

ลักษณะความขัดแย้งและแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

Conflict of Sub-district Headman and Village Headman, the Approaches to Resolve Conflicts, Nakhon Chai Si District, Nakhon Pathom Province

มนูญ จันทร์สมบูรณ์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

manoon77@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะความขัดแย้งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2) เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไข
ปัญหาความขัดแย้งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา
แนวคิดและทฤษฎี และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และข้าราชการฝ่ายปกครอง เห็นว่า ลักษณะความขัดแย้งในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก โดยส่วนใหญ่ ลักษณะความขัดแย้งเกิดจากบรรยากาศของการไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน การแข่งขันในการแย่งชิง
ผลประโยชน์ แต่ละบุคคลเอาแต่ใจตนเอง เห็นตัวเองสำคัญกว่าคนอื่น และให้ความสำคัญกับพวกพ้องค่อนข้างมาก

2. แนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ตามความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และข้าราชการฝ่ายปกครอง โดยเสนอ
ความเห็นแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้ วิธีการร่วมมือร่วมใจ วิธีการประชุมกลุ่ม วิธีการปรองดอง
คือ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยอมเสียสละ วิธีการเปลี่ยนหรือจัดโครงสร้าง กลุ่ม หรือทีมใหม่ วิธีการให้กำลังใจและมีการช่วยเหลือซึ่งกัน
และกัน วิธีการประนีประนอม วิธีเพิ่มผลประโยชน์ให้ทุกคนได้อย่างเท่าเทียมกัน วิธีการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม
วิธีการใช้กำลังหรือการบีบบังคับ โดยใช้ระเบียบ กฎหมาย หรือคำสั่งให้คู่กรณียอมและวิธีการหลีกเลี่ยง

คำสำคัญ: ความขัดแย้ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

Abstract

This research aims to: 1) to study the issue of conflict of Sub-district headman and Village headman, and 2) to study the approaches to resolve conflicts of Sub-district headman and Village headman. The samples used in this study were deputy district chief, Sub-district headman and Village headman, Nakhon Chai Si district, Nakhon Pathom province, Number, 115 were used in the research. The questionnaire was developed based on the concepts and theories. And using a computer program data analysis. The statistics include percentage, mean, standard deviation.

The research found that:

1. The opinion of the village headman, Sub-district headman and deputy district chief agreed to the overall conflict in high level. Mostly, the conflict occurred by distrust situations, competitive advantage, selfish and patronage.

2. The approaches to resolve conflicts, the opinions of the village headman, Sub-district headman and deputy district chief. The conflict resolving as follows. Working together, group meeting, reconciliation, change or reorganize team or groups, motivation, equal of interest, to solve common problems among group members and to force or coercion by legal regulations or orders.

Keywords: conflict, sub-district headman, village headman

1. บทนำ

ประเทศไทยขณะนี้กำลังเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งในระดับที่รุนแรง ไม่ว่าจะเป็น ความขัดแย้งเชิงโครงสร้าง ที่เป็น เรื่องของการแย่งชิงอำนาจ ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ ที่มีการแย่งชิงผลประโยชน์กัน หรือแม้กระทั่ง ความขัดแย้งที่ เกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกันเป็นจำนวนมาก ซึ่งต่างก็มีผลประโยชน์ต่างกัน มีเป้าหมาย และค่านิยมต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความขัดแย้งของการเห็นแย้งกัน ถ้าหากความรู้สึกและปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการแก้ไข ในระดับต้นหรือในระดับของปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไปก็เป็นอย่างเป็นความขัดแย้ง หากไม่จัดการความขัดแย้งหรือข้อถกเถียงหรือไม่มีการ ประนีประนอม ก็จะก่อให้เกิดการเผชิญหน้าและความรุนแรงได้ หากเกิดความรุนแรงขึ้นไม่ว่าเป็นความรุนแรงทางกายภาพ ทางจิตใจ หรือทางโครงสร้าง ล้วนเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางต่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทั้งสิ้น ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้อง พยายามแสวงหาเครื่องมือและกลไกขึ้นมาเพื่อใช้ระงับข้อพิพาทจากความขัดแย้งให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมใน ปัจจุบันเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์อันที่จะคุ้มครองสังคมให้มีความสงบ และพัฒนาแนวทางเข้าหากันและกันและเพื่อหาแนว ร่วมมาช่วยแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยให้ผู้นำท้องถิ่น ส่วนใหญ่มีส่วนช่วยในกระบวนการในการแก้ปัญหาอย่างยุติธรรม การมีส่วนร่วม ของผู้นำท้องถิ่น เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการแก้ปัญหาความแตกต่างและความขัดแย้งได้เป็นอย่างดีและ ไม่ว่าจะโดยวิธีใดก็ตาม จึงได้มีความคิดและรูปแบบที่ยืดหยุ่นทางสันติวิธี ซึ่งเป็นอยู่กับการต้องการและความจำเป็นของสังคมนั้น ๆ การยุติความ ขัดแย้งด้วยสันติวิธีจึงเป็นแนวทางที่ได้รับความสนใจจากทุกฝ่ายผลักดันให้มีผลในทางปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้เพื่อลดความระ ส่ำระสายในสังคมและป้องกันการขาดศรัทธาต่อระบอบประชาธิปไตย (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ที่ว่าการอำเภอนครชัย ศรี จังหวัดนครปฐม,เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2561)

