

# บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี<sup>1</sup>

## The Role of the Village Chief the Headman in Managing the Conflict in Singburi Province.

ศิริชัย เพชรรักษ์<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี และ 2) ศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสิงห์บุรี โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ ยามาเน่ (Yamane Taro) ได้จำนวน 202 คน และทำการสัมภาษณ์แบบเจาะจง จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 79.7 อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.5 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.5

2. บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี

2.1 บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี ด้านการบังคับ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี ด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี ด้านการปรองดอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี ด้านความร่วมมือร่วมใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี ด้านการประนีประนอม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** บทบาท, กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน, บริหารความขัดแย้ง

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

This independent study is a blended research. It consists of quantitative research and qualitative research. The objectives are to 1) study the performance of the sub-district chief and headman in conflict management in Singburi Province; and 2) study the variables related to the role of the sub-district chief and headman in conflict management in Singburi Province. The sample groups used in the research consisted of the village chief and headman in Singburi Province. The sample size was calculated based on the Yamane Taro method of 202 people and six individual interviews were conducted. The research instruments were questionnaires and interviews. The data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, standard deviation. The study found that

1. General information of respondents found that most of the males accounted 79.7%, age 51 years and over 55.4% of the Bachelor's Degree, representing 52.5 percent and experiencing in holding positions 11-15 years or 49.5 percent.

2. Role of the village chief and headman in conflict management in Singburi Province

2.1 Role of the village chief and headman in the conflict management in Singburi Province found that the overall picture was at a high level.

2.2 Role of the village chief and headman in conflict management in Singburi Province on the compulsion side found that the overall picture was at a high level.

2.3 Role of the village chief and headman in conflict management in Singburi Province on the avoidance aspect found that the overall picture was at a high level.

2.4 Role of the village chief and headman in conflict management in Singburi Province in terms of reconciliation found that the overall picture was at a high level.

2.5 Role of the village chief and headman in conflict management in Singburi Province In terms of cooperation, it was found that the overall picture was at a high level.

2.6 Role of the village chief and headman in conflict management in Singburi Province In terms of compromise found that the overall picture was at a high level.

**Keywords:** role, village chief and headman, conflict management

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการปฏิบัติงานประณีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านไว้ว่า เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะให้คณะกรรมการหมู่บ้านทำการประณีประนอมข้อพิพาทให้ก็ให้แจ้งผู้ใหญ่บ้านทราบในฐานะประธานคณะกรรมการหมู่บ้านจะต้องดำเนินการพิจารณาแก้ไขความขัดแย้งในหมู่บ้านของตนเอง นอกจากนี้ผู้ใหญ่บ้านในยุคปัจจุบันยังมีบทบาทที่สำคัญยิ่ง คือ บทบาทในการบังคับให้คู่กรณีที่เกิดความขัดแย้งยอมทำตามการตัดสินใจหรือคำสั่งตามอำนาจหน้าที่ของผู้ปกครองดูแลหมู่บ้าน เพื่อยุติปัญหานั้นให้หมดไป หรือบทบาทในการหลีกเลี่ยงปัญหา เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่ไม่สำคัญเปลี่ยนประเด็นการสนทนา เพื่อไม่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำข้อโต้แย้งมาหาตนเองได้หรือบทบาทในการปรองดองปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เป็นคู่ขัดแย้งยอมสละความต้องการของตนเองหรือผลประโยชน์บางส่วน เพื่อให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุความต้องการและพึงพอใจในการแก้ไขปัญหานั้น หรือบทบาทในการขอความร่วมมือร่วมใจจากคู่ขัดแย้งในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา มีความพร้อมใจมีความนึกคิดไปในทางเดียวกัน ยอมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยทั้งสองฝ่ายยอมรับการตัดสินใจซึ่งกันและกัน หรือบทบาทในการประณีประนอมเพื่อให้คู่ขัดแย้งมาทำความตกลงในปัญหาด้วยการยอมผ่อนผันในปัญหาจากหนักให้เป็นเบาด้วยการระงับข้อพิพาทระหว่างกัน (สมยศ นาวิการ, 2546, หน้า 788-789)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความหมายในทางการเมืองและการบริหารงานด้านการเมืองเป็นเรื่องสำคัญที่มีในสังคมและกลไกทางการเมืองทั้งหลาย การบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การพัฒนาในท้องถิ่นให้ได้รับความเจริญเติบโต หรือบทบาทที่จะรวบรวมและแบ่งสรรพลังที่มีคุณค่าทางสังคม หรือการดำเนินนโยบายทางการเมือง และการปฏิบัติราชการต่างๆ โดยจัดสรรผ่านโครงสร้างอำนาจทางการเมือง อันได้แก่กลไกของรัฐ ซึ่งแก่นนำระดับผู้นำของท้องถิ่นซึ่งเรียกขานกันว่า ผู้ใหญ่บ้าน เป็นหน่วยการปกครองในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเป็นประชาธิปไตยระดับกลางที่มีการกระจายอำนาจลงมา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด ถือได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่า หรือการดำเนินนโยบายทางการเมือง และการปฏิบัติราชการต่างๆ ไปสู่ประชาชนโดยแท้จริง โดยมีผู้นำระดับหมู่บ้าน เป็นบุคลากรเป็นตัวเชื่อมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนที่เป็นอำนาจประชาธิปไตยโดยตรง (เกรียงศักดิ์ จอดนอก, 2559)

การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในตำบลและหมู่บ้าน จะได้รับการแก้ไขมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งเป็นสำคัญกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการแสดงบทบาทในฐานะผู้ปกครองท้องถิ่นในการยุติปัญหาคความขัดแย้งไม่ให้เกิดกลายเป็นข้อพิพาทเป็นคดีความสู่ศาลมากขึ้น ซึ่งการแสดงออกถึงบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แต่ละวิธีย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของความขัดแย้ง สถานการณ์ ความรุนแรงของปัญหาและอำนาจในการจัดการปัญหาคความขัดแย้ง (สมยศ นาวิการ, 2546, หน้า 789) จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรีเป็นอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และจะพัฒนาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรีให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร

## คำถามของการวิจัย

บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรีเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี

### สมมติฐานการวิจัย

1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มี เพศต่างกัน มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในจังหวัดสิงห์บุรี แตกต่างกัน
2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มี อายุต่างกัน มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในจังหวัดสิงห์บุรี แตกต่างกัน
3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในจังหวัดสิงห์บุรี แตกต่างกัน
4. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มี ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในจังหวัดสิงห์บุรี แตกต่างกัน

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### บทบาทผู้นำชุมชนในการแก้ไขความขัดแย้ง

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์กร การมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) นับว่ามีความสำคัญอย่างมาก เพื่อที่จะทำให้องค์กรพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง (Change) ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรุนแรงมากในขณะนี้ นิยาม “ผู้นำ” ในด้านต่างๆ มีมากมายหลากหลายทฤษฎี ขึ้นอยู่กับว่าใครจะชอบแบบไหน และแต่ละคนนั้นก็ยังมี Style ของความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน ดังนั้น การจะบอกว่าผู้นำแบบไหนดีที่สุดหรือดีกว่ากันนั้นคงไม่สามารถบอกได้แน่ชัด และไม่สมควรที่จะนำมาพูดกันด้วย เพราะผู้นำแต่ละแบบก็มีข้อดี-ข้อเสียที่มีความแตกต่างกันออกไป รวมทั้งยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ความเป็นผู้นำก็อาจแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กรมีความเชื่อว่าผู้นำไม่ได้เป็นมาโดยกำเนิด การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้จากการที่ผู้นำนั้นใช้ความ

พยายามและการทำงานหนัก (Leaders are not born, leaders are made and they are made by effort and hard work) การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้ ภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามมากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันก็คือ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบได้ด้วยหลายองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในภาวะผู้นำเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดในความพอใจของพนักงานในองค์กร รวมถึงการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพโดยภาวะผู้นำที่มีประโยชน์ในขอบข่ายที่สำคัญสามขอบข่าย นั่นคือ กุญแจในการเอาชนะความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของคนในองค์กร

องค์ประกอบของผู้นำและผู้นำชุมชน ผู้นำในระดับชุมชนมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างมาก เพราะสามารถนำพาชุมชนของตนไปสู่การพัฒนาที่มีความเหมาะสมกับการเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ซึ่งองค์ประกอบของผู้นำชุมชนมีลักษณะที่ไม่ต่างจากลักษณะของผู้นำทั่วไป เพียงแต่ความเป็นผู้นำในระดับชุมชนนั้นจะมีความเป็นกันเองกับชาวบ้าน มีความใกล้ชิดและเป็นระบบเครือข่ายที่สามารถสรุปได้ดังนี้

1. มีความรู้ ความสามารถในกิจกรรมที่มีอยู่ในชุมชนเป็นอย่างดี
2. มีคุณธรรม เช่น ความโอ้อ้อมอารี เป็นที่ยอมรับได้ในชุมชน
3. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน
4. สามารถประสานต่อเรื่องต่างๆ ได้
5. มีฐานะค่อนข้างมั่นคง
6. มีความเป็นกันเองสูง หรือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ประเภทของผู้นำชุมชน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำที่เป็นทางการ เช่น ข้าราชการครู ตำรวจ คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน กำนัน สารวัตร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (ส.อบต.) ฯลฯ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ

2. ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เช่น พระภิกษุสงฆ์ ประชาชนชาวบ้าน (ผู้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ) ข้าราชการบำนาญ หรือผู้มีฐานะทางการเงินดี ผู้นำคนหนึ่งๆ สามารถจัดอยู่ในหลายประเภท โดยมีลักษณะของการผสมผสานอยู่ในบุคคลคนเดียวกันก็ได้ ซึ่งสามารถจัดประเภทของผู้นำได้ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้นำทางความคิด จะเป็นผู้นำที่นำเสนอความคิดในการพัฒนา เช่น คิดที่จะพัฒนาคนแล้วพัฒนา เศรษฐกิจ การพึ่งตนเองทางการเกษตรด้วยการทำเกษตรผสมผสาน การวิเคราะห์ชุมชน และทางเลือกในการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์ศักยภาพกลุ่มคนจน และการจัดการศึกษาเพื่อชุมชนโดยมีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน

2.2 ผู้นำทางด้านศีลธรรม โดยมีพระภิกษุสงฆ์เป็นผู้นำเริ่มจากการเทศน์สอนกรรมฐาน การลดละอบายมุขและประยุกต์กับงานพัฒนา

2.3 ผู้นำทางด้านอาชีพ เทคนิค การปฏิบัติ

2.4 ผู้นำด้านการพูด แบบกระตุ้นเร้าทั้งแนวคิด และการปฏิบัติ

2.5 ผู้นำที่สามารถประยุกต์งานราชการกับเป้าหมายเพื่อชาวบ้าน

2.6 ผู้นำทางการประสานทรัพยากรภายในและภายนอกชุมชน ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้นำไม่ว่าจะเป็นแบบทางการหรือไม่เป็นทางการ ก็คือจะต้องมีลูกน้อง มีเงื่อนไขในการปกครองต่างๆ เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ การให้คุณให้โทษ ฯลฯ นอกจากนี้ผู้นำยังมีเรื่องของวิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ การจัดความสำคัญก่อนหลัง ความสามารถในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการสื่อสารที่ดีและมีวินัย

คุณลักษณะของผู้นำ คุณสมบัติที่ผู้นำแต่ละท่านมีอยู่โดยไม่จำเป็นต้องเหมือนกันโดยหลักการสับบุริสธรรม คือ คุณธรรมของผู้นำที่จะต้องรู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาลเวลา รู้ชุมชน รู้บุคคล และเลือกใช้คุณธรรมนั้นอย่างเหมาะสม เพราะถ้าผู้นำรู้จักสภาพการณ์ที่เหมาะสมย่อมสามารถที่จะนำพาสังคมไปสู่ความเป็นสังคมแห่งความดีงาม หลักการที่ทำให้เป็นผู้นำนั้นประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ การรู้จักตนเองและค้นหาปรับปรุงตัวเอง ให้รู้จักตัวเอง ให้เกิดความเชี่ยวชาญ เพื่อขึ้นนำองค์กรสู่สิ่งใหม่ๆ ด้วยความรับผิดชอบและมีการวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่คนในชุมชน รวมถึงเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลอื่น และเข้าถึงผู้คนในชุมชนด้วยความเข้าใจ ทำให้สามารถสื่อสารกับผู้คนในชุมชนได้ง่าย เพื่อให้การสื่อความหมายเป็นแนวทางก้าวไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว ผู้นำที่ดีต้องเป็นบุคคลที่มีศีล สมาธิ และปัญญา ที่จะพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่จุดหมาย คุณลักษณะอีกประการหนึ่งซึ่งแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีวุฒิภาวะคือ ความตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับเลือกเข้ามาเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมส่วนรวม เป็นต้น โดยมีลักษณะของการเกิดผู้นำ ได้แก่

1. ผู้นำที่เกิดจากการพัฒนาชุมชน ผู้นำประเภทนี้ทำให้ชาวชุมชนเชื่อมั่นและเข้าร่วมกิจกรรมตลอด ลักษณะผู้นำประเภทนี้ เน้นการประชาสัมพันธ์ การประชุม การประสานกับเพื่อนชุมชนอื่นๆ และถ่ายทอดได้ดี สมาชิกเข้าใจง่าย มีความโปร่งใส เคารพกติกาที่วางร่วมกัน
2. ผู้นำการต่อสู้ เมื่อเกิดปัญหาหรือมีสถานการณ์ต้องเผชิญหน้ากับทางราชการ หรือโรงงานอุตสาหกรรม จะมีผู้นำที่เป็นคนหนุ่ม การที่จะต่อรองและเรียกร้องสิทธิแต่จะไม่ค่อยมีคุณธรรม ผู้นำประเภทนี้ระยะหลังหาผลประโยชน์ใส่ตัวเอง ทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในชุมชนในภาวะปกติ โดยสรุปว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีความสามารถช่วยให้ผู้อื่นหรือชุมชนได้มีข้อตกลงร่วมกัน และพยายามหาทางออกเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ พฤติกรรมของผู้นำนั้นจะมีอิทธิพลเหนือบุคคลทั่วไปเพื่อก่อให้เกิดการร่วมมือกันทำงาน โดยมุ่งความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญหรืออาจกล่าวได้ง่ายๆ คือผู้ที่มิอำนาจหรืออิทธิพลทางสังคมสามารถชักจูงคนในสังคมของตนได้

