อนปัญหาใดจัดการทีหลัง ทั้งนี้ต้องแยกให้ชัดเจนระหว่างปัญหาที่มีความสำคัญกับ ปัญหาที่เป็นเรื่องฉุกเฉิน เพราะปัญหาที่มีความสำคัญเป็นปัญหาที่ต้องจัดการก่อน

1.4 ทำความเข้าใจกับบทบาทของตนเองในปัญหานั้นให้ถูกต้อง เพราะเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการรับรู้ บทบาทของผู้อื่น ตัวอย่างเช่น เมื่อตนเองเครียดก็อาจมองว่าผู้อื่นเครียดเช่นเดียวกัน ซึ่งความจริงอาจไม่เป็นเช่นนั้น

2. มองหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ในขั้นนี้จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับข้อมูลนำเข้าจากบุคคลอื่น ซึ่งรับรู้ปัญหาและจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหา การเก็บข้อมูลควรทำเป็นรายบุคคลจะได้ข้อมูลมากกว่าให้จดบันทึกสิ่งที่เป็นความคิดเห็นของตนเองและสิ่งที่ได้ยินมาจากผู้อื่น จากนั้นเขียนอธิบายสาเหตุของปัญหาในลักษณะที่ว่า อะไรกำลังเกิดขึ้น เกิดขึ้นที่ไหน เมื่อใด อย่างไร กับใคร และทำไม

3. แจกแจงทางเลือกต่างๆ สำหรับวิธีการที่จะใช้แก้ปัญหา ในขั้นนี้ควรให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ยกเว้นในกรณีที่เป็นปัญหาดังกล่าวเป็นเรื่องส่วนตัว ให้ระดมสมองเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้ทางเลือกหลายๆ ทาง แล้วนำมาคัดกรองเพื่อหาแนวคิดที่ดีที่สุด การได้มาซึ่งความคิดที่หลากหลายนั้น ต้องระวังที่จะไม่ตัดสินว่าความคิดเหล่านั้นดีหรือไม่ดี ให้จดบันทึกตามที่ได้ยินมาเท่านั้น ทักษะที่เหมาะสมที่สุดในการจำแนกสาเหตุของปัญหาคือการคิดเชิงระบบ (systems thinking)

4. เลือกวิธีการแก้ปัญหา ในการคัดเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา ควรพิจารณาดังนี้

- 4.1 วิธีการใดที่สามารถแก้ปัญหาได้ในระยะยาว
- 4.2 วิธีการใดที่มีความเป็นจริงมากที่สุดในการแก้ปัญหาได้สำเร็จ ในขณะนี้ทรัพยากรสำหรับการแก้ปัญหาหรือไม่ จะจัดหามาใช้ได้หรือไม่ มีเวลาเพียงพอที่จะใช้วิธีการนี้หรือไม่
- 4.3 อะไรคือความเสี่ยงของทางเลือกแต่ละวิธี

5. วางแผนนำทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นวิธีที่ดีที่สุดไปปฏิบัติ หรือจัดทำแผนปฏิบัติการ ซึ่งในขั้นนี้มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาคือ

- 5.1 สถานการณ์จะเป็นอย่างไรเมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขแล้ว
- 5.2 มีขั้นตอนอะไรที่จะต้องทำในการนำทางเลือกที่ดีที่สุดไปแก้ปัญหา มีระบบหรือกระบวนการอะไรที่จะต้องเปลี่ยนแปลงบ้าง
- 5.3 จะรู้ได้อย่างไรว่าขั้นตอนต่างๆ มีการปฏิบัติ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแผน
- 5.4 ทรัพยากรอะไรบ้างที่ต้องการ ในประเด็นของบุคลากร เงิน และสิ่งอำนวยความสะดวก
- 5.5 ต้องใช้เวลาานเท่าใดในการนำวิธีการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ ให้เขียนตารางที่แสดงเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด และเวลาที่คาดหวังว่าจะเห็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จปรากฏขึ้น
- 5.6 ใครคือผู้รับผิดชอบในการควบคุมดูแลการปฏิบัติตามแผน
- 5.7 เขียนคำตอบสำหรับคำถามที่กล่าวมาแล้ว และให้ถือว่าเป็นแผนปฏิบัติการ
- 5.8 สื่อสารทำความเข้าใจแผนนี้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการนำแผนไปปฏิบัติ ปัจจัยสำคัญของขั้นตอนนี้คือ การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