อำเภอ นครชัยศรี ตั้งอยู่ เลขที่ 1 หมู่ที่ 1 ตำบลนครชัยศรี อำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 24 ตำบล 108 หมู่บ้าน มีประชากรจำนวน 109,563 คน มีกำนันจำนวน 24 คน ผู้ใหญ่บ้าน 108 คน ปัจจุบันอำเภอ นครชัยศรี พบปัญหาความขัดแย้งในอำเภอรหว่างผู้นำท้องถิ่น ประกอบด้วย กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ ได้แก่ ปัญหาด้าน การเมืองที่กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ส่วนใหญ่ก่อนที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งนั้นมักจะได้รับ การสนับสนุนมาจากคนละพรรค การเมืองหรือกลุ่มนักการเมืองคนละฝ่าย จึงทำให้กำนันและผู้ใหญ่บ้านแบ่งเป็นฝักฝ่ายมีการชิงดีชิงเด่นเพื่อผลประโยชน์ของ ตัวเองและเกิดความแตกแยกในการทำงานร่วมกัน ปัญหาด้านวุฒิภาวะของกำนันและผู้ใหญ่บ้านซึ่งกฎหมายกำหนดคุณสมบัติ ของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว โดยกำหนดให้มีอายุตั้งแต่ 25 ปี ถึง 60 ปี ทำให้เกิดความแตกต่างในช่วงอายุของผู้ดำรงตำแหน่ง ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งจะมีผลในเรื่องการบริหารจัดการงานและการประสานงานภายในชุมชน เนื่องจากปัญหาของผู้ ดำรงตำแหน่งกำนันที่มีอายุน้อยกว่าผู้ใหญ่บ้านไม่สามารถออกคำสั่งต่อผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุมากกว่าได้ และปัญหาในเรื่องใจ คุณสมบัติด้านการศึกษาของกำนันและผู้ใหญ่บ้านซึ่งกฎหมายกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งจบเพียงการศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งผู้ที่ ดำรงตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอ นครชัยศรีมีทั้งผู้จบการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงระดับปริญญาโท ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในแนวคิดการดำเนินงานของแต่ละบุคคลและนำไปสู่ความคิดที่แตกต่างและเกิดความแตกแยกในการ บริหารจัดการงานของชุมชน มีความขัดแย้งเพราะมีความเข้าใจในการทำงานและทัศนคติที่แตกต่างกันจนนำไปสู่ปัญหาการ แบ่งพรรคแบ่งพวกชิงดีชิงเด่นกันของผู้นำท้องถิ่น (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ที่ว่าการอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ,เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2561)