ภาวะผู้นำ (LEADERS) ดังนี้

**L = Listening & Learning** ผู้นำที่ดีไม่ใช่ผู้ที่ชอบสั่งการให้ผู้อื่นทำงานแทนเท่านั้นแต่ผู้นำที่ดีต้องมีทักษะในการฟังคือต้องฟังอย่างตั้งใจและเข้าอกเข้าใจ

**E = Ethic** คุณธรรมที่ว่าเป็นความมั่งคั่งในจิตใจ (Integrity) ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน

**A = Ability** ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถ (Competence) และมีบุคลิกลักษณะ (Characters) เป็นที่น่าเชื่อถือมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

**D = Dominance** ไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าผู้นำที่มีคุณธรรมสามารถสร้างบารมี (Charisma) ให้กับตนเอง ได้โดยบารมีในที่นี้คือ การแสดงออกให้ผู้อื่นยอมรับและทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่รู้สึกว่าคุณบังคับ

**E = Employee-center** การเป็นผู้นำที่ดีต้องรู้จักเข้าใจและประสานใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีในการทำงานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะเอื้อไปถึงการทำงานเป็นที่มออย่างมีความสุข

**R = Reinforcement** การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จร่วมกันซึ่งเป็นหนึ่งในคุณสมบัติที่ท่านสามารถสร้างทีมของท่านให้แข็งแกร่ง

**S = Stability (No bias)** ความยุติธรรม หากองค์กรใดมีความลำเอียงผู้ใต้บังคับบัญชาทำดีเท่าไรก็เหมือนไม่ทำเสียดีกว่าท่านผู้นำอาจปล่อยคนทำงานมือดีหลุดมือไปในไม่ช้า

ความหมายของชุมชน ชุมชนในที่นี้ตรงกับคำว่า Community ในภาษาอังกฤษซึ่งตามความหมายที่คนทั่วไปเข้าใจ หมายถึงการที่คนมาอยู่ร่วมกันหรือมาชุมนุมกันจากความหมายนี้เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่ายังไม่ชัดเจนพอ เป็นความหมายที่มีขอบเขตกว้างมาก นักสังคมวิทยาที่มีชื่อเสียงหลายๆท่านได้พยายามศึกษาพฤติกรรมหรือ การกระทำของคนที่อยู่ร่วมกันเป็นพวกๆ แล้วจึงสรุปความหมายของคำว่าชุมชนไว้ต่างๆ ดังนี้ ราชบัณฑิตให้ความหมายชุมชนหรือประชาคม คือ

1. กลุ่มย่อยที่มีลักษณะหลายประการเหมือนกัน ลักษณะสังคม แต่มีขนาดเล็กกว่าและมีความสนใจร่วมที่ประสานงานในวงแคบกว่า ชุมชน หมายถึง เขต พื้นที่ระดับของความคุ้นเคย และการติดต่อระหว่างบุคคล ตลอดจนพื้นฐานความยึดเหนี่ยวเฉพาะบางอย่างที่ทำให้ชุมชนต่างไปจากกลุ่มเพื่อนบ้าน ชุมชนมีลักษณะเศรษฐกิจเป็นแบบเลี้ยงตัวเองที่จำกัดมากกว่าสังคม แต่ ภายในวงจำกัดเหล่านั้นย่อมมีการสังสรรค์ใกล้ชิดกว่า และความเห็นอกเห็นใจลึกซึ้งกว่า อาจจะมีสิ่งเฉพาะบางประการที่ผูกพันเอกภาพ เช่น เชื้อชาติ ต้นกำเนิดเดิมของชาติหรือศาสนา

2. ความรู้สึกและทัศนคติทั้งมวลที่ผูกพันปัจเจกบุคคลให้รวมเข้าเป็นกลุ่ม (Royal Academy, 1981) Robert M Maclver ให้ความหมายไว้ในหนังสือ Society, Its Structure and changes ว่า ชุมชนคือกลุ่มชนที่อยู่ร่วมกันและสมาชิกทุกคนได้ให้ความสนใจในเรื่องราวต่างๆที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้นร่วมกัน มิเพียงแต่ให้ความสนใจอย่างใดอย่างหนึ่งเฉพาะแต่ให้ความสนใจโดยทั่วไป ซึ่งมีขอบเขตมากพอที่จะอยู่ร่วมกันในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้แล้วชุมชนนั้นอาจหมายถึงการอยู่ร่วมกันอย่างง่าย ๆ เช่น หมู่บ้านหนึ่ง ชนเผ่าหนึ่ง หรือการอยู่ร่วมกันขนาดใหญ่ เช่น เมืองหนึ่งๆ หรือประเทศหนึ่ง (Techarin, 2004) Roland Warran ให้ความหมายไว้ว่า “ชุมชน” หมายถึง กลุ่มบุคคลหลายๆ กลุ่มมารวมกันอยู่ในอาณาเขตและภายใต้กฎหมายหรือข้อบังคับอันเดียวกัน มีการสังสรรค์กัน มีความสนใจร่วมกัน มีผลประโยชน์คล้ายๆ กันมีแนวพฤติกรรมเป็นอย่างเดียวกัน เช่น ภาษาพูด ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือพฤติกรรมอย่าง หนึ่งก็คือ มีวัฒนธรรมร่วมกัน

Cristient T Onussenb อธิบายว่า “ชุมชน” ได้แก่ คนที่อยู่ร่วมกันในขอบเขตทางภูมิศาสตร์ที่แน่นอน และมีความสัมพันธ์และโครงสร้างทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องและพึ่งพาอาศัยกัน ความสัมพันธ์และโครงสร้างดังกล่าวมีวิวัฒนาการขึ้นมาจากกระบวนการกลุ่มที่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทางสิ่งแวดล้อมของ



ชุมชนจึงถือได้ว่าเป็นกลุ่มทางดินแดน ทั้งนี้เพราะการพึ่งพาอาศัยกัน และการอยู่ร่วมกันเป็นปึกแผ่นภายในกลุ่มเกิดขึ้นได้เนื่องจากคนในกลุ่มสำนึกเรื่องเอกภาพ และความสามารถของชุมชนอันเพียงพอในการควบคุมกระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเกิดขึ้นในขอบเขตทางดินแดน กรมการพัฒนาชุมชน (Department of Community Development, 1983) ให้ความหมายว่า “ชุมชน” หมายถึง กลุ่มคนที่มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถดำเนินงานกิจกรรมใดๆ เพื่อ ประโยชน์ร่วมกันได้ สรุปได้ว่า ชุมชน หมายถึง พื้นที่ที่มีกลุ่มคนพักอาศัยอยู่ร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปอยู่ร่วมกันระยะเวลาที่ยาวนานจนเกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันไม่ว่าในเมืองหรือชนบท โดยกายภาพมีสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น มีถนนหนทางไฟฟ้า ประปา วัด/ศาสนสถาน โรงเรียน เป็นต้น คนกลุ่มนี้มีลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจบางอย่างร่วมกัน มีขอบเขตอาณาบริเวณที่ชัดเจน มีความสนใจและปฏิบัติตนในวิถีชีวิตประจำวันที่คล้ายคลึงกัน และมีความสัมพันธ์กันภายในข้อตกลงของการอยู่ร่วมกัน ในกลุ่มของตนภายใต้กฎระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกัน

โครงสร้างของชุมชน หมายถึง ส่วนที่ประกอบและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเป็นโครงสร้างชุมชน ซึ่งประกอบด้วยส่วนใหญ่ ดังนี้

1. กลุ่มคน หมายถึง การที่คน 2 คนหรือมากกว่านั้นเข้ามาติดต่อกันเกี่ยวข้องกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันทางสังคมในชั่วเวลาหนึ่งด้วยความมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันความมุ่งหมายนั้นอาจเป็นการร่วมมือช่วยเหลือกันหรือเป็นศัตรูต่อกันก็ได้ และในการมารวมกลุ่มนี้จะมีการคาดคะเนพฤติกรรมซึ่งกันและกัน และจะต้องปรับปรุงพฤติกรรมให้เป็นไปในลักษณะที่คนในกลุ่มต้องการในแง่ของชีววิทยามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต เช่นเดียวกับกับสิ่งมีชีวิตอื่นๆ จึงจำเป็นจะต้องตอบสนองความต้องการทางสรีรวิทยาและจิตวิทยาซึ่งความต้องการนี้จะตอบสนองด้วยศักยภาพหรือความสามารถซึ่งจะสมบูรณ์ได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ ประสบการณ์และพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ เมื่อมนุษย์เกิดมาในโลกนี้ในระยะแรกจะยังไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ จึงจำเป็นจะต้องอาศัยการเลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนจากบุคคลอื่นรอบข้าง จึงนับว่าเป็นเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้มนุษย์มารวมกลุ่มกัน อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์รวมกลุ่มกันเพราะแรงขับเคลื่อนทางธรรมชาติ 2 ประการ คือ 1) ความหิวกระหาย ซึ่งเป็นความหิวกระหายทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ได้แก่

อาหาร ความต้องการทางเพศ การสังสรรค์สมาคมกันคนอื่น เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้ นั่นเองที่ก่อให้เกิดการสังสรรค์วัฒนธรรมต่างๆ เช่น การเลี้ยงสัตว์ การเพาะปลูก การสมรส และครอบครัว การศึกษา ศาสนา ฯลฯ และ 2) การหลีกเลี่ยงต่างๆ เช่น หลีกเลี่ยงภัยธรรมชาติ หลีกเลี่ยงความเจ็บป่วยต่างๆ และ ความตาย เป็นต้น นอกจากนี้ ถ้าจะแบ่งกลุ่มโดยยึดความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มเป็นหลัก ก็อาจแบ่งได้ 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

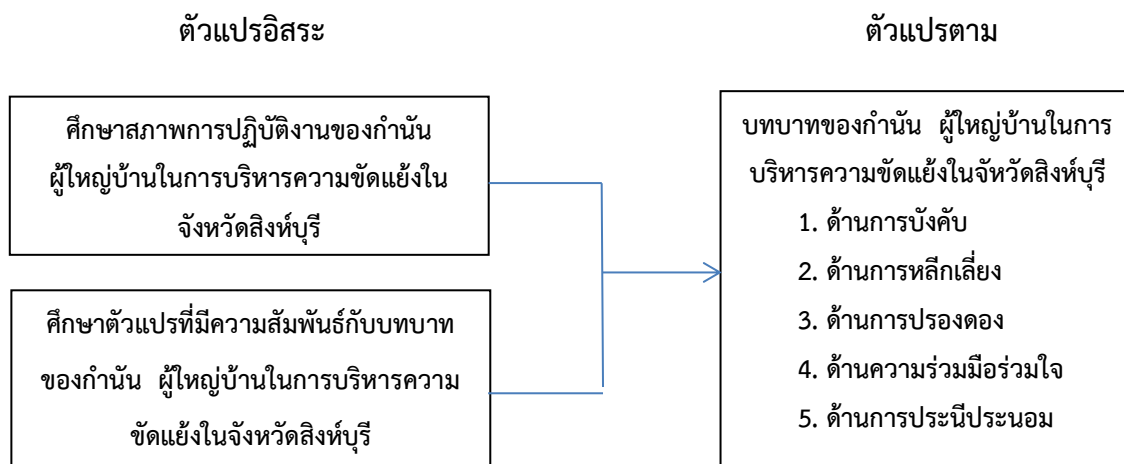


กลุ่มปฐมภูมิ (Primary Groups) สมาชิกของกลุ่มอาจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดด้วยเหตุทางการเป็นเครือญาติมิตรภาพ ลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มจะใกล้ชิด มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อมีความจำเป็นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ความใกล้ชิดนี้เป็นความสัมพันธ์กันทั้งทางร่างกายและจิตใจ สมาชิกในกลุ่มจะมีความรู้สึกร่วมกัน คือถ้าสมาชิกคนอื่นมีความทุกข์สมาชิกอื่นก็จะรู้สึกทุกข์ร้อนด้วยในทางตรงกันข้ามถ้าสมาชิกมีความสุข สมาชิกอื่นก็จะมีความสุขด้วยเช่นกันกลุ่มปฐมภูมิมักจะมีขนาดเล็กมีหน้าที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม หรือ “สังคมนิยม” (Socialization) แก่สมาชิกในอันที่จะทำตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคนได้ กลุ่มปฐมภูมิที่สำคัญมี 2 ชนิดคือ กลุ่มครอบครัว ซึ่งมีความผูกพันกันโดยเครือญาติ กลุ่มเพื่อนฝูง ซึ่งสัมพันธ์กันโดยมิตรภาพ กลุ่มเพื่อนร่วมชั้นเรียน เป็นต้น (2) กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary Groups) กลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่สมาชิกของกลุ่มขาดความคุ้นเคยใกล้ชิดสนิทสนม มีการพบปะกันเป็นครั้งคราว ความสัมพันธ์ของสมาชิกมักเป็นตามกำหนดกฎเกณฑ์ แบบแผนของกลุ่ม มีการสัมพันธ์กันเพื่อผลประโยชน์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง การเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มมักจะเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของคนใดคนหนึ่งมากกว่าความรู้สึกร่วมทางอารมณ์และเมื่อใดที่สมาชิกรู้สึกว่าตนจะไม่ได้รับประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อยลง ก็อาจออกจากการเป็นสมาชิกได้ง่าย เพราะความสัมพันธ์ของสมาชิกมักเกิดจากผลประโยชน์มากกว่าอารมณ์ร่วมตัวอย่างของกลุ่มทุติยภูมิ เช่น กลุ่มนายจ้างกับลูกจ้าง กลุ่มพ่อค้ากับลูกค้า หน่วยราชการต่างๆ โดยปกติแล้วกลุ่มทุติยภูมิจะเป็นกลุ่มที่มีสมาชิกมากเป็นกลุ่มใหญ่นอกจากนี้ ยังอาจแบ่งกลุ่มโดยยึดหลักสำคัญอื่นๆ ได้อีก เช่น การแบ่งกลุ่มโดยยึดลักษณะความสมัครใจของการเป็นสมาชิกกลุ่ม เช่น กลุ่มสมัครใจ กลุ่มไม่สมัครใจ หรือการแบ่งกลุ่มตามลักษณะประกอบอาชีพ เช่น กลุ่มประกอบอาชีพเกษตรกรรม กลุ่มประกอบอาชีพอุตสาหกรรม เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการจะแบ่งกลุ่มเป็นกี่ประเภท ประเภทใดบางนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้แบ่งเป็นหลักสำคัญ

2. สถาบันทางสังคม เมื่อคนมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มแล้ว และมีวิวัฒนาการไปถึงขั้นตั้งองค์กรทางสังคมแล้ว ก็จะมีการกำหนดแบบแผนของการปฏิบัติต่อกันของสมาชิกในกลุ่มเพื่อสามารถดำเนินการตามภารกิจกลุ่มได้ เป็นสิ่งที่สังคมกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมให้ปฏิบัติไปในลักษณะที่สังคมต้องการ เพื่อการดำรงอยู่ของสังคมนั้น วิถีทางปฏิบัติซึ่งจัดตั้งขึ้นเป็นแบบแผนภายในสังคมหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและเป็นทางการของคนในสังคมหรือประเพณีที่สังคมได้ตั้ง หรือวางไว้เป็นระเบียบแบบแผน

สรุปได้ว่า สถาบันชุมชนหรือสังคม หมายถึง วิถีทางของการปฏิบัติซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระบบระเบียบและเป็นมาตรฐานที่ดี เป็นที่ยอมรับของมวลชนในสังคมทั้งปวง โดยมีองค์กรเป็นเครื่องรองรับตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของสังคมได้เป็นอย่างดี การเสริมสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมให้แก่ท้องถิ่นชนบททุกแห่งทุกส่วน โดยการดำเนินการและการริเริ่มจากประชาชนเองการพัฒนาชุมชนต้องอาศัยความสามารถของรัฐบาลที่เป็นผู้แทนเข้าไปบริหารในด้านเครื่องมือเครื่องใช้ตลอดจนกระตุ้นและเร่งรัดให้ประชาชนมองเห็นปัญหาของตนเอง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยกำนันกำนัน จำนวน 42 คน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 364 คน รวมทั้งหมด 406 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของทาโร ยามานะ (Yamane Taro) (1973) ได้จำนวน 202 คน และทำการสัมภาษณ์แบบเจาะจง จำนวน 6 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับสภาพภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นที่มีต่อ ปัญหาและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในเขตพื้นที่จังหวัดสิงห์บุรี โดยมีประเด็นคำถามตอบแบบสอบถามมี เนื้อหา จำนวน 3 ตอน สามารถจำแนกได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ข้อมูลการแสดงบทบาทของเจ้าปกครองในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย ด้านการบังคับ ด้านหลีกเลี่ยง ด้านการประองตอง ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านประนีประนอม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน

แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด 3 คำถาม สภาพทั่วไปความขัดแย้งภายในชุมชนเป็น อย่างไร เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นภายในชุมชนมีวิธีแก้ปัญหาคือความขัดแย้งในฐานะผู้นำชุมชนอย่างไร การ แก้ปัญหาความขัดแย้งให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยอะไรบ้าง

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความร่วมมือจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2563

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

## สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง สรุปได้ว่า

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 79.7 อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.5 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี

2. บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี

2.1 บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปรองดองมีค่าสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประนีประนอม และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความร่วมมือร่วมใจ

2.2 บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี ด้านการบังคับ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างคู่กรณีขึ้น การตัดสินใจยุติความขัดแย้งของท่านได้รับการโต้แย้งจากผลหรือการตัดสินใจมีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ปัญหาความขัดแย้งยุติลงเนื่องจากท่านได้นำข้อกฎหมายเกี่ยวกับบทลงโทษมาแสดงให้คู่กรณีได้รับทราบถึงผลการตัดสินใจที่เกิดขึ้น และลำดับที่สาม คือ ปัญหาความขัดแย้งยุติลงเนื่องจากท่านได้นำข้อกฎหมายเกี่ยวกับบทลงโทษมาแสดงให้คู่กรณียอมรับเงื่อนไขการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

2.3 บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี ด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระหว่างการสนทนาปัญหาเกิดการ

ไต่เถียงของคู่กรณี ท่านได้ระงับเหตุการณ์ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหายืดเยื้อหรือเสียเวลาของท่าน มีค่าสูงสุด รองลงมาคือเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นในหมู่บ้าน ท่านได้แสดงบทบาทแก้ไขปัญหาคำสั่ง เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงความรุนแรงของ ปัญหาที่นำไปสู่ความแตกแยก และลำดับที่สาม คือ ท่านได้หลีกเลี่ยงในการเจรจา ต่อรองในเรื่องผลประโยชน์ เพื่อตัดสินยุติข้อปัญหาความขัดแย้งของคู่กรณีและญาติของทั้งสองฝ่าย

2.4 บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี ด้านการ ประรองตอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านใช้อำนาจหน้าที่ด้วยวิธีการ ออมชอมในปัญหาก่อนใช้ มาตราการกฎหมายแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น มีค่าสูงสุด รองลงมาคือท่านได้ ชี้แจงให้คู่กรณีเข้าใจถึงผลกระทบและโทษที่จะได้รับตามกฎหมาย เมื่อคู่กรณีไม่ยอมรับข้อตกลงด้วยสันติวิธี และ ลำดับที่สาม คือ ท่านได้ใช้ความศรัทธาและความเชื่อถือจากลูกบ้านในการยุติปัญหาของคู่กรณีด้วยสันติวิธี

2.5 บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี ด้านความร่วมมือ ร่วมใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในหมู่บ้าน ท่านได้ขอให้ลูกบ้าน ร่วมมือเข้าร่วมกระบวนการแก้ไขปัญหามีค่าสูงสุด รองลงมาคือท่านได้เชิญผู้อาวุโสหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมในการพิจารณา แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และลำดับที่สาม คือ การแก้ไขปัญหาคความ ขัดแย้งในหมู่บ้าน ท่านได้ขอให้ลูกบ้าน ร่วมมือเข้าร่วมกระบวนการช่วยแก้ไขปัญหาค

2.6 บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี ด้านการ ประนีประนอม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านยกกรณีตัวอย่างความรุนแรง ที่เกิดขึ้น เนื่องจากไม่ยอมความกันเพื่อให้คู่กรณีเกิดการประนีประนอม มีค่าสูงสุด รองลงมาคือเมื่อมีการแก้ไข ความขัดแย้งในหมู่บ้าน ท่านได้เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นในหมู่บ้านเข้าร่วมช่วยเหลือกระบวนการแก้ไขข้อยุติ และลำดับที่สาม คือ ท่านอธิบายผลกระทบที่เกิดขึ้นตามตัวบทกฎหมายกับทั้งสองฝ่ายเพื่อประนีประนอมให้ คู่กรณียุติความขัดแย้งระหว่างกัน

### การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความ ขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี

1. ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัด สิงห์บุรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความ ขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัด สิงห์บุรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความ ขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี

3. ความสัมพันธ์ระหว่าง การศึกษา กับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งใน จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี

4. ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง กับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.2 ด้านการบังคับใช้นั้นเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างคู่กรณีขึ้นการตัดสินใจยุติความขัดแย้งของเจ้าปกครองของรัฐด้านการปกครองท้องที่ควรได้รับการโต้แย้งจากผลหรือการตัดสินใจยุติ

1.3 ด้านการหลีกเลี่ยงนั้นระหว่างการสนทนาปัญหาเกิดการโต้เถียงของคู่กรณี เจ้าปกครองของรัฐด้านการปกครองท้องที่ควรระงับเหตุอารมณ์เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหายืดเยื้อหรือเสียเวลาของท่าน

1.4 ด้านการปรองดองนั้นเจ้าปกครองของรัฐด้านการปกครองท้องที่ใช้อำนาจหน้าที่ด้วยวิธีการอ้อมกลมในปัญหาก่อนใช้มาตรการกฎหมายแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

1.5 ด้านความร่วมมือร่วมนั้นมีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้านโดยเจ้าปกครองของรัฐด้านการปกครองท้องที่ได้อธิบายให้ลูกบ้านร่วมมือเข้าร่วมกระบวนการแก้ไขปัญหา

1.6 ด้านการประนีประนอมนั้นเจ้าปกครองของรัฐด้านการปกครองท้องที่ยกกรณีตัวอย่างความรุนแรงที่เกิดขึ้น เนื่องจากไม่ยอมความกันเพื่อให้คู่กรณีเกิดการประนีประนอม

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ

2.2 ควรมีการศึกษาบทบาทของบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารความขัดแย้งในจังหวัดสิงห์บุรี เปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นๆ เช่น สระบุรี ชัยนาท อุทัยธานี เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ จอดนอก. (2559) บทบาทในการสร้างหมู่บ้านปลอดยาเสพติด ของกานันผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่  
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 13 ฉบับที่ 62 กรกฎาคม – กันยายน  
2559, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ. Laksila, P. (1992). Thai  
Society and Culture. Bangkok: Pikanet Printing. Maneerat, P. (1978). Social and  
Cultural Change. Bangkok: Thammasat University.
- The exhibition of the Royal Academy, 1981. The 213th., 1981
- Yamane, Taro. Statistics: An Introductory Analysis. 3rd ed. New York: Harper & Row,  
Publishers, Inc., 1973.