6. ควบคุมควบคุมการปฏิบัติตามแผน โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ซึ่งได้แก่

- 6.1 เห็นสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นตามตัวบ่งชี้หรือไม่
- 6.2 แผนมีการดำเนินงานตามตารางที่กำหนดไว้หรือไม่

6.3 ถ้าแผนไม่ได้ดำเนินไปตามที่คาดหวังไว้ ให้พิจารณาว่า แผนมีความเป็นไปได้จริงหรือไม่ มีทรัพยากรเพียงพอที่จะทำให้แผนสำเร็จตามกำหนดการหรือไม่ ควรมีสิ่งอื่นที่ต้องทำก่อนสิ่งที่กำหนดไว้แต่เดิมในแผนหรือไม่ ควรเปลี่ยนแผนหรือไม่

7. ตรวจสอบว่าปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วหรือไม่ ในขั้นนี้ วิธีหนึ่งที่ดีที่สุดในการตรวจสอบว่าปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วหรือไม่ คือการกลับไปศึกษาการปฏิบัติตามปกติ แล้วสังเกตสถานการณ์ นอกจากนั้นมีประเด็นที่ควรพิจารณาเพิ่มเติมดังนี้

7.1 ควรมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเช่นนี้ขึ้นอีก

7.2 อะไรคือบทเรียนที่ได้จากการแก้ปัญหาครั้งนี้ ในเชิงความรู้ ความเข้าใจ และ/หรือทักษะ

7.3 ควรมีการเขียนบันทึกสั้นๆ ถึงเหตุการณ์เด่น ที่เป็นความสำเร็จในการพยายามแก้ปัญหา และสิ่งที่เป็นผลลัพธ์ที่ได้เรียนรู้ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติพื้นฐานนี้ มีการพัฒนาเป็นรูปแบบการแก้ปัญหาทั่วไป (general problem solving model) เพื่อใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในเครือข่ายอินเทอร์เน็ตซึ่งดำเนินงานให้บริการโดยบริษัท Cisco Systems (2002) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนคือ 1) ระบุปัญหาในลักษณะของกลุ่มอาการผิดปกติหรือสิ่งที่น่าจะเป็นสาเหตุของความผิดปกติ 2) รวบรวมข้อเท็จจริงที่จำเป็นสำหรับการคัดแยกสิ่งที่เป็นสาเหตุที่แท้จริงออกมา 3) พิจารณาหาความเป็นไปได้ของการเกิดปัญหาโดยตัดทอนปัญหาที่ไม่เกี่ยวข้องออกไปจากข้อเท็จจริงในรายการที่รวบรวมไว้ 4) สร้างแผนปฏิบัติการจากปัญหาที่เหลืออยู่ โดยวางแผนจัดการกับปัญหาเพียงครั้งละตัวแปรเดียว 5) นำแผนไปปฏิบัติ ทีละขั้นตอนอย่างระมัดระวัง พร้อมทั้งตรวจสอบเป็นระยะๆ ว่าอาการผิดปกติหายไปหรือไม่ 6) เมื่อเปลี่ยนตัวแปรที่ทำการแก้ไข ให้เก็บผลลัพธ์ของแต่ละครั้ง เพื่อคัดแยกว่าสิ่งใดที่เป็นและไม่ใช่ปัญหา และ 7) วิเคราะห์ผลเพื่อตรวจสอบว่าปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วหรือไม่ ถ้าใช่ก็แสดงว่ากระบวนการแก้ไขสำเร็จเรียบร้อยแล้ว

แนวคิดความขัดแย้งของ Robbins ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านองค์การคนสำคัญ ได้แบ่งแนวคิดเรื่องความขัดแย้งไว้ 4 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดแบบดั้งเดิมหรือแนวคิดประเพณีนิยม (traditional perspective) ได้รับความนิยมในช่วง ค.ศ. 1930-1948 แนวคิดนี้มองความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี และทำให้เกิดผลลบต่อองค์การอยู่เสมอ เช่น ทำให้คนบาดหมางกันพูดหรือสื่อสารกันไม่รู้เรื่อง จนเป็นเหตุทำลายความร่วมมือในองค์กรได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงและต้องกำจัดการให้หมดไป จึงจะถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถ

2. แนวคิดแบบพฤติกรรมศาสตร์ หรือด้านมนุษยสัมพันธ์ (behavioral or human relation perspective) แนวคิดนี้เกิดในช่วง ค.ศ. 1940-1975 แนวคิดนี้ไม่เห็นด้วยกับแบบดั้งเดิม โดยเห็นว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงควรยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ซึ่งผู้บริหารควรทำให้ความขัดแย้งกลายเป็นพลังสร้างสรรค์และเกื้อกูลการ ปฏิบัติงาน แม้ว่าบางครั้งความขัดแย้งจะนำมาซึ่งปัญหา แต่มันกลายเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความโต้แย้งในกลุ่มต่างๆ ทำให้เกิดกลยุทธ์ใหม่ๆ มาเพื่อแก้ไขความขัดแย้งแบบนั้นๆ อีกจนมีนวัตกรรมเกิดขึ้น ความขัดแย้งจะก่อประโยชน์แก่ผู้บริหารได้เพราะจะช่วยให้ทราบปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เข้าใจสาเหตุของปัญหาทำให้วิเคราะห์ได้ตรงประเด็นมากขึ้น ในแนวคิดเชิงพฤติกรรม



ศาสตร์จึงเห็นว่าผู้บริหารไม่ควรหลบเลี่ยงที่จะเผชิญกับความขัดแย้ง แต่ควรรหาทางลดและควบคุมให้เหมาะสมจะได้กระตุ้นพลังสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญ และอยู่รอดได้

3. แนวคิดแบบนักปฏิสัมพันธ์ (inter-artistionist perspective) แนวคิดนี้มองความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น และยังมองว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เชื่อว่าจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงควรทำให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่พอเหมาะ จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้คนมีความกระตือรือร้น มีใจทำงานตามคำสั่งเหมือนหุ่นยนต์เท่านั้น ความขัดแย้งยังทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมจึงเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร

4. แนวคิดสมัยใหม่ (emerging perspective) แนวคิดนี้เกิดเมื่อต้นศตวรรษ 1980 เป็นยุคที่การบริหารงานแบบญี่ปุ่นได้แผ่อิทธิพลต่อการบริหารไปทั่วโลก โดยที่ชาวญี่ปุ่นตระหนักดีว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากปัจจุบันบุคคลทั่วไปล้วนแล้วแต่มีข้อบกพร่อง คงไม่มีใครสมบูรณ์แบบ แต่ความสามัคคีปรองดองทำให้เกิดความสงบสุขได้ แนวคิดนี้เชื่อว่าการจัดการกับความขัดแย้ง ต้องคำนึงถึงความเหมาะสม และคำนึงถึงเอกภาพขององค์กร มักใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสันติ ซึ่งมีจุดแข็งกว่าแนวทางของชาวอเมริกันโดยเฉพาะในเรื่องความรัก ความสามัคคีและจงรักภักดีกลุ่มและต่อองค์กร ทำให้สามารถสร้างทีมงานเข้มแข็งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอันจะนำไปสู่ความ ได้เปรียบในการแข่งขันได้

จากการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในแหล่งท่องเที่ยวคาชะโนด พบประเด็นปัญหา ดังนี้

- ปัญหาขยะที่เกิดจากการบริโภคและเครื่องสักร่างที่ล้นพื้นที่ ซึ่งเคยจัดเก็บสูงสุดกว่าวันละ 10 ตัน
- ปัญหาการนับเงินบริจาค ที่มีเป็นจำนวนมาก ขาดความโปร่งใส และการจัดเก็บที่ไม่เป็นระบบ
- ปัญหาเกิดเปิด-ปิดไม่เป็นเวลาที่ทำให้เกิดข้อร้องเรียน และความสับสนของนักท่องเที่ยว
- ปัญหาด้านการแย่งชิงพื้นที่การค้า ซึ่งมีพ่อค้าแม่ค้าหลังไหลมาจำหน่ายกว่า 2,000 ราย ทำให้เกิดการกระทบกระทั่งกับกลุ่มผู้ค้ารายเดิม ที่พยายามปกป้องสิทธิ์ในความเป็นชุมชนเจ้าของพื้นที่
- ปัญหาผู้จำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลที่หลังไหลมาขายคาชะโนดกว่า 500 รายทำให้เกิดการหลอกลวงและเอาเปรียบนักท่องเที่ยวในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่รัฐบางหน่วยเงินเรียกรับผลประโยชน์จากกลุ่มผู้ค้าสลากฯ เพื่อให้ได้ขายในจุดทำเลทอง แย่งชิงพื้นที่
- ปัญหาสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ เช่น น้ำ ไฟฟ้า ห้องสุขา เป็นต้น
- ปัญหามลพิษที่มีผลกระทบต่อแหล่งน้ำเช่น น้ำเสียจากห้องสุขา ขยะมูลฝอยจากการบริโภค คิวูรูปเทียนจากการกราบไหว้สักการะ ที่มีเป็นจำนวนมาก การรุกรานพื้นที่ระบบนิเวศดั้งเดิม
- ปัญหาการบริหาร กล่าวคือ เกิดความไม่ชัดเจนระหว่างพื้นที่บริหารของคณะกรรมการที่แต่งตั้งจากอำเภอ กับคณะกรรมการที่พิกสงฆ์ (วัด)
- ปัญหาการเบิกจ่ายเงินและการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ยังขาดการตรวจสอบถ่วงดุล
- ปัญหา ด้านการจัดการองค์การ ที่ขาดความชัดเจนไม่มีการแบ่งภารกิจหน้าที่ที่ชัดเจน
- ปัญหาการแย่งชิงการเป็นพราหมณ์ (เจ้า)
- ปัญหาการแอบอ้างในการใช้พื้นที่ เช่น การอ้างตัวเพื่อหลอกลวงในรูปแบบต่างๆ การทรงเจ้าเข้าผีเพื่อแสวงประโยชน์ การปลุกเสกเหรียญอย่างไร้ขอบเขต
- การแย่งสิทธิ์ในการเป็นนางรำแก่น
- ปัญหาการมีอาคารร้านค้าที่บดบังทัศนียภาพ และความไม่เหมาะสมของพื้นที่ในด้านสุขลักษณะ



- ปัญหาความไม่เพียงพอของพื้นที่จอดรถ
- ปัญหาการเช่าที่ดินในรูปแบบต่างๆ เช่น หมากรุกบูหรือ หาบเร่อื่นๆ
- ปัญหาผู้มีอิทธิพล เรียกรับผลประโยชน์จากผู้จำหน่ายสินค้า ในลักษณะที่เรียกว่าส่วยลือตเตอร์
- ปัญหาการติดต่อสื่อสาร ค่าชะโนดไม่มีหมายเลขโทรศัพท์กลาง
- เจ้าหน้าที่และพนักงานของค่าชะโนด ขาดความรู้และความเข้าใจด้านงานเอกสาร งานสารบรรณ

การจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบของทางราชการ

- การขาดการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของภาคราชการ เช่น หน่วยงานรัฐที่เป็นคณะกรรมการบางหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญเข้าร่วมประชุมเพื่อขับเคลื่อนการอนุรักษ์และพัฒนา

และปัญหาการใช้พื้นที่ที่ยังไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวเป็นที่สาธารณะประโยชน์ที่ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทำให้เกิดข้อโต้แย้งในการบังคับใช้กฎหมายและการจัดการพื้นที่ภายในตามจุดต่างๆ เป็นไปด้วยความยากลำบาก

สรุป

จากการศึกษานี้สรุปได้ว่าปัญหาที่เกิดจากเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในแหล่งท่องเที่ยวค่าชะโนด ส่วนหนึ่งทำให้เกิดประโยชน์ท้องถิ่นและในขณะเดียวกันก็มีปัญหาต่างๆ ตามมาเป็นจำนวนมากมาย ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐเข้ามาจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยมีการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐยังมีปัญหาที่เพิ่มขึ้นในการจัดการเพิ่มขึ้นมา ดังนั้น ควรมีการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ประชาชนที่เข้ามาในแหล่งท่องเที่ยวได้รับการอำนวยความสะดวกและท้องถิ่นสามารถจัดการตนเองในการบริหารจัดการท่องเที่ยวค่าชะโนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายการอ้างอิง

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

วันชัย วัฒนศัพท์ และผู้แปล. (2548). คู่มือการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สินธุ์ สโรบล. และคณะ. (2548). การท่องเที่ยวโดยชุมชน: แนวคิดและประสบการณ์พื้นที่ภาคเหนือ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

วรรณพร วนิชชานุกร (2540). การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์. กรุงเทพฯ: กองวิชาการและฝึกอบรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.

วรรณพร วนิชชานุกร (2540). การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์. กรุงเทพฯ: กองวิชาการและฝึกอบรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.