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ลักษณะความขัดแย้งและแนวทางการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะความขัดแย้งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
2. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ลักษณะความขัดแย้งและแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า และทบทวนแนวคิด ทฤษฎีมาใช้เป็นกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับลักษณะความขัดแย้งของ เดวิด (David, 1983, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ความหมายความขัดแย้ง, 2542, หน้า 499) แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber, อ้างถึงใน พรนพ พุกกะพันธ์, ความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างบุคคล, 2542, หน้า 159-161), สมยศ นาวิการ, แนวคิดเรื่องความขัดแย้ง, 2540, หน้า 772 และ Albert F. Eldridge (1979, อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, ความขัดแย้งเป็นผลผลิตของสิ่งแวดล้อมในทางสังคม Social environments, 2526, จาก <<http://www...>>) ซึ่งสรุปลักษณะความขัดแย้ง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการไม่เห็นพ้องที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างระหว่างบุคคลสองคน หรือกลุ่มสองกลุ่มหรือมากกว่า ภายใต้ความขัดแย้งของบุคคลหรือกลุ่ม อาจจะขัดขวางเป้าหมายหรืองานระหว่างกัน ซึ่งมีลักษณะเป็นความขัดแย้งของบุคคล ซึ่งก็คือสภาพของความไม่ราบรื่นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม เนื่องจากมีความต้องการหรือผลประโยชน์ขัดแย้งกันและไม่สามารถตัดสินใจหรือหาข้อตกลงร่วมกันได้ ซึ่งลักษณะความขัดแย้ง จะมีลักษณะดังนี้

1. ความขัดแย้งภายในตัวบุคคลซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อพบทางเลือกหลาย ๆ ทางและต้องเลือกเอาทางใดทางหนึ่ง
2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นไม่สอดคล้องกัน
3. ความขัดแย้งระหว่างปัจเจกบุคคลกับกลุ่ม เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกกลุ่มไม่ทำตามข้อตกลงของกลุ่ม
4. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือทีม เกิดเมื่อแต่ละทีมมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน และต้องขึ้นอยู่กับกันและกัน

ในการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

5. ความไม่เข้าใจกัน
6. ความสัมพันธ์ที่เพิกเฉยและไม่เกื้อกูลกัน
7. ความล้มเหลวของการสื่อความหมายอย่างเปิดเผยและชัดเจน
8. บรรยากาศของการไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความกดดัน และการแข่งขัน
9. การรับรู้ของบุคคลที่อยู่ในสภาวะการณ์ของความขัดแย้งที่มีผลต่อบุคคลอื่น ในสภาวะการณ์นั้น ซึ่งเป็นไปในทางส่งเสริมให้เกิดความขัดแย้ง

10. การแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลที่มีอยู่จำกัด ไม่ว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนอื่น ๆ สถานภาพ ความรับผิดชอบ และอำนาจ

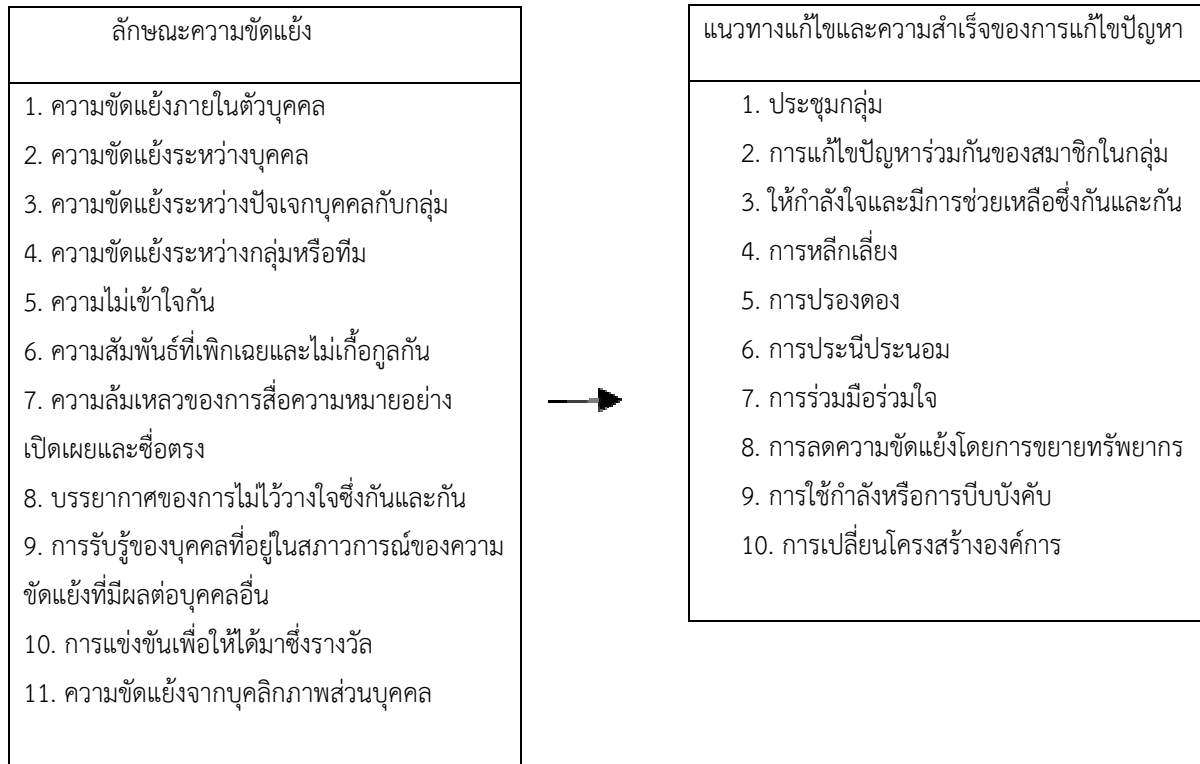
11. ความขัดแย้งเกิดจากบุคลิกภาพส่วนบุคคล ได้แก่ การมีสัญชาตญาณของความรุนแรง ก้าวร้าว ต้องการการแข่งขัน ซึ่งแต่ละคนอาจจะมีมากน้อยแตกต่างกัน

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของจอห์นสัน (Johnson, 1987, อ้างถึงใน มุชิตา แซ่ซัง และคณะ (2554), แนวคิดและทฤษฎีการบริหารความขัดแย้ง., จาก <<http://www...>>) ดาเนียล ดานา (Daniel Dana, 2001, อ้างถึงใน จุฑา เทียนไทย, ยุทธวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง, หน้า 274-277) ซึ่งได้อธิบายแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งสรุปได้ดังนี้

1. ประชุมกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นออกมาอย่างหลากหลาย และ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนภายในกลุ่ม เพราะการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดประสิทธิผลมากที่สุด
2. สมาชิกในกลุ่มต้องมีการแก้ปัญหาด้วยกัน โดยให้เพื่อนทั้งสองคนที่มีความคิดเห็นขัดแย้งกันได้คุยกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ และหาข้อยุติที่เหมาะสม
3. ให้กำลังใจและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ควรช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพื่อขจัดปัญหา ไม่ยึดเยื้อดปัญหาให้ใครคนใดคนหนึ่งเป็นคนคอยแก้ไข
4. การหลีกเลี่ยง เป็นการพยายามให้ตนเองหนีไปจากเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาขัดแย้ง โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับฝ่ายตรงข้ามที่จะนำข้อโต้แย้งเข้ามาหาตน
5. การปรองดอง เป็นการยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อที่จะให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุความต้องการของตน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่อีกฝ่าย เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
6. การประนีประนอม คือการที่ทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้ง สามารถตกลงกันได้โดยวิธี พบกันครึ่งทางซึ่งต่างฝ่ายต่างต้องยอมลดความต้องการของตนบางส่วน เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่สามารถยุติปัญหาความขัดแย้ง
7. การร่วมมือร่วมใจ เป็นการร่วมมือกันเพื่อปรับระดับความแตกต่างให้น้อยลง โดยลดทิฐิ พยายามยกประเด็นความเหมือนกัน พวกเดียวกันของทั้งสองฝ่ายมาเป็นประเด็น โดยยึดหลักสมานสามัคคี ทั้งสองฝ่ายต้องใจต่อกัน
8. การลดความขัดแย้งโดยการขยายทรัพยากร (Expansion of Resources) โดยการเพิ่มทรัพยากรที่ขาดแคลนเพื่อลดความขัดแย้งเช่นเพิ่มตำแหน่ง เพิ่มแผนก ซึ่งการแก้วิธีนี้นอกจากจะลดความขัดแย้งแล้วอาจทำให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งพอใจด้วย แต่ต้องดูในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยอย่างเช่นเงินทุนหรือการให้บริการต่าง ๆ ว่าจะติดขัดขัดข้องหรือไม่
9. การใช้กำลังหรือการบีบบังคับ (Forcing) วิธี นี้ใช้วิธีสลายข้อขัดแย้งโดยฐานะของการมีอำนาจของผู้บังคับบัญชา โดยใช้ระเบียบ กฎหมาย หรือคำสั่งให้คู่กรณียอม แต่อาจไม่ได้หมายถึงยอมรับหรือเห็นด้วย การแก้วิธีนี้ใช้ได้ระยะสั้นเท่านั้น โดยมุ่งลดผลที่ตามมาไม่ได้ลดที่เหตุของปัญหา
10. เปลี่ยนโครงสร้างองค์การ (Altering Structural Variable) ใช้ ในกรณีโครงสร้างขององค์การก่อให้เกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารต้องหันมามองความขัดแย้งเสียใหม่ เพื่อลดความขัดแย้งให้ดำเนินการจัดการเรื่องบุคลากรใหม่ ให้มีการรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของพนักงานก็จะลดความขัดแย้งได้

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีที่ได้การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



5. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. พนักงานฝ่ายปกครองที่ว่าการอำเภอนครชัยศรี (จำนวนเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ที่ว่าการอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2561)

1.1 ข้าราชการฝ่ายปกครอง	จำนวน	4	คน
1.2 ข้าราชการฝ่ายความมั่นคง	จำนวน	2	คน
2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน			
2.1 กำนัน	จำนวน	24	คน
2.2 ผู้ใหญ่บ้าน	จำนวน	108	คน
2.2.1 ตำบลนครชัยศรี	จำนวน	3	คน
2.2.2 ตำบลบางกระบือ	จำนวน	3	คน
2.2.3 ตำบลวัดแค	จำนวน	4	คน
2.2.4 ตำบลท่าตำหนัก	จำนวน	4	คน
2.2.5 ตำบลบางแก้ว	จำนวน	4	คน
2.2.6 ตำบลท่ากระชับ	จำนวน	4	คน
2.2.7 ตำบลขุนแก้ว	จำนวน	4	คน
2.2.8 ตำบลท่าพระยา	จำนวน	5	คน
2.2.9 ตำบลเพนียด	จำนวน	4	คน
2.2.10 ตำบลบางระกำ	จำนวน	4	คน

2.2.11	ตำบลโคกพระเจดีย์	จำนวน	5	คน
2.2.12	ตำบลศรีษะทอง	จำนวน	5	คน
2.2.13	ตำบลแหลมบัว	จำนวน	8	คน
2.2.14	ตำบลศรีมหาโพธิ์	จำนวน	5	คน
2.2.15	ตำบลสัมปทวน	จำนวน	6	คน
2.2.16	ตำบลวัดสำโรง	จำนวน	4	คน
2.2.17	ตำบลดอนแฝก	จำนวน	4	คน
2.2.18	ตำบลห้วยพลู	จำนวน	5	คน
2.2.19	ตำบลวัดละมุด	จำนวน	5	คน
2.2.20	ตำบลบางพระ	จำนวน	4	คน
2.2.21	ตำบลบางแก้วฟ้า	จำนวน	5	คน
2.2.22	ตำบลลานตากฟ้า	จำนวน	5	คน
2.2.23	ตำบลจี่วราย	จำนวน	4	คน
2.2.24	ตำบลไทยवास	จำนวน	4	คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 115 คน โดยมีวิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้ ดังนี้

1. เนื่องจากจำนวนข้าราชการฝ่ายปกครองและข้าราชการฝ่ายความมั่นคงมีจำนวนไม่มากนัก จึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวนทั้งหมด 6 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่าง กำนันจะใช้จำนวนประชากรทั้งหมด เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ประกอบด้วย กำนัน จำนวน 24 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ใหญ่บ้าน จะกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (กรสวรรค์ อเนก ศักยพงศ์, ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนด้านภาษี, 2556, หน้า 2) ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างกำหนดให้ 0.05

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{108}{1 + 108(0.05)^2}$$

$$= 85.04 \quad \text{คน}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เท่ากับ 85 คน

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ นำมากำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แยกเป็นรายตำบลได้ดังนี้

ตำบลดนศรชัยศรี	จำนวน	2	คน
ตำบอบางกระบะ	จำนวน	2	คน
ตำบลดัดแค	จำนวน	3	คน
ตำบลดำตำหนัก	จำนวน	3	คน
ตำบอบางแก้ว	จำนวน	3	คน
ตำบลดำกระซิบ	จำนวน	3	คน
ตำบลดขุนแก้ว	จำนวน	3	คน
ตำบลดำพระยา	จำนวน	4	คน
ตำบลดเพนียด	จำนวน	3	คน
ตำบอบางระกำ	จำนวน	3	คน
ตำบลดโคกพระเจดีย์	จำนวน	4	คน
ตำบลดศรีชะทอง	จำนวน	4	คน
ตำบลดแหลมบัว	จำนวน	6	คน
ตำบลดศรีมหาโพธิ์	จำนวน	4	คน
ตำบลดสัมปทวน	จำนวน	5	คน
ตำบลดัดสำโรง	จำนวน	3	คน
ตำบลดอนแฝก	จำนวน	3	คน
ตำบลดหัวพลุ	จำนวน	4	คน
ตำบลดัดละมุด	จำนวน	4	คน
ตำบอบางพระ	จำนวน	3	คน
ตำบอบางแก้วฟ้า	จำนวน	4	คน
ตำบลดานตากฟ้า	จำนวน	4	คน
ตำบลดงวัว	จำนวน	3	คน
ตำบลดไทยवास	จำนวน	3	คน

การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา นำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย วิเคราะห์โดยใช้ค่า IOC ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 และนำไปทดลองใช้ (try-out) กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองและกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอใกล้เคียง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) กำหนดค่านัยสำคัญที่ .05 ขึ้นไป

6. ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต่อลักษณะความขัดแย้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ เห็นว่าลักษณะของความขัดแย้งเกิดจากบรรยากาศของการไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความกดดันและมีการแข่งขันในการแย่งชิงผลประโยชน์ รวมถึงเกิดจากการที่แต่ละบุคคลเอาแต่ใจตนเอง เห็นตัวเองสำคัญกว่าคนอื่น เนื่องจากโดยกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ใหญ่ในแต่ละท้องถิ่นทำให้ค่อนข้างมีความมั่นใจและเชื่อความคิดของตนเองสูง

2. ความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายปกครอง ต่อลักษณะความขัดแย้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ เห็นว่าลักษณะของความขัดแย้งเกิดจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก จนทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์

และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลส่วนรวมที่จะเกิดขึ้น รวมถึงเกิดจากการที่บุคคลมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ต่างคนต่างคิดว่าความคิดหรือแนวทางของตนเองถูกต้อง

3. แนวทางแก้ไขปัญหามาตามความคิดเห็นของก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้เสนอความเห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ วิธีเพิ่มผลประโยชน์ให้ทุกคนได้อย่างเท่าเทียมกัน วิธีการร่วมมือร่วมใจ วิธีการประชุมกลุ่ม วิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม วิธีการให้กำลังใจและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน วิธีการเปลี่ยนหรือจัดโครงสร้าง กลุ่ม หรือทีมใหม่ วิธีการประนีประนอม วิธีการปรองดองคือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยอมเสียสละ วิธีการหลีกเลี่ยงและวิธีการใช้กำลังหรือการบีบบังคับ โดยใช้ระเบียน กฎหมาย หรือคำสั่งให้คู่กรณียอม

4. แนวทางแก้ไขปัญหามาตามความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายปกครอง ได้เสนอความเห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ วิธีการร่วมมือร่วมใจ วิธีการประชุมกลุ่ม วิธีการปรองดองคือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยอมเสียสละ วิธีการเปลี่ยนหรือจัดโครงสร้าง กลุ่ม หรือทีมใหม่ วิธีการให้กำลังใจและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน วิธีการประนีประนอม วิธีเพิ่มผลประโยชน์ให้ทุกคนได้อย่างเท่าเทียมกัน วิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม วิธีการใช้กำลังหรือการบีบบังคับ โดยใช้ระเบียน กฎหมาย หรือคำสั่งให้คู่กรณียอมและวิธีการหลีกเลี่ยง

7. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องลักษณะความขัดแย้งและแนวทางการแก้ไขปัญหาคของก้านัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม อภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของก้านัน ผู้ใหญ่บ้านและข้าราชการ เห็นว่าลักษณะความขัดแย้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ ลักษณะของความขัดแย้งเกิดจากบรรยากาศของการไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความกดดันและมีการแข่งขันในการแย่งชิงผลประโยชน์ รวมถึงเกิดจากการที่แต่ละบุคคลเอาแต่ใจตนเอง เห็นตัวเองสำคัญกว่าคนอื่น เนื่องจากโดยกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้เฒ่าในแต่ละท้องถิ่นทำให้ค่อนข้างมีความมั่นใจและเชื่อความคิดของตนเองสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพอนเตอร์ ฟิงทลวง (2544, หน้า 39) ที่กล่าวว่า เงื่อนไขของความแตกต่างของอุดมการณ์ หรือระบบความคิดทางการเมือง ที่ทำให้เกิดเป็นความขัดแย้งขึ้น แม้รูปแบบความขัดแย้งทางอุดมการณ์จะไม่เด่นชัด เท่าความขัดแย้งด้านอำนาจและผลประโยชน์ ที่มักจะถูกนำมาใช้อธิบายว่าเป็นเหตุของความขัดแย้ง แต่จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า สังคมไทยมีความขัดแย้งในแนวทางอุดมการณ์อยู่จริง

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากการที่ก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นกลุ่มนักรบเมืองท้องถิ่นและมีความเชื่อมั่น ยึดมั่นและให้ความสำคัญกับพวกพ้องค่อนข้างมาก ทั้งนี้เพื่อให้พวกพ้องที่ตนเองได้รับผลประโยชน์สูงสุดจึงเกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่นผลประโยชน์กัน จนทำให้เกิดความขัดแย้งมาก

2. จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางแก้ไขปัญหามาตามความคิดเห็นของก้านัน ผู้ใหญ่บ้านและข้าราชการ โดยเสนอความเห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้

2.1 โดยใช้วิธีเพิ่มผลประโยชน์ให้ทุกคนได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรนพ พุกกะพันธ์ (2542, หน้า 24) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างบุคคลเกิดได้ทุกที่ โดยเกิดจากการกระทำของบุคคลที่ต้องการบรรลุเป้าหมายและเกิดปะทะกับอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งความขัดแย้งควรได้รับการแก้ไขโดยการขยายทรัพยากรหรือรางวัลเพื่อให้เกิดความสมดุล

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากก้านันและผู้ใหญ่บ้านต่างฝ่ายต่างมุ่งเน้นไปที่การการแข่งขันเพื่อให้ตนเองได้รับรางวัลหรือการยกหน้าถือตา เนื่องจากรางวัลหรือทรัพยากรอาจมีอยู่อย่างจำกัดและนำมาสู่การแข่งขันในหลายรูปแบบและเกิดความขัดแย้งในที่สุด ดังนั้นวิธีเพิ่มผลประโยชน์ให้ทุกคนได้รับเท่าเทียมกันอาจจะทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกได้รับเท่าเทียมกันจะช่วยลดความขัดแย้งให้น้อยลง ซึ่งจะทำให้ความขัดแย้งของก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน หมดไป

2.2 วิธีการร่วมมือร่วมใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมิต แสงเงิน (2561, หน้า 31) ที่กล่าวว่า การร่วมมือกันเป็นการทำความเข้าใจกันในลักษณะของการบรรลุถึงข้อยุติโดยวิธีการซึ่งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ และยินยอมพร้อมใจ รวมทั้งยอมที่จะปฏิบัติตามผลของข้อยุตินั้น

ทั้งนี้อาจจะมีผลมาจากก้ำกั้นและผู้ใหญ่บ้านมักจะคิดว่ามีการปกