

Mtx 126990

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
ในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

นายทิวา ปานจันทร์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัย : นายทิวา ปานจันทร์

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ตีเมืองซ้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฏ์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพรร์ สุนทร)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทร์)

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัย : นายทิวา ปานจันทน์

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทร์จันทน์

ปีการศึกษา : 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้านของผู้ใหญ่บ้านของตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป อ่านเขียนภาษาไทยได้ และอาศัยอยู่ในเขตตำบลเขาทะเล จำนวน 5,116 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Yamane, 1973, p.723) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 371 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งมีการใช้เครื่องมือทางสถิติ ประกอบด้วย การหาค่าความถี่ (Frequency ; f) ค่าร้อยละ (Percentage ; P) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพื้นที่หมู่บ้านและลักษณะทั่วไปของผู้ใหญ่บ้าน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D.) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) การแปลความหมายของระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis ; MLRA) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ผลการวิจัยพบว่า ระดับของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าระดับของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการปรองดอง ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านการหลีกเลี่ยง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

มีจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ 3) ปัจจัยระดับการศึกษา และ 4) ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ ส่วนข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลเขาทะลุ อำเภอศรี จังหวัดชุมพร ได้แก่ (1) ผู้นำชุมชนควรมีการให้คำปรึกษาแก่ลูกบ้าน และสมาชิกในชุมชนอย่างใกล้ชิดและรวดเร็วมากขึ้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ขัดแย้งภายในชุมชนหรือ หมู่บ้าน และ (2) ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกรรมการหมู่บ้านให้เป็นคนรุ่นใหม่บ้าง

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล การแก้ไข ความขัดแย้ง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : Personal Factors of the Headman to the Conflict Resolution in
Tambon Khao Thalu Sawi District, Chumporn Province

Author : Mr. Tiwa Panjun

Degree : Master of Public Administration (Public and Private Management)
Rajabhat Maha Sarakham University

Advisors : Dr. Rungsun Injun

Year : 2018

ABSTRACT

This research aimed to study the conflict resolution level of headmen in Khotalu Subdistrict, Sawi, Chumporn, the personal factors level of headmen in conflict resolution, the personal factors of headmen towards conflict resolution in Khotalu Subdistrict, Sawi, Chumporn and suggestions in conflict resolution of headmen in Khotalu Subdistrict, Sawi, Chumporn. Population and samples were people with aged over 18 whom can read and write Thai language totally 5,116 men which sizing samples by Taro Yamane's formulation, totally 371 samples. Instruments used were questionnaires. Statistics used in analyzing general information were were ; Frequency (f) and Percentage (P) and analyzing the personal factors level and the mending conflict level of headmen in Khotalu Subdistrict, Sawi, Chumporn were mean and Standard Deviation (S.D.) and multiple linear regression analysis (MLRA) was used in analyzing the personal factors of headmen towards mending conflict in Khotalu Subdistrict, Sawi, Chumporn.

The results of the research were as follows : the conflict resolution level of headmen in Khotalu Subdistrict, Sawi, Chumporn, in overall was found in high level. Consider in aspects found that all 4 aspects were found in high level and 1 aspect was found in medium level which may arrange by order from most to least as; 1) Reconcile aspect; 2) Collaboration aspect and; 3) Avoiding aspect. Personal factors of headmen towards conflict resolution in Khotalu Subdistrict, Sawi, Chumporn were found in 4 factors which were; Leadership factor, Trust worthy factor, Education factor, and Economic status factor. Suggestions in conflict resolution were; (1) Should have more sudden consulting and Z; (2) Should adjust the village committee to new blood people.

Keywords : Personal Factors Resolution Conflict.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย และอาจารย์ผู้สอนทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร.เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพรร์ สุนทร กรรมการ และอาจารย์ ดร. รังสรรค์ อินทน์จันทน์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้คำแนะนำและชี้แนะในการ แก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติมที่มีประโยชน์ยิ่ง

ขอขอบคุณนางสาวศิริอร คล้ายสกุล ตำแหน่งครูชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านสถิติการวัดและการประเมินผลการวิจัย นางสาวรัตนา ศิลปกุล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและนางสาวภัทรรกร จำเริญ อาจารย์พิเศษ ตรวจสอบด้าน โครงสร้างและเนื้อหาการวิจัย

ขอขอบพระคุณประชาชนในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ที่ได้ให้ความร่วมมือและ สนับสนุนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อวุฒิ ปานจันทร์ และ คุณแม่สมจิต ปานจันทร์ ที่ให้ชีวิตแก่ลูก และขอขอบคุณญาติ พี่น้อง เพื่อนๆทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญและอยู่เคียงข้างกับผู้วิจัย ทำให้การ วิจัยประสบความสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บูรพาจารย์ ทุกท่านที่มีส่วนสร้างความเจริญด้านการศึกษาและประสิทธิประสาทวิชาให้ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ

นายทิวา ปานจันทร์

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	9
2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับบทบาท.....	9
2.2 บทบาทของผู้ใหญ่บ้าน	12
2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง.....	17
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง.....	37
2.5 บริบทพื้นที่ตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร	40
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60

หัวข้อ	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	66
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	94
5.1 สรุปผลการวิจัย	94
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	98
5.3 ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	107
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	108
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้องของข้อความถาม	118
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	125
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	129
การเผยแพร่ผลงานวิจัย	135
ประวัติผู้วิจัย	136

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในหมู่บ้าน	36
2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของ ตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร	51
3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จากการแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน จำแนกตามหมู่บ้าน ในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร.....	54
3.2 เกณฑ์การให้ค่าคะแนนข้อคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 2.2 และ 3.1-3.5 ของการวิจัย	56
3.3 เกณฑ์ให้คะแนนดัชนีความสอดคล้อง (Item Index of Congruence ; IOC).....	58
3.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation) และ Zero-order	62
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามพื้นที่หมู่บ้าน	68
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรจำแนก ตามอายุ	68
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรจำแนก ตามระดับการศึกษา	69
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรจำแนก ตามระยะเวลาดำรงตำแหน่ง.....	69
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ทั้งโดยรวม และในรายปัจจัย	70
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ในรายปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจและรายข้อ.....	70
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรในรายปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำและรายข้อ...	71
4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งใน ตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ในรายปัจจัยภาวะผู้นำ และรายข้อ.....	72

ตารางที่	หน้า
4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม และรายด้าน	73
4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรในรายด้านการบังคับ และรายข้อ.....	74
4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรในรายด้านการหลีกเลี่ยง และรายข้อ	75
4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรในรายด้านการปรองดอง และรายข้อ	76
4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรในรายด้านการประนีประนอม และรายข้อ	77
4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรในรายด้านความร่วมมือร่วมใจ และรายข้อ.....	78
4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระและ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม	79
4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร	80
4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งใน ตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ด้านการบังคับ.....	82
4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งใน ตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ด้านการหลีกเลี่ยง	84
4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งใน ตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ด้านการปรองดอง.....	86
4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ด้านการประนีประนอม	88
4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งใน ตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ด้านความร่วมมือร่วมใจ	90
4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร	92

ตารางที่	หน้า
ค.1 Item-Total Statistics	126
ค.2 Reliability Coefficients	128



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แผนที่ของตำบลเขาทะลุ อำเภอสีวิ จังหวัดชุมพร.....	42
2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย	51



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สภาพโดยทั่วไปของสังคมชนบทไทยเป็นสังคมที่มีความสงบเรียบง่าย มีความสมัครสมาน สามัคคี เป็นสังคมที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความผูกพันในระดับครอบครัว ญาติพี่น้อง รวมถึงมีการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อแบ่งปัน และเป็นสังคมที่มีขนาดไม่ใหญ่มากนัก มีการยึดมั่นในการปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีของบรรพบุรุษปฏิบัติต่อกันมา อย่างไรก็ตามในการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยคนจำนวนมากก็เป็นที่ไปที่จะเกิดความขัดแย้ง และปัญหาได้ง่าย เนื่องจากสภาพนิสัยใจคอ บุคลิกภาพ ทักษะในชีวิต และความรู้ความสามารถของแต่ละคนมีไม่เท่ากัน บางครั้งปัญหาที่เกิดขึ้นก็มีความรุนแรงจนก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลที่ขัดแย้งกัน และส่งผลต่อความสามัคคีกันของคนชุมชน ซึ่งโดยทั่วไปของสังคมชนบทไทย หากเกิดปัญหาความขัดแย้งหรือทะเลาะวิวาทเกิดขึ้น ในชุมชนก็จะเข้าไปหาผู้อาวุโสหรือที่ชาวบ้านให้ความนับถือ เพื่อช่วยเหลือในการแก้ปัญหา ซึ่งต่อมาเมื่อมีการแต่งตั้งหัวหน้าหมู่บ้าน บทบาทดังกล่าวก็ถูกถ่ายโอนไปยังผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนที่เกิดขึ้น (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2556, น. 9-10)

จากสังคมปัจจุบันอยู่ในยุค โลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและครอบคลุม ส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของมนุษย์แทบทุกด้าน เกิดการแข่งขันในด้านอำนาจ ผลประโยชน์ แนวความคิด ค่านิยม อุดมการณ์ ศาสนา และวัฒนธรรม แม้แต่ในหมู่บ้านก็ไม่อาจที่จะหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งความขัดแย้งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามปกติในสังคมอันเนื่องมาจากความแตกต่างกันในเรื่องต่าง ๆ ดังที่พระไพศาล วิสาโล (2550, น. 53-57) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นธรรมดา ของชีวิต และของสังคม เราไม่อาจจะหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธมันได้ ที่พึงทำคือ ยอมรับว่ามันมีอยู่จริง และแก้ไขอย่างถูกต้องสภาพ ไม่มีฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายถูกหรือผิด โดยสมบูรณ์ ความขัดแย้งสามารถระงับได้เมื่อทุกฝ่ายร่วมกันแก้ไขและสอดคล้องกับเป้าหมาย จึงได้มีกฎหมายกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่ดังกล่าวเป็นผู้นำ ทางด้านการปกครองหรือเป็นหัวหน้าของคนในหมู่บ้านเท่านั้น และให้เรียกชื่อตำแหน่งนั้นว่า ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน ให้หมู่บ้านอยู่อย่างสงบสุข คอยปกป้องขจัดทุกข์ภัยตามสมควรเท่าที่สามารถจะกระทำได้ (กรมการปกครอง, 2544, น. 9)

นอกจากนี้ ผู้ใหญ่บ้านในยุคปัจจุบันยังมีหน้าที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง คือ บทบาท ในการ บังคับให้คู่กรณีที่เกิดความขัดแย้งยอมทำตามการตัดสินใจหรือคำสั่งตามอำนาจหน้าที่ของ ผู้ปกครอง คุ้มหมู่บ้าน เพื่อยุติปัญหานั้นให้หมดไป หรือบทบาทในการหลีกเลี่ยงปัญหา เพื่อหลบเลี่ยง ปัญหาที่ ไม่สำคัญ เปลี่ยนประเด็นการสนทนา เพื่อ ไม่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำข้อโต้แย้งมาหาตนเองได้ หรือ บทบาทในการปรองดองปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง โดยหน้าที่ดังกล่าว เป็นไปตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของ คณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530 ซึ่งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านไว้ว่า เมื่อมีข้อพิพาท เกิดขึ้นคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะให้คณะกรรมการหมู่บ้านทำการประนีประนอมข้อพิพาทให้ ก็ ให้แจ้งผู้ใหญ่บ้านทราบในฐานะประธานคณะกรรมการหมู่บ้านจะต้องดำเนินการพิจารณาแก้ไข ความ ขัดแย้งในหมู่บ้านของตนเอง โดยฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งที่เป็นคู่ขัดแย้งยอมสละความต้องการของ ตนเองหรือผลประโยชน์บางส่วนเพื่อให้ฝ่ายตรงข้าม บรรลุความต้องการและพึงพอใจในการแก้ไข ปัญหานั้น หรือบทบาทในการขอความร่วมมือร่วมใจจาก คู่ขัดแย้งในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา มี ความพร้อมใจ มีความนึกคิดไปในทางเดียวกัน ยอมช่วยกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยทั้งสองฝ่าย ยอมรับการตัดสินใจซึ่งกันและกัน หรือบทบาทในการ ประนีประนอม เพื่อให้คู่ขัดแย้งมาทำความตกลง ในปัญหาด้วยการยอมผ่อนผันในปัญหาจากหนักให้ เป็นเบาด้วยการระงับข้อพิพาทระหว่างกัน (สมยศ นาวิการ, 2546, น. 788-789)

ทั้งนี้ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน จะได้รับการแก้ไขมากขึ้นเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ บทบาทของผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเป็นสำคัญ ผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นผู้มีบทบาทใน ในฐานะผู้ปกครองท้องถิ่นในการยุติปัญหาความขัดแย้งไม่ให้ กลายเป็นข้อพิพาทเป็นคดีความสู่ศาลมาก ขึ้น (สมยศ นาวิการ, 2546, น. 789)

ตำบลเขาทะลุ เป็นเขตพื้นที่ปกครองระดับตำบลในอำเภอสวี ซึ่งเป็นอำเภอที่สำคัญเป็นอันดับ สองในจังหวัดชุมพร รองจากอำเภอเมืองชุมพร โดยตำบลเขาทะลุ เป็นพื้นที่ในการปกครองของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ อำเภอสวีจังหวัดชุมพร แบ่งเขตการปกครอง 11 หมู่บ้าน (องค์การ บริหารส่วนตำบลเขาทะลุ, 2559) โดยในปี 2559 - 2561 ปี มีจำนวนสถิติคดีเข้าสู่ศูนย์สมานฉันท์ และสันติวิธีของศาลจังหวัดชุมพร จำนวน 163 คดี โดยสามารถสมานฉันท์ได้สำเร็จจำนวน 69 คดี คิดเป็นร้อยละ 42.33 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) และในปี 2560 มีสถิติคดีเข้าสู่ศูนย์สมานฉันท์ และสันติวิธีของศาลจังหวัดชุมพร จำนวน 187 คดี โดยสามารถสมานฉันท์ได้สำเร็จจำนวน 91 คดี คิดเป็นร้อยละ 48.66 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) ซึ่งจากสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กระบวนการ ในการไกล่เกลี่ยและสมานฉันท์โดยกระบวนการทางการศาลนั้นยังไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร แต่จาก การวิจัยที่ผ่านมา พบว่าผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้ปกครองท้องถิ่นในการยุติ

ปัญหาความขัดแย้งไม่ให้เกิดเป็นข้อพิพาทเป็นคดีความขึ้นสู่ศาลได้เป็นจำนวนมากมาก เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ และได้รับการยอมรับจากชาวบ้านในฐานะที่เป็นตัวแทนในการดูแลและรักษาความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน (คัมภีร์ ทองพูน, 2558, น. 2 ; บงกชมาศ เอกเอี่ยม, 2557, น. 47 ; ชญานันท์ ตระกูลพิชยะชัย, 2552, น. 3) ซึ่งจากการวิจัยที่ผ่านมาได้พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ และปัจจัยภาวะผู้นำ เป็นกลุ่มปัจจัยซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้นำ (Katz and Kahn, 1978 ; Worchel and Cooper, 1983 ; Mario and McAdam, 2003 ; Hall and Wilson, 2011)

จากความเป็นมาดังกล่าวจึงเป็นการสำคัญที่จะต้องมีการศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบทบาทผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง อันจะนำไปสู่การลดจำนวนคดีข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และนำไปสู่ความสงบสุขของหมู่บ้านที่ยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

1.2.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้านของผู้ใหญ่บ้าน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ระดับบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 ระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.3 ปัจจัยอายุ ปัจจัยระดับการศึกษา ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้าน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป อ่านเขียนภาษาไทยได้ และอาศัยอยู่ในพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ จำนวนรวม 5,116 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ, 2559, น. 7)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป อ่านเขียนภาษาไทยได้ และอาศัยอยู่ในเขตตำบลเขาทะลุ ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973, p. 723) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 371 คน จากนั้นทำการแบ่งชั้นภูมิของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนจำแนกตามหมู่บ้าน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามรายชื่อประชากรในแต่ละหมู่บ้านในพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ ในอำเภอสวี จังหวัดชุมพร จำนวน 11 หมู่บ้าน (องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ, 2559, น. 7) จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนด

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 ศึกษาระดับบทบาทของผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

1.4.2.2 ศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

1.4.2.3 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งจากสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (X) ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะส่งผลให้บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัด

ชุมชนเกิดความแตกต่างกันได้ รวมจำนวน 6 ปัจจัย ($X_1 - X_6$) ดังนี้ 1) ปัจจัยอายุ (Bradly 1984 ; Revilla, 1986 ; ทิวาภรณ์ ศรีเทียน, 2555 ; สุพรรณิ เกสรินทร์, 2558) (X_1) 2) ปัจจัยระดับการศึกษา (Revilla, 1986 ; Sakamoto, 2000 ; ทิวาภรณ์ ศรีเทียน, 2555 ; สุพรรณิ เกสรินทร์, 2558) (X_2) 3) ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (Revilla, 1986 ; Sakamoto, 2000 ; ทิวาภรณ์ ศรีเทียน, 2555 ; สุพรรณิ เกสรินทร์, 2558) (X_3) 4) ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (Mario and McAdam, 2003 ; Hall and Wilson, 2011) (X_4) 5) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (Katz and Kahn, 1978 ; Worchel and Cooper, 1983 ; Hall and Wilson, 2011 ; กิตติศักดิ์ ปลายทาง และคณะ, 2555 ; จริยา ชาศะสุวรรณานนท์, 2555) (X_5) 6) ปัจจัยภาวะผู้นำ (Katz and Kahn, 1978 ; Worchel and Cooper, 1983 ; Hall and Wilson, 2011 ; กิตติศักดิ์ ปลายทาง และคณะ, 2555 ; จริยา ชาศะสุวรรณานนท์, 2555) (X_6)

1.4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (Y) (สมยศ ศิลป์โยดม, 2540, น. 44-45 ; เกสร เสวตรนิสากร, 2549, น. 47-53 ; วรนาถ แสงมณี, 2553, น. 12 ; ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551, น. 133 ; กรมคุมประพฤติ, 2557, น. 1) ซึ่งประกอบด้วยบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจำนวน 5 ด้าน ($y_1 - y_5$) ดังนี้

- 1) ด้านบังคับ (y_1)
- 2) ด้านการหลีกเลี่ยง (y_2)
- 3) ด้านการปรองดอง (y_3)
- 4) ด้านการประนีประนอม (y_4)
- 5) ด้านความร่วมมือร่วมใจ (y_5)

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หมู่บ้านในพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร จำนวน 11 หมู่บ้าน ปรากฏดังตารางที่ 3.1 ของการวิจัยครั้งนี้

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยระยะนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษาระหว่าง เดือน มิถุนายน 2561- สิงหาคม 2561

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ดังต่อไปนี้

“ความขัดแย้ง” หมายถึง สภาวะที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลไฝหาความต้องการ และผลประโยชน์ต่างกัน จนเกิดความขัดแย้งหรือการพิพาทบาดหมางกันของสมาชิกในหมู่บ้าน หรือเกี่ยวข้องกับหมู่บ้าน โดยในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ

“ปัญหาความขัดแย้ง” หมายถึง ประเด็นปัญหาความบาดหมาง หรือความไม่เข้าใจไม่ลงรอยกันที่เกิดขึ้นในตำบลเขาทะลุ

“ผู้ใหญ่บ้าน” หมายถึง บุคคลผู้ที่ได้รับเลือกจากราษฎรในหมู่บ้านในเขตพื้นที่ตำบลเขาทะลุ ในการทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ปกครองดูแล ทุกข์สุขและร่วมแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของราษฎรในตำบลเขาทะลุ

“การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน” หมายถึง แนวทางในการยุติประเด็นปัญหาความบาดหมาง หรือความไม่เข้าใจไม่ลงรอยกันที่เกิดขึ้นในตำบลเขาทะลุ ซึ่งประกอบด้วย แนวทางในการแก้ไข 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบังคับ หมายถึง การแสดงบทบาทตามตำแหน่งอำนาจหน้าที่โดยการสั่งให้คู่กรณียอมรับ การแก้ไข โดยความขัดแย้งระหว่างคู่กรณีจะสิ้นสุดลงโดยผลหรือการตัดสินใจยุติความขัดแย้งจากผู้ใหญ่บ้าน หรือมีการขอกฎหมาย เกี่ยวกับบทลงโทษมาแสดงให้คู่กรณียอมรับการตัดสินใจและบทลงโทษของการฝ่าฝืน และรวมถึงการใช้ความเป็นเครือข่ายบังคับให้ญาติ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านของคู่กรณีช่วยเจรจาให้คู่กรณียอมรับเงื่อนไขการตัดสินใจปัญหา ที่เกิดขึ้น 2) ด้านการหลีกเลี่ยง หมายถึง การที่ผู้ใหญ่บ้านตัดสินใจแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของคู่กรณี โดยหลีกเลี่ยงความเป็นเครือข่าย และหลีกเลี่ยงความรุนแรงของปัญหาที่นำไปสู่ความแตกแยก การที่ผู้ใหญ่บ้านให้คู่กรณีหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า โดยห้ามทะเลาะ โต้เถียงกันจนกว่าจะมีการนัดหมายเวลาเพื่อตัดสินใจยุติความกัน หลีกเลี่ยงในการเจรจาต่อรองในเรื่องผลประโยชน์ เพื่อตัดสินใจข้อปัญหาความขัดแย้งของคู่กรณีและญาติของทั้งสองฝ่าย และหลีกเลี่ยงการรับผลตอบแทนจากการแก้ไขปัญหาจบลง รวมถึงหากคู่กรณีใช้อารมณ์รุนแรง ผู้ใหญ่บ้านจะระงับเหตุอารมณ์ตนเอง เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหายืดเยื้อหรือเสียเวลา 3) ด้านการปรองดอง หมายถึง เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านจะใช้เวลาไปพูดคุยกับคู่กรณีแต่ละฝ่ายที่บ้านเพื่อให้ลดความขัดแย้งก่อนจะมีการตกลงในข้อพิพาท โดยอาจมีการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวให้คู่กรณียอมรับข้อตกลงในแก้ไขปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน หรือใช้ความศรัทธาและความเชื่อถือจากลูกบ้านในการยุติปัญหาของคู่กรณีด้วยสันติวิธี และหากคู่กรณีไม่ยอมรับข้อตกลงด้วยสันติวิธีจะชี้แจงให้คู่กรณีเข้าใจถึงผลกระทบและโทษที่จะได้รับตามกฎหมาย และยังมีการให้ความรู้ ความเข้าใจ และปลูกจิตสำนึก ลูกบ้านให้มี ความรักสามัคคี เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างกันขึ้นภายในและนอกหมู่บ้าน รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ด้วยวิธีการอ้อมๆในปัญหาก่อนใช้ มาตรการกฎหมายแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 4) ด้านการประนีประนอม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นในหมู่บ้านเข้าร่วมช่วยเหลือ กระบวนการการแก้ไขข้อยุติ โดยใช้ความสัมพันธ์

ส่วนตัวช่วยในการต่อรองให้เกิดการอละลุ่มอ่วยระหว่างคู่กรณี ในการให้คู่กรณียอมรับเงื่อนไข และ ข้อตกลงระหว่างกัน มีการอธิบายผลกระทบที่เกิดขึ้นตามตัวบทกฎหมายกับทั้งสองฝ่ายเพื่อจูงใจให้ คู่กรณี ประนีประนอมยุติความขัดแย้งระหว่างกัน รวมถึงการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งด้วยวิธี ประองคองตามข้อ ขัดแย้งที่เกิดขึ้น เป็นผลสำเร็จที่ได้จากการแก้ไข และมีการยกกรณีตัวอย่างความ รุนแรงที่เกิดขึ้น เนื่องจากไม่ยอมความกันเพื่อให้คู่กรณีเกิดการประนีประนอมระหว่างกัน 5) ด้าน ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง การแต่งตั้งบุคคลในหมู่บ้านเข้าร่วมในการตัดสินใจปัญหาความขัดแย้งที่ เกิดขึ้น โดยอาจมีการเชิญผู้อาวุโสหรือผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมในการพิจารณาแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง รวมถึง มีการจัดอบรมให้ความรู้ในการระงับข้อพิพาทจากส่วนราชการ หรือวิทยากร ให้แก่ลูกบ้าน ของท่านเพื่อให้ร่วมเป็นกรรมการในการตัดสินใจพิพาทที่เกิดขึ้น

“ปัจจัยส่วนบุคคล” หมายถึง ปัจจัยซึ่งเป็นตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านใน ตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งใน ตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร จำนวน 6 ปัจจัย โดยในแต่ละปัจจัยมีนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ปัจจัยอายุ หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่ตั้งแต่อดีตจนถึงของ ผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1.1 อายุ 18-30 ปี

1.2 อายุ 31-40 ปี

1.3 อายุ 41-50 ปี

1.4 อายุ 51 ปี ขึ้นไป

2. ปัจจัยระดับการศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงระดับการเล่าเรียนหนังสือของของ ผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

2.1 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

2.2 สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น

3. ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร นับแต่เริ่มปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน แบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.2 5-10 ปี

3.3 มากกว่า 10 ปี

4. ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่แสดงถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่มีฐานะทางการเงิน มีอาชีพที่มั่นคง มีจำนวนรายได้ที่แน่นอน รวมถึงการมีที่มาของแหล่งรายได้ที่ชัดเจน

5. ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่แสดงถึงความศรัทธาและความเชื่อในตัวผู้ใหญ่บ้านของประชาชนในหมู่บ้าน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านมีความตั้งใจในการทำประโยชน์เพื่อหมู่บ้านและสังคม คำพูดและการกระทำของผู้ใหญ่บ้านมีความน่าเชื่อถือ และการรู้จักศรัทธาในตัวผู้ใหญ่บ้าน

6. ปัจจัยภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่แสดงถึงความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ และมีความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านมีความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ และมีความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหมู่บ้าน การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของผู้ใหญ่บ้านเป็นไปโดยไม่หวังผลกำไร ผู้ใหญ่บ้านดำเนินงานด้านต่าง ๆ ด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ประชาชนในหมู่บ้านได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันจากการดำเนินงานของผู้ใหญ่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านดำเนินงานโดยไม่ใช้ความรุนแรง ผู้ใหญ่บ้านเข้าหาและพูดคุยกับคนในหมู่บ้านด้วยความเป็นมิตร รวมทั้งในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ผู้ใหญ่บ้านมีการออกหนังสือเป็นหลักฐานเพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาตรวจสอบได้

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นฐานแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงบทบาทในอนาคตต่อไป

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

1.6.3 ได้รับข้อเสนอแนะซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบทบาทของผู้ใหญ่บ้าน เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

1.6.4 ผลที่ได้รับจากการวิจัย สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในท้องถิ่นซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับบทบาท
- 2.2 บทบาทของผู้ใหญ่บ้าน
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
- 2.5 บริบทพื้นที่ตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับบทบาท

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับบทบาท

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546, น. 602) ได้ให้ความหมาย ของคำว่า บทบาทหมายถึง การทำตามบท,การทำตามโดยปริยายหมายความว่า การทำตาม หน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู

ทิตติยา สุวรรณชฎ (2527, น. 43) ได้สรุปฐานะตำแหน่งและบทบาทของบุคคลทางสังคมไว้ ดังนี้ 1) มีฐานะตำแหน่งอยู่จริงในสังคม และมีอยู่ก่อนตัวตนจะเข้าไปครอง 2) มีบทบาทที่ควรจะเป็น (Ought-to-be Role) ประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง 3) วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่ง ในการกำหนดฐานะตำแหน่งและบทบาทที่ควรจะเป็น 4) การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้น ได้มาจากสังคมนิยม (Socialization) ในสังคมนั้น 5) บทบาทที่ควรจะเป็นนั้นไม่แน่นอนเสมอว่า จะเหมือนกับพฤติกรรมจริงของ คนที่ครองตำแหน่งนั้น เพราะพฤติกรรมจริง ๆ นั้น เป็นผลของปฏิกริยาของคนที่ครองฐานะตำแหน่ง ที่มีต่อบทบาทที่ควรจะเป็นกับบุคลิกภาพของตนเอง บุคลิกภาพของผู้ที่เข้ามาร่วมในพฤติกรรมและ เครื่องกระตุ้น (Stimulus) ที่มีอยู่

ในเวลาและสถานที่ที่เกิดการติดต่อทางสังคมในสังคมมนุษย์ทุกคน กำลังแสดงบทบาทอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมของบทบาทที่แตกต่างกันตามตำแหน่งที่ แตกต่างกัน

พรพิทยา แก้วสามลี (2529, น. 7) ได้ให้ความหมายของบทบาทว่า เป็นการ กระทำหรือ แสดงออกของผู้บริหาร ที่ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบหรือ ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งวัดและประเมินได้จากทักษะของกลุ่ม ประชากรที่จะ ทำการศึกษา บทบาทแบ่งออกได้เป็น2ด้านได้แก่บทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่ คาดหวัง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส ดั่งสุวรรณ และฐิติพงษ์ ธรรมานุสรณ์ (2522, น. 36-40) ได้ ให้ความหมายเกี่ยวกับว่า บทบาท หมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมของบุคคลตามสิทธิและ หน้าที่ ความรับผิดชอบของสถานภาพ แบ่งได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) บทบาทตามความคาดหวัง (Expected Role) เป็นบทบาทที่ต้องแสดงตาม ความคาดหวังของผู้อื่น เช่น บทบาทของนักเรียนตามความคาดหวังของ ครู 2) บทบาทตามลักษณะการรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่เจ้าของ สถานภาพรู้ว่าตนควรมี บทบาทอย่างไร 3) บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role) เป็นบทบาทหน้าที่เจ้าของ สถานภาพได้ แสดงออกจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรืออาจจะ ไม่เป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวัง

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538, น. 347) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ

สุพัตรา สุภาพ (2540, น. 30) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท (Role) คือ การปฏิบัติ ตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) เช่น มีตำแหน่งเป็นพ่อ บทบาท คือต้องเลี้ยง ลูก เป็น ครู บทบาท คือ สั่งสอน อบรมนักเรียนให้ดี เป็นคนไข้ บทบาท คือปฏิบัติตามหมอสั่ง

อุทัยวรรณ มรรคประเสริฐ (2543, น. 18) ได้แยกประเภทของบทบาทออกเป็น2 ประเภท ดังนี้ 1) บทบาทที่ได้มาจากตำแหน่ง ซึ่งเป็นบทบาทที่ลูกกำหนดควบคู่มา กับตำแหน่ง บทบาทตาม กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ที่กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จำเป็นต้องกระทำหรือ จดเว้นการ กระทำ ซึ่งบทบาทนั้นต้องสอดคล้องกับหน้าที่ที่ลูกกำหนดไว้ทางสังคม 2) บทบาทที่ปฏิบัติจริง ซึ่ง เป็นบทบาทหน้าที่ที่สังคมมุ่งหวังให้ผู้ดำรงตำแหน่ง นั้น ควรปฏิบัติและอาจลูกกำหนดจากบุคลิกภาพ ของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้แก่ เจตคติ การศึกษา อบรม ประสบการณ์ ตลอดจนพื้นฐานทางวัฒนธรรม และประเพณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นยึดถือ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2545, น. 133-136) ได้กล่าวถึง การแบ่งบทบาทตาม ความคาด หวัง อันเป็นกรอบสำหรับสถานภาพออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) ความคาดหวังจากบท (Expectation from the Script) ความคาดหวัง ประเภทแรกเป็นเสมือนบทละครที่กำกับตัวแสดงในเวทีละคร สำหรับโลก ของความเป็นจริงบท (Script) ก็คือบรรทัดฐานทางสังคม (Norms) นั่นเอง ซึ่งสังคมทุกสังคมจะกำหนด

เอาไว่กว้าง ๆ ว่า ผู้ดำรงตำแหน่งใดจะต้องแสดงหรือทำอะไรอย่างไร เช่นในสังคมไทย พ่อแม่จะต้องดูแลอบรมลูก นักเรียนจะต้องเรียนหนังสือและเชื่อฟังครู ครูจะต้องการความรู้ให้มากและสอนหนังสือ พ่อค้าแม่ค้า ต้องขายของ ทหารต้องป้องกันประเทศ เป็นต้น เมื่อความคาดหวังประเภทนี้กำหนดไว้กว้าง ๆ บุคคลก็อาจประพฤติปฏิบัติแตกต่างกันไปบ้างตามเหตุการณ์ สถานที่ หรือความต้องการของบุคคลนั้น ๆ แต่อย่างไรเสียก็จะต้องอยู่ภายในขอบเขตของบรรทัดฐานของสังคม 2) ความคาดหวังจากผู้แสดงอื่น (Expectation from other Players) นอกจากบทละครแล้ว บทบาทยังอาศัยส่วนอื่นของละครต่อไปอีก คราวนี้อาศัยผู้แสดงอื่นในเวทีแสดง เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของเพื่อนผู้แสดงด้วยกัน ในสังคมมนุษย์ก็เช่นเดียวกัน ตามความคิดของนัก ทฤษฎีสำนึกนี้ ที่มนุษย์คนอื่นในสังคมก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยกัน 3) ความคาดหวังจากผู้ชม (Expectation from the Audience) ประเภท สุดท้ายของความคาดหวังตามความคิดของทฤษฎีบทบาทเอามาจากผู้ชมละคร คือ ผู้แสดงจะต้องดูว่า ผู้ชมชอบอย่างไร ไม่ชอบอย่างไร แล้วแสดงบทบาทตามความต้องการของผู้ชม ผู้ชมมีความสำคัญต่อผู้แสดงละคร เพราะละครจะดำรงอยู่ได้หรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ชมเป็นผู้ตัดสิน ในสังคมมนุษย์ก็มีบุคคล หรือจริง ๆ แล้วเป็นกลุ่มบุคคลทำนองนี้เช่นเดียวกัน ตามความคิดของทฤษฎีบทบาทกลุ่มบุคคล เหล่านี้จะมีอยู่จริงหรือไม่ก็ตาม หากมีคนเชื่อว่ามีอยู่จริงก็ย่อมจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของคน ในทางที่เขาจะทำตาม ทำให้เหมือนกับผู้ชมทำหรือต้องการ

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง แบบแผนของ พฤติกรรม หรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่สังคมคาดหวัง หรือกำหนดให้กระทำ โดยมีความ เกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิ โดยขึ้นอยู่กับฐานะ หรือตำแหน่งทางสังคมของบุคคลนั้น ซึ่งจะ เป็น ตัวกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ หากบุคคลที่สังคมคาดหวัง นั้นไม่ปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ก็จะไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับบทบาท

จางง อติวัฒน์สิทธิ์ (2532, น. 45) กล่าวว่า บทบาทเป็นสิ่งที่คู่กับสถานภาพ สถานภาพ เป็นโครงสร้างของสังคมเป็นนามธรรมที่อยู่ในความคิดความเข้าใจร่วมกันของสังคม ส่วน บทบาท เป็นพฤติกรรมที่เห็นได้ นั้น เป็นการกระทำของบุคคลตามสถานภาพที่ตนดำรงอยู่

ณรงค์ เส็งประชา (2541, น. 136) ได้กล่าวถึง ผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทว่า บทบาท คือ พฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหมายให้บุคคลต้องกระทำตามหน้าที่ เช่น เป็นครูต้องสอนนักเรียน เป็นตำรวจต้องพิทักษ์สันติราษฎร์ ทหาร ต้องเป็นรั้วของชาติ บุตรเชื่อฟังบิดามารดา เป็นต้น

พวงเพชร สุรัตน์กวีกุล (2542, น. 65-66) ได้ให้ผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทไว้ว่า บทบาทเป็นรูปธรรม เห็นได้จากการกระทำที่แสดงออกมา บทบาทมี 3 ด้านดังนี้ 1) บทบาทในอุดมคติ

(Ideal Role) ได้แก่ บทบาทอันกำหนดไว้ตามความ คาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคมเพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติ เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มี สถานภาพนั้น ๆ ควรกระทำ แต่อาจมีใครที่ทำหรือไม่มี ใครทำตามนั้นก็ไม่ได้ 2) บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทอันบุคคล คาดคิดด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพและประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลด้วย 3) บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย ทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไป

2.2 บทบาทของผู้ใหญ่บ้าน

2.2.1 ความเป็นมาของผู้ใหญ่บ้าน

ผู้ใหญ่บ้านเป็นสถาบันที่มีประวัติคู่กับประเทศไทยมาตั้งแต่สมัย สุโขทัย อยุธยา สืบเนื่องมา จนถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นในสมัยของสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้มีการ ปฏิรูปการปกครองครั้งสำคัญในระดับ ตำบล หมู่บ้าน ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระมหา พิศาลราชานุภาพปฐมเสนาบดีของ กระทรวงมหาดไทย ทดลองจัดระเบียบการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน ขึ้นเป็นครั้งแรก ที่บ้านเกาะ อำเภอบางประอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม ร.ศ.111 (พ.ศ.2435)

ในอดีตที่ผ่านมา ระบบการปกครองบ้านเมืองของ ประเทศไทย มีลักษณะค่อนข้างกระจาย อำนาจ กล่าวคือ มีการแบ่งเขตการปกครอง และกำหนด วิธีปกครองหัวเมืองต่าง ๆ ไว้ชัดเจนเพื่อ ควบคุมเจ้าเมืองโดยมีศูนย์อำนาจอยู่ที่ส่วนกลางแต่ในทาง ปฏิบัติ ส่วนกลางหรือพระมหากษัตริย์กลับ มีอำนาจจำกัดในขณะที่เจ้าเมืองต่าง ๆ มีอำนาจมากขึ้น นอกจากนี้แล้วระบบการปกครองเช่นนั้นยัง ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ อีก เช่นปัญหาทางด้านการคมนาคม สื่อสาร การรั่วไหลในการเก็บภาษีอากร อิทธิพลของผู้เป็นใหญ่ในท้องถิ่น ตลอดจนความทุกข์ยากของ ประชาชน และยังคงเผชิญกับอิทธิพล ของต่างประเทศในยุคล่าอาณานิคม ทำให้การบริหารประเทศ ขาดประสิทธิภาพ และขาดความเป็น เอกภาพ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้มี พระราชดำริที่จะปฏิรูประบบการบริหาร ราชการจากรูปแบบการปกครองที่มีเมืองแม่และเมือง ประเทศราชอยู่ในปกครอง ซึ่งนับว่ามีจุดอ่อน ตรงที่ขาดความเป็นเอกราช อันอาจนำไปสู่ความ แตกแยก ขาดความสามัคคีและขาดความจงรักภักดีได้ โดยง่าย มาเป็นรูปแบบการปกครองและการ บริหารราชการ ที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค

การปฏิรูประบบการบริหารราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง (2553, น. 39-79) ได้กล่าวถึง การปฏิรูปไว้ว่า พระองค์ได้ทรงประกาศพระบรมราชโองการตั้งกระทรวงใหม่ขึ้น 12 กระทรวง โดย

ทรงเลียนแบบมาจากประเทศทางตะวันตก มีการแบ่งสรรอำนาจหน้าที่และ ความ รับผิดชอบ แยกตาม ลักษณะความชำนาญเฉพาะอย่าง และพระมหากษัตริย์สามารถควบคุมบังคับ บัญชาเหล่าเสนาบดีได้ อย่างทั่วถึง การปฏิรูปการบริหารราชการส่วนภูมิภาค พระองค์ทรงรวบรวมหัว เมืองตามชายแดนที่สำคัญ ๆ รวมเป็นเขตการปกครอง เรียกว่า มณฑล โดยมุ่งมั่นที่จะปกป้องประเทศ จากการคุกคามจาก ภายนอกโดยจัด ระบบที่เรียกว่า ระบบเทศาภิบาล มีหัวเมืองต่าง ๆ มารวมกันเป็น มณฑลและมีจังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ลดหลั่นกันไป โดยมีข้าหลวงมณฑลเป็นผู้รับผิดชอบ และ ปกครองโดย รับคำสั่งและนโยบายจากส่วนกลาง ในการปฏิรูประบบการปกครองส่วนภูมิภาค โดย การจัดตั้งมณฑลเทศาภิบาลนี้ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ทำการ โดยเริ่ม จากโครงการเล็กก่อน เมื่อสำเร็จและจัดระบบดีแล้วจึงค่อยขยายผล และมีการ ทดลองเลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านขึ้นเป็นครั้งแรกที่แขวงบางปะอินเมืองกรุงเก่า หรือจังหวัด พระนครศรีอยุธยาในปัจจุบัน เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2435 ซึ่งนับว่า เป็นจุดเริ่มแรกของการ ปกครองในระบอบประชาธิปไตย ลักษณะการปกครองเช่นนี้ปรากฏเด่นชัดขึ้น เมื่อได้มีการตรา พระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ขึ้นใช้ ซึ่งมีการแบ่งการบริหารราชการของอำเภอ ออกเป็นตำบลและหมู่บ้าน กระทรวงมหาดไทยจึงได้ประกาศ ให้วันที่ 10 สิงหาคม ของทุกปีเป็นวัน กำนันและผู้ใหญ่บ้าน

2.2.2 อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2547) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน) ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจ หน้าที่ ตาม หมวดที่ 3 ว่าด้วยลักษณะปกครองหมู่บ้าน ในตอนที่ 4 หน้าที่และอำนาจของผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่

มาตรา 27 ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วย

1. อำนวยความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย ให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน
2. สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้น ในหมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรม และประเพณีในท้องที่
3. ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของ ราษฎรในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ

5. ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือ การให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบ แบบแผน ของทางราชการ โดยกระทำตนให้เป็นอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ
7. อบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณี สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร
8. แจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อบำบัด บำรุง ป้องกันอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย
9. จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ หนึ่งครั้ง
10. ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ ซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย
11. ปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือตาม ที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมอบหมายมาตรา 28 ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องกับความอาญาดังต่อไปนี้ คือ
 - ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมาย เกิดขึ้นหรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้น ในหมู่บ้านของตน ต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลให้ทราบ
 - ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้น ในหมู่บ้านที่ใกล้เคียง ต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านนั้นให้ทราบ
 - ข้อ 3 เมื่อตรวจพบของกลางที่ผู้ทำผิดกฎหมายมีอยู่ก็ดี หรือสิ่งของที่สงสัยว่าได้มาโดยการกระทำผิดกฎหมาย หรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับสิ่งของนั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล
 - ข้อ 4 เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่า เป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับตัวผู้นั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล
 - ข้อ 5 ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการ ให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้น เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้น และรีบส่งต่อกำนัน หรือกรรมการอำเภอตามสมควร
 - ข้อ 6 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้น หรือให้ยึดหลัก ผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

2.2.3 แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

ปริญญา นาคฉัตรีย์ (2543) ได้ให้ผลการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สรุปได้ว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านถือเป็นผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีบทบาท และหน้าที่อย่างกว้างขวางในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ราษฎรในท้องที่ตำบลหมู่บ้าน จนเป็นที่ ยอมรับของพี่น้องประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง โดยในปัจจุบันสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของโลกและของประเทศ ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทุกด้านตามกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ปัญหาและความต้องการของ ประชาชนมีมากขึ้น และทวีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะที่เป็นหัวหน้าและเป็น ตัวแทนของราษฎรจะต้องปรับแนวความคิดและบทบาทให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพการณ์ ที่เป็นอยู่จริงของระบบเศรษฐกิจสังคมไทย ในปัจจุบัน ซึ่งแม้ว่าภาวะวิกฤติทาง เศรษฐกิจได้ผ่อนคลายไปบ้างแล้ว แต่ภาวะวิกฤติทางสังคมและสิ่งแวดล้อมยังคงดำรงอยู่ผู้ใหญ่บ้าน จึงต้องปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของความรับผิดชอบที่บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่นั้น รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภารกิจหลักที่สำคัญ ดังนี้ 1) ด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การประชุมชี้แจงข้อ ราชการแก่ราษฎร การจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและถูกสุขลักษณะ การดูแลราษฎรให้ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด อาชญากรรม อาวุธสงคราม แหล่งอบายมุข การทำลายป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งการให้ ความช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ 2) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม เช่น การส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง การพัฒนาและการส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎรในด้านการเกษตร ลักษณะไร่นาสวนผสม การรวมกลุ่มออมทรัพย์ การจัดร้านค้าหรือลานค้าชุมชน รวมทั้งการสร้าง ความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยใช้กระบวนการประชาคมหมู่บ้าน 3) ด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการ ดูแลและเชิญชวนราษฎรให้รักษารักษา ทรัพยากร รักป่าไม้ รักสิ่งแวดล้อมร่วมมือกับราษฎร องค์กรปกครอง ท้องถิ่นในการปลูกต้นไม้ริมถนนทุกสายและสถานที่สำคัญ ๆ ช่วยกันกำจัดขยะมูลฝอย ป้องกัน ไม้ให้น้ำในแม่น้ำลำคลอง ทะเล เน่าเสีย 4) ด้านการอำนวยความสะดวก เช่น การ ใกล้เกลี่ย ประณีประนอม การระงับ ข้อพิพาทต่าง ๆ และการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน 5) ด้านการบริการ เช่น การให้บริการด้านงานทะเบียน งานบัตรประจำตัว ประชาชน และการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สุดจิต นิमितกุล (2543) ได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของ กำนันผู้ใหญ่บ้านในปัจจุบัน ด้วยการปรับบทบาทให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเมือง การปกครอง ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับบทบาทด้านการพัฒนา ดังนี้

1. เป็นผู้เร่งรัดการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยที่สำคัญ ได้แก่

1.1 การเป็นผู้นำการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ราษฎรในด้านการเกษตรกรรม พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม รวมทั้งการตรวจตราและรักษาประโยชน์ในการประกอบอาชีพของราษฎร

1.2 เป็นผู้สนับสนุนให้เกิดร้านค้าชุมชน ลานค้าชุมชน กลุ่มอาชีพ และกลุ่ม ออมทรัพย์ในรูปแบบต่าง ๆ

1.3 เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและอบรมสั่งสอนให้ ราษฎรเป็นคนดี และมีคุณธรรม

2. การปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยราชการ หน่วยงาน ของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ ในพื้นที่ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายต่าง ๆ กำหนดไว้ โดยสรุปได้ ดังนี้

2.1 เป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานดังกล่าวในพื้นที่ ให้สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เป็นผู้เชื่อมประสานนโยบายของหน่วยงานดังกล่าวกับความต้องการ ของราษฎร โดยนำปัญหาความเดือดร้อนหรือความทุกข์ยากของราษฎรขอรับการสนับสนุนและรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานดังกล่าว

2.3 เป็นผู้ติดตาม สอดส่องดูแล และประสานการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ หน่วยงานดังกล่าวให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของราษฎร

โกคิน พลกุล (2547, น. 8) ได้กล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในสถานการณ์ พ.ศ.2547 ความว่า กำนันผู้ใหญ่ยังเป็นกลไกสำคัญของรัฐในส่วนภูมิภาค ระดับตำบล หมู่บ้าน หากการปกครองตำบล หมู่บ้านแข็งแกร่งประเทศย่อมมั่นคง ภารกิจบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในสถานการณ์ พ.ศ.2547 ต้องใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้ 1) ด้านการบริการประชาชน ให้เอาใจใส่ดำเนินการช่วยเหลือและดูแล ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อจะให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อ ราชการ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของทุกกระทรวง กรม และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพราะการบริการประชาชนถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่ง 2) ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ให้ดำเนินการแนะนำ ตักเตือน และดูแลราษฎรมิให้กระทำการผิดกฎหมายรวมถึงชี้แจงข้อ

ราชการต่าง ๆ ที่ประชาชนพึงรู้ ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นหัวหน้าชุดรักษาความสงบเรียบร้อยประจำหมู่บ้าน (ชรบ.) อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน 3) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้ ดำเนินการดูแลรักษา อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้ในตำบล หมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่มีความอุดมสมบูรณ์และเมื่อพบว่าป่า ไม้ในเขตท้องที่ถูกบุกรุกทำลายให้รายงานอำเภอ หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจทราบโดยเร็ว และการให้ความ ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้ 4) ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน ให้ดำเนินการร่วมมือกับทางจังหวัด ทาง อำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่ โดยเป็นผู้ให้ข้อมูลแก่ประชาชนในพื้นที่ ตำบล หมู่บ้าน ตลอดจนข้อมูลปัญหาความต้องการ (Demand Side) ทรัพยากรในการให้ความ ช่วยเหลือ (Supply Side) เพื่อนำไปร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาถึงระดับฐานราก และแก้ไขปัญหาสังคม และความยากจนต่อไป 5) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ดำเนินการกระตุ้นปลูกจิตสำนึก ให้ชุมชนตื่นตัว ให้เกิดมีกระแสสังคมต่อต้านยาเสพติด การสร้างความร่วมมือกับประชาคมหมู่บ้าน และตำบล โดยเน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ในการรวมพลัง ต่อต้านยาเสพติดทุกรูปแบบและเฝ้าระวังการแพร่ระบาดด้วย 6) ด้านการปราบปรามผู้มีอิทธิพล ดำเนินการร่วมมือกับทางราชการ มีการ ปราบปรามผู้มีอิทธิพลด้วยการสอดส่องดูแลความประพฤติของลูกบ้านไม่ให้ประพฤติดนเป็นผู้นิยมผู้มีอิทธิพลหรือมีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล และดูแลสถานประกอบการต่าง ๆ ในพื้นที่และให้ ความร่วมมือในการแจ้งเบาะแสข้อมูล ข่าวสาร ปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดจากกลุ่มผู้มีอิทธิพลรวมถึง การใช้มาตรการทางสังคมต่อกลุ่มผู้มีอิทธิพล

สรุปได้ว่า ผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทหน้าที่ ทั้งเป็นผู้ประสานงานภายใน คือ ต้องดูแลความสงบเรียบร้อยของชุมชนทุกเรื่อง ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร การประชุม บริการสวัสดิการ แก่สมาชิกชุมชน และเป็นผู้ประสานงานภายนอก เป็นผู้ประสานงานการรับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเช่น นายอำเภอ หรือหัวหน้าหน่วยงานราชการต่าง ๆ ในการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงาน หรือนำโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับการประสานมาแจ้งแก่ชุมชนและที่สำคัญเป็นผู้ที่ช่วยแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชน

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

2.3.1 ความหมายของความขัดแย้ง

ความหมายของความขัดแย้ง ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537, น. 284) ได้กล่าวถึงความหมาย ความขัดแย้ง หมายถึง สภาพอาการเกลียดชังกัน แข่งขันชิงดีกันระหว่างกลุ่ม แบ่งแยกฝ่ายกัน ข่มขู่ไม่ร่วมมือรบกวน ก้าวก้าวการ

ทำงาน บั่นทอนความตั้งใจ ไม่ให้ข้อมูลแก่อีกฝ่ายหนึ่งจนฝ่ายหลังตัดสินใจทำงานไม่ได้ การขัดแย้งไม่เพียงแต่ความเห็นไม่ตรงกัน แต่ในทางปฏิบัติล่อถึงการบั่นทอนหรือรบกวนความตั้งใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546, น. 19) ได้ให้ความหมาย ของคำว่า ความขัดแย้ง หมายถึง การไม่ลงรอยกัน

ปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์ (2544, น. 158) ได้ให้ความหมาย ความขัดแย้ง หมายถึง ความไม่เห็นด้วยระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือกลุ่มบุคคลเกิดขึ้นจากที่เขาต้องแบ่งสรรปันส่วนทรัพยากรต่าง ๆ หรือกิจกรรมการทำงาน หรือเกิดจากความแตกต่างในฐานะตำแหน่ง เป้าหมาย คุณค่า และการรับรู้

วันชัย วัฒนศัพท์ (2547, น. 10) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้ง และข้อพิพาทเป็นคำที่ใช้สลับกันไปมาได้แต่ในบางกรณีจะมีความหมายเฉพาะลงไปว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องของความเห็นหรือความเชื่อที่ต่างกัน แต่คู่กรณียังสามารถทำงานด้วยกันได้ คู่สมรสที่อยู่ด้วยกันได้ปกติสุข แต่เมื่อขยายกลายเป็นข้อพิพาทจะกลายเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องมุ่งหมายที่จะเอาชนะให้ได้เพื่อเป้าหมายสูงสุดของตัวเอง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะต้องไป

มนตรี ศิลป์มหาบัณฑิต (2550, น. 9) ได้ให้ความหมาย ความขัดแย้ง หมายถึง สาเหตุของ คนในหมู่บ้านมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการ ความคิดหรือการกระทำ ซึ่งยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ เพราะคนในหมู่บ้านแสวงหาประโยชน์ที่ตนหรือกลุ่มต้องการมากกว่าเพื่อ หมู่บ้านของตน

จากความหมายของความขัดแย้งดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า เมื่อคนหรือกลุ่ม คนในหมู่บ้านที่มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีความพยายามที่จะดิ้นรนต่อสู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเอง ต้องการ ความขัดแย้งจึงเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคนในหมู่บ้าน อาจนำไปสู่ความ สมานฉันท์หรือความรุนแรงได้ ขึ้นอยู่กับสาเหตุของปัญหา กับสถานการณ์การตัดสินใจของแต่ละฝ่าย

2.3.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความขัดแย้ง

นักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งไว้ดังนี้

ปัญญา เลิศไกร (2538, น. 80-82) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) สรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดตรงข้ามกับแนวทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ กลุ่มนี้มองสังคมใน ลักษณะของสิ่งที่มีชีวิต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง สังคมทุกสังคมมีวิวัฒนาการของตัวมันเอง จึงทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในสังคมเคลื่อนไหว ปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอบางครั้งการเคลื่อนไหวของส่วนต่าง ๆ ในสังคมจะมีการขัดแย้งกันเองก่อนข้างรุนแรง บางครั้งความขัดแย้งภายในมีความรุนแรงน้อย กลุ่มนี้ จึงเห็นว่า การขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาของสังคมทุกสังคม และยังเห็นว่าการขัดแย้งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนา หรือค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา นักคิดกลุ่มนี้มีมากมายที่ได้รับความสนใจ มากคือ มาร์กซ์ (Karl Marx) ได้กล่าวถึงหลักการ 2 ประการว่า 1) โครงสร้างทางสังคมต่าง ๆ ย่อมมีเมล็ดพันธุ์

(คล้ายเมล็ดพืช) แห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในตัวของมันเองเสมอ เพียงแต่รอโอกาสที่จะเจริญงอกงามเท่านั้น 2) การเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดจากกลุ่มขัดแย้ง

โดยการมองสังคมตามรูปแบบของกลุ่มขัดแย้ง มีดังนี้ 1) สังคมทุกสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงจึงสามารถเกิดขึ้นได้เสมอ 2) สังคมทุกสังคมมีความขัดแย้งหรือการไม่เห็นพ้องด้วยกันของสมาชิกในสังคม ได้ ความขัดแย้งนั้นอาจจะเป็นความขัดแย้งระดับบุคคล บุคคลกับกลุ่มหรือขัดแย้งระหว่างกลุ่มกับ กลุ่มก็ได้ การขัดแย้งจึงเป็นธรรมดาของสังคมที่จะเกิดขึ้นได้ 3) ส่วนประกอบของสังคมอาจจะมีส่วนใดส่วนหนึ่งทำให้เกิดความขัดแย้งใน ระบบ อันนำไปสู่ความแตกแยก หรือนำมาซึ่งความขัดแย้ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ 4) สังคมทุกสังคมขึ้นอยู่กับสมาชิกในสังคม หากสมาชิกกลุ่มหนึ่งในสังคม เกิด ความขัดแย้งกับกลุ่มอื่น ๆ จะเกิดพฤติกรรมต่อต้านซึ่งกันและกัน จนกว่าจะมีกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง สามารถควบคุมสมาชิกอื่น ๆ ได้ ความขัดแย้งจะสงบไประยะหนึ่ง

นักสังคมวิทยาในกลุ่มทฤษฎีความขัดแย้งหลายท่านได้เสนอแนะผลการวิจัย ของตนเองเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ของความขัดแย้งไว้หลายประการ เช่น Hegle (อ้างถึงใน ปัญญา เลิศไกร, 2538, น. 80-82) ได้อธิบายถึงความขัดแย้งในสังคมว่าไม่ได้เกิดจากความต้องการอำนาจแต่เพียงอย่างเดียว หากเกิดจากความรู้สึกหรือความคิด รวบรวมเกี่ยวกับนามธรรมต่างหาก เช่น คนที่หนึ่งรับรู้เรื่องความดีว่า เกิดจากการภักดีต่อศาสนา แต่ อีกคนหนึ่งกลับคิดว่าความดีเกิดจากการภักดีและการกระทำในสิ่ง ที่รัฐต้องการ ในขณะที่คนอื่น ๆ อาจจะไปอีกอย่างหนึ่ง สิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งความขัดแย้ง และมักจะพบว่า เมื่อพูดถึงสิ่งที่ เป็น นามธรรมแล้ว มักจะทำให้เกิดผลการวิจัยที่แตกต่างกันเสมอ ความคิดเกี่ยวกับเรื่องนามธรรม จึงเป็น สาเหตุของความขัดแย้ง

Marx (อ้างถึงใน ปัญญา เลิศไกร, 2538, น. 80-82) กลับมีความเห็นว่า ความขัดแย้งใน สังคมนั้นเกิดจากสภาพ ทางเศรษฐกิจ หรือเกิดจากชนชั้นทางเศรษฐกิจของคนใน สังคมนั้น ๆ ต่างหาก เขากล่าวว่า คนในสังคมนั้นมีโอกาสในการครอบครองทางเศรษฐกิจที่ไม่เท่า เทียมกัน กลุ่ม นายทุนจะมีโอกาสในการครอบครองทางเศรษฐกิจอย่างมากมายทั้ง ๆ ที่การผลิตเกือบ ทั้งหมดกระทำ โดยกลุ่มกรรมกร แต่กรรมกรกลับมี โอกาสในการรับผลตอบแทนน้อยมาก ช่องว่างทาง เศรษฐกิจระหว่างนายทุนกับกรรมกรจึงค่อย ๆ ห่างกันมากขึ้นทุกที เมื่อช่องว่างนี้ห่างกันมากเท่าใด ความ ขัดแย้งระหว่างนายทุนกับกรรมกรก็จะรุนแรงมากขึ้นเท่านั้น จนถึงจุดหนึ่ง กรรมกรจะทน ไม่ได้ และ จะเกิดการต่อต้านนายทุนขึ้นอย่างรุนแรง มาร์กซ์จึงมองความขัดแย้งไปในทางเศรษฐกิจเป็นหลัก และ เน้นว่าความขัดแย้งนั้นจะคงอยู่ตราบใดที่ยังมีช่องว่างทางเศรษฐกิจอยู่

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาของกลุ่มความขัดแย้งกลุ่มนี้จะมองความขัดแย้ง ระหว่าง กันในสังคมว่าเป็นเรื่องธรรมดา และยังมีความเห็นว่า การขัดแย้งกันนั้นจะนำมาซึ่งความคิด

สร้างสรรค์ใหม่ ๆ ความขัดแย้งของกลุ่มสองกลุ่มขัดแย้งกันในสองผลการวิจัย จะทำให้เกิดผลการวิจัยที่สามขึ้นมา แนวคิดที่สามจึงเป็นแนวคิดใหม่ที่น่าไปสู่การพัฒนาและการตัดสินใจเปลี่ยนแปลง

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, น. 239) ได้เสนอผลการวิจัย เกี่ยวกับความขัดแย้ง การตัดสินใจในแง่ของคุณค่าเกี่ยวกับความขัดแย้ง จึงออกมาในลักษณะที่ว่าดี หรือไม่ดี เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาหรือเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวนำไปสู่สภาพ 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความขัดแย้งควรจะถูกขจัดหรือแก้ไข 2) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา และดังนั้นจึงควรกระตุ้นให้เกิดขึ้นแต่ ภายในขอบเขตที่จำกัด

สุพจน์ นิยากร (2540, น. 10) ได้กล่าวถึง ผลการวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้ง ว่ามี 2 ด้าน ดังนี้ 1) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ หากทุกคนปฏิบัติต่อกันอย่างเต็มที่ 2) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้ภาวะทางสังคมจะดีเพียงใดก็ตาม ต้องมีการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จึงจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนได้ดี

ชูชีพ พุทธิประเสริฐ (2542, น. 36-37) ได้สรุป ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อความ ขัดแย้งเป็น 2 แนวคิด ดังนี้ 1) แนวคิดเดิม เป็นแนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์จะมองความขัดแย้งในลักษณะที่ไม่ พึงประสงค์ในการอยู่ร่วมกัน คือ เห็นความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ดีควรขจัดให้หมดไปโดยเร็วเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เป็นสิ่งที่เกิดจากความผิดพลาดหรือล้มเหลวในแง่ของการสื่อความหมาย ขาดความเข้าใจ ความไม่เชื่อมั่นกัน การปกปิดกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง และมองว่าสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล 2) แนวคิดแบบใหม่ มองความขัดแย้งในทางบวกและเป็นเรื่องของการทำงาน ความสามารถของผู้บริหาร คือมองว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องดี ควรกระตุ้นให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการแข่งขันอันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องมีการควบคุมมิให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร เห็นว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะสังคมใดเป็นผลที่เกิดจากการแข่งขันเพื่อให้ได้รางวัล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น. 61) ได้สรุปเกี่ยวกับผลการวิจัยของความ ขัดแย้งเป็น 2 แนวคิด คือแนวคิดสมัยเดิม ซึ่งเห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี ไม่ควรให้เกิดขึ้นต้อง หาทางแก้ไขเสียถ้าหากเกิดขึ้นก็ต้องพยายามระงับหรือไกล่เกลี่ย และแนวคิดสมัยใหม่เห็นว่าความ ขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ถ้ารู้จักวิธีบริหารหรือวิธีแก้ไขที่ดีจะกลายเป็นการให้คุณประโยชน์ อีกด้วย

สุนันทา เลาหมั่นพันธ์ (2544, น. 184-188) ได้กล่าวถึง แนวคิดความขัดแย้งว่า เป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้น และมีผลดีหากอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดความรอบคอบ รู้จักคิดอย่างมี เหตุมีผล เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ในการปฏิบัติงาน หากความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำจะทำให้ทุกคนคล้อยตามกัน ขาดความคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงาน หากความขัดแย้งอยู่ในระดับสูง ข้อมูลจะถูก

บิดเบือน คุณภาพการตัดสินใจต่ำ บรรยากาศค่อนข้างตึงเครียด การคิดหาวิธีทำงานรูปแบบใหม่จะเกิดขึ้นน้อยมาก แนวคิดนี้สามารถแสดงผลออกได้ 4 แบบ ดังนี้

1. การแพ้-แพ้ เป็นการขจัดความขัดแย้ง โดยไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับในสิ่งที่ต้องการ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นปรีภยและเกลียดชังซึ่งกันและกัน

2. การแพ้-ชนะ เป็นการขจัดความขัดแย้งที่ฝ่ายหนึ่งไม่รักษาผลประโยชน์ของตนเอง ยอมให้อีกฝ่ายตัดวงไปทั้ง ๆ ที่ฝ่ายแพ้ต้องชกเนื้อตนเอง

3. การชนะ-แพ้ เป็นการขจัดความขัดแย้งที่ฝ่ายหนึ่งชนะ โดยใช้อำนาจหน้าที่ หรืออำนาจการลงโทษที่มีอยู่ให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ อีกฝ่ายหนึ่งต้องยินยอมและเกิดความรู้สึกหด หู่ ้อถอย

4. การชนะ-ชนะ เป็นการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่สามารถเอื้อประโยชน์แก่ ทุกฝ่าย อันเป็นผลมาจากการประนีประนอมให้ทั้งสองฝ่ายที่มีเป้าหมายแตกต่างกัน เกิดผลดีได้ เช่น

4.1 ช่วยให้มีการพิจารณาปัญหาอย่างถี่ถ้วน กว้างขวางจากหลายแง่หลาย มุม ทำให้ประเด็นปัญหาชัดเจน

4.2 ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นในกลุ่ม เพื่อแสวงหาแนวทาง และเป้าหมายใหม่ ๆ

4.3 ช่วยให้มีการอภิปรายร่วมกัน ทำให้เกิดความไว้วางใจกัน

4.4 ช่วยระบายความเก็บกด

4.5 ช่วยปรับปรุงการสื่อสารภายในให้ดีขึ้น

4.6 ช่วยให้มีการพัฒนาการมีส่วนร่วมและความสนใจต่อปัญหา รวมถึงเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงความเข้าใจกัน

4.7 ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มช่วยให้ความสามัคคีภายในกลุ่มเพิ่มขึ้น ทำให้ระหว่างกลุ่มทุ่มเทพลังไปในกิจกรรมที่เกี่ยวกับงานได้มากขึ้น

4.8 มีการทบทวนวิธีการทำงานเดิมที่ล้าสมัย เกิดการพัฒนาวิธีการทำงาน ใหม่

4.9 ลดภาวะการฉกฉวยตามของคนภายในกลุ่มให้น้อยลง

4.10 ช่วยให้คนในกลุ่มได้ใช้ความสามารถของคนทำงานอย่างเต็มที่

สมยศ นาวิการ (2545, น. 122) ได้กล่าวถึง แนวคิดความขัดแย้ง ว่ามี 3 ด้านดังนี้ 1) ความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี มีผลกระทบในการทำลายรุนแรง และไร้เหตุผล 2) ความขัดแย้งเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่อาจ เป็นประโยชน์บางเวลา 3) ความขัดแย้งเมื่อเกิดขึ้น คนจะเฉื่อยชา ไม่ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อ การเปลี่ยนแปลงและการคิดค้นสิ่งใหม่

บัญญัติ แก้วส่อง (2545, น. 21) ได้กล่าวถึง ความขัดแย้งว่า ความขัดแย้งเป็น สิ่งที่ถูกยอมรับว่าไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และเกิดจากสาเหตุหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยจากด้าน โครงสร้าง ระบบ ประเมินผลหรือไม่ในเรื่องที่ไม่สำคัญ ถ้าหากความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะ ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี แต่ถ้าหากความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่ดี แต่ถ้าหากความขัดแย้งอยู่ในระดับสูง ก็จะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่า ดังนั้นจึงมอง แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในเชิงลบ คนในหมู่บ้านมักจะหลีกเลี่ยงเพราะจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อคนในหมู่บ้านหรือชุมชน ทำให้เกิดบรรยากาศไม่ดีภายในหมู่บ้าน ดังนั้นถ้าคน สองคนในหมู่บ้านเดียวกันมีแนวโน้มขัดแย้งกันอย่างถาวร การแก้ไขปัญหา คือ พยายามแยกคนสอง คนออกจากกัน และพยายามสร้างงานให้คนสองคนนั้นมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กันและกัน 2) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในเชิงพฤติกรรมหรือมนุษยสัมพันธ์ ย่อมมีความ แตกต่างด้าน บุคลิกภาพของคน ความต้องการเป้าหมาย และค่านิยมของคนในหมู่บ้าน ซึ่งไม่สามารถ หลีกเลี่ยงได้

วิเชียร วิทยาอุดม (2547, น. 334) ได้กล่าวถึง ผลการวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้ง เป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1) ความขัดแย้ง เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีจุดมุ่งหมายไม่ตรงกัน ทำให้เกิดการต่อสู้ ขัดขวางการรับผลประโยชน์และทำลายกัน 2) ความขัดแย้ง เป็นส่วนหนึ่งของวิถีองค์กรที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพของ การตัดสินใจ เพิ่มประสิทธิผลของงานเพิ่มแรงจูงใจและเสริมกำลังความสามารถของคนในหมู่บ้านได้

จากการศึกษาผลการวิจัย ทฤษฎี เกี่ยวกับความขัดแย้ง สรุปได้ว่า ความขัดแย้ง เกิดจากคนหรือกลุ่มคนที่มีความแตกต่างทางความคิด เป้าหมาย ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมและ ต้องการ เมื่อมาอยู่รวมกันย่อมเกิดความแตกต่าง จึงเป็นสาเหตุของปัญหา ดังนั้นคนในกลุ่มต้อง ยอมรับการเปลี่ยนแปลง การปรับตัว การติดต่อสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภายใน กลุ่มที่สร้างสรรค์ จึงจะสามารถเป็นเครื่องมือในการสร้างพฤติกรรมร่วมกันของคนในกลุ่มให้มีความสัมพันธ์กันได้

2.3.3 ประเภทของความขัดแย้ง

นักวิชาการได้จัดแบ่งประเภทของความขัดแย้ง ไว้ดังนี้

ทวิบูรณ หอมเย็น (2544, น. 11-12) ได้กล่าวถึง ประเภทและลักษณะของความ ขัดแย้งว่า การแบ่งประเภทของความขัดแย้งจากที่มาและสาเหตุของความขัดแย้ง ได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความขัดแย้งต่อตนเองเป็นความขัดแย้งภายในใจของตัวบุคคล ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมีปัญหาเกี่ยวกับการตัดสินใจ เพื่อกำหนดทางเลือกใด ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติภาระหน้าที่ ของตนเองแบ่งออกได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1.1 ความขัดแย้งที่เกิดจากความต้องการเท่าเทียมกัน หมายถึง กรณีที่ บุคคลมีความต้องการของสองสิ่งในเวลาเดียวกัน แต่ด้วยข้อจำกัดบางประการจำเป็นต้องจำเป็นต้อง เลือกเพียงสิ่งเดียว

1.2 ความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่ต้องการทั้งสองอย่าง หมายถึง การที่ บุคคลไม่มีความประสงค์หรือต้องการบางสิ่งบางอย่าง แต่มีเหตุการณ์บังคับให้ต้องกระทำสิ่งนั้น จึงจำเป็นต้องทำ โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

1.3 ความขัดแย้งที่เกิดจากความจำใจ หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลเผชิญ กับ เหตุการณ์หรือทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ โดยที่เหตุการณ์ดังกล่าวมีทั้งผลบวกและผลลบในขณะเดียวกัน

2. ความขัดแย้งในองค์กร เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรเดียวกัน หรือ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่าง ๆ อาจเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือ ระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม ความขัดแย้งดังกล่าว มีลักษณะเฉพาะ ดังนี้

2.1 ความขัดแย้งระหว่างบุคคล บุคคลในหน่วยงานเดียวกันต่างก็มีภูมิหลัง ที่แตกต่างกันไป ความแตกต่างของภูมิหลังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านความคิด การมอง โลก และวิธีการทำงาน เมื่อลงมือปฏิบัติงานร่วมกันมักจะมีปัญหา ทำให้ขาดความสามัคคี บางครั้ง ความขัดแย้งรุนแรงก็กลายเป็นการทะเลาะวิวาท ใส่ร้ายป้ายสี การฉีกก้างกันทำงานก็ล้มเหลว ส่งผลต่อความล่าช้าและไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

2.2 ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม การทำงานในองค์กรจำเป็นต้องจัดตั้ง กลุ่มบุคคลในรูปของการทำงานหรือทีมงานกลุ่มต่าง ๆ เท่านั้นอาจเกิดการไม่ลงรอยกัน เนื่องจากความแตกต่างในวิธีการทำงาน ภาระหน้าที่ต่างกัน เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ต่างกัน และอำนาจหน้าที่ต่างกัน

3. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร หมายถึง การไม่ลงรอยกันระหว่างหน่วยงานใด กับ หน่วยงานอีกหน่วยงานหนึ่ง ความขัดแย้งประเภทนี้มักจะสร้างพลังต่อรองระหว่างกลุ่มอิทธิพล ของกลุ่มใดมีมากกว่าก็ได้รับชัยชนะ ทำให้เกิดภาวะการณ์แพ้-ชนะ ขึ้น

สุนันทา เลาหมันท์ (2544, น. 14) ได้จำแนกประเภทโดยพิจารณาถึงที่มาของ ความขัดแย้งว่าสามารถแบ่งเป็น 5 ประเภท คือ 1) ความขัดแย้งภายในบุคคล ลักษณะนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความไม่แน่ใจ เกี่ยวกับว่าเขาถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานอะไร หรืออาจเกิดจากการที่บุคคลมีความรู้สึก ว่า ความเชื่อ ของเขาไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ เป็นต้น 2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ลักษณะนี้มักจะมีสาเหตุมาจากความแตกต่าง ระหว่างบุคลิกภาพ และอาจเกิดจากความกดดันที่เกี่ยวข้องกับบทบาทที่ครองของทั้งสองฝ่าย 3) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่ม ลักษณะนี้

จะเกี่ยวพันกับปทัศถานที่กลุ่ม กำหนดเพื่อปฏิบัติงานของกลุ่ม 4) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มภายใน องค์การเดียวกัน ลักษณะนี้จะเป็นความ ขัดแย้งระหว่างลำดับชั้น สายการบังคับบัญชาระหว่างสมาชิก ระดับต่าง ๆ ความขัดแย้งทางด้านหน้าที่ ระหว่างฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายให้คำปรึกษา และความขัดแย้ง ระหว่างกลุ่มที่เป็นทางการและกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ 5) ความขัดแย้งระหว่างองค์การ ลักษณะนี้เป็น รูปแบบที่มีการแข่งขันในทาง ด้านการผลิตและการบริหารซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสินค้าชนิดใหม่ที่มี คุณภาพ ราคาถูกและบริการ เยี่ยม

วรนาถ แสงมณี (2557, น. 12) ได้แบ่งประเภทความขัดแย้งตามที่มาได้ 3 ประเภท ดังนี้

1) ความขัดแย้งในบทบาทของบุคคล เป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลมีการ แสดงออกมาเมื่อเกิด ความไม่พอใจและต้องการขัดขึ้นที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างแม้ว่าบทบาทของ งานที่เป็นอยู่ภายใน องค์การ อาจกดดันให้เขาต้องยอมรับที่จะมีพฤติกรรมเช่นนั้น แต่เมื่อใดที่เกิด ความรู้สึกต่อต้านไม่ ยอมรับก็จะเกิดความขัดแย้งของบทบาทที่ตามมา เช่น การปฏิเสธที่จะเชื่อฟังหรือ ปฏิบัติตามคำสั่งจาก ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น 2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล มักมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคลิกภาพ ตัวอย่าง เช่น สมาชิกองค์การบางคนที่มีบุคลิกภาพเป็นคนก้าวร้าวโผงผางเสียงดัง ก็อาจมีโอกาสดเกิด ความขัดแย้งมากกว่าบุคคลอื่น หรือบุคคลบางคนที่มีทัศนคติในแง่ลบบ่อยครั้งและทำให้มีผลต่อการ แปลความหมายในพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานภายในองค์การเดียวกัน ก็อาจทำให้มีผลกระทบ กระ ทั่งกับสมาชิกคนอื่นได้ง่าย 3) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่เห็น ได้ชัดเจนก็คือความขัดแย้งระหว่างสาย งาน ปฏิบัติ และสายงานที่ปรึกษาหรือระหว่างแผนกต่าง ๆ ที่มีการเกี่ยวข้องของงานระหว่างกัน ดังเช่น แผนกการผลิต แผนกการตลาด และแผนกวิจัย

2.3.4 สาเหตุของความขัดแย้ง

นักวิชาการได้จัดแบ่งประเภทของความขัดแย้ง ไว้ดังนี้

ประเวศ วะสี (2541, น. 10-11) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชนอาจ ก่อให้เกิด วิกฤต จนกลายเป็นปัญหาที่ยากและสลับซับซ้อนจากสาเหตุที่น่าสนใจอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้ 1) การขาดความยุติธรรมในสังคม จะมีความรุนแรงเพราะประเทศไทยขาดการ จัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม โดยผู้มีอำนาจเอาเปรียบคน ไม่มีอำนาจในรูปแบบต่าง ๆ 2) สังคมไทยมีวัฒนธรรมและ โครงสร้างอำนาจซึ่งสัมพันธ์กับการขาดความ ยุติธรรมในสังคม เพราะเป็นสังคมที่ใช้โครงสร้างของผู้ มีอำนาจ 3) การเอาผลการวิจัยที่ว่า กฎหมาย คือ เครื่องมือของรัฐมาใช้ยังเป็นบ่อเกิด ของความรุนแรง และความขัดแย้ง เพราะสังคมไทยยังเป็นเผด็จการ โดยรัฐ กฎหมายจึงเป็นเครื่องมือ ของรัฐที่กระทำต่อ ประชาชน 4) การพัฒนาสมัยใหม่ที่ใช้เศรษฐกิจเป็นแกน ยิงนำไปสู่การทำลายและแย่งชิง ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรุนแรง กลายเป็นความขัดแย้งและความรุนแรงเชิง โครงสร้าง 5) การขาด ความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาด้วยสันติวิธี ล้วนเป็นสาเหตุความ รุนแรงและยากที่จะคลี่คลายให้

หายไป เมื่อวัด สถาบันทางศาสนา มหาวิทยาลัย รวมทั้งสถาบัน การศึกษาต่าง ๆ ก็ไม่มีทักษะในการเข้าไปช่วยแก้ไขความขัดแย้งด้วยสันติวิธี 6) ความรุนแรงเกิดจากวิถีคิด วัฒนธรรมกำหนดวิถีคิด เมื่อเป็นวัฒนธรรมติดยึด กับอำนาจที่กำหนดให้คนคิดเชิงอำนาจและการคิดเชิงอำนาจนั้นแหละทำให้เกิดความรุนแรง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, น. 219-221) ได้ระบุถึงความขัดแย้งในองค์กร เกิดขึ้นจากสาเหตุที่สำคัญ 2 ด้านได้แก่ 1) ความขัดแย้งที่เกิดจากองค์การซึ่งประกอบด้วยปัญหาขัดแย้งหลายประการที่สำคัญที่สุด คือ ความขัดแย้งในการแย่งชิงทรัพยากรที่มีจำกัดความไม่ชัดเจนด้านความรับผิดชอบและ อำนาจตัดสินใจ ความแตกต่างด้านอำนาจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล การแย่งชิงรางวัลความดี ความชอบ และการต้องพึ่งพาต่อกันในการปฏิบัติงาน 2) ความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ได้แก่ ความขัดแย้งที่มีความรุนแรงอันเกิดจากอารมณ์ขุ่นเคืองเกิดจากการเข้าใจว่ามีคนจ้องจับผิดตน เกิดจากการสื่อ ความหมายที่ผิด เกิดจากขาดความไว้วางใจต่อกัน โดยเฉพาะเมื่อเกิดความสงสัยว่าคนใดคนหนึ่งของกลุ่มเอาใจออกห่างความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้นั้นจะเสื่อมทรามลงจนกลายเป็นความขัดแย้งได้และสาเหตุของความขัดแย้งประการสุดท้ายคือบุคลิกภาพที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ประเวศ วะสี (2548, น. 12) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่นำไปสู่ความขัดแย้งและความรุนแรงมากขึ้นในศตวรรษนี้ มีปัจจัยใหญ่ ๆ 5 ประการ ดังนี้ 1) แนวทางการพัฒนาของโลก เน้นวัตถุนิยม เน้นความโลภ เน้นการขับเคลื่อน ด้วยโลกจิต อันนี้จะนำไปสู่การแย่งชิงการทำลายกัน การแตกความสามัคคีกันนำไปสู่ความรุนแรง ปัญหาทางเศรษฐกิจก็อาจนำไปสู่ความเครียด ไปสู่การฆ่าตัวตาย มีการกระตุ้นการเสพยาให้มาก ให้ใช้ เงินมากมีการพนันมาก ก็มีการดื่มเหล้าเพิ่มขึ้นในสังคมไทย พระพุทธเจ้าสอนว่าเรื่องสุดโต่ง จะเกิด ความประมาท สังคมจะเมามัวอยู่อย่างนั้น เรื่องนี้จะนำไปสู่ความรุนแรงและพอกการพัฒนาขนาดใหญ่ อยากทำโครงการอะไรขนาดใหญ่ ไปรบกวนวิถีชีวิตของชาวบ้าน ไปรบกวนสิ่งแวดล้อม เกิดมีการ คัดค้านก็มีการฆ่ากันตาย นักอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมถูกฆ่าตายไปจำนวนมาก ฉะนั้นการพัฒนาลักษณะนี้ นำไปสู่ความรุนแรง 2) การปกครองโดยรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง การปกครองลักษณะนี้จะ ขัดแย้งกับชุมชนท้องถิ่น เพราะจะไม่เข้าใจเรื่องวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งมีความสำคัญ วัฒนธรรมคือวิถี ชีวิตร่วมกันของชุมชนที่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม ยกตัวอย่างเหตุการณ์ภาคใต้ คือปัญหาความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นจากการปกครองที่รวมศูนย์อำนาจไว้ส่วนกลาง ไม่ได้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น จึงเกิดการ ความขัดแย้งที่รุนแรงมากในสังคมไทยยุคปัจจุบันนี้ 3) การไม่ได้รับความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจทางกฎหมาย การเข้าถึงทรัพยากร ทางการศึกษาทุก ๆ ทาง เพราะว่าเราขาดศีลธรรมพื้นฐาน เราก็ไม่เข้าใจเรื่องศีลธรรมพื้นฐาน ศีลธรรม พื้นฐานคือการเคารพศักดิ์ศรี และคุณค่าความเป็นคนอย่างเท่าเทียมกับเป็นพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะของคน

ยากจน คนจนไม่มีศักดิ์ศรีคุณค่าในสังคมไทย ถ้าขาดความเป็นธรรมทางสังคม คน จะขาดความสามัคคีกันจะทะเลาะกันและทำร้ายกัน 4) ความขัดแย้งหลักในโลก คือ ความขัดแย้งอเมริกากับโลกอิสลาม ซึ่งเป็นเรื่อง รุนแรงมาก แล้วแสดงออกหลายแห่งที่ตะวันออกกลาง ระหว่างยิวกับอาหรับ อังกฤษกับอเมริกาเป็นผู้ อุปโลกน์รัฐยิวขึ้นแล้วขัดแย้งกับโลกอาหรับรุนแรงก็นำไปสู่การฆ่ากันไม่ได้หยุดกว่า 50 ปี เชื่อมโยง ไปสู่บิลาเคน อัลเคด้า เกิดเหตุการณ์รุนแรงขึ้น เพราะฉะนั้นต้องช่วยกันร่วมสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้น 5) การศึกษาของไทย การศึกษาที่ทำมากกว่า 100 กว่าปี ไม่ได้ให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องมนุษย์ว่าใครเป็นอย่างไร มีลาว มีมุสลิม ฯลฯ เพราะการศึกษาเอาวิชาเป็นตัวตั้ง ผู้เรียนไม่สามารถเข้าใจความเป็นจริงของมนุษย์และสังคมได้ ระบบการศึกษาไทยเป็นระบบการศึกษาอยู่นอกสังคม คือ ไม่รู้ร้อนรู้หนาวกับสังคม ไม่รวมทุกข์ร่วมสุข ไม่รวมแก้ปัญหา พอเห็นการศึกษาไทยออกได้ ล้วงหน้าว่าจะต้องเกิดความรุนแรงนองเลือด เพราะเวลามีปัญหาอะไรเกิดจะไม่เข้าใจและเข้าใจผิด ทำให้ความขัดแย้ง ทำให้เกิดการนองเลือด

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับ สาเหตุความขัดแย้ง สามารถสรุปได้ว่า สาเหตุของความ ขัดแย้งมาจากความแตกต่างกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในด้านต่าง ๆ และในเรื่องของการสื่อสาร การแข่งขันทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด รวมทั้งโครงสร้างขององค์การที่ไม่เหมาะสม

2.3.5 สันติวิธีในการจัดการความขัดแย้ง

สมยศ ศิลป์โยดม (2540, น. 44-45) มองวิธีการยุติความขัดแย้ง มีอยู่ 3 แบบ ดังนี้

1. การใช้อำนาจและการระงับ มีแนวทางดังนี้

1.1 การบังคับ (Forcing) โดยการกระทำของผู้มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งการระงับ อย่างเผด็จการ มักจะนำไปสู่การแสดงออกของความขัดแย้งในทางทำลายโดยอ้อม

1.2 การไกล่เกลี่ย (Smoothing) การไกล่เกลี่ยเป็นแนวทางของการระงับ ความขัดแย้งที่ค่อนข้างจะแสดงความเป็น ไมตรีแทนที่จะบังคับให้ยอมรับผลลัพธ์

1.3 การหลีกเลี่ยง (Avoidance) ถ้าหากว่ากลุ่มที่มีความขัดแย้งต่อการให้ ผู้บริหารตัดสินใจ แต่ผู้บริหารได้หลีกเลี่ยงฐานะดังกล่าวนี้ กลุ่มทั้งหมดที่เกี่ยวข้องจะเกิดความไม่ พอใจ การแสวงหาไม่ทราบว่าคุณขัดแย้งมีอยู่ เป็นรูปแบบของการหลีกเลี่ยงอย่างหนึ่ง

1.4 การให้เสียงส่วนใหญ่ (Majority Rule) การยุติความขัดแย้งของกลุ่ม โดยใช้เสียงส่วนใหญ่จะมีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่าสมาชิกยอมรับว่าระเบียบ วิธีปฏิบัติมีความยุติธรรม

2. การประนีประนอม (Compromise) มีแนวทางดังนี้ ตามวิธีการดังกล่าวนี้ ผู้บริหารจะพยายามยุติความขัดแย้ง โดยการหาสิ่งที่ เป็นกลางไม่เหมือนกับการระงับ วิธีการดังกล่าวนี้มีข้อดีที่ฝ่ายที่ขัดแย้งกันมีความรู้สึกเป็นศัตรูซ่อนอยู่ภายในน้อยลงรูปแบบของการประนีประนอม ได้แก่ การใช้ผู้ตัดสิน ฝ่ายที่ขัดแย้งกันต้องยอมรับการ ตัดสินใจของบุคคลที่สาม

3. การแก้ปัญหาร่วมกัน (Integrative Problem Solving) มีแนวทางดังนี้ ด้วยวิธีการดังกล่าวนี้ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มจะถูกเปลี่ยนให้เป็น สถานการณ์ของการแก้ปัญหาร่วมกันโดยใช้เทคนิคของการแก้ปัญหาฝ่ายที่มีความขัดแย้งจะพยายาม แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างพวกเขาาร่วมกัน แทนที่จะเป็นการระงับหรือการประนีประนอมความ ขัดแย้งต่าง ๆ จะพยายามหาผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับวิธีการยุติความขัดแย้งร่วมกันมีอยู่ 2 แบบ คือ ความเห็นสอดคล้อง และการใช้เป้าหมายที่ยอมรับร่วมกัน

เกสเซอร์ เสวตรินิสากร (2549, น. 147-153) ได้กล่าวถึง การจัดการความขัดแย้งมีวัตถุประสงค์เพื่อการรักษาความขัดแย้งไว้ในระดับที่เหมาะสมภายในองค์การ การจัดการความขัดแย้งไม่ได้ หมายถึง การกำจัดความขัดแย้งโดยสิ้นเชิงแต่จะหมายถึง การรักษาความขัดแย้งไว้ในระดับเหมาะสมเพื่อจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งมีวิธีการที่เป็นไปได้ในการจัดการความขัดแย้งดังนี้

1. การเอาชนะ เป็นการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการเพียงฝ่ายเดียว และไม่สนใจกับประโยชน์ของผู้อื่น บางครั้งอาจได้มาด้วยการใช้อำนาจบังคับข่มขู่ เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งอยู่ในภาวะจำยอม ทำให้เกิดการเอาชนะ-แพ้ วิธีการเอาชนะควรใช้เมื่อมีสถานการณ์ ดังนี้

1.1 จำเป็นต้องมีการตัดสินใจยุติข้อขัดแย้งโดยเร็วเพราะเป็นเรื่องเร่งด่วน

1.2 สมาชิกทั้งสองฝ่ายมีค่านิยม ความสนใจ และบุคลิกภาพไม่สอดคล้อง กัน

1.3 มีปัญหาพิเศษแปลก ๆ ใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาต้องอาศัยการ ปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การใช้กฎระเบียบใหม่ ๆ

1.4 มีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิภาพของทีมงานหรือองค์การ และมั่นใจว่า ความเห็นของตนเองถูกต้องแน่นอน

1.5 ต้องการปกป้องตนเองจากการถูกเอาเปรียบ โดยปราศจากเหตุผลจากฝ่ายตรงกันข้าม

2. การยอมตาม เป็นความพยายามของฝ่ายหนึ่งที่ยินยอมทำทุกอย่าง เพื่อให้อีก ฝ่ายหนึ่งได้รับความพึงพอใจ โดยยอมเสียผลประโยชน์ที่ตนพึงจะได้รับ วิธีนี้ต้องการตอบสนอง ความต้องการของผู้อื่นสูง แต่ความพยายามในการตอบสนองความต้องการของตนเองต่ำ ถ้าใช้บ่อยเกินไป จะทำให้ทีมงานด้อยค่าลง วิธีนี้สามารถนำไปใช้ได้ในกรณีต่อไปนี้

2.1 พิจารณาแล้วว่าฝ่ายเราเป็นฝ่ายผิดและยินยอมให้มีการดำเนินการตามความ คิดเห็นที่ดีกว่า

2.2 ประเด็นข้อขัดแย้งส่งผลกระทบต่อคนอื่นและมีความสำคัญต่อผู้อื่นมากกว่า ตัวเรา

- 2.3 ต้องการสร้างความเชื่อถือ และการยอมรับทางสังคม
 - 2.4 เมื่อมีการแข่งขันยึดถือจนก่อให้เกิดความเสียหายได้
 - 2.5 เมื่อจำเป็นต้องรักษาภาพสมดุลในองค์กรและจำเป็นต้องหลีกเลี่ยง ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้
3. การหลีกเลี่ยงเป็นการเผชิญปัญหาที่แต่ละฝ่ายหรือทั้งสองฝ่ายไม่สนใจที่จะ ต่อสู้หรือร่วมกันในการแก้ปัญหา แต่จะหลีกเลี่ยงมาอยู่กับปัญหานั้น วิธีการที่ใช้เพื่อหลีกเลี่ยง ปัญหาความขัดแย้งมีดังนี้
 - 3.1 การเลื่อน วิธีการหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง โดยการเลื่อนเวลาพิจารณา ออกไปเพื่อจะได้มีเวลาในการหาข้อมูลหรือข้อเท็จจริงเพิ่มขึ้น แต่ถ้าเป็นปัญหาเร่งด่วนการยืดเวลา ออกไปจะเป็นผลเสียได้
 - 3.2 การเพิกเฉย วิธีนี้จะใช้ได้ผลดีในกรณีที่บุคคลมีเจตนาสร้างความขัดแย้ง หรือทำให้ความขัดแย้งขยายตัวออกไป เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว
 - 3.3 การแยกตัว วิธีนี้ให้แยกผู้เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งให้อยู่ห่างกัน ไม่ให้มีปฏิสัมพันธ์กัน
 - 3.4 การยับยั้ง เมื่อคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่สามารถปรับข้อแตกต่างของกันและ กันได้ ทางเลือกที่พึงทำได้คือการยับยั้งหรือควบคุมตนเอง
 4. การร่วมมือ เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้ชัยชนะและขณะเดียวกันก็ร่วมมือ กับคู่กรณีในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง ทั้งสองฝ่ายจึงร่วมมือกันแก้ปัญหาคความขัดแย้ง การร่วมมือกันเป็นกลยุทธ์ที่จะเปลี่ยนความขัดแย้งที่ลงผลในทางทำลายให้เป็นความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การร่วมมือแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งเป็นวิธีที่ดีวิธีหนึ่งเหมาะที่จะใช้กับสถานการณ์ต่อไปนี้
 - 4.1 เมื่อมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทำความเข้าใจกับผู้อื่นหรือต้องการความรู้ของผู้อื่น
 - 4.2 เมื่อมีความพยายามที่จะแสวงหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ทิศทางใหม่ในการมองปัญหา
 - 4.3 เมื่อต้องการได้รับความร่วมมือเพิ่มขึ้น โดยผนึกความคิดของสมาชิกใน การแสวงหาความคิดเห็นที่เห็นพ้องต้องกัน
 - 4.4 เมื่อต้องการปรับปรุงสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน
 - 4.5 เมื่อมีเวลาเพียงพอในการแสวงหาข้อยุติร่วมกัน
 5. การประนีประนอม เป็นการเดินทางสายกลางระหว่างความพยายามที่จะเอาชนะ และการร่วมมือแก้ปัญหาคความขัดแย้ง มีแนวโน้มไปทางยอมมากกว่าการเอาชนะ ทั้งสองฝ่าย ได้รับ

การขอร้องให้เสียสละเพื่อแลกเปลี่ยนสิทธิบางอย่างจากอีกฝ่าย วิธีการประนีประนอมควรใช้ในสถานการณ์ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของความขัดแย้งมีความสำคัญปานกลาง แต่ไม่คุ้มกับการเสียเวลาลงแรงถกเถียงต่อสู้เพื่อเอาชนะ

5.2 เมื่อคู่แข่งมีอำนาจเท่าเทียมกันและต่างฝ่ายแสดงท่าทีชัดเจนว่า ต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยกันทั้งสองฝ่าย

5.3 ต้องการให้ได้วิธีการแก้ปัญหาที่อำนวยความสะดวกโดยมีเวลาจำกัด

5.4 เพื่อใช้เป็นแบบสนับสนุนเมื่อวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน หรือการเอาชนะ ไม่ประสบความสำเร็จ

6. การเจรจาต่อรอง เป็นวิธีการบริหารความขัดแย้งอีกชนิดหนึ่งที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง การเจรจาต่อรองเป็นกระบวนการที่บุคคลสองคนหรือมากกว่า ซึ่งมีความคิดเห็น ความต้องการ และแรงจูงใจที่แตกต่างกัน พยายามที่จะทำความตกลงเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน การเจรจาต่อรอง ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ดังนี้

6.1 การเจรจาต่อรองจะประกอบด้วยบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป โดยผู้เข้าร่วม ต่อรองมุ่งหวังว่าตนจะต้องได้รับบางสิ่งบางอย่างตอบแทน ในสิ่งที่ตนต้องยอมให้แลกเปลี่ยนจากการเจรจาต่อรอง

6.2 การเจรจาต่อรองต้องเกิดผลประโยชน์สองทาง คือ มีการแลกเปลี่ยน บางสิ่งบางอย่างกับสิ่งที่ตนต้องการจากอีกฝ่ายหนึ่ง

6.3 เมื่อผลประโยชน์สอดคล้องกันทุกฝ่ายจึงบรรลุความตกลงกันได้จากข้อมูลการจัดการความขัดแย้ง ดังกล่าวสรุปได้ว่า การจัดการความขัดแย้ง โดยใช้พฤติกรรมที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงออกมาเพื่อให้ความขัดแย้งยุติลง ผู้บริหารในองค์กรจะ เลือกที่จะแสดงพฤติกรรมแบบใดในการจัดการความขัดแย้งก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ขัดแย้งที่เกิดขึ้นใน องค์กรของตน

ฉัตรพันธ์ เจริญนันท์ (2551, น. 133) ได้เสนอแนวทางในการจัดการกับความ ขัดแย้งไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้ 1) การหลีกเลี่ยง (Avoidance) เป็นการจัดการกับความขัดแย้ง โดยคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่ยอมรับและเผชิญความจริงว่าต่างก็มีความขัดแย้งระหว่างกัน โดยพยายามหลีกเลี่ยง สถานการณ์ที่จะกระทบกระทั่ง หรือกระตุ้นให้เกิดความรุนแรงขึ้น โดยทั้งสองฝ่ายต้องการจะซื้อเวลา และคาดการณ์ว่าความขัดแย้งอาจจะลดลงและสูญสลายไปเอง การหลีกเลี่ยงอาจเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ ที่ผู้บริหารนิยมใช้โดยการรอให้ความขัดแย้งบรรเทาลง ตามระยะเวลาที่นานขึ้น ซึ่งจะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งไม่ซับซ้อนและรุนแรง 2) การแข่งขัน (Competition) หรือกลยุทธ์ชนะ-แพ้ (Win-Lose strategy) เป็นการจัดการกับความขัดแย้ง โดยบุคคลหรือกลุ่มจะมองความต้องการของตน

เป็นหลัก คู่กรณีแต่ละฝ่ายจะพยายามดำเนินงาน เพื่อให้ตนไปถึงเป้าหมาย และอาจดำเนินงานขัดขวางการทำงานของ คู่กรณีในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งความขัดแย้งจะคงปรากฏอยู่นานกว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะได้รับชัยชนะ แต่ก็ อาจสร้างปัญหาความเจ็บแค้นและการตามล้างแค้นต่อไปในอนาคต 3) การยอมเสียสละ (Accommodation) หรือกลยุทธ์แพ้-ชนะ (Lose-Win Strategy) เป็นการจัดการกับความขัดแย้ง โดย คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยินยอมปฏิบัติตามความต้องการ ของคู่ กรณียของอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อลดความสูญเสีย และรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยเฉพาะคู่กรณี ที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่า และหวังหาความสัมพันธ์ระหว่างกันจะช่วยสร้างผลประโยชน์ให้ตนเองในอนาคต 4) การประนีประนอม (Compromise) กลยุทธ์ถอยคนละก้าวหรือกลยุทธ์พบ กันครึ่งทาง เป็นการจัดการกับความขัดแย้ง โดย คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต่างยินยอมที่ลดความต้องการหรือ เป้าหมายของตนลง เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการบางส่วน และรักษา ความสัมพันธ์ระหว่างกัน และซื้อเวลาเพื่อไม่ให้ความขัดแย้งขยายตัวมากและรวดเร็วขึ้น 5) การร่วมมือกัน (Collaboration) หรือกลยุทธ์ระหว่างชนะ-ชนะ (Win-Win Strategy) เป็นการจัดการกับความขัดแย้ง โดยคู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะร่วมมือแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง เพื่อหาทางออกที่ทั้งคู่ต่างพอใจและปฏิบัติตามได้ตามต้องการ การที่คู่กรณีจะสามารถดำเนินงานแบบ ต่างได้ประ โยชน์ จะต้องเริ่มต้นจากความเชื่อใจ ความเข้าใจและไม่เอาเปรียบกัน โดย คู่กรณีเปิดใจทำ การเจรจาแลกเปลี่ยนข้อมูลและกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ต่างก็ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่

วรรณารถ แสงมณี (2553, น. 12) ได้กล่าวถึง การจัดการความขัดแย้ง มี 3 วิธี ดังนี้

1. การกระตุ้นความขัดแย้งควรกระทำเมื่อพบว่าในหน่วยงาน มีแต่ความเฉื่อย ชาไม่มีความก้าวหน้า ไม่มีความคิดริเริ่ม ผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้น โดยใช้วิธีต่าง ๆ ดังนี้

1.1 วางโครงสร้างขององค์การใหม่ เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศที่ซ้ำซาก จำเจ เปลี่ยนบุคลากร เปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ ทุกคนจะได้ปรับตัวให้เข้ากับสถานภาพ และ สภาพแวดล้อมใหม่ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในช่วงนี้จะเป็นไปในลักษณะของการสร้างสรรค์

1.2 ให้นำบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ค่านิยม ทักษะแตกต่างจากแนวทางที่เป็นอยู่เดิมขององค์การมาชี้แจง หรือให้ข้อมูลในรูปของการฝึกอบรม หรือใช้วิธีไม่ให้ข้อมูลบางอย่างที่ เคยให้ทราบ หรือเพิ่มข้อมูลที่ควรทราบเข้าไป การเปลี่ยนแปลงจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งได้

1.3 โดยการส่งเสริมให้มีการแข่งขัน และให้สิ่งตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงิน ของรางวัล การยกย่องชมเชย อาจนำไปสู่ความขัดแย้งที่สร้างสรรค์เพราะบางกลุ่มต้องการ เด่นกว่า

1.4 การเลือกผู้บริหารที่เหมาะสมบางกลุ่มอาจเฉื่อยชาเพราะบุคลิกภาพ ของผู้บริหาร การได้ผู้บริหารที่เป็นเผด็จการ อาจทำให้ไม่สามารถออกความคิดเห็นได้ การได้ผู้บริหาร ที่เหมาะสมกับกลุ่มงานจะกระตุ้นให้เกิดการขัดแย้งที่เป็นประโยชน์ได้

2. การลดการขัดแย้ง ผู้บริหารส่วนใหญ่สนใจที่จะลดระดับความขัดแย้งเพราะ ทำให้เกิดบรรยากาศที่สงบมากกว่าที่จะกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้ง การลดความขัดแย้งนั้น อาจทำได้ โดยพยายามที่จะให้ข้อมูลด้านบวกของคู่กรณีกันและกัน เพื่อเขาจะได้มีความรู้สึกในด้านเดียวกัน พยายามปรับปรุงวิธีการสื่อสารในองค์การให้มีประสิทธิภาพเพื่อทุกหน่วยงานจะได้ทราบการ เคลื่อนไหวของแต่ละหน่วยงานมีความเข้าใจกัน และไม่ระแวงซึ่งกันและกัน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ งาน จะช่วยให้บุคลากรมีโอกาสเข้าใจปัญหาของกลุ่มอื่นและมีทัศนคติที่กว้างขึ้น ขจัดการแข่งขันหรือ กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่งานให้ชัดเจน เช่น การแยกงานซ่อมบำรุงเครื่องจักรของใครจะต้องซ่อม ก่อนซ่อมหลัง ฝ่ายบริหารงานผลิตจึงต้องจัดแผนงานใหม่คือ รวมเอางานซ่อมบำรุงเข้ามาอยู่ภายใต้ การบังคับบัญชาของผู้จัดการผลิตทั่วไป ความขัดแย้งจึงลดลง

3. วิธีแก้ปัญหาคือความขัดแย้ง ก่อนที่จะแก้ปัญหานั้นจะต้องทำให้ทุกคนยอมรับว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และมีใช้สิ่งเลวร้าย ทุกฝ่ายจะต้องช่วยกันเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นปัญหาที่ต้องช่วยกันแก้ไขแทนที่จะโยนความผิดให้กัน พยายามหาวิธีแก้ไขและนำมาใช้ประโยชน์ ด้วยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การบังคับและกดดัน ซึ่งจะทำให้มีการแพ้-ชนะ โดยฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ เช่น ในกรณีความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บังคับบัญชาให้ยุติความขัดแย้งโดยอาศัยกฎระเบียบต่าง ๆ

3.2 การประนีประนอม หมายถึง การใช้วิธีเจรจาต่อรองเปลี่ยนความ ยินยอมถ้อยทีถ้อยอาศัย หรือที่เรียกว่าพบกันคนละครึ่งทาง หลักสำคัญคือคู่กรณีแต่ละฝ่ายต่างก็ได้ ประโยชน์และยอมเสียสละประโยชน์บ้างมิใช่ฝ่ายหนึ่งได้หรือเสียแต่อย่างเดียว อีกวิธีหนึ่งของการ ประนีประนอมคือแยกกลุ่มที่ขัดแย้งกัน จนกว่าจะหาข้อยุติได้ เสี่ยงการเผชิญหน้ากันหรือให้สิ่งของ ตอบแทนแก่กลุ่มหนึ่งเพื่อยุติข้อขัดแย้ง

3.3 การแก้ปัญหาร่วมกัน ควรจะเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นปัญหาที่คู่กรณีจะต้องร่วมมือแก้ไขหรือหาทางออกที่เหมาะสม ผู้บริหารควรทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและแก้ปัญหานั้น ถ้าหาวิธีการแก้ปัญหานั้นด้วยการเห็นพ้องต้องกันเป็นเอกลักษณ์ที่ได้ก็จะเป็นการดีแต่ใช้เวลานาน

กรมคุมประพฤติ (2557, น. 1) ได้กล่าวถึงรูปแบบการระงับข้อพิพาทนอก กระบวนการยุติธรรมตามความต้องการและความจำเป็นของสังคม ซึ่งพอสรุป ได้ดังนี้ 1) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) เป็นวิธีการระงับข้อพิพาทซึ่งคู่พิพาททั้งสองฝ่ายเจรจาดกลงกันเอง 2) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (Mediation) เป็นวิธีการระงับข้อพิพาท โดยคู่กรณี หรือคู่พิพาทตกลงให้คนกลางหรือบุคคลที่สามเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยในเรื่องที่ขัดแย้งหรือพิพาทกัน แต่ ไม่มีอำนาจหรือหน้าที่ตัดสินหรือชี้ขาด

หากแต่ความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยเกิดจากการยินยอมและ สัมครใจของคู่กรณีหรือคู่พิพาทเท่านั้น แต่ บทบาทของผู้ไกล่เกลี่ยมีความสำคัญมาก เพราะต้องทำ หน้าที่ในการค้นหาช่องว่างระหว่างความ คาดหวังและความสามารถในการสนองของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย ประสานความคิด แสวงหาจุดร่วม ปรับ ความเข้าใจ เสนอทางเลือกและวิธีการต่าง ๆ โดยเป็น ผู้สนับสนุนให้คู่พิพาทตกลงกันได้ 3) การ ประนอมข้อพิพาท (Conciliation) เป็นวิธีการระงับข้อพิพาทที่คล้าย ๆ กับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เพียงแต่ความสำเร็จในการประนอมข้อพิพาทเกิดจากคู่กรณีทั้งสองฝ่าย โดยที่บุคคลที่สามหรือคน กลางทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการประนอมพิพาทด้วยความเป็นกลาง สอดคล้องกับปัญหาแห่งกฎหมาย เพื่อมุ่งวัตถุประสงค์ของความยุติธรรมอย่างแท้จริง

2.3.6 ผลของความขัดแย้ง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, น. 20-22) ได้กล่าวถึง ผลดีและผลเสียอันเนื่องมาจากความ ขัดแย้งไว้ดังนี้

1. ผลดีของความขัดแย้ง

1.1 ป้องกันไม่ให้องค์กรหยุดอยู่กับที่หรือเฉื่อยชา

1.2 ความขัดแย้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมสามารถนำ การ เปลี่ยนแปลงนั้นให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม

1.3 ความขัดแย้งเป็นผลมาจากความแตกต่างของบุคคล ผู้บริหารที่มีความ สามารถย่อมประสานความแตกต่างมาเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ

1.4 ความขัดแย้งกระตุ้นให้เกิดการแสวงหาข้อมูลใหม่หรือข้อเท็จจริงใหม่ หรือ วิธีแก้ปัญหาอย่างใหม่ ต่างฝ่ายต่างก็พยายามหาข้อมูลและเหตุผลมาสนับสนุนฝ่ายตน ทำให้ได้ ข้อมูล ใหม่หรือหลักฐานใหม่ หรือต่างฝ่ายต่างก็ไม่ยอมรับวิธีของกันและกัน ก็จำเป็นจะต้องหาทาง ออกใหม่

1.5 การขัดแย้งกับกลุ่มอื่นจะทำให้สมาชิกภายในกลุ่มมีความกลมเกลียวกัน และรวมพลังกัน

1.6 ความขัดแย้งที่เกิดจากการมีความเห็นแตกต่างกัน จะช่วยทำให้มีความ รอบคอบและมีเหตุผลในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาการทำงานอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ

2. ส่วนผลเสียของความขัดแย้ง มีดังนี้

2.1 ความขัดแย้งทำให้เกิด การขาดยอมรับซึ่งกันและกัน ขาดความไว้วางใจ ไม่ เคารพซึ่งกันและกัน บุคคลจะตั้งแง่หรือใช้เล่ห์เหลี่ยมเข้าหากัน

2.2 ขาดความร่วมมือทำลายความสามัคคีและความกลมเกลียวในการ

2.3 การสื่อสารระหว่างบุคคลถูกบิดเบือน อาจโดยความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็

- 2.4 ทำให้เกิดความเครียด สุขภาพจิตเสีย
- 2.5 เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการตัดสินใจ ทำให้ต้องตัดสินใจด้วยความเสี่ยง
- 2.6 ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บุคคลจะทำงานเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ หรือทำงานตามที่ถูกให้สั่งให้ทำเท่านั้น
- 2.7 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลลดลง
- 2.8 บุคคลหรือองค์กรเกิดความเสียหายอาจเป็นชื่อเสียงเกียรติยศ ทุน ทรัพย์ ผลผลิตหรือแม้แต่ชีวิต
- 2.9 ถ้าการแก้ปัญหาไม่คิดแล้ว ความขัดแย้งอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งอย่างอื่นอีก
- 2.10 อาจทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน ทำให้เกิดความเฉื่อยงาน
- 2.11 ทำให้คนที่ไม่สามารถที่จะทนดูและทนร่วมงานภายใต้บรรยากาศของ ความขัดแย้งที่รุนแรงได้ จึงหนีจากองค์กรนั้น
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, น. 299-230) ได้กล่าวถึงผลดีและผลเสียอันเนื่องมาจากความขัดแย้งไว้ดังนี้
1. ผลดีของความขัดแย้ง ซึ่งทำให้ผลงานกลุ่ม/องค์กรดีขึ้น ได้แก่
 - 1.1 ความขัดแย้งทำให้ปัญหาที่เคยถูกมองข้ามหรือที่ถูกกละเลย จะได้รับความสนใจนำมาพิจารณามากขึ้น
 - 1.2 ความขัดแย้งเป็นแรงจูงใจให้คนทั้งสองฝ่ายรู้และเข้าใจถึงจุดยืนของกันและกัน ได้มากขึ้น
 - 1.3 บ่อยครั้งที่ความขัดแย้งช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดและแนวทางใหม่ ซึ่ง จะนำมาสู่การเกิดสิ่งใหม่และการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
 - 1.4 ความขัดแย้งช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น กล่าวคือ เมื่อผู้ตัดสินใจได้รับ ข้อมูลที่มีมุมมองแตกต่างไปจากตนซึ่งอาจขัดแย้งกัน แต่การมีข้อมูลที่หลากหลาย ครอบคลุมมากขึ้น ย่อมช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เพราะความขัดแย้งทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องพิสูจน์ สมมุติฐาน และความเชื่อของแต่ละฝ่าย ต้องเผชิญกับความคิดใหม่ ๆ และต้องพิจารณาในการปรับ จุดยืนใหม่ของตน อย่างไรก็ตาม คนส่วนใหญ่มักไม่พอใจที่จะดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว จึง ปล่อยให้ความขัดแย้งเกิดบานปลายจนกลายเป็นความแตกแยกขึ้น
 - 1.5 ความขัดแย้งส่งเสริมให้คนเกิดความภักดีต่อกลุ่ม ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานของกลุ่มหรือของหน่วยงานให้มีความสำเร็จ

1.6 ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งเชิงความคิด (Cognitive Conflict) ที่แตกต่างกัน ย่อมนำมาสู่การเปิดกว้างในการนำความคิดเหล่านั้นมาอภิปราย ถกเถียงกัน อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2. ผลเสียของความขัดแย้ง ซึ่งทำให้ผลงานของกลุ่ม/องค์กรลดลง ได้แก่

2.1 ความขัดแย้งก่อให้เกิดอารมณ์เชิงลบที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันอย่างรุนแรง ส่งผลให้แต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความเครียด

2.2 ความขัดแย้งขัดขวางและทำลายเส้นทางสื่อสารระหว่างบุคคล กลุ่มหรือแผนกงานทำให้การประสานงานในการปฏิบัติงานเกิดการชะงักงัน

2.3 ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทำให้ความตั้งใจและการใช้พลังความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของค์การของแต่ละคนถดถอยลดลง

2.4 ความขัดแย้งส่งผลกระทบต่อผู้นำต้องปรับเปลี่ยนแบบผู้นำ (Leadership style) เช่น จากผู้นำแบบการมีส่วนร่วม (Participative style) ไปเป็นแบบเผด็จการ (Authoritarian) ด้วยความจำเป็นภายใต้ภาวะของความขัดแย้งทุกฝ่ายมีความเครียดสูง ผู้นำจึงต้อง เข้ามามากำกับดูแลและสั่งการด้วยตนเองมากขึ้น เพื่อไม่ให้ทิศทางที่เป็นเป้าหมายของงาน/องค์กร เบี่ยงเบนไป แต่แบบภาวะผู้นำเช่นนี้ทำให้บรรยากาศที่ดีของการทำงานลดลงไปด้วยเช่นกัน

2.5 ทำให้แต่ละฝ่ายที่ขัดแย้งกันเกิดการเล่นพรรคเล่นพวก เกิดอคติ ลำเอียง ขาดความยุติธรรม และอาจรุนแรงถึงขั้นให้ร้ายป้ายสีเพื่อจ้องทำลายกันทุกวิถีทาง

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น. 160-161) ได้กล่าวถึงผลความขัดแย้งไว้ สรุปได้ว่าความขัดแย้งมีทั้งผลดีและผลเสียรวมทั้งก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการทำลาย

1. ผลดีของความขัดแย้ง มีดังนี้

1.1 ป้องกันการหยุดอยู่กับที่ เป็นแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป

1.2 ความขัดแย้งทำให้คนเราแสวงหาแนวคิดใหม่ และมุ่งขจัดปัญหาเลื่อน ลอยรวมทั้งการแสวงหาผลการวิจัยที่เหมาะสม และแสวงหาแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน

1.3 เป็นการบังคับให้คนเราสำรวจตรวจสอบความคิดเห็นของตนเองอีกครั้ง หนึ่งว่าดีเลวเหมาะสมเพียงใดในการเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งย่อมเป็นผลดีต่อ องค์กร

1.4 ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่

1.5 เป็นการตรวจสอบความสามารถของตนอยู่เสมอ

1.6 ความขัดแย้งภายนอกจะช่วยกระตุ้นให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกันภายใน องค์กร

2. ผลเสียของความขัดแย้ง มีดังนี้

2.1 คนทำงานหมดกำลังใจ ท้อแท้ เบื่อหน่าย เกิดความเครียดบางคนก็ย้าย หรือลาออกโดยเฉพาะคนที่มีความขัดแย้งทางความคิดเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดการขาดกำลังคน หน่วยงานอ่อนแอ โรงงานอยู่ไม่ได้เพราะผลผลิตต่ำลงได้

2.2 สัมพันธภาพของความเป็นมิตรระหว่างบุคคลลดลง

2.3 บรรยากาศของความเชื่อถือน้อยและไว้วางใจระหว่างบุคคลหมดไป และเกิดความทะเลาะเบาะแว้งขึ้นได้

2.4 มีแรงต่อต้าน ทำให้การทำงานขาดความร่วมมือไม่สามารถทำงานเป็น ทีมได้ ความร่วมมือร่วมใจกันหมดไป

วันชัย วัฒนศัพท์ (2547, น. 101-103) ได้กล่าวถึงการแก้ปัญหาด้วยสันติวิธีว่า สันติวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Peaceful Conflict Resolution) สำหรับแนวทางนี้เป็น แนวทางที่ใช้ในการแก้ปัญหาหลักจากที่ความขัดแย้งหรือข้อพิพาทเกิดขึ้นแล้ว และพยายามที่จะยุติ ความขัดแย้งโดยใช้แนวทางที่สันติ ซึ่งแนวทางที่เด่นชัดที่สุดได้แก่ การเจรจาไกล่เกลี่ย (Negotiation) กันเองระหว่างคู่พิพาทหรือโดยมีคนกลางซึ่งเป็นบุคคลที่สามช่วยในกระบวนการไกล่เกลี่ยและไม่ได้ทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาดแต่จะเป็นผู้กำกับการเจรจาให้ดำเนินไปได้อันจะนำไปสู่ทางออก คือการยุติความขัดแย้ง

จากที่กล่าวมาจะพบว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้นแนวทางที่เหมาะสมที่สุด จะเป็นการเจรจาไกล่เกลี่ย และการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง เพราะผลลัพธ์ที่น่าจะเป็นไปในลักษณะที่ ทั้งสองฝ่ายต่างชนะ (Win-Win) ซึ่งการไกล่เกลี่ยนั้นมีหลายรูปแบบ แต่ที่จะพบเห็นได้บ่อยครั้ง คือ การเจรจาโดยยึดจุดยืน (Position-Based Negotiation) การเจรจาในลักษณะนี้จะเป็นการเจรจาที่ จะเอาแพ้ชนะเอาชนะกัน ซึ่งต่างฝ่ายต่างมีจุดยืนของตนเอง คู่เจรจายกปฏิบัติต่อกันเหมือนเป็นศัตรู กัน ความเชื่อของการเจรจានี้จะเป็นลักษณะ Zero-Sum Game ตามผลการวิจัยในทฤษฎีเกม (Game Theory) ที่ถ้าไม่แพ้ก็ต้องชนะ ผลของการเจรจาเช่นนี้มีกษยอมรับครึ่งทาง (Compromise) แต่การเจรจาในลักษณะนี้ไม่ควรจะนำมาใช้ในกรณีของความขัดแย้งในนโยบายสาธารณะ การเจรจา โดยยึดผลประโยชน์ (Interest-Based Negotiation) การเจรจาในลักษณะนี้ไม่มองถึงประโยชน์ของ ตนฝ่ายเดียว แต่จะมองและทำความเข้าใจของความต้องการ ความห่วงกังวลของฝ่ายอื่น การเจรจา ลักษณะนี้จะเกิดจากคู่เจรจาทุกฝ่ายมาร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันโดยหวังให้ ความต้องการของทุกฝ่ายได้รับการตอบสนองทุกฝ่ายจะไม่ละบุถึงจุดยืนของตนเอง แต่จะบอกถึง ความหวัง ความต้องการ ความห่วงกังวล ความหวาดระแวง

2.3.7 การสังเคราะห์องค์ประกอบบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้านดังตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1

การสังเคราะห์องค์ประกอบบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน

แนวคิด/ทฤษฎี	สมยศ	วรณารถ	ณัฐพันธ์	เกสร	กรม
องค์ประกอบบทบาท	ศิลป์โยคม	แสงมณี	เขจรนันท์	เสวตรินิสากร	ควบคุม
การแก้ไขปัญหาความ	(2540, น.	(2553, น.	(2551, น.	(2549, น. 47-	ประพฤติ
ขัดแย้ง	44-45)	12)	133)	153)	(2557 น.
					1)
ด้านการบังคับ	✓	✓	-	-	✓
ด้านการหลีกเลี่ยง	✓	-	-	✓	✓
ด้านการประนีประนอม	✓	-	✓	-	✓
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 2.1 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน โดยผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้านได้จำนวน 5 ด้านได้แก่ ด้านการบังคับ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการประนีประนอม ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านการประนีประนอม ซึ่งในแต่ละด้านสามารถสรุปคำอธิบายได้ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการบังคับ คือการแสดงบทบาทตามอำนาจหน้าที่ ด้วยการใช้อำนาจที่ได้รับมาตัดสิน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจจากคู่กรณีได้ หรืออาจจะใช้ความเป็นเครือญาติ ของคู่เจรจามาช่วยในการบังคับให้กรณียอมรับเงื่อนไข 2) ด้านการหลีกเลี่ยง คือการที่พยายามแก้ไขปัญหาด้วยการหลีกเลี่ยงโดย คาดหวังว่าเวลาจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ และพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากันของคู่กรณีทั้งสอง ฝ่าย 3) ด้านการประนีประนอม คือการพยายามพูดคุย กับคู่กรณีแต่ละฝ่าย ด้วยความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือความศรัทธาเชื่อถือมาช่วยไกล่เกลี่ยประนีประนอม เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากทั้ง 2 ฝ่าย 4) การประนีประนอม คือการพยายามให้ทุกฝ่ายยอมลดความต้องการ

ของตน เพื่อให้เกิดความพอดีระหว่างคู่กรณี โดยใช้การเจรจาต่อรองเพื่อให้คู่กรณียอมรับเงื่อนไข

5) ด้านความร่วมมือร่วมใจ คือใช้คนกลางที่เป็นคนในหมู่บ้าน หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เข้ามาร่วมตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมกับมีการพยายามติดตามผลการแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งซึ่งเป็นตัวแปรอิสระของการวิจัย จากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในต่างประเทศ

Worchel and Cooper (1903) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในสังคม โดยได้อธิบายว่าในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาคความขัดแย้งนั้น จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิทยาทางสังคม ซึ่งเป็นกลุ่มปัจจัยสำคัญในการชี้วัดว่า การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือสังคมจะประสบความสำเร็จหรือไม่ โดยปัจจัยจิตวิทยาทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขความขัดแย้งได้แก่ คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์กรหรือสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับของบุคคลอื่น ๆ และทำให้การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในองค์กรหรือสังคมมีโอกาสสำเร็จมากขึ้น นอกจากนี้ Worchel and Cooper (1983) ยังได้อธิบายถึง ปัจจัยความน่าเชื่อถือหรือความไว้วางใจในตัวผู้นำ ซึ่งเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่อระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง โดยความน่าเชื่อถือหรือความไว้วางใจในตัวผู้นำ หมายความว่า การเชื่อและวางใจว่า ผู้นำของตนมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน มีความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ และมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมถึงการมีความเชื่อว่าคำพูดและการกระทำของผู้นำตนเองนั้นมีความน่าเชื่อถือ เป็นต้น

Revilla (1906, p. 160) ได้กล่าวถึงรูปแบบการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหารชายและหญิงในสถานบันอุดมศึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การเอาชนะและร่วมมือร่วมใจแก้ไขปัญหาคมีน้อย ผู้บริหารสถานบันอุดมศึกษาที่มี อายุ ระดับการศึกษา และมีประสบการณ์ต่างกัน รวมถึงมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่แตกต่างกันโดยมีการใช้การเอาชนะมากกว่าการประนีประนอม

Katz and Kahn (1970) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการบริหารจัดการความขัดแย้งในหนังสือเกี่ยวกับการบริหารองค์การซึ่งมีชื่อว่า จิตวิทยาทางสังคมสำหรับองค์การ โดยได้อธิบายถึงภาวะความเป็นผู้นำของบุคคลซึ่งมีสถานภาพหรือตำแหน่งของการเป็นผู้นำในชุมชนหรือองค์การ

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีส่วนสำคัญในการช่วยให้การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนหรือองค์การให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูงจะได้รับการยอมรับและความน่าเชื่อถือในสมาชิกในองค์การหรือในชุมชน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหรือองค์การชุมชน

Bradly (1984, p. 143) ได้กล่าวถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้นำในเขตเมืองเดนเวอร์ ซึ่งสามารถอธิบายได้โดยสรุปว่า ปัจจัยอายุของผู้นำเป็นปัจจัยซึ่งส่งผลให้ผู้นำมีแนวทางในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่แตกต่างกัน

Sakamoto (2000) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะทางด้านสังคมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้ง โดยได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงและมีประสบการณ์ทำงานที่ยาวนานนั้น มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่ดีกว่า กลุ่มซึ่งมีคุณลักษณะทางสังคมที่ตรงกันข้าม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาและระยะเวลาหรือประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของบุคลากร

Mario and McAdam (2003) ได้กล่าวถึงปัจจัยคุณลักษณะทางสังคมซึ่งช่วยให้บุคคลมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคม (Social Credit) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งได้แก่ การมีสถานะทางเศรษฐกิจที่ดี โดยการมีอาชีพซึ่งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม รวมถึงการมีรายได้และมีแหล่งที่มาของรายได้ที่ชัดเจน จะส่งผลให้บุคคลได้รับความเชื่อถือ (Social Credit) จากบุคคลอื่นในสังคม

Hall and Wilson (2011) ได้อธิบายถึงการใช้คุณลักษณะทางสังคมของบุคคลในตำราการบริหารที่มีชื่อว่า The Use of Imagery Interventions โดยได้กล่าวถึงการใช้คุณลักษณะทางสังคมของบุคคลบางประการในการสร้างภาพลักษณ์ของความน่าเชื่อถือทางสังคมของบุคคลให้เป็นที่เชื่อถือและยอมรับโดยบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งมีแนวทางในการใช้คุณลักษณะทางสังคมหลายประการ โดยสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะทางสังคมของบุคคลเกี่ยวกับสถานะทางเศรษฐกิจเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการสร้างภาพลักษณ์ของความน่าเชื่อถือทางสังคม โดยบุคคลที่มีภาพลักษณ์ทางด้านฐานะทางการเงิน และอาชีพที่มั่นคง รวมถึงการมีจำนวนรายได้ที่แน่นอน จะเป็นบุคคลที่ได้รับความเกรงใจและความเชื่อถือระหว่างสมาชิกในสังคมมากกว่าบุคคลที่มีภาพลักษณ์ในลักษณะที่ตรงกันข้าม นอกจากนี้ Hall and Wilson (2011) ยังได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากสมาชิกในสังคมซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในกระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยได้อธิบายว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลวในกระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยคุณลักษณะของผู้นำที่ได้รับการ

ยอมรับและความเชื่อถือจากสมาชิกในสังคมและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในกระบวนการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งตามแนวคิดของ Hall and Wilson (2011) ประกอบด้วยคุณลักษณะของผู้นำ 3 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทที่หนึ่ง ผู้นำแบบบุญบารมี เป็นผู้นำที่คนบูชายกย่องและศรัทธาในความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ มีความเป็นมิตร และสุภาพอ่อนน้อม 2) ประเภทที่สอง ผู้นำแบบอุดมการณ์ เป็นผู้นำที่คนบูชาว่าได้อำนาจมาอย่างชอบธรรม มีความโปร่งใส และมีความเป็นธรรมในการจัดสรรประโยชน์แก่สมาชิก 3) ประเภทที่สาม ผู้นำแบบนักปฏิบัตินิยม เป็นผู้นำที่ได้รับการพิจารณาว่าเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน และเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งในประเทศ

กัณฑ์กมล ไชยราช (2551) ได้อธิบายถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำต่อการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้ง ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำท้องถิ่น เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งในชุมชน

จิตติวัฒน์ งอกคำ (2551) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบและปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้นำชุมชนต่อการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งในชุมชน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และคุณลักษณะภาวะความเป็นผู้นำของผู้นำชุมชน เป็นองค์ประกอบและปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งในชุมชนของผู้นำชุมชน

ชญานันท์ ตระกูลพิชยะชัย (2552) ได้อธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งในชุมชน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านประสบการณ์และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งในชุมชน

กิตติศักดิ์ ปลาทอง, วิภาวี กฤษณะภูติ, วิไลวัจน์ กฤษณะภูติ และสุรศักดิ์ แห่แห่งหล้า (2555, น. 18) ได้อธิบายถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความขัดแย้งในชุมชน ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของชุมชน ซึ่งสามารถอธิบายได้โดยสรุปว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความขัดแย้งในชุมชน คือ การมีผู้นำที่มีความจริงใจและความบริสุทธิ์ใจในการดำเนินการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งผู้นำคือ ผู้ที่มอบนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้งแก่คณะกรรมการฯ เป็นกรอบในการดำเนินการจัดการความขัดแย้ง เช่น ให้ทำโดยไม่หวังผลกำไร ให้ใช้ความอ่อนน้อม ความจริงใจและความบริสุทธิ์ใจ โดยจัดสรรให้ทุกคนได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน และไม่ใช้ความรุนแรง เป็นต้น โดยได้เน้นย้ำถึงการแสดงความจริงใจและ บริสุทธิ์ใจด้วยการเข้าหาชุมชนพูดคุยและอธิบายด้วยความเป็นมิตรกับคนในชุมชน รวมทั้งการออกหนังสือเป็นหลักฐาน เพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้ามาตรวจสอบได้เห็นความโปร่งใสในการดำเนินงาน

จริยา ชาติเสวธจันนันท (2555, น. 42) ได้อธิบายถึงความสำเร็จของการจัดการความขัดแย้งในชุมชนว่า ความสำเร็จของการจัดการความขัดแย้งในชุมชนนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญ 2 ประการได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำของชุมชน และ 2) ปัจจัยการได้รับความเชื่อถือจากสมาชิกในชุมชน ซึ่งสามารถอธิบายโดยสรุปได้ว่า หากผู้นำของชุมชนเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ และมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะส่งผลให้สมาชิกในชุมชนมีความเชื่อถือว่าไว้วางใจ และให้การยอมรับในตัวผู้นำ ซึ่งจะส่งผลให้ระดับความสำเร็จของการจัดการความขัดแย้งในชุมชนสูง

ทิวาภรณ์ ศรีเทียน (2555) ได้อธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคลของกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในท้องถิ่น ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในท้องถิ่น

สุพรรณิ เกสรินทร์ (2558) ได้อธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคลของกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้นำมีผลต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้นำ

2.5 บริบทพื้นที่ตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

บริบทของพื้นที่ตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นพื้นที่ในการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

2.5.1 ประวัติความเป็นมาของตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

เมื่อประมาณ 200 ปีเศษ มีผู้หลบหนีจากเจ้าหน้าที่จาก อำเภอไชยา จ.สุราษฎร์ธานี ชื่อตาคนขาว ตาคงคำ มาอาศัยอยู่ที่เขาค่าย ซึ่งอยู่ทางทิศใต้ของตำบลเขาทะลุ ต่อมาจึงได้ขยายพื้นที่เข้ามาในที่ราบหุบเขาและสมัยนั้นเก็บภาษี 4 บาท ซึ่งก็นับว่าเป็นจำนวนมากในสมัยนั้น ประชาชนที่ยากจนไม่มีเงินจ่าย จึงได้หลบหนีมาสมทบกัน จนกระทั่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ประมาณ 200 คน เดิมตำบลเขาทะลุขึ้นอยู่กับจังหวัดระนอง แต่การคมนาคมไม่สะดวกจึงได้โอนมาขึ้นกับอำเภอสวี จังหวัดชุมพร เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2493 สาเหตุที่เรียกว่า ตำบลเขาทะลุ มีภูเขาสูงและมีรูทะลุมองเห็นในระยะไกลและโดดเด่น จึงได้เรียกชื่อตามลักษณะของภูมิประเทศและความเป็นเอกลักษณ์ว่า ตำบลเขาทะลุ มาจนถึงปัจจุบันนี้

2.5.2 ภูมิศาสตร์ และลักษณะภูมิประเทศของตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ตำบลเขาทะลุตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอสวี ระยะทางประมาณ 35 กิโลเมตร พื้นที่โดยทั่วไปเป็นภูเขาสูง สลับที่ราบ เป็นแหล่งต้นน้ำแม่น้ำสวีหนุ่ม มีทิวเขาทะลุ เป็นเอกลักษณ์สำคัญของตำบล

2.5.3 สถานที่ราชการที่สำคัญของตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

2.5.3.1 โรงเรียนประถม 3 แห่ง

2.5.3.2 โรงเรียนมัธยม 1 แห่ง

2.5.3.3 สถานีอนามัย 1 แห่ง

2.5.3.4 สถานีตำรวจภูธร 1 แห่ง

2.5.3.5 องค์การบริหารส่วนตำบล 1 แห่ง

2.5.4 ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญของตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

2.5.4.1 กาแฟคั่วบด และกาแฟสำเร็จรูป

2.5.4.2 กาแฟผงปรุงรสสำเร็จรูปทรีอินวัน

2.5.4.3 ผ้าไหมมัดหมี่

2.5.5 สถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ถ้ำธารน้ำลอด เป็นจุดชมความมหัศจรรย์ภายในถ้ำ มีหินงอก หินย้อย หินย้อย ตลอดจนทางเดินของถ้ำไปสิ้นสุดที่ หมู่ 11 ตำบลนาสัก

2.5.6 สภาพทางสังคมของตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยมีเขตการปกครองจำนวน 11 หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน 7,306 คน แบ่งเป็น ประชากรชายจำนวน 3,676 และประชากรหญิงจำนวน 3,630 คน

2.5.7 ตำแหน่งที่ตั้งของตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ตำแหน่งที่ตั้งของตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพรมีอาณาเขตของที่ตั้งดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลทุ่งระยะ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลเขาค่าย อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลนาสัก อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันตก ติดกับ อำเภอละอุ่น จ.ระนอง

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งดังนี้

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

กัณฑ์กมล ไชยราช (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้นำท้องถิ่นในการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งในชุมชน อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ดำรงตำแหน่งสมาชิกองค์การบริหารส่วน ตำบล มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 5,000 บาท หรือ ต่ำกว่าลักษณะของผู้นำท้องถิ่นที่สำคัญในการได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำท้องถิ่น คือ เป็นคนมี อหิชาสัยไมตรีดี มีพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป 2) วิธีการของผู้นำในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่ประชาชนให้ความสำคัญ ที่สุด คือ การประนีประนอม 3) ลักษณะของผู้นำท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งใน ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิตติวัฒน์ งอกคำ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้นำชุมชนใน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนศึกษากรณีจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) บทบาทผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนอยู่ในระดับปาน กลาง ผู้นำชุมชนใช้การเจรจาต่อรองในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนมากที่สุด 2) ปัจจัยสภาพภูมิหลัง ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อำเภอที่เป็นผู้นำ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง นโยบายของรัฐที่สนใจ และภาวะความเป็นผู้นำ มีผลต่อ บทบาทของผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน 3) ผู้นำชุมชนในตำแหน่งผู้บริหารส่วนการศึกษา ควรออกเยี่ยมเยียนพบปะ พูดคุยกับสมาชิกในชุมชนมากขึ้น และผู้นำชุมชนในตำแหน่งเจ้าอาวาสควรมีบทบาทในการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งในชุมชนมากขึ้น

ชญานันท์ ตระกูลพิชยะชัย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้านในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย สรุปได้ว่า บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้านในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรองดอง ความร่วมมือร่วมใจและการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบังคับ และด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบ บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้านในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และพื้นที่หมู่บ้านต่างกัน มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน ในด้านการปรองดอง ด้านการประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากผู้ใหญ่บ้านที่มี

ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมานานนั้น มีความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาแล้ว ซึ่งต่างกับผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า ทำให้ประสบการณ์มีน้อยกว่า การแก้ไขปัญหาย่อมแตกต่างกับผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมานาน ส่วนในด้านการบังคับ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านความร่วมมือร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันไม่ เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากผู้ใหญ่บ้านได้ใช้บทบาทอำนาจหน้าที่ในการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาจากลูกบ้านในการดำรงตำแหน่งของตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของหมู่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน

จริยา ชาติสุขจันนันทน์ (2555, น. 42) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความขัดแย้งในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ศึกษากรณี โครงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค เทศบาลนครราชสีมา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศานการณ์ความขัดแย้งในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ พร้อมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานการณ์ความขัดแย้ง โดยผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการจัดการความขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล 2 ปัจจัยได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำของชุมชน และ 2) ปัจจัยการได้รับความเชื่อถือจากสมาชิกในชุมชน

กิตติศักดิ์ ปลาทอง และคณะ (2555, น. 18) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของชุมชนตลาดพาทูร์ดี กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จการจัดการความขัดแย้งของชุมชนตลาดพาทูร์ดี กรุงเทพมหานคร และศึกษา ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความขัดแย้งของชุมชนตลาดพาทูร์ดี กรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความขัดแย้งของชุมชนตลาดพาทูร์ดี กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารสองทาง 2) ปัจจัยความตั้งใจ ความจริงใจ ความโปร่งใส และความบริสุทธิ์ของคณะกรรมการบริหารความขัดแย้งของชุมชน 3) ปัจจัยการวางแผนและการทำงานอย่างเป็นระบบของคณะกรรมการบริหารความขัดแย้งของชุมชน 4) ปัจจัยการใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 5) ปัจจัยการใช้แนวคิดการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและกระบวนการยุติธรรม 6) ปัจจัยภาวะผู้นำของชุมชน

ทิวากรณ์ ศรีเทียน (2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 193 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีค่า ความเชื่อมั่น เท่ากับ .931 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t - test (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

F- test (One -Way ANOVA) โดยผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนในเขต อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย คือ ด้านการปรองดอง ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านการประนีประนอม ส่วนอีก 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบังคับ และด้านการหลีกเลี่ยง 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในชุมชนในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า จำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า แยกต่าง 2 ด้าน คือ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการประนีประนอม ส่วนจำแนกตาม ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และอายุ แยกต่างกัน พบว่า ด้านการบังคับ และด้านการประนีประนอมมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม จำแนกตามระดับการศึกษาแยกต่างกัน พบว่า ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุพรรณิ เกสรินทร์ (2558, น.) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช วัดดูประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง ในชุมชน และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งใน ชุมชน กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของ ระดับของกำนันผู้ใหญ่บ้าน และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน สถิติที่ใช้หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยภาพรวมกำนันผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้าน ใช้การปรองดองในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมากที่สุด อยู่ในระดับ รองลงมาด้านความร่วมมือร่วมใจอยู่ในระดับมาก ด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับมาก และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านการบังคับ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล กับบทบาทการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนพบว่า ในภาพรวมคุณลักษณะด้าน อายุ การศึกษา ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแตกต่างกัน

2.6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Bradly (1984, p. 143) ได้ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้นำในเขตเมืองเดนเวอร์ จำนวน 260 คน จำแนกตามเขตเมืองเดนเวอร์ โดยผลการวิจัย พบว่า ผู้นำที่มี เพศ อายุ เขตพื้นที่เมือง ประเภทแรงจูงใจ ต่างกัน มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนผู้นำที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง

บริหาร และภาวะผู้นำต่างกันมีการใช้แนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทุกรูปแบบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Revilla (1986, p. 160) ได้ศึกษารูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารชายและหญิงในสถานบันอุดมศึกษา พบว่า การเอาชนะและร่วมมือร่วมใจแก้ปัญหาที่มีน้อย ผู้บริหารสถานบันอุดมศึกษาจึงใช้การประนีประนอมและการหลีกเลี่ยงสูงกว่าปกติ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างชายกับหญิงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการเปรียบเทียบอายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งในการบริหารของกลุ่มบริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการแก้ปัญหาแตกต่างกันโดยมีการใช้การเอาชนะมากกว่าการประนีประนอม โดยพบว่าอายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Graham (1990, p. 573) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการกับความขัดแย้งของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนของรัฐ ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการศึกษา พบว่า ในการแก้ไขปัญหความขัดแย้งให้มีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องให้มีการติดต่อสื่อสารภายในโดยตรงและเปิดเผย ต้องการรับรู้เกี่ยวกับงบประมาณ ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ และต้องการให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลางเพื่อแก้ไขข้อพิพาท กรณีมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างกรรมการบริหารโรงเรียนและภายในโรงเรียน

Sakamoto (2000) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากรที่ศูนย์อนามัยในจังหวัดอ่างทอง โดยมุ่งศึกษาคุณลักษณะทางด้านสังคมประกอบด้วยระดับการศึกษาสูง มีประสบการณ์ทำงานที่ยาวนาน และมีภาระงานที่หลากหลายของบุคลากร ซึ่งสองในสามของบุคลากรคิดว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในที่ทำงาน ร้อยละ 81 พบว่าปัญหาในที่ทำงานเกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการที่เกิดขึ้นจริงจากการทำงานกับความต้องการที่เกิดจากนโยบายรัฐบาลในการให้บริการ ร้อยละ 48.4 พบว่าปัญหาเป็นที่มาของความขัดแย้ง ร้อยละ 31.9 พบว่าความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาและความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานเหมือนกัน บุคลากรที่ทำโครงการพิเศษจะมีความขัดแย้งสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำโครงการพิเศษ ดังนั้นจึงควรนำแนวคิดการจัดการปัญหาความขัดแย้งมาใช้ในสถานที่ทำงานและควรนำมาใช้ในการพัฒนาการให้บริการในการทำงานของบุคลากร

Karen (2011) ได้ศึกษาแนวคิดใหม่เกี่ยวกับกระบวนการประนีประนอมหลังเกิดความขัดแย้ง โดยใช้วิธีการเยียวยาเป็นจุดเชื่อมระหว่างความจริงและการประนีประนอม ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในรัฐอานฮัว 2 กลุ่ม เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการหมู่บ้านจำนวน 1,200 คน และประชากรหญิงจำนวน 16 คน ที่รอดชีวิตและอยู่ในเหตุการณ์การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ ผลการศึกษา พบว่า ประชากรหญิงได้รับความทุกข์ทรมานจากเหตุการณ์ความขัดแย้งยอมรับการ

ประนีประนอมหลังความขัดแย้งน้อย ทำให้คณะกรรมการหมู่บ้าน ได้รับความกดดันและมีความเครียด ในการใช้กระบวนการประนีประนอมระดับสูง ทั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย ส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ทำ การสังเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของตำบลเขาทะลุ อำเภอศรี จังหวัดชุมพร ดังตารางที่ 2.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งของตำบลเขาทะลุ อำเภอศรี จังหวัดชุมพร ประกอบด้วยตัวแปรอิสระปัจจัย ส่วนบุคคล จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยอายุ (Bradly, 1984 ; Revilla, 1986 ; ทิวาภรณ์ ศรีเทียน, 2555 ; สุพรรณิ เกสรินทร์, 2558) (X_1) 2) ปัจจัยระดับการศึกษา (Revilla, 1986 ; Sakamoto, 2000 ; ทิวาภรณ์ ศรีเทียน, 2555 ; สุพรรณิ เกสรินทร์, 2558) (X_2) 3) ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (Revilla, 1986 ; Sakamoto, 2000 ; ทิวาภรณ์ ศรีเทียน, 2555 ; สุพรรณิ เกสรินทร์, 2558) (X_3) 4) ปัจจัยสถานะทาง เศรษฐกิจ (Mario and McAdam, 2003 ; Hall and Wilson, 2011) (X_4) 5) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (Katz and Kahn, 1978 ; Worchel and Cooper, 1983 ; Hall and Wilson, 2011 ; กิตติศักดิ์ ปลาทอง และ คณะ, 2555 ; จริยา ชาตะสุวจันนันท, 2555) (X_5) 6) ปัจจัยภาวะผู้นำ (Katz and Kahn, 1978 ; Worchel and Cooper, 1983 ; Hall and Wilson, 2011 ; กิตติศักดิ์ ปลาทอง และคณะ, 2555 ; จริยา ชาตะสุวจัน นันท, 2555) (X_6)

ตารางที่ 2.2

การสังเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ตัวแปร/ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพล แนวคิด/ทฤษฎี/งานวิจัย	Lit.	อายุ	ระดับ การศึกษา	ระยะเวลาดำรง ตำแหน่ง	สถานะทาง เศรษฐกิจ	ความน่าเชื่อถือ ของผู้นำ	ภาวะผู้นำ
Katz and Kahn (1978)	C	-	-	-	-	✓	✓
Bradley (1984)	RA	✓	-	-	-	-	-
Worchel and Cooper (1983)	C	-	-	-	-	✓	✓
Revilla (1986)	Diss.	✓	✓	✓	-	-	-
Sakamoto (2000)	Diss.	-	✓	✓	-	-	-
Mario and McAdam (2003)	C	-	-	-	✓	-	-
Hall and Wilson (2011)	C	-	-	-	✓	✓	✓
ทิวาภรณ์ ศรีเทียน (2555)	Mas.	✓	✓	✓	-	-	-
จริยา ชาตะสุวรรณานนท์ (2555)	Mas.	-	-	-	-	✓	✓
กิตติศักดิ์ ปลาทอง และคณะ (2555)	CRR	-	-	-	-	✓	✓
สุพรรณิ เกสรินทร์ (2558)	Mas.	✓	✓	✓	-	-	-
(f) = ความถี่		4	4	4	2	5	5

หมายเหตุ: Lit. = Literature Review; ประเภทวรรณกรรม, C = Concept, แนวคิด, CRR = Complete Research Report; รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์, Diss. = Dissertation of Doctoral Degree; วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, Mas. = Dissertation of Master's Degree; วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต และ RA = Research Article; บทความวิจัย

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้ใหญ่บ้านและผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ที่ใช้ในการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.7.1 ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้จากสังเคราะห์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยส่วนบุคคลกับบทบาทของผู้ใหญ่บ้านและผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยอายุ (Bradly, 1984 ; Revilla, 1986 ; ทิวาภรณ์ ศรีเทียน, 2555 ; สุพรรณิ เกสรินทร์, 2558) (X_1) 2) ปัจจัยระดับการศึกษา (Revilla, 1986 ; Sakamoto, 2000 ; ทิวาภรณ์ ศรีเทียน, 2555 ; สุพรรณิ เกสรินทร์, 2558) (X_2) 3) ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (Revilla, 1986 ; Sakamoto, 2000 ; ทิวาภรณ์ ศรีเทียน, 2555 ; สุพรรณิ เกสรินทร์, 2558) (X_3) 4) ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (Mario and McAdam, 2003 ; Hall and Wilson, 2011) (X_4) 5) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (Katz and Kahn, 1978 ; Worchel and Cooper, 1983 ; Hall and Wilson, 2011 ; กิตติศักดิ์ ปลาทอง และคณะ, 2555 ; จริยา ชาตะสุวจันานนท์, 2555) (X_5) 6) ปัจจัยภาวะผู้นำ (Katz and Kahn, 1978 ; Worchel and Cooper, 1983 ; Hall and Wilson, 2011 ; กิตติศักดิ์ ปลาทอง และคณะ, 2555 ; จริยา ชาตะสุวจันานนท์, 2555) (X_6)

2.7.2 ตัวแปรตาม

ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (Y) (สมยศ ศิลป์โยดม, 2540, น. 44-45 ; เกสร เสวตรนิสากร, 2549, น. 47-53 ; วรนารถ แสงมณี, 2553, น. 12 ; ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551, น. 133 ; กรมคุมประพฤติ, 2557, น. 1) ซึ่งประกอบด้วยบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจำนวน 5 ด้าน (y_1 - y_5) ดังนี้

2.7.2.1 ด้านบังคับ (y₁)

2.7.2.2 ด้านการหลีกเลี่ยง (y₂)

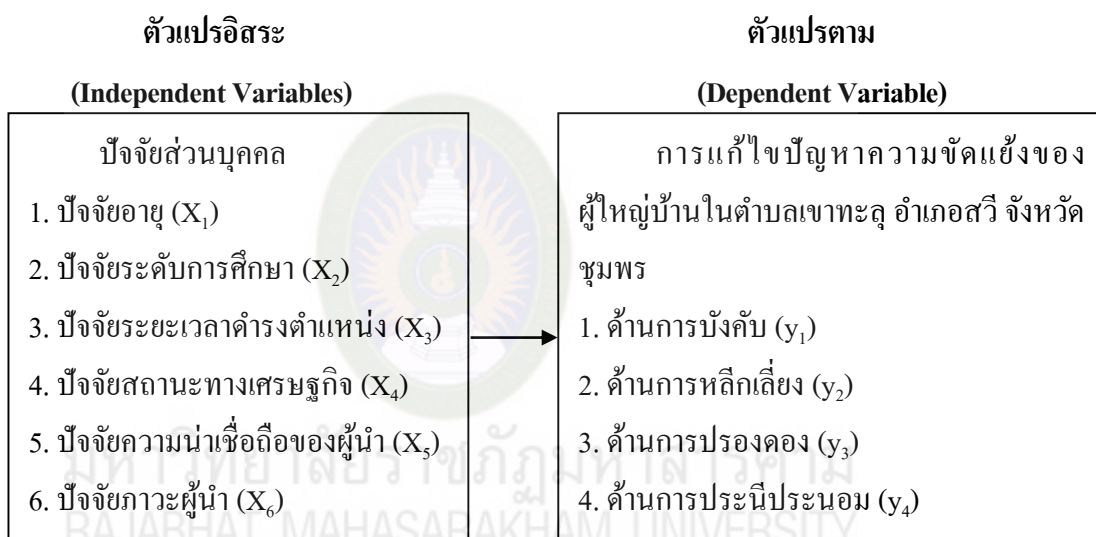
2.7.2.3 ด้านการปรองดอง (y₃)

2.7.2.4 ด้านการประนีประนอม (y₄)

2.7.2.5 ด้านความร่วมมือร่วมใจ (y₅)

2.7.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

ทั้งนี้ จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังแสดงใน ภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป อ่านเขียนภาษาไทยได้ และอาศัยอยู่ในพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จำนวนรวม 5,116 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล, 2559, น.7)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป อ่านเขียนภาษาไทยได้ และอาศัยอยู่ในพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จำนวนทั้งสิ้น 371 คน ได้มาดังนี้

3.1.2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973, p.723) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3-1)$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{5,116}{1 + 5,116(0.05)^2} & (3-2) \\
 &= \frac{5,116}{12.79+1} \\
 n &= 370.99
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของYamaneข้างต้น จะได้หน่วยตัวอย่างประมาณ 370.99 ตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นจำนวนเต็ม ผู้วิจัยได้ปรับเป็นจำนวน 371 ตัวอย่าง

3.1.2.2 การแบ่งชั้นภูมิกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้ทำการกำหนดขนาดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งชั้นภูมิกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Stratified Proportional Random Sampling) จำแนกตามหมู่บ้านซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร จำนวน 11 หมู่บ้าน ซึ่งสามารถแสดงวิธีการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิเพื่อให้เป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรได้ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n_{\text{ชั้นภูมิ}} = \frac{N_{\text{ชั้นภูมิ}} \times n_{\text{รวม}}}{N_{\text{รวม}}} \quad (3-3)$$

เมื่อ $N_{\text{ชั้นภูมิ}}$ แทน จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม/ชั้นภูมิ
 $n_{\text{รวม}}$ แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
 $n_{\text{ชั้นภูมิ}}$ แทน จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น
 $N_{\text{รวม}}$ แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

ตัวอย่างการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วนในชั้นภูมิของหมู่บ้านกลางตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า} \quad N &= \frac{402 \times 371}{5,116} & (3-4) \\
 N &= 29.15
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณตามตัวอย่างการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วนในชั้นภูมิของหมู่บ้านกลางตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร พบว่า กลุ่มตัวอย่างในชั้นภูมิของหมู่บ้านกลางมีจำนวนตัวอย่างในชั้นภูมิเท่ากับ 29.15 และเพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่เป็นจำนวนเต็ม ผู้วิจัยจะใช้

วิธีการทดสอบทศนิยม โดยทศนิยมที่มีค่า > 0.05 ผู้วิจัยจะทำการปฏิเสธขึ้น และหากทศนิยมมีค่า < 0.05 ผู้วิจัยจะทำการปฏิเสธลงเพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างในชั้นภูมิที่เป็นจำนวนเต็ม ซึ่งจากตัวอย่างข้างต้นจะสรุปได้ว่า จำนวนตัวอย่างในชั้นภูมิของหมู่บ้านกลางมีจำนวนเท่ากับ 29 ตัวอย่าง ทั้งนี้ การแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามหมู่บ้านจำนวน 11 หมู่บ้าน ปรากฏดังตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1

จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จากการแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน จำแนกตามหมู่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน N	ผลคำนวณ	จำนวนเต็ม n
1	บ้านกลาง	402	29.15	29
2	บ้านล่าง	413	29.95	30
3	บ้านห้วยกลาง	651	47.21	47
4	บ้านถ้ำน้ำลอด	426	30.89	31
5	บ้านช่องบอน	731	53.10	53
6	บ้านโพธิ์ทอง	307	22.26	22
7	บ้านบนคอย	534	38.72	39
8	บ้านเขาหลัก	416	30.18	30
9	บ้านห้วยทับทอง	409	29.66	30
10	บ้านเขาใหญ่พัฒนา	406	29.44	29
11	บ้านน้ำทิพย์	421	30.53	31
รวม N และ n		5,116		371
		จำนวน N		จำนวน n

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แผนพัฒนา 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล พ.ศ. 2559-2561 (น.5), โดย องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล, 2559, ชุมพร: องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล.

3.1.2.3 เมื่อได้ทำการแบ่งชั้นภูมิและกำหนดขนาดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ โดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากตามรายชื่อประชากรแต่ละหมู่บ้านจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่ได้กำหนดไว้จำนวน 371 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะโดยทั่วไปของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นที่หมู่บ้านของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ข้อคำถาม โดยลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร จำนวน 6 ปัจจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนย่อย ดังนี้

ตอนที่ 2.1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยอายุ (X_1)
2. ปัจจัยระดับการศึกษา (X_2)
3. ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (X_3)

โดยลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2.2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (X_4)
2. ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X_5)
3. ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_6)

โดยลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของ Likert (Likert, 1967, pp.90-95) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.2

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอนย่อย ได้แก่

- ตอนที่ 3.1 ด้านบังคับ (y_1)
- ตอนที่ 3.2 ด้านการหลีกเลี่ยง (y_2)
- ตอนที่ 3.3 ด้านการปรองดอง (y_3)
- ตอนที่ 3.4 ด้านการประนีประนอม (y_4)
- ตอนที่ 3.5 ด้านความร่วมมือร่วมใจ (y_5)

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 Rating-Scale Questionnaire) ตามวิธีของ Likert (Likert,1967, pp.90-95) ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนน คำถามดังตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 2.2 และ 3.1-3.5 ของการวิจัย

ระดับการเลือกตอบ	ค่าคะแนนของการเลือกตอบในแต่ละข้อคำถาม
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้านของผู้ใหญ่บ้าน โดยลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

3.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนนิยามศัพท์ และวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (Likert,1967, pp.90-95)

3.2.2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด

3.2.2.3 ร่างแบบสอบถามเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไขและเสนอแนะปรับปรุง เพื่อความเหมาะสม และความถูกต้องของแบบสอบถาม

3.2.3 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการหาคุณภาพของเครื่องมือเกี่ยวกับคุณภาพความตรง (Validity) ของเครื่องมือ (Index of Item - Objective Congruence; IOC) ซึ่งเป็นการตรวจสอบพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับความครอบคลุมของรายการที่สอบถามว่ามีความตรงหรือความสอดคล้องกับกับประเด็นที่ศึกษาวิจัยในเชิงเนื้อหา ภาษา และการวัดและประเมินผลของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Index of Item - Objective Congruence; IOC) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร เสนอผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ภาษา และการวัดและประเมินผล จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างรายการที่สอบถามกับประเด็นที่ศึกษาวิจัย โดยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน ประกอบด้วยดังนี้

1.1 นางสาวศิริอร คล้ายสกุล ตำแหน่งครูชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ ตรวจสอบด้านสถิติการวัดและการประเมินผลการวิจัย

1.2 นางสาวรัตนา ศิลปกุล ตำแหน่งครู หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ ตรวจสอบด้านภาษา

1.3 นางสาวภัทรกร จำเริญ ตำแหน่งอาจารย์พิเศษ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ นโยบายสาธารณะ และการจัดการภาครัฐ ตรวจสอบด้านโครงสร้างและเนื้อหาการวิจัย

2. นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า Index of Item -Objective Congruence หรือค่า IOC ตามสูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N} \quad (3-5)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการที่สอบถามกับประเด็นที่ศึกษาวิจัย

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. ผู้วิจัยทำการพิจารณาความตรง/สอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (Item Index of Congruence) หรือ IOC ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านในการพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือ โดยเกณฑ์ในการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความสอดคล้องปรากฏดังตารางที่ 3.3 ดังนี้

ตารางที่ 3.3

เกณฑ์ให้คะแนนดัชนีความสอดคล้อง (Item Index of Congruence ; IOC)

คะแนน	เกณฑ์ในการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
+1	ให้เมื่อแน่ใจว่ารายการที่สอบถามสอดคล้องหรือตรงกับประเด็นที่ศึกษาวิจัย
0	ให้เมื่อไม่แน่ใจว่ารายการที่สอบถามสอดคล้องหรือตรงกับประเด็นที่ศึกษาวิจัยหรือไม่
-1	ให้เมื่อแน่ใจว่ารายการที่สอบถามไม่สอดคล้องหรือไม่ตรงกับประเด็นที่ศึกษาวิจัย

4. จากนั้นนำผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของความตรงเชิงเนื้อหา ภาษา และการวัดและประเมินผล (IOC) ที่ได้รับจากการคำนวณในแต่ละรายการที่สอบถามมาทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของความตรงของรายการที่สอบถามกับเนื้อหา / วัตถุประสงค์ ของการวิจัย ตามเกณฑ์ดังนี้

4.1 หากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของรายการที่สอบถามมีค่า ≥ 0.66 ถือได้ว่ารายการที่สอบถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา / วัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.2 หากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของรายการที่สอบถามมีค่า < 0.66 ถือได้ว่ารายการที่สอบถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับความสอดคล้องด้านความตรงของเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยจะทำการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปจี้ส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ปรับปรุงแก้ไขความสอดคล้องและความตรงของเครื่องมือแล้ว ไปทำการทดลองใช้กับประชากรที่ใช้ในการวิจัยซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยจำนวน 40 คน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีลักษณะเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2553, น.144) ซึ่งสุ่มจากกลุ่มประชากรเพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัย โดยนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลไปทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติซึ่งจำแนกได้ตามลักษณะของเครื่องมือดังนี้ (Cronbach, L., J., 1970, pp. 161-162)

2. เครื่องมือประเภทตรวจสอบรายการ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัยสำหรับเครื่องมือประเภทตรวจสอบรายการในแต่ละรายข้อ โดยใช้การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D.) โดยมีเกณฑ์ในการยอมรับค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือประเภทตรวจสอบรายการในแต่ละรายข้อ ตั้งแต่ S.D. > 0.01 ขึ้นไป

3. เครื่องมือประเภทแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัย (Reliability) สำหรับเครื่องมือประเภทแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ทั้งฉบับและในแต่ละรายข้อ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเภทแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งฉบับด้วยแบบสัมประสิทธิ์ α (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยยอมรับค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งฉบับ ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (Cronbach's α Coefficient Reliability > 0.80)

3.2 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเภทแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในแต่ละรายข้อ (Item Reliability) ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบค่า Item Total Correlation ที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยแบบสัมประสิทธิ์ α (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยยอมรับค่าความเชื่อมั่นรายข้อ ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (Item Total Correlation > 0.20)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อแนะนำผู้วิจัยและวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้

3.3.2 จากนั้นนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการทำแบบสอบถามให้ชัดเจนเพื่อความสมบูรณ์ของคำตอบเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งมีการใช้เครื่องมือทางสถิติ ประกอบด้วย

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพื้นที่หมู่บ้านของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency ; f) ค่าร้อยละ (Percentage ; P) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพื้นที่หมู่บ้านของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ปัจจัยที่ 1-3 ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency ; f) ค่าร้อยละ (Percentage ; P) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D.) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

3.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร และวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ทั้งโดยรวมรายด้าน และรายปัจจัย ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean ; \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D.) โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้มีอันดับภาคชั้น จำนวน 5 ชั้น และมีวิธีการหาช่วงอันดับภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, น. 122) ได้ดังนี้

$$\frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันดับภาคชั้น}} = \text{ความกว้างอันดับภาคชั้น} \quad (3-6)$$

แทนค่า

$$\frac{1 - 5}{5} = 0.80$$

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และระดับปัจจัยส่วนบุคคลทั้งโดยรวม รายด้าน และรายปัจจัย ได้ตามเกณฑ์ ดังนี้

3.4.3.1 การแปลความหมายของระดับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านใน ตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร มีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

- | | | |
|-------------|---------|--|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง | การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านใน ตำบลเขาทะเลอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง | การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านใน ตำบลเขาทะเลอยู่ในระดับมาก |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง | การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านใน ตำบลเขาทะเลอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง | การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านใน ตำบลเขาทะเลอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง | บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาคความ ขัดแย้งในหมู่บ้านอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3.4.3.2 การแปลความหมายของระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไข ปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร มีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

- | | | |
|-------------|---------|--|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง | ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง | การปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับมาก |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง | ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง | ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง | ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ของการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ผู้วิจัย ใช้สถิติในการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis ; MLRA) ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.4.1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อตกลงและเงื่อนไขของการใช้สถิติการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Primary Assumptions) ซึ่งประกอบด้วยดังนี้

1) การวิเคราะห์การแจกแจงแบบปกติของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Sample Normal Distribution) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ Kolmogorov-Smirnov Test โดยหากผลการวิเคราะห์พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 (Sig. > 0.05) จะแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีการแจกแจงแบบปกติ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขและข้อตกลงของการใช้สถิติการถดถอย พหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression ; MLR)

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (X*Y Linearity) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ F-test (ANOVA-Linearity Test) โดยหากผลการวิเคราะห์พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 (Sig. < 0.05) จะแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างกัน ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขและข้อตกลงของการใช้สถิติการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression ; MLR)

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (X*Y Correlation) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Correlation Product Moment) และยืนยันอีกครั้งด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Zero-Order โดยหากผลการวิเคราะห์พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 (Sig. < 0.05) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และ Zero-Order ≥ 0.20 ขึ้นไป ($R_{X,Y} \geq 0.20$) จะแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขและข้อตกลงของการใช้สถิติการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression ; MLR)

4) การวิเคราะห์การเกิดภาวะ Multi-Collinearity ระหว่างตัวแปรอิสระ (X*X Correlation) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ภาวะที่ตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ในระดับที่สูงเกินไป จนคาดว่า ตัวแปรอิสระคู่หนึ่งจะเป็นตัวแปรเดียวกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Correlation Product Moment) และยืนยันอีกครั้งด้วยโดยใช้การวิเคราะห์หองค์ประกอบความแปรปรวนระหว่างตัวแปรอิสระ (Variances of Inflation ; VIF) โดยหากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ระหว่างกันเอง ไม่เกิน 0.80 ($r_{X-X} < 0.80$)

ทั้งนี้ เกณฑ์ในการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์แบบ Pearson และ Zero-order จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย ดังแสดงในตารางที่ 3.4 ดังนี้

ตารางที่ 3.4

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation) และ Zero-order

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
(-1.00 - (-)0.81	สูงมาก (เกิดภาวะ Multi-Collinearity)
(-) 0.61 - (-)0.80	สูง

(ต่อ)

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
(-) 0.41 - (-)0.60	ปานกลาง
(-) 0.21 - (-)0.40	ต่ำ
(-) 0.10 - (-)0.20	ต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์ (ไม่ควรนำเข้าสู่สมการ)
0.10 - 0.20	ต่ำมาก
0.21 - 0.40	ต่ำ
0.41 - 0.60	ปานกลาง
0.61 - 0.80	สูง
0.81 - 1.00	สูงมาก (เกิดภาวะ Multi-Collinearity)

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก การพิสูจน์ข้อตกลงของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (น. 119), โดย พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส, 2560, มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

5) ทำการแปลงตัวแปรอิสระตัวที่ 1-3 (X_1 - X_3) ซึ่งได้แก่ 1) ปีจบอายุ (X_1) 2) ปีจบระดับการศึกษา (X_2) และ 3) ปีจบระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (X_3) เนื่องจากตัวแปรอิสระตัวที่ 1-3 นี้ เป็นตัวแปรซึ่งมีมาตรวัดอยู่ในระดับนามบัญญัติ (Nominal Variable) โดยมีลักษณะเป็นตัวแปรกลุ่ม ซึ่งฝ่าฝืนต่อข้อตกลงของการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง จึงต้องทำการแปลงตัวแปรอิสระที่ 1-3 ให้อยู่ในรูปของตัวแปรคัมมี (Dummy Variable) โดยใช้วิธีการกำหนดค่าให้ตัวแปรดังกล่าวใหม่ ด้วยการกำหนดค่า 1 ให้กับตัวแปรที่มีค่ามากที่สุด และกำหนดค่า 0 ให้กับตัวแปรย่อยที่เป็นฐาน จึงจะเป็นไปตามเงื่อนไขและข้อตกลงของการใช้สถิติการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression; MLR)

3.4.4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis; MLRA) โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ซึ่งมีรูปแบบการ ดังนี้

รูปแบบหรือ Function ของสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรง เพื่อที่จะพยากรณ์ค่าของตัวแปรตาม (\hat{Y}) เมื่อทราบค่าต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ (X) จำนวน k ตัว มีดังนี้

$$J = \sum_i (z_{(i)} - h_{(i)})^2 \quad (3-7)$$

$$h_{(i)} = \sum_j w_j x_{j(i)} + b = w_1 x_{1(i)} + w_2 x_{2(i)} + \dots + w_n x_{n(i)} + b$$

ทั้งนี้รูปแบบของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงนั้นจะมีรูปแบบของสมการถดถอยเชิงเส้นตรง 2 ประเภท ดังนี้

1. สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized) เพื่อที่จะพยากรณ์ค่าของตัวแปรตาม (\hat{Y}) เมื่อทราบค่าต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ (x) จำนวน k ตัว เป็นดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \dots + b_6 x_6 \quad (3-8)$$

เมื่อ \hat{Y}	แทน	การแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรทั้งโดยรวมและรายด้านในรูปคะแนนดิบ
a	แทน	Constant term หรือค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบของกลุ่มตัวอย่าง
b_1, b_2, \dots, b_6	แทน	(b) ซึ่งหมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Coefficient) ของตัวแปรอิสระ หรือค่าอิทธิพลนำหนักของตัวแปรที่สามารถอธิบายผลการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใดในรูปคะแนนดิบ $x_1 - x_6$ คือ ค่าของตัวแปรอิสระที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในรูปคะแนนดิบตัวที่ 1-6

2. สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized) เพื่อที่จะพยากรณ์ค่าของตัวแปรตาม (\hat{Z}) เมื่อทราบค่าต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ (x) จำนวน k ตัว เป็นดังนี้

$$\hat{Z} = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \beta_3 Z_3 + \dots + \beta_6 Z_6 \quad (3-9)$$

เมื่อ \hat{Z}	แทน	การแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรทั้งโดยรวมและรายด้านในรูปคะแนนมาตรฐาน
-----------------	-----	---

β แทน B หรือ Beta ซึ่งหมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบ
 คะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficient) ของตัวแปรอิสระ
 หรือค่าอิทธิพลน้ำหนักของตัวแปรว่าสามารถอธิบายผลการ
 เปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใดในรูปแบบ
 คะแนนมาตรฐาน

$Z_1 - Z_{14}$ แทน ค่าคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) ของตัวแปรอิสระตัวที่ 1-14

3.4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ
 ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้านของผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content
 Analysis) จัดกลุ่มเนื้อหา (Text Grouping) สรุปประเด็นเรียงลำดับความถี่ (f) และสรุปในเชิงพรรณนา
 (Narration)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร และ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ทั้งนี้ เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอลำดับผลการวิจัยในรูปแบบของตารางบรรยายความเรียงตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระซึ่งคำนวณจากค่าของตัวแปรต่าง ๆ ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่า Beta หรือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระซึ่งคำนวณจากค่าของตัวแปรต่าง ๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพารามิเตอร์ของ

สมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
 df แทน ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
 Sig (2-tailed) แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้

4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความ
 ชัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความ
 ชัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการแก้ไขปัญหาความชัดเจนของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขา
 ทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาความ
 ชัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความชัดเจนในตำบลเขาทะเล
 อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความ
 ชัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องแบบสอบถาม ปรากฏดังตาราง
 ที่ 4.1 - 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามพื้นที่หมู่บ้าน

พื้นที่หมู่บ้าน	ความถี่	ร้อยละ
1. บ้านกลาง	29	7.82
2. บ้านล่าง	30	8.08
3. บ้านห้วยกลาง	47	12.67
4. บ้านถ้ำน้ำลอด	31	8.36
5. บ้านช่องบอน	53	14.28
6. บ้านโพธิ์ทอง	22	5.93
7. บ้านบนคอย	39	10.51
8. บ้านเขาหลัก	30	8.08
9. บ้านห้วยทับทอง	30	8.08
10. บ้านเขาใหญ่พัฒนา	29	7.82
11. บ้านน้ำทิพย์	31	8.36
รวม	371	100.00

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 371 คน ประกอบด้วยผู้ตอบแบบสอบถามจากพื้นที่หมู่บ้านจำนวน 11 หมู่บ้าน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ 1) บ้านช่องบอน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.28 2) บ้านห้วยกลาง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67 และ 3) บ้านถ้ำน้ำลอด และบ้านน้ำทิพย์ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.36

ตารางที่ 4.2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพรจำแนกตามอายุ

อายุ (X_i)	ความถี่	ร้อยละ
1. อายุระหว่าง 31-40	33	8.90
2. อายุระหว่าง 41-50	165	44.50
3. อายุ 51 ปี ขึ้นไป	173	46.60
รวม	371	100.00

จากตารางที่ 4.2 สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 371 คน มีความเห็นว่า ผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 มี และสุดท้ายได้แก่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90

ตารางที่ 4.3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา (X_2)	ความถี่	ร้อยละ
1. มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	15	4.00
2. สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	356	96.00
รวม	371	100.00

จากตารางที่ 4.3 สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 371 คน มีความเห็นว่า ผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 356 คน คิดเป็นร้อยละ 96.00 และมีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตารางที่ 4.4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรจำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (X_3)	ความถี่	ร้อยละ
1. 5-10 ปี	243	65.50
2. มากกว่า 10 ปี	128	34.50
รวม	371	100.00

จากตารางที่ 4.4 สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 371 คน มีความเห็นว่า ผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 5-10 ปี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ทั้งโดยรวม ในรายปัจจัย และในรายข้อของแต่ละปัจจัย ดังตารางที่ 4.5-4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ทั้งโดยรวม และในรายปัจจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านฯ รายปัจจัย	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (X_4)	3.54	0.69	มาก
2. ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X_5)	3.79	0.91	มาก
3. ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_6)	3.75	0.77	มาก
ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านฯ โดยรวม	3.69	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายปัจจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ปัจจัย โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ ($\bar{X} = 3.79$) ปัจจัยภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.75$) และปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ในรายปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจและรายข้อ

ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ รายข้อ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มีฐานะทางการเงิน	3.30	0.80	ปานกลาง
2. ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มีอาชีพที่มั่นคง	3.76	0.81	มาก
3. ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีจำนวนรายได้ที่แน่นอน	3.47	0.82	มาก
4. ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีที่มาของแหล่งรายได้ชัดเจน	3.65	0.92	มาก
ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ โดยรวม	3.54	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ด้านปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มีอาชีพที่มั่นคง ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาคือ ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีที่มาของแหล่งรายได้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.65$) ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีจำนวนรายได้ที่แน่นอน ($\bar{X} = 3.47$) และมีระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มีฐานะทางการเงิน ($\bar{X} = 3.30$)

ตารางที่ 4.7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ในรายปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำและรายข้อ

ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ รายข้อ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหมู่บ้าน	3.80	0.89	มาก
2. ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการทำประโยชน์เพื่อหมู่บ้านและสังคม	3.91	0.97	มาก
3. คำพูดและการกระทำของผู้ใหญ่บ้านท่านน่าเชื่อถือ	3.73	0.98	มาก
4. ท่านรู้สึกศรัทธาในตัวผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านของท่าน	3.71	1.02	มาก
ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ โดยรวม	3.79	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ด้านปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อของปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ข้อ คำถาม โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการทำประโยชน์เพื่อหมู่บ้านและสังคม ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานของหมู่บ้าน ($\bar{X} = 3.80$) และคำพูดและการกระทำของผู้ใหญ่บ้านท่านน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 4.8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ในรายปัจจัยภาวะผู้นำ และรายชื่อ

ปัจจัยภาวะผู้นำ รายชื่อ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีความจริงจัง และบริสุทธิ์ใจ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหมู่บ้าน	3.88	.90	มาก
2. ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหมู่บ้าน	3.80	1.01	มาก
3. การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของผู้ใหญ่บ้านเป็นไปโดยไม่หวังผลกำไร	3.81	.86	มาก
4. ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านดำเนินงานด้านต่าง ๆ ด้วยความสุภาพอ่อนน้อม	3.75	.96	มาก
5. ประชาชนในหมู่บ้านได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันจากการดำเนินงานของผู้ใหญ่บ้าน	3.70	1.00	มาก
6. ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านดำเนินงานโดยไม่ใช้ความรุนแรง	3.54	1.14	มาก
7. ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเข้าหาและพูดคุยกับคนในหมู่บ้านด้วยความเป็นมิตร	3.93	.88	มาก
8. ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ผู้ใหญ่บ้านมีการออกหนังสือเป็นหลักฐาน เพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ สามารถเข้ามาตรวจสอบได้	3.60	.88	มาก
ปัจจัยภาวะผู้นำ โดยรวม	3.75	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ด้านปัจจัยภาวะผู้นำโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายชื่อของปัจจัยภาวะผู้นำพบว่าอยู่ในระดับสูงที่สุดทั้ง 4 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเข้าหาและพูดคุยกับคนใน หมู่บ้านด้วยความเป็นมิตร ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีความจริงจัง และบริสุทธิ์ใจในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหมู่บ้าน ($\bar{X} = 3.88$) และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของผู้ใหญ่บ้านเป็นไปโดยไม่หวังผลกำไร ($\bar{X} = 3.81$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรทั้งโดยรวม ในรายด้าน และในรายข้อของแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.9-4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรโดยรวม และรายด้าน

ระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งฯ รายด้าน	\bar{X}	S.D	การแปลผล
1. ด้านการบังคับ (y ₁)	3.03	0.78	ปานกลาง
2. ด้านการหลีกเลี่ยง (y ₂)	3.49	0.68	มาก
3. ด้านการปรองดอง (y ₃)	3.65	0.81	มาก
4. ด้านการประนีประนอม (y ₄)	3.41	0.81	มาก
5. ด้านความร่วมมือร่วมใจ (y ₅)	3.55	0.73	มาก
ระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งฯ โดยรวม	3.43	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าระดับของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการปรองดอง ($\bar{X} = 3.65$) ด้านความร่วมมือร่วมใจ ($\bar{X} = 3.55$) ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 3.49$) และด้านการประนีประนอม ($\bar{X} = 3.41$) และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับ ($\bar{X} = 3.03$)

ตารางที่ 4.10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรในรายด้านการบังคับ และรายชื่อ

ด้านการบังคับ รายชื่อ	\bar{X}	S.D	การแปลผล
1. ท่านแสดงบทบาทโดยใช้ตำแหน่งของท่านในการสั่งให้ คู่อริยอมรับการแก้ไขของท่าน	3.22	1.04	ปานกลาง
2. ความขัดแย้งระหว่างคู่อริจะสิ้นสุดลงโดยการตัดสิน จากคำสั่งของท่าน	3.37	0.95	ปานกลาง
3. ท่านใช้ความเป็นเครือข่ายบังคับให้ญาติของคู่อริช่วย เจรจาให้คู่อริยอมรับเงื่อนไขปัญหา	2.84	1.05	ปานกลาง
4. ท่านนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับบทลงโทษมาบังคับคู่อริให้ ยอมรับการตัดสินของท่าน	2.91	0.97	ปานกลาง
5. ท่านนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับบทลงโทษของการฝ่าฝืนคำ ตัดสินของท่านให้คู่อริ	2.84	1.06	ปานกลาง
ด้านการบังคับ โดยรวม	3.03	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรในรายด้านการบังคับ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างคู่อริจะสิ้นสุดลงโดยการตัดสินจากคำสั่งของท่าน ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมา ได้แก่ ท่านแสดงบทบาทโดยใช้ตำแหน่งของท่านในการสั่งให้คู่อริยอมรับการแก้ไขของท่าน ($\bar{X} = 3.22$) และท่านนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับบทลงโทษมาบังคับคู่อริให้ยอมรับการตัดสินของท่าน ($\bar{X} = 2.91$)

ตารางที่ 4.11

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ในรายด้านการหลีกเลี่ยง และรายชื่อ

ด้านการหลีกเลี่ยง รายชื่อ	\bar{X}	S.D	การแปลผล
1. ท่านตัดสินใจปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มโดยหลีกเลี่ยงความเป็นเครือข่าย	3.35	1.11	ปานกลาง
2. ท่านหลีกเลี่ยงความรุนแรงของปัญหาที่นำไปสู่ความแตกแยก	3.38	1.12	ปานกลาง
3. ท่านให้กลุ่มหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากัน	3.25	0.93	ปานกลาง
4. ท่านห้ามมิให้กลุ่มทะเลาะโต้เถียงกันจนกว่าจะมีการนัดหมายเวลาเพื่อตัดสินยุติความ	3.54	0.92	มาก
5. ท่านนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับบทลงโทษของการฝ่าฝืนคำตัดสินของท่านให้กลุ่ม	3.33	0.96	ปานกลาง
6. ท่านหลีกเลี่ยงในการเจรจาต่อรองในเรื่องผลประโยชน์เพื่อตัดสินยุติข้อปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มทั้งสองฝ่ายอย่างเป็นธรรม	3.67	0.99	มาก
7. ท่านหลีกเลี่ยงการรับผลตอบแทน เมื่อการแก้ไขปัญหาจบลง	3.76	1.00	มาก
8. หากกลุ่มใช้อารมณ์รุนแรง ท่านจะระงับอารมณ์ตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่ยืดเยื้อ	3.65	1.03	มาก
ด้านการหลีกเลี่ยง โดยรวม	3.49	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ในรายด้านการหลีกเลี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ข้อคำถาม และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ท่านหลีกเลี่ยงการรับผลตอบแทน เมื่อการแก้ไขปัญหาจบลง ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาได้แก่ ท่านหลีกเลี่ยงในการเจรจาต่อรองในเรื่องผลประโยชน์ เพื่อตัดสินยุติข้อปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มทั้งสองฝ่ายอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.67$) และหากกลุ่มใช้อารมณ์รุนแรง ท่านจะระงับอารมณ์ตนเอง เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่ยืดเยื้อ ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 4.12

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ในรายด้านการปรองดอง และรายชื่อ

ด้านการปรองดอง รายชื่อ	\bar{X}	S.D	การแปลผล
1. เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง ท่านจะไปพูดคุยกับ คู่กรณีแต่ละฝ่ายที่บ้านเพื่อให้ลดความขัดแย้งก่อน จะมีการตกลงในข้อพิพาท	3.70	1.05	มาก
2. ท่านใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวให้คู่กรณียอมรับข้อตกลง ในแก้ไขปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน	3.28	1.08	ปานกลาง
3. ท่านใช้ความศรัทธาและความเชื่อจากลูกบ้านในการ ยุติปัญหาของคู่กรณีด้วยสันติวิธี	3.70	1.01	มาก
4. หากคู่กรณีไม่ยอมรับข้อตกลงด้วยสันติวิธี ท่านจะชี้แจง ให้คู่กรณีเข้าใจถึงผลกระทบและโทษที่จะได้รับตาม กฎหมาย	3.76	0.92	มาก
5. ท่านจัดให้มีการอบรมเพื่อให้ลูกบ้านมีความรู้ ความเข้าใจ ในการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง	3.62	0.88	มาก
6. ท่านจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างหมู่บ้านเพื่อให้ ลูกบ้านมีความสามัคคีระหว่างกัน	3.81	1.02	มาก
7. ท่านใช้วิธีการอ้อมขอมในปัญหา ก่อนใช้วิธีการกฎหมาย ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	3.69	1.00	มาก
ด้านการปรองดอง โดยรวม	3.65	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ในรายด้านการปรองดอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 6 ข้อคำถาม และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ท่านจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างหมู่บ้านเพื่อให้ลูกบ้านมีความสามัคคีระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาได้แก่ หากคู่กรณีไม่ยอมรับข้อตกลงด้วยสันติวิธี ท่านจะชี้แจงให้คู่กรณีเข้าใจถึงผลกระทบและโทษที่จะได้รับตามกฎหมาย ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง ท่านจะไปพูดคุยกับคู่กรณีแต่ละฝ่ายที่บ้านเพื่อให้ลดความขัดแย้งก่อนจะมีการตกลงในข้อพิพาท ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 4.13

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรในรายด้านการประนีประนอม และรายชื่อ

ด้านการประนีประนอม รายชื่อ	\bar{X}	S.D	การแปลผล
1. ท่านเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้าร่วมใน กระบวนการแก้ไขข้อขัดแย้ง	3.31	1.09	ปานกลาง
2. ท่านให้บุคคลอื่นเข้าช่วยเหลือในกระบวนการแก้ไขข้อขัดแย้ง	3.16	0.93	ปานกลาง
3. ท่านใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวต่อรองให้คู่กรณี อะลุ่มอล่วยยอมรับเงื่อนไข ข้อตกลงระหว่างกัน	3.24	1.09	ปานกลาง
4. ท่านอธิบายผลกระทบที่เกิดขึ้นตามกฎหมายกับทั้งสองฝ่ายเพื่อจูงใจให้คู่กรณีประนีประนอมยุติความขัดแย้งระหว่างกัน	3.67	0.96	มาก
5. ท่านมีการยกกรณีตัวอย่างความรุนแรงที่เกิดขึ้น เนื่องจากไม่ยอมความกันเพื่อให้คู่กรณีเกิดการประนีประนอมระหว่างกัน	3.47	1.01	มาก
6. ผลสำเร็จที่ได้จากการแก้ไขข้อขัดแย้ง ช่วยเหลือคู่กรณีมีความปรองดองกันในหมู่บ้าน	3.58	0.96	มาก
ด้านการประนีประนอม โดยรวม	3.41	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรในรายด้านการประนีประนอมโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อคำถาม และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ท่านอธิบายผลกระทบที่เกิดขึ้นตามกฎหมายกับทั้งสองฝ่ายเพื่อจูงใจให้คู่กรณีประนีประนอมยุติความขัดแย้งระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาได้แก่ ผลสำเร็จที่ได้จากการแก้ไขข้อขัดแย้ง ช่วยเหลือคู่กรณีมีความปรองดองกันในหมู่บ้าน ($\bar{X} = 3.58$) และท่านมีการยกกรณีตัวอย่างความรุนแรงที่เกิดขึ้น เนื่องจากไม่ยอมความกันเพื่อให้คู่กรณีเกิดการประนีประนอมระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 4.14

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรในรายด้านความร่วมมือร่วมใจ และรายข้อ

ด้านความร่วมมือร่วมใจ รายข้อ	\bar{X}	S.D	การแปลผล
1. ท่านมีการแต่งตั้งบุคคลในหมู่บ้านเข้าร่วมในการตัดสินใจ ปัญหาเพื่อแสดงถึงความยุติธรรม	3.74	0.96	มาก
2. ท่านมีการเชิญผู้อาวุโสหรือผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมในการ พิจารณาเพื่อแสดงถึงความเป็นกลาง	3.76	0.92	มาก
3. ท่านแต่งตั้งบุคคลภายนอกหมู่บ้านเข้าร่วมเป็นกรรมการ ในการตัดสินใจข้อพิพาทที่เกิดขึ้น	3.22	1.14	ปานกลาง
4. ท่านจัดให้มีการจัดอบรมความรู้ในการระงับข้อพิพาท จากส่วนราชการ หรือวิทยากร ให้แก่ลูกบ้านเพื่อเข้าร่วม ในการระงับข้อขัดแย้งในหมู่บ้าน	3.47	0.92	มาก
ด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยรวม	3.55	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรในรายด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อคำถาม และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ท่านมีการแต่งตั้งบุคคลในหมู่บ้านเข้าร่วมในการตัดสินใจปัญหาเพื่อแสดงถึงความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาได้แก่ ข้อท่านมีการแต่งตั้งบุคคลในหมู่บ้านเข้าร่วมในการตัดสินใจปัญหาเพื่อแสดงถึงความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.74$) และท่านจัดให้มีการจัดอบรมความรู้ในการระงับข้อพิพาทจากส่วนราชการ หรือวิทยากร ให้แก่ลูกบ้านเพื่อเข้าร่วมในการระงับข้อขัดแย้งในหมู่บ้าน ($\bar{X} = 3.47$)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรจากตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายจำนวน 6 ปัจจัยข้างต้น โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.15 - 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.15

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

R, r	X2	X3	X4	X5	X6	\hat{Y}
X1	0.12*	0.53**	0.12*	0.34**	0.30**	0.17**
X2	1.00	0.31**	0.01	0.03	0.03	0.11*
X3	-	1.00	0.04	0.12*	0.11*	0.14*
X4	-	-	1.00	0.60**	0.58**	0.49**
X5	-	-	-	1.00	0.67**	0.61**
X6	-	-	-	-	1.00	0.77**
รวมX (1-6)	-	-	-	-	-	0.70**

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.15 สามารถอธิบายระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 6 ปัจจัย (X1 - X6) มีความสัมพันธ์โดยรวมกับตัวแปรตาม (\hat{Y} ; การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Multiple Correlation) เท่ากับ 0.70 ($R = 0.70$) ซึ่งมีค่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

2) ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 6 ปัจจัย (X1-X6) เมื่อจำแนกในรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์โดยรวมกับตัวแปรตาม (\hat{Y} ; การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกปัจจัย โดยตัวแปรอิสระทั้ง 6 ปัจจัย (X1-X6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Multiple Correlation) ระหว่าง 0.11 – 0.77 ซึ่งมีค่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงสูงมาก ทั้งนี้ สามารถเรียงลำดับตัวแปรอิสระที่มีค่าระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

2.1) ปัจจัยภาวะผู้นำ (X6, $R = 0.77$)

2.2) ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (X4, $R = 0.49$)

2.3) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X5, $R = 0.61$)

2.4) ปัจจัยอายุ (X1, $R = 0.17$)

2.5) ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (X3, R = 0.14)

2.6) ปัจจัยระดับการศึกษา (X2, R = 0.11)

3) ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 6 ปัจจัย (X1-X6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Multiple Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระกันเอง ในช่วง 0.01 – 0.67 ($r = 0.01 - 0.67$) โดยไม่พบว่ามีตัวแปรอิสระคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเพียร์สันมากกว่า 0.80 ($r < 0.80$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ไม่มีภาวะMulti-Collinearity ระหว่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงต่อไป ดังตารางที่ 4.15-4.20 ต่อไป

ตารางที่ 4.16

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม (\hat{Y})

		Coefficients ^a				
Model	$x_1 - x_6$	Unstandardized			t	Sig.
		b	S.E.	β (Beta)		
	Constant	0.11	0.27	-	0.42	0.68
	ปัจจัยอายุ	0.01	0.04	0.01	0.13	0.90
	การแก้ไขปัญหา ปัจจัยระดับการศึกษา	0.37	0.11	0.12	3.38	0.00**
	ขัดแย้งในตำบลเขาทะเล ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง	0.03	0.03	0.03	0.80	0.42
	อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ	0.10	0.04	0.11	2.74	0.01**
	โดยรวม ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ	0.21	0.05	0.30	4.42	0.00**
	ปัจจัยภาวะผู้นำ	0.80	0.05	0.97	14.95	0.00**
a. Dependent Variable = \hat{Y}		R = 0.79	$R^2 = 0.63$			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมซึ่งใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) มีดังนี้

1) ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีความสัมพันธ์พหุคูณกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม เท่ากับ 0.79 ($R = 0.79$) ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี

จังหวัดชุมพร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ร้อยละ 79.00

2) ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรกับการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม เท่ากับ 0.63 ($R^2 = 0.63$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันสามารถอธิบายการผันแปรหรือการเปลี่ยนแปลงของการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม ได้ร้อยละ 63.00

3) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 4 ปัจจัย สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสามารถเรียงลำดับจากตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ได้ดังนี้

3.1) ปัจจัยภาวะผู้นำ (X6, $R = 0.97$)

3.2) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X5, $R = 0.30$)

3.3) ปัจจัยระดับการศึกษา (X2, $R = 0.12$)

3.4) ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (X4, $R = 0.11$)

โดยผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ (X6 Beta = 0.97) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.97 หน่วย รองลงมาได้แก่ ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X5 Beta = 0.30) โดยเมื่อปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.30 หน่วย และปัจจัยระดับการศึกษา (X2 Beta = 0.12) โดยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.12 หน่วย

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ จะสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized) มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.11 (0.37X_2) + (0.10X_4) + (0.21X_5) + (0.80X_6) \quad (4-1)$$

เมื่อ \hat{Y} แทน การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
โดยรวมในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized)

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized) มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.12Z_2 + 0.11Z_4 + 0.30Z_5 + 0.97Z_6 \quad (4-2)$$

เมื่อ \hat{Z} แทน การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
โดยรวมในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized)

ตารางที่ 4.17

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ด้านการบังคับ

		Coefficients ^a					
Model	$x_1 - x_6$	Unstandardized			t	Sig.	
		b	S.E.	β (Beta)			
	Constant	-0.85	0.47	-	1.81	0.07	
y_1	ปัจจัยอายุ	0.09	0.07	0.07	1.28	0.20	
	การแก้ไขปัญหาคความ ขัดแย้งในตำบลเขาทะเล	ปัจจัยระดับการศึกษา	0.80	0.19	0.20	4.22	0.00**
	ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง	0.05	0.06	0.05	0.82	0.41	
	อำเภอสวี จังหวัดชุมพร	ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ	0.35	0.06	0.31	5.39	0.00**
	ด้านการบังคับ	ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้หน้า	0.28	0.08	0.32	3.36	0.00**
	ปัจจัยภาวะผู้นำ	0.52	0.09	0.51	5.54	0.00**	
a. Dependent Variable = y_1		R = 0.51	R ² = 0.26				

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไข
ปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับซึ่งใช้การวิเคราะห์แบบ
กำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) มีดังนี้

1) ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีความสัมพันธ์พหุคูณกับการแก้ไขปัญหาคความ
ขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับเท่ากับ 0.51 (R = 0.51) ซึ่งอธิบายได้ว่า

ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 51.00

2) ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรกับการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับ เท่ากับ 0.26 ($R^2 = 0.26$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันสามารถอธิบายการผันแปรหรือการเปลี่ยนแปลงของการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับ ได้ร้อยละ 26.00

3) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 4 ปัจจัย สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสามารถเรียงลำดับจากตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ได้ดังนี้

3.1) ปัจจัยภาวะผู้นำ (X6, $R = 0.51$)

3.2) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X5, $R = 0.32$)

3.3) ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (X4, $R = 0.31$)

3.4) ปัจจัยระดับการศึกษา (X2, $R = 0.20$)

โดยผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับ มากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ (X6 Beta = 0.51) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.51 หน่วย รองลงมาได้แก่ ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X5 Beta = 0.32) โดยเมื่อปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.32 หน่วย และปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (X4 Beta = 0.31) โดยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.31 หน่วย

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ จะสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized) มีดังนี้

(4-3)

$$y_1 = (-0.85) (0.80X_2) + (0.35X_4) + (0.28X_5) + (0.52X_6)$$

เมื่อ y_1 แทน การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
ด้านการบังคับในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized)

สมการถดถอยในรูปแบบมาตรฐาน (Standardized) มีดังนี้

$$z_1 = 0.20Z_2 + 0.31Z_4 + 0.32Z_5 + 0.51Z_6 \quad (4-4)$$

เมื่อ z_1 แทน การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
ด้านการบังคับในรูปแบบมาตรฐาน (Standardized)

ตารางที่ 4.18

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ด้านการหลีกเลี่ยง

Coefficients ^a							
Model	$x_1 - x_6$	Unstandardized Standardized			t	Sig.	
		b	S.E.	β (Beta)			
	Constant	0.84	0.35	-	2.40	0.02*	
	ปัจจัยอายุ	0.06	0.05	0.06	1.15	0.25	
	การแก้ไขปัญหาคความ ขัดแย้งในตำบลเขาทะเล	ปัจจัยระดับการศึกษา	0.08	0.14	0.02	0.58	0.56
	ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง	0.08	0.04	0.09	1.90	0.06	
	อำเภอสวี จังหวัดชุมพร	ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ	0.10	0.05	0.10	2.11	0.04*
	ด้านการหลีกเลี่ยง	ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ	0.22	0.06	0.30	3.65	0.00**
	ปัจจัยภาวะผู้นำ	0.78	0.07	0.88	11.31	0.00**	
a. Dependent Variable = y_2		R = 0.67	R ² = 0.47				

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไข
ปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการหลีกเลี่ยงซึ่งใช้การวิเคราะห์แบบ
กำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) มีดังนี้

1) ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีความสัมพันธ์พหุคูณกับการแก้ไขปัญหาคความ
ขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับเท่ากับ 0.67 (R = 0.67) ซึ่งอธิบายได้ว่า
ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอ

สวี่ จังหวัดชุมพรด้านการหลีกเลี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ร้อยละ 67.00

2) ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรกับการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการหลีกเลี่ยงเท่ากับ 0.47 ($R^2 = 0.47$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันสามารถอธิบายการผันแปรหรือการเปลี่ยนแปลงของการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการหลีกเลี่ยงได้ร้อยละ 47.00

3) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการหลีกเลี่ยง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ ที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ปัจจัย สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสามารถเรียงลำดับจากตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ได้ดังนี้

3.1) ปัจจัยภาวะผู้นำ (X6, $R = 0.88$)

3.2) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X5, $R = 0.30$)

3.3) ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (X4, $R = 0.10$)

โดยผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการหลีกเลี่ยง มากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ (X6 Beta = 0.88) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการหลีกเลี่ยงเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.88 หน่วย รองลงมาได้แก่ ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X5 Beta = 0.30) โดยเมื่อปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการหลีกเลี่ยงเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.30 หน่วย และปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (X4 Beta = 0.10) โดยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการหลีกเลี่ยงเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.10 หน่วย

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ จะสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized) มีดังนี้

$$y_2 = 0.84 (0.10X_4) + (0.22X_5) + (0.78X_6) \quad (4-5)$$

เมื่อ y_2 แทน การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
ด้านการหลีกเลี่ยงในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized)

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized) มีดังนี้

$$z_2 = 0.10Z_4 + 0.30Z_5 + 0.88Z_6 \quad (4-6)$$

เมื่อ z_2 แทน การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
ด้านการหลีกเลี่ยงในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized)

ตารางที่ 4.19

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ด้านการปรองดอง

Coefficients ^a						
Model	$x_1 - x_6$	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		b	S.E.	β (Beta)		
	Constant	0.01	0.38	-	0.02	0.99
	ปัจจัยอายุ	0.06	0.06	0.05	1.07	0.29
	การแก้ไขปัญหาคความ	0.43	0.15	0.10	2.83	0.00**
	ขัดแย้งในตำบลเขาทะเล	0.09	0.04	0.09	2.06	0.04**
	ปัจจัยระดับการศึกษา	0.09	0.05	0.08	1.72	0.09
	อำเภอสวี จังหวัดชุมพร	0.19	0.07	0.21	2.88	0.00**
	ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ	1.02	0.07	0.97	13.71	0.00**
	ด้านการปรองดอง					
	ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ					
	ปัจจัยภาวะผู้นำ					
a. Dependent Variable = y_3		R = 0.75	R ² = 0.56			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไข
ปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการปรองดองซึ่งใช้การวิเคราะห์แบบ
กำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) มีดังนี้

1) ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีความสัมพันธ์พหุคูณกับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับเท่ากับ 0.75 ($R = 0.75$) ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการปรองดอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ร้อยละ 75.00

2) ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรกับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการปรองดองเท่ากับ 0.56 ($R^2 = 0.56$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันสามารถอธิบายการผันแปรหรือการเปลี่ยนแปลงของการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการปรองดองได้ร้อยละ 56.00

3) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการปรองดอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ ที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ปัจจัย สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสามารถเรียงลำดับจากตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ได้ดังนี้

3.1) ปัจจัยภาวะผู้นำ ($X_6, R = 0.97$)

3.2) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ ($X_5, R = 0.21$)

3.3) ปัจจัยระดับการศึกษา ($X_2, R = 0.10$)

3.4) ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ($X_3, R = 0.09$)

โดยผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการปรองดอง มากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ ($X_6 \text{ Beta} = 0.97$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการปรองดองเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.97 หน่วย รองลงมาได้แก่ ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ ($X_5 \text{ Beta} = 0.21$) โดยเมื่อปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการปรองดองเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.21 หน่วย และปัจจัยระดับการศึกษา ($X_2 \text{ Beta} = 0.10$) โดยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการปรองดองเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.10 หน่วย

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ จะสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized) มีดังนี้

(4-7)

$$y_3 = 0.01 + (0.43X_3) + (0.09X_4) + (0.19X_5) + (1.02X_6)$$

เมื่อ y_3 แทน การแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
ด้านการปกครองในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized)

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized) มีดังนี้

$$z_3 = 0.10Z_2 + 0.10Z_3 + 0.21Z_5 + 0.97Z_6 \quad (4-8)$$

เมื่อ z_3 แทน การแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
ด้านการปกครองในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized)

ตารางที่ 4.20

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ด้านการประนีประนอม

		Coefficients ^a				
Model $x_1 - x_6$		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		b	S.E.	β (Beta)		
	Constant	0.63	0.38	-	1.66	0.10
y_1	ปัจจัยอายุ	0.10	0.06	0.08	01.87	0.06
	การแก้ไขปัญหาค่าความ					
	ขัดแย้งในตำบลเขาทะเล					
	ปัจจัยระดับการศึกษา	0.13	0.15	0.03	0.87	0.39
	ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง	0.07	0.04	0.07	1.64	0.10
	อำเภอสวี จังหวัดชุมพร					
	ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ	0.09	0.05	0.08	1.82	0.07
	ด้านการประนีประนอม					
	ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ	0.02	0.07	0.02	0.26	0.79
	ปัจจัยภาวะผู้นำ	0.83	0.08	0.78	11.03	0.00**
a. Dependent Variable = y_4		R = 0.74	$R^2 = 0.55$			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการประนีประนอมซึ่งใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) มีดังนี้

1) ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีความสัมพันธ์พหุคูณกับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับเท่ากับ 0.74 ($R = 0.74$) ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการประนีประนอม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ร้อยละ 74.00

2) ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรกับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการประนีประนอมเท่ากับ 0.55 ($R^2 = 0.55$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันสามารถอธิบายการผันแปรหรือการเปลี่ยนแปลงของการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการประนีประนอมได้ร้อยละ 55.00

3) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการประนีประนอม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 1 ปัจจัย สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_6 , $R = 0.78$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการประนีประนอมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.78 หน่วย

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ จะสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized) มีดังนี้

$$y_4 = 0.63 (0.83X_6) \quad (4-9)$$

เมื่อ y_4 แทน การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการประนีประนอมในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized)

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized) มีดังนี้

$$z_4 = 0.78Z_6 \quad (4-10)$$

เมื่อ z_4 แทน การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
ด้านการประนีประนอมในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized)

ตารางที่ 4.21

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ด้านความร่วมมือร่วมใจ

		Coefficients ^a				
Model	$x_1 - x_6$	Unstandardized			t	Sig.
		b	S.E.	β (Beta)		
	Constant	0.06	0.36	-	0.16	0.87
y_1	ปัจจัยอายุ	0.13	0.05	0.11	2.43	0.02
	การแก้ไขปัญหาคความ					
	ขัดแย้งในตำบลเขาทะเล					
	ปัจจัยระดับการศึกษา	0.55	0.14	0.15	3.85	0.00
	ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง	0.11	0.04	0.12	2.68	0.01
	อำเภอสวี จังหวัดชุมพร					
	ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ	0.24	0.05	0.23	4.89	0.00
	ด้านความร่วมมือร่วมใจ					
	ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ	0.33	0.06	0.41	5.34	0.00
	ปัจจัยภาวะผู้นำ	0.83	0.07	0.87	11.76	0.00
a. Dependent Variable = y_5		R = 0.72	$R^2 = 0.52$			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไข
ปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านความร่วมมือร่วมใจซึ่งใช้การ
วิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) มีดังนี้

1) ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีความสัมพันธ์พหุคูณกับการแก้ไขปัญหาคความ
ขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านการบังคับเท่ากับ 0.72 ($R = 0.72$) ซึ่งอธิบายได้ว่า
ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี
จังหวัดชุมพรด้านความร่วมมือร่วมใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์
ในระดับสูง คือ ร้อยละ 72.00

2) ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรกับการ
แก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านความร่วมมือร่วมใจเท่ากับ 0.52
($R^2 = 0.52$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันสามารถอธิบายการผันแปรหรือการ

เปลี่ยนแปลงของการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านความร่วมมือร่วมใจได้ร้อยละ 52.00

3) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านความร่วมมือร่วมใจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ ที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 ปัจจัย สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสามารถเรียงลำดับจากตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ได้ดังนี้

3.1) ปัจจัยภาวะผู้นำ (X6, R = 0.87)

3.2) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X5, R = 0.41)

3.3) ปัจจัยสถานภาพทางเศรษฐกิจ (X4, R = 0.23)

3.4) ปัจจัยระดับการศึกษา (X2, R = 0.12)

3.5) ปัจจัยระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (X3, R = 0.11)

3.6) ปัจจัยอายุ (X3, R = 0.09)

โดยผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านความร่วมมือร่วมใจมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ (X6 Beta = 0.87) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านความร่วมมือร่วมใจเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.87 หน่วย รองลงมาได้แก่ ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X5 Beta = 0.41) โดยเมื่อปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านความร่วมมือร่วมใจเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.41 หน่วย และปัจจัยสถานภาพทางเศรษฐกิจ (X4 Beta = 0.23) โดยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรด้านความร่วมมือร่วมใจเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.23 หน่วย

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ จะสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized) มีดังนี้

$$Y_5 = 0.06 (0.13X_1) + (0.55X_2) + (0.11X_3) + (0.24X_4) + (0.33X_5) + (0.83X_6) \quad (4-11)$$

เมื่อ y_5 แทน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
ด้านความร่วมมือร่วมใจในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized)

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized) มีดังนี้

$$Z_5 = 0.11Z_1 + 0.15Z_2 + 0.12Z_3 + 0.23Z_4 + 0.41Z_5 + 0.87Z_6 \quad (4-12)$$

เมื่อ z_5 แทน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
ด้านการปรองดองในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยการรวบรวมข้อเสนอแนะ แจกแจงความถี่แต่ละข้อ และการพรรณนาความตามเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ปรากฏดังตารางที่ 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.22

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง	ความถี่ (f)
1. ผู้นำชุมชนควรมีการให้คำปรึกษาแก่ลูกบ้านและสมาชิกในชุมชนอย่างใกล้ชิด และรวดเร็วมากขึ้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ขัดแย้งภายในชุมชนหรือหมู่บ้าน	26
2. ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกรรมการหมู่บ้านให้เป็นคนรุ่นใหม่บ้าง	21
3. ต้องการให้ผู้ใหญ่บ้านสร้างความสามัคคีระหว่างลูกบ้านมากขึ้น	15
4. ควรมีการพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญขึ้นมากกว่านี้	12

จากตารางที่ 4.22 พบว่าข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ได้แก่ ผู้นำชุมชนควรมีการให้คำปรึกษาแก่ลูกบ้านและสมาชิกในชุมชนอย่างใกล้ชิดและรวดเร็วมากขึ้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ขัดแย้งภายในชุมชนหรือหมู่บ้าน ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกรรมการหมู่บ้านให้เป็นคนรุ่นใหม่บ้าง ต้องการให้ผู้ใหญ่บ้านสร้างความสามัคคีระหว่างลูกบ้านมากขึ้น ควรมีการพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญขึ้นมากกว่านี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้นำมาสรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ จำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายถึงลักษณะและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สามารถสรุปได้ดังนี้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 371 ตัวอย่าง สามารถอธิบายได้ว่า ส่วนใหญ่มาจากบ้านช่องบอน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.28 มีความเห็นว่าผู้ใหญ่บ้านมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 356 คน คิดเป็นร้อยละ 96.00 และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 5-10 ปี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ทั้งโดยรวม และในรายปัจจัย โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถสรุปได้ดังนี้

ระดับของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาในรายปัจจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ปัจจัย โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ทั้งโดยรวม และรายด้าน โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถสรุปได้ดังนี้

ระดับของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าระดับของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการปรองดอง ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านการหลีกเลี่ยง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis; MLRA) แบบ Enter Method สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีความสัมพันธ์พหุคูณกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม เท่ากับ 0.79 ($R = 0.79$) ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ร้อยละ 79.00

4.2 ปัจจัยที่นำเข้ามาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม เท่ากับ 0.63 ($R^2 = 0.63$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวรวมกันสามารถอธิบายการผันแปรหรือการเปลี่ยนแปลงของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม ได้ ร้อยละ 63.00

4.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 4 ปัจจัย สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสามารถเรียงลำดับจากตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำ ($X_6, R = 0.97$) 2) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ ($X_5, R = 0.30$) 3) ปัจจัยระดับการศึกษา ($X_2, R = 0.12$) 4) ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ ($X_4, R = 0.11$)

โดยผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ (X6 Beta = 0.97) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวม เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.97 หน่วย รองลงมาได้แก่ ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้ผู้นำ (X5 Beta = 0.30) โดยเมื่อปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้ผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.30 หน่วย และปัจจัยระดับการศึกษา (X2 Beta = 0.12) โดยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะมีผลให้การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.12 หน่วย

ดังนั้นเมื่อทราบค่าคงที่ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ จะสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized) มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.11 + (0.37X_2) + (0.10X_4) + (0.21X_5) + (0.80X_6)$$

เมื่อ \hat{Y} = การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized)

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized) มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.12Z_2 + 0.11Z_4 + 0.30Z_5 + 0.97Z_6$$

เมื่อ \hat{Z} = การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร มีประเด็นผลการวิจัยที่ผู้วิจัยนำมาสู่การอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ผลการวิจัยระดับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

จากผลการวิจัยระดับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ซึ่งพบว่า ระดับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน และรายด้านการ

ปรองดองเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดทั้งนี้ เป็นผลมาจากการที่เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งในชุมชน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรจะไปพูดคุยกับคู่กรณีแต่ละฝ่ายที่บ้าน เพื่อให้ลดความขัดแย้งก่อนจะมีการตกลงในข้อพิพาท หากคู่กรณีไม่ยอมรับข้อตกลงด้วยสันติวิธี โดยมีการชี้แจงให้คู่กรณีเข้าใจถึงผลกระทบและโทษที่จะได้รับตามกฎหมาย รวมถึงมีการจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างหมู่บ้านเพื่อให้ลูกบ้านมีความสามัคคีระหว่างกัน

โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณิ เกสรินทร์ (2558, น.2-3) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ บทบาทผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมกำนันผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านใช้การปรองดองในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิวาภรณ์ ศรีเทียน (2555, น.3) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยผลการวิจัยพบว่า บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนในเขต อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

จากการผลการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ซึ่งพบว่า มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ 3) ปัจจัยระดับการศึกษา และ 4) ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยที่เกิดขึ้นได้ ดังนี้

5.2.2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_0) และปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X_1) ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_0) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X_1) เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 (X_0 Beta = 0.97) และ 0.30 (X_1 Beta = 0.30) ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ เป็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิทยาทางสังคม ซึ่งเป็นกลุ่มปัจจัยสำคัญในการชี้วัดว่า การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือสังคมจะประสบความสำเร็จหรือไม่ โดยปัจจัยจิตวิทยาทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขความขัดแย้งได้แก่ คุณลักษณะหรือนุคลิกภาพความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์กรหรือสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับของบุคคลอื่นๆ และทำให้การแก้ไขปัญหความขัดแย้งในองค์กรหรือสังคมมีโอกาสสำเร็จมากขึ้น

ทั้งนี้ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ ปลาทอง และคณะ (2555, น.18) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของชุมชนตลาดพาหุรัด กรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของชุมชน และปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาและจัดการความขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จริยา ชาศะสุวรรณานนท์ (2555, น.42) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ศึกษากรณีโครงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค เทศบาลนครราชสีมา โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการจัดการความขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล 2 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของชุมชน และปัจจัยการได้รับความเชื่อถือจากสมาชิกในชุมชน

5.2.2.2 ปัจจัยระดับการศึกษา (X_2) ปัจจัยระดับการศึกษา (X_2) เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.12 (X_2 Beta = 0.12) ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะ ปัจจัยระดับการศึกษา เป็นปัจจัยซึ่งส่งผลให้บุคคลมีกระบวนการคิด วุฒิภาวะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Revilla (1986, p.160) ที่ได้ศึกษารูปแบบการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหารชายและหญิงในสถานบันอุดมศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยซึ่งมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการแก้ปัญหาคความขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณิ เกสรินทร์ (2558, น.2-3) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน อำเภอร่องบัว จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Sakamoto (2000) ที่ได้อธิบายถึงคุณลักษณะทางด้านสังคมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้ง โดยได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่ดีกว่า กลุ่มซึ่งมีคุณลักษณะทางสังคมที่ตรงกันข้าม หรือบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

5.2.2.3 ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (X_3) ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (X_3) เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.11 (X_3 Beta = 0.11) ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือและสถานะทางสังคมของผู้ที่มีหน้าที่แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Mario, D. & McAdam, D. (2003) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยคุณลักษณะ

ทางสังคมซึ่งช่วยให้บุคคลมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคม (Social Credit) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งได้แก่ การมีสถานะทางเศรษฐกิจที่ดี โดยการมีอาชีพซึ่งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม รวมถึงการมีรายได้และมีแหล่งที่มีของรายได้ที่ชัดเจน จะส่งผลให้บุคคลได้รับความเชื่อถือ (Social Credit) จากบุคคลอื่นในสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hall and Wilson (2011) ได้อธิบายถึงการใช้อนุลักษณะทางสังคมของบุคคลในตำราการบริหารที่มีชื่อว่า The Use of Imagery Interventions โดยได้กล่าวถึงการใช้อนุลักษณะทางสังคมของบุคคลบางประการในการสร้างภาพลักษณ์ของความน่าเชื่อถือทางสังคมของบุคคลให้เป็นที่เชื่อถือและยอมรับโดยบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งมีแนวทางในการใช้อนุลักษณะทางสังคมหลายประการ โดยสามารถสรุปได้ว่า อนุลักษณะทางสังคมของบุคคลเกี่ยวกับสถานะทางเศรษฐกิจเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการสร้างภาพลักษณ์ของความน่าเชื่อถือทางสังคม โดยบุคคลที่มีภาพลักษณ์ทางด้านฐานะทางการเงินและอาชีพที่มั่นคง รวมถึงการมีจำนวนรายได้ที่แน่นอน จะเป็นบุคคลที่ได้รับความเกรงใจและความเชื่อถือระหว่างสมาชิกในสังคมมากกว่าบุคคลที่มีภาพลักษณ์ในลักษณะที่ตรงกันข้าม

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรอยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลค่อนข้างดี แต่ยังสามารถได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นโดยการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านให้ดีขึ้น

5.3.1.2 จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ 3) ปัจจัยระดับการศึกษา และ 4) ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ โดยปัจจัยภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยซึ่งมีค่าน้ำหนักอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานสูงที่สุด ดังนั้น ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้านเพื่อให้สามารถพัฒนาการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพรให้เกิดประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความสงบสุขของหมู่บ้านได้นั้น ควรให้ความสำคัญกับการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อนำไปสู่การการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในรูปแบบต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษารูปแบบกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้ใหญ่บ้าน และการสร้างภาพลักษณ์ให้มีความน่าเชื่อถือของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่ต่างๆต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2547). *พระราชบัญญัติลักษณะปกครองพื้นที่พุทธศักราช 2547 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาธาภิบาลดินแดน.
- กรมคุมประพฤติ. (2557). *การระงับข้อพิพาทด้วยการไกล่เกลี่ย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัณฑ์กมล ไชยราช. (2551). *ผู้นำท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนกรณีศึกษาอำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิตติศักดิ์ ปลายทอง, วิภาวี กฤษณะภูติ, วิไลวัจน์ กฤษณะภูติ และสุรศักดิ์ แผล่งหล้า. (2555). *การจัดการความขัดแย้งของชุมชนตลาดพาหุรัด กรุงเทพมหานคร (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- เกสร เวตรนิสากร. (2549). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- คัมภีร์ ทองพูน. (2558). *กำนันผู้ใหญ่บ้านกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง*. สงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จ่านอง อติวัฒน์สิทธิ์. (2532). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จริยา ชาศะสุวัจนานนท์. (2555). *การศึกษาความขัดแย้งในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ศึกษากรณีโครงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค เทศบาลนครราชสีมา*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิตติวัฒน์ งามอกคำ. (2551). *บทบาทผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนศึกษากรณีจังหวัดชัยภูมิ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชญาพันธ์ ตระกูลพิชชะชัย. (2552). *บทบาทผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้านในจังหวัดนครราชสีมา*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2542). *การสังเคราะห์ผลการวิจัยเกี่ยวกับขัดแย้ง*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเลชั่น.
- ทิตยา สุวรรณชัย. (2527). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ณรงค์ เส็งประชา. (2541). *มนุษย์กับสังคม*. โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์. กรุงเทพฯ.

- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2538). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวิบูลย์ หอมเย็น. (2544). *ความขัดแย้ง*. วารสารลานปีพญา 2 (4), 80-81.
- ทิวาภรณ์ ศรีเทียน. (2555). *บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2536). *พฤติกรรมองค์กร : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์กรเชิงบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บงกชมาศ เอกเอี่ยม. (2557). *กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน : บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- บัญชา แก้วส่อง. (2545). *องค์กร : การจัดการและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประพัฒน์ วงศ์ชมพู. (2551). *บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีเฉพาะกรณีอำเภอเมืองเชียงใหม่*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปริญญา นาคจักร์. (2543). *สารอธิบดีกรมการปกครองเนื่องในวันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน*. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ปัญญา เลิศไกร. (2538). *การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจสังคมแรงงาน มุมมองจากทฤษฎีความขัดแย้งและทฤษฎีความเจริญเติบโตในทางเศรษฐกิจตามลำดับขั้น*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุดจิต นิमितกุล. (2543). *บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่นในวันกำนัน ผู้ใหญ่บ้านประจำปี 2543*. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : บริษัทอักษรเจริญทัศน์ จำกัด.
- พรพิทยา แก้วสามลี. (2529). *การศึกษารoles บทบาทการบริหารงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงเพชร สุรัตน์กวีกุล. (2542). *มนุษย์กับสังคม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภิญโญ นาสิงห์จันทร์. (2550). *บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่ควรจะเป็นกรณีศึกษาในเขตพื้นที่ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *วิทยานิพนธ์ 2. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*.
- วรรณรด แสงมณี. (2553). *องค์การ: ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ระเบียบทองการพิมพ์.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2547). *พื้นฐานการจัดการความขัดแย้ง*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ชีระพิมพ์และไซเท็ก.
- สงวน สุทธิเลิศ, อรุณ จำรัสด้วงสุวรรณ และจิตติพงษ์ ธรรมานุสรณ์. (2522). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : ชัยศิริการพิมพ์.
- สมยศ นารีการ. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมยศ ศิลป์โยคม. (2540). *ผู้นำชุมชนกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งในชุมชน*. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2545). *ทฤษฎีสังคมวิทยา : เนื้อหาและแนวทางการใช้ประโยชน์เบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2546). *สังคมวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). *รายงานจำนวนสถิติคดีเข้าสู่ศูนย์สมานฉันท์และสันติวิธีของศาลจังหวัดชุมพร ปี พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- ประเวศ วะสี. (2548). *ทำสันติวิธีให้เป็นนโยบายในสันติวิธี : ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความมั่นคง*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เหล่านันทน์. (2544). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์.
- สุพงษ์ นียากร. (2540). *การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลใน องค์การธุรกิจ เอกชนกับหน่วยงานราชการ ลังกัดกระทรวงมหาดไทย ตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลาง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพรรณิ เกสรินทร์. (2558). *บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุพัตรา สุภาพ. (2540). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). *ความขัดแย้งการบริหารเพื่อการสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : เลดีแอนด์ลิฟเพรส.

- องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ. (2559). *แผนพัฒนา 3 ปีองค์การบริหารส่วนตำบล*.
- อำเภอสวี จังหวัดชุมพร พ.ศ. 2559-2561. ชุมพร : องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ.
- อุทัยวรรณ มรรคประเสริฐ. (2543). *การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Baer, K., W. (2011). *A Theory of Intellectual Property and the Biodiversity Treaty*.
New Jersey : Educational Technology Publication.
- Bradley, D., N. (1984). A Comparative study of the conflict management style uses by
woman and men in middle management in the Denver Metropolitan area. *Dissertation
Abstracts International, 45(1)*, 143.
- Bradly, T. (1984). The Management of Industrial Relations in the Small Firm.
Employee Relations, 6(5), 21-24.
- Cronbach, J., L. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Harper and Row.
- Graham, D. (1990). Conflict management of committee state in New Jersey. *Dissertation
Abstracts International, 45(1)*, 1411.
- Hall, C. R., and Wilson, P. M. (2011). *The Use of Imagery Interventions*. New York :
Harper and Row.
- Karen, B. (2011). Rethinking reconciliation: Concepts Methods and an empirical study
of truth telling and psychological health in Rwanda. *Dissertation Abstracts
International, 45(1)*, 149.
- Katz, D., and Kahn, R., L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York : Wiley.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York : Harper and Row.
- Mario, D. and McAdam, D. (2003). *Social Movements and Networks : Relational Approaches to
Collective Action*. London : Oxford University Press.
- Revilla, M., V. (1986). Conflict management style of man and woman administrators
in higher education. *Dissertation Abstracts International, (45)1*, 1601-A.
- Sakamoto, M. (2000). *Management of Conflict in the working situation among the health
center personnel in Ang-Thong Province Thailand (Master's Thesis of Primary Health
Care Management Master's Degree)*. Aichi : Medical University.
- Worchel, S. and Cooper, J. (1983). *Understanding Social Psychology*. USA : Dorsey Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistic : An Introductory Analysis (3nd ed)*. New York : Harper and Row.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
ในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

เลขที่

--	--	--

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบไปด้วย 4 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นที่หมู่บ้านของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร จำนวน 2 ตอน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร จำนวน 5 ตอน
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้านของผู้ใหญ่บ้าน
3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะใช้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จึงขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามกรุณาตอบให้ตรงตามความเป็นจริงให้มากที่สุดและ โปรดตอบให้ครบทุกข้อ
4. การตอบ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาเพื่อตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้มากที่สุดเพียงช่องเดียว

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นายทิวา ปานจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นที่หมู่บ้านของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกชื่อหมู่บ้านที่ท่านอยู่ในปัจจุบันตามความเป็นจริงลงในช่องว่าง

.....

ตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบล เขาทะลุ อำเภอ
สวิ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขา
ทะลุ อำเภอสวิ จังหวัดชุมพร จำนวน 3 ปัจจัย

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1) ผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านที่ท่านอาศัยอยู่มีอายุเท่าไร ? (เศษของปีคิดเป็น 1 ปี) (X_1)

() 18 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

2) ผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านที่ท่านอาศัยอยู่สำเร็จระดับการศึกษาสุดท้ายระดับใด ? (X_2)

() ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

() สูงกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

3) ผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านที่ท่านอาศัยอยู่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน
มาแล้วเท่าไร ได้แก่ (เศษของปีคิดเป็น 1 ปี) (X_3)

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร จำนวน 3 ปัจจัย

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (X ₄)					
1.1 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มี ฐานะทางการเงิน					
1.2 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มี อาชีพที่มั่นคง					
1.3 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีจำนวน รายได้ที่แน่นอน					
1.4 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีที่มาของ แหล่งรายได้ชัดเจน					
2. ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X ₅)					
2.1 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มี ความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ ของหมู่บ้าน					
2.2 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มี ความตั้งใจในการทำประโยชน์เพื่อ หมู่บ้านและสังคม					
2.3 คำพูดและการกระทำของผู้ใหญ่บ้าน ในหมู่บ้านท่านมีความน่าเชื่อถือ					
2.4 ท่านรู้สึกศรัทธาในตัวผู้ใหญ่บ้านใน หมู่บ้านของท่าน					
3. ปัจจัยภาวะผู้นำ (X ₆)					
3.1 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีความจริงใจ และบริสุทธิ์ใจ ในการดำเนินงานด้าน ต่าง ๆ ของหมู่บ้าน					

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.2 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีความ โปร่งใสในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหมู่บ้าน					
3.3 การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของ ผู้ใหญ่บ้านเป็นไปโดยไม่หวังผลกำไร					
3.4 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ ด้วยความสุภาพอ่อนน้อม					
3.5 ประชาชนในหมู่บ้านได้รับผลประโยชน์ อย่างเท่าเทียมกันจากการดำเนินงาน ของผู้ใหญ่บ้าน					
3.6 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านดำเนินงาน โดยไม่ใช้ความรุนแรง					
3.7 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเข้าหา และพูดคุยกับคนในหมู่บ้านด้วยความ เป็นมิตร					
3.8 ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ผู้ใหญ่บ้าน มีการออกหนังสือเป็นหลักฐาน เพื่อให้ ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ สามารถเข้ามาตรวจสอบได้					

****ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน****

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

นายทิวา ปานจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 3 การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้านในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านการบังคับ (y ₁)					
1.1 ท่านแสดงบทบาทโดยใช้ตำแหน่งของ ท่านในการสั่งให้คู่กรณียอมรับการ แก้ไขของท่าน					
1.2 ความขัดแย้งระหว่างคู่กรณีจะสิ้นสุด ลงโดยการตัดสินใจคำสั่งของท่าน					
1.3 ท่านใช้ความเป็นเครือข่ายบังคับให้ ญาติของคู่กรณีช่วยเจรจาให้คู่กรณี ยอมรับเงื่อนไขปัญหา					
1.4 ท่านนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับบทลงโทษ มาบังคับคู่กรณีให้ยอมรับการตัดสินใจ ของท่าน					
1.5 ท่านนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับบทลงโทษ ของการฝ่าฝืนคำสั่งตัดสินใจของท่านให้ คู่กรณี					
2. ด้านการหลีกเลี่ยง (y ₂)					
2.1 ท่านตัดสินใจแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ของคู่กรณีโดยหลีกเลี่ยงความเป็น เครือข่าย					
2.2 ท่านหลีกเลี่ยงความรุนแรงของปัญหา ที่นำไปสู่ความแตกแยก					
2.3 ท่านให้คู่กรณีหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากัน					
2.4 ท่านห้ามมิให้คู่กรณีทะเลาะโต้เถียงกัน จนกว่าจะมีการนัดหมายเวลาเพื่อ ตัดสินใจยุติความ					

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.5 ท่านนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับบทลงโทษ ของการฝ่าฝืนคำตัดสินของท่านให้ คู่กรณี					
2.6 ท่านหลีกเลี่ยงในการเจรจาต่อรองใน เรื่องผลประโยชน์ เพื่อตัดสินยุติข้อ ปัญหาความขัดแย้งของคู่กรณีทั้งสอง ฝ่ายอย่างเป็นธรรม					
2.7 ท่านหลีกเลี่ยงการรับผลตอบแทน เมื่อ การแก้ไขปัญหาจบลง					
2.8 หากคู่กรณีใช้อารมณ์รุนแรง ท่านจะ ระงับอารมณ์ตนเอง เพื่อหลีกเลี่ยง ปัญหาที่ยืดเยื้อ					
3. ด้านการปรองดอง (y ₃)					
3.1 เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง ท่าน จะไปพูดคุยกับคู่กรณีแต่ละฝ่ายที่บ้าน เพื่อให้ลดความขัดแย้งก่อนจะมีการ ตกลงในข้อพิพาท					
3.2 ท่านใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวให้คู่กรณี ยอมรับข้อตกลงในแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งร่วมกัน					
3.3 ท่านใช้ความศรัทธาและความเชื่อถือ จากลูกบ้านในการยุติปัญหาของคู่กรณี ด้วยสันติวิธี					
3.4 หากคู่กรณีไม่ยอมรับข้อตกลงด้วย สันติวิธี ท่านจะชี้แจงให้คู่กรณีเข้าใจ ถึงผลกระทบและโทษที่จะได้รับตาม กฎหมาย					

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.5 ท่านจัดให้มีการอบรมเพื่อให้ลูกบ้านมี ความรู้ ความเข้าใจในการป้องกัน ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง					
3.6 ท่านจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่าง หมู่บ้านเพื่อให้ลูกบ้านมีความสามัคคี ระหว่างกัน					
3.7 ท่านใช้วิธีการอ้อมยอมในปัญหาก่อน ใช้วิธีการกฎหมายในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
4. ด้านการประนีประนอม (y ₄)					
4.1 ท่านเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้าร่วมใน กระบวนการแก้ไขข้อขัดแย้ง					
4.2 ท่านให้บุคคลอื่นเข้าช่วยเหลือใน กระบวนการแก้ไขข้อขัดแย้ง					
4.3 ท่านใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวต่อรอง ให้คู่กรณีอะลุ่มอล่วยยอมรับเงื่อนไข ข้อตกลงระหว่างกัน					
4.4 ท่านอธิบายผลกระทบที่เกิดขึ้นตาม กฎหมายกับทั้งสองฝ่ายเพื่อจูงใจให้ คู่กรณีประนีประนอมยุติความขัดแย้ง ระหว่างกัน					
4.5 ท่านมีการยกกรณีตัวอย่างความรุนแรง ที่เกิดขึ้น เนื่องจากไม่ยอมความกันเพื่อให้ คู่กรณีเกิดการประนีประนอมระหว่างกัน					
4.6 ผลสำเร็จที่ได้จากการแก้ไขข้อขัดแย้ง ช่วยให้คู่กรณีมีความปรองดองกันใน หมู่บ้าน					

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. ด้านความร่วมมือร่วมใจ (y ₅)					
5.1 ท่านมีการแต่งตั้งบุคคลในหมู่บ้านเข้าร่วมในการตัดสินใจปัญหาเพื่อแสดงถึงความยุติธรรม					
5.2 ท่านมีการเชิญผู้อาวุโสหรือผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมในการพิจารณาเพื่อแสดงถึงความเป็นกลาง					
5.3 ท่านแต่งตั้งบุคคลภายนอกหมู่บ้านเข้าร่วมเป็นกรรมการในการตัดสินข้อพิพาทที่เกิดขึ้น					
5.4 ท่านจัดให้มีการจัดอบรมความรู้ในการระงับข้อพิพาทจากส่วนราชการหรือวิทยากร ให้แก่ลูกบ้านเพื่อเข้าร่วมในการระงับข้อขัดแย้งในหมู่บ้าน					

****ขอขอบพระคุณทุกท่านอีกครั้งที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง****

นายทิวา ปานจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ภาคผนวก ข

แบบพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอศรี จังหวัดชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ	IOC(R1)	IOC(R3)	IOC(R3)	ΣR	$\frac{\Sigma R}{N}$
1. ปัจจัยสถานะทางเศรษฐกิจ (X ₄)					
1.1 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มีฐานะทางการเงิน					
1.2 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มีอาชีพที่มั่นคง					
1.3 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีจำนวนรายได้ที่แน่นอน					
1.4 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีที่มาของแหล่งรายได้ชัดเจน					
2. ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้นำ (X ₅)					
2.1 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหมู่บ้าน					
2.2 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการทำประโยชน์เพื่อหมู่บ้านและสังคม					
2.3 คำพูดและการกระทำของผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีความน่าเชื่อถือ					
2.4 ท่านรู้สึกศรัทธาในตัวผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่าน					
3. ปัจจัยภาวะผู้นำ (X ₆)					
3.1 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีความจริงใจและบริสุทธิ์ใจในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหมู่บ้าน					
3.2 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านมีความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหมู่บ้าน					

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะเล	IOC(R1)	IOC(R3)	IOC(R3)	ΣR	$\frac{\Sigma R}{N}$
3.3 การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของ ผู้ใหญ่บ้านเป็นไปโดยไม่หวังผลกำไร					
3.4 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ ด้วยความสุภาพอ่อนน้อม					
3.5 ประชาชนในหมู่บ้านได้รับผลประโยชน์ อย่างเท่าเทียมกันจากการดำเนินงานของ ผู้ใหญ่บ้าน					
3.6 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านดำเนินงาน โดยไม่ใช้ความรุนแรง					
3.7 ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านท่านเข้าหา และพูดคุยกับคนในหมู่บ้านด้วยความ เป็นมิตร					
3.8 ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ผู้ใหญ่บ้าน มีการออกหนังสือเป็นหลักฐาน เพื่อให้ ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ สามารถเข้ามาตรวจสอบได้					

2. บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน อำเภอศรี จังหวัดชุมพร

บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน อำเภอศรี จังหวัดชุมพร	IOC(R1)	IOC(R3)	IOC(R3)	ΣR	$\frac{\Sigma R}{N}$
1. ด้านการบังคับ (y ₁)					
1.1 ท่านแสดงบทบาทโดยใช้ตำแหน่งของท่านในการสั่งให้คูกรณียอมรับการแก้ไขของท่าน					
1.2 ความขัดแย้งระหว่างคูกรณีจะสิ้นสุดลงโดยการตัดสินใจคำสั่งของท่าน					
1.3 ท่านใช้ความเป็นเครือญาติบังคับให้ญาติของคูกรณีช่วยเจรจาให้คูกรณียอมรับเงื่อนไขปัญหา					
1.4 ท่านนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับบทลงโทษมาบังคับคูกรณีให้ยอมรับการตัดสินใจของท่าน					
1.5 ท่านนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับบทลงโทษของการฝ่าฝืนคำสั่งของท่านให้คูกรณี					
2. ด้านการหลีกเลี่ยง (y ₂)					
2.1 ท่านตัดสินใจแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของคูกรณี โดยหลีกเลี่ยงความเป็นเครือญาติ					
2.2 ท่านหลีกเลี่ยงความรุนแรงของปัญหาที่นำไปสู่ความแตกแยก					
2.3 ท่านให้คูกรณีหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากัน					
2.4 ท่านห้ามมิให้คูกรณีทะเลาะโต้เถียงกันจนกว่าจะมีการนัดหมายเวลาเพื่อตัดสินใจยุติความ					
2.5 ท่านนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับบทลงโทษของการฝ่าฝืนคำสั่งของท่านให้คูกรณี					

บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน อำเภอศรี จังหวัดชุมพร	IOC(R1)	IOC(R3)	IOC(R3)	ΣR	$\frac{\Sigma R}{N}$
2.6 ท่านหลีกเลี่ยงในการเจรจาต่อรองในเรื่องผลประโยชน์ เพื่อตัดสินยุติข้อปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มทั้งสองฝ่ายอย่างเป็นธรรม					
2.7 ท่านหลีกเลี่ยงการรับผลตอบแทน เมื่อการแก้ไขปัญหาจบลง					
2.8 หากกลุ่มใช้อารมณ์รุนแรง ท่านจะระงับอารมณ์ตนเอง เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่ยืดเยื้อ					
3. ด้านการปรองดอง (y_3)					
3.1 เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง ท่านจะไปพูดคุยกับกลุ่มแต่ละฝ่ายที่บ้าน เพื่อให้ลดความขัดแย้งก่อนจะมีการตกลงในข้อพิพาท					
3.2 ท่านใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวให้กลุ่มยอมรับข้อตกลงในแก้ไขปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน					
3.3 ท่านใช้ความศรัทธาและความเชื่อถือจากลูกบ้านในการยุติปัญหาของกลุ่มด้วยสันติวิธี					
3.4 หากกลุ่มไม่ยอมรับข้อตกลงด้วยสันติวิธี ท่านจะชี้แจงให้กลุ่มเข้าใจถึงผลกระทบและโทษที่จะได้รับตามกฎหมาย					
3.5 ท่านจัดให้มีการอบรมเพื่อให้ลูกบ้านมีความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง					

บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน อำเภอศรี จังหวัดชุมพร	IOC(R1)	IOC(R3)	IOC(R3)	ΣR	$\frac{\Sigma R}{N}$
3.6 ท่านจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างหมู่บ้านเพื่อให้ลูกบ้านมีความสามัคคีระหว่างกัน					
3.7 ท่านใช้วิธีการออมชอมในปัญหาท่อนใช้วิธีการกฎหมายในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
4. ด้านการประนีประนอม (y ₄)					
4.1 ท่านเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้าร่วมในกระบวนการแก้ไขข้อขัดแย้ง					
4.2 ท่านให้บุคคลอื่นเข้าช่วยเหลือในกระบวนการแก้ไขข้อขัดแย้ง					
4.3 ท่านใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวต่อรองให้คู่กรณีอะลุ่มอล่วยยอมรับเงื่อนไขข้อตกลงระหว่างกัน					
4.4 ท่านอธิบายผลกระทบที่เกิดขึ้นตามกฎหมายกับทั้งสองฝ่ายเพื่อจงใจให้คู่กรณีประนีประนอมยุติความขัดแย้งระหว่างกัน					
4.5 ท่านมีการยกกรณีตัวอย่างความรุนแรงที่เกิดขึ้น เนื่องจากไม่ยอมความกันเพื่อให้คู่กรณีเกิดการประนีประนอมระหว่างกัน					
4.6 ผลสำเร็จที่ได้จากการแก้ไขข้อขัดแย้งช่วยให้คู่กรณีมีความปรองดองกันในหมู่บ้าน					

บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งในหมู่บ้าน อำเภอสวี จังหวัดชุมพร	IOC(R1)	IOC(R3)	IOC(R3)	ΣR	$\frac{\Sigma R}{N}$
5. ด้านความร่วมมือร่วมใจ (y_5)					
5.1 ท่านมีการแต่งตั้งบุคคลในหมู่บ้านเข้าร่วมในการตัดสินปัญหาเพื่อแสดงถึงความยุติธรรม					
5.2 ท่านมีการเชิญผู้อาวุโสหรือผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมในการพิจารณาเพื่อแสดงถึงความเป็นกลาง					
5.3 ท่านแต่งตั้งบุคคลภายนอกหมู่บ้านเข้าร่วมเป็นกรรมการในการตัดสินข้อพิพาทที่เกิดขึ้น					
5.4 ท่านจัดให้มีการจัดอบรมความรู้ในการระงับข้อพิพาทจากส่วนราชการ หรือ วิทยากร ให้แก่ลูกบ้านเพื่อเข้าร่วมในการระงับข้อขัดแย้งในหมู่บ้าน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY


****ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูง****

นายทิวา ปานจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
อายุ	166.7493	798.875	.220	.964
ระดับการศึกษา	168.1671	790.680	.050	.963
ระยะเวลา	167.9245	792.513	.042	.964
x4.1	166.8275	770.976	.443	.962
x4.2	166.3693	763.628	.601	.962
x4.3	166.6577	770.696	.436	.962
x4.4	166.4798	765.818	.485	.962
x5.1	166.3288	756.394	.693	.961
x5.2	166.2210	755.373	.652	.961
x5.3	166.3935	748.996	.767	.961
x5.4	166.4205	749.385	.733	.961
x6.1	166.2507	753.534	.749	.961
x6.2	166.3315	748.947	.746	.961
x6.3	166.3181	756.758	.711	.961
x6.4	166.3801	755.317	.661	.961
x6.5	166.4259	749.369	.745	.961
x6.6	166.5903	752.551	.599	.962
x6.7	166.1995	756.917	.695	.961
x6.8	166.5310	754.309	.750	.961
y1.1	166.9111	769.568	.357	.963
y1.2	166.7601	756.940	.639	.961
y1.3	167.2911	772.726	.299	.963
y1.4	167.2210	763.821	.493	.962
y1.5	167.2830	764.176	.441	.962

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y2.1	166.7763	749.790	.665	.961
y2.2	166.7493	765.410	.398	.963
y2.3	166.8814	775.905	.282	.963
y2.4	166.5849	756.833	.667	.961
y2.5	166.7925	758.543	.602	.962
y2.6	166.4555	754.708	.655	.961
y2.7	166.3639	766.967	.419	.962
y2.8	166.4798	755.721	.609	.962
y3.1	166.4259	748.326	.730	.961
y3.2	166.8491	767.539	.376	.963
y3.3	166.4286	752.483	.681	.961
y3.4	166.3639	755.908	.680	.961
y3.5	166.5067	757.175	.689	.961
y3.6	166.3181	751.282	.696	.961
y3.7	166.4340	751.273	.710	.961
y4.1	166.8140	751.400	.650	.961
y4.2	166.9677	758.967	.614	.962
y4.3	166.8841	756.022	.571	.962
y4.4	166.4528	747.016	.825	.961
y4.5	166.6577	749.891	.727	.961
y4.6	166.5472	752.319	.718	.961
y5.1	166.3854	752.378	.723	.961
y5.2	166.3666	751.184	.775	.961
y5.3	166.9030	766.801	.366	.963
y5.4	166.6604	762.992	.541	.962

ตารางที่ ค.2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	49



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ รศรป. ว ๐๐๖๘/๒๕๖๑



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวรัตนา ศิลปกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทิวา ปานจันทร์ รหัสประจำตัว ๕๙๘๒๖๒๐๘๐๑๑๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของตำบลเขาทะเล อำเภอสรี จังหวัดชุมพร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศรป. ว ๐๐๖๘/๒๕๖๑



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวศิริอร คล้ายสกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทิวา ปานจันทร์ รหัสประจำตัว ๕๙๘๒๖๒๐๘๐๑๑๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศรป. ว ๐๐๖๘/๒๕๖๑

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวภัทรกร จำเริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทิวา ปานจันทร์ รหัสประจำตัว ๕๙๘๒๖๒๐๘๐๑๑๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศรป. ๐๐๖๙/๒๕๖๑

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน

ด้วย นายทิวา ปานจันทร์ รหัสประจำตัว ๕๙๘๒๖๒๐๘๐๑๑๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศรป. ๐๐๗๐/๒๕๖๑



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน

ด้วย นายทิวา ปานจันทร์ รหัสประจำตัว ๕๙๘๒๖๒๐๘๐๑๑๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ทิวา ปานจันทร์ และรังสรรค์ อินทน์จันทร์. (2561). ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร. ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ *The 2nd National and International Conference Educational and Technology 2018 ICET II*. ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายทิวา ปานจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 29 ตุลาคม 2514
ที่อยู่ปัจจุบัน	23/1 หมู่ 2 ตำบล เขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
สถานที่ทำงาน	23/1 หมู่ 2 ตำบล เขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539	เศรษฐศาสตร์บัณฑิต สาขาประวัติศาสตร์เศรษฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2561	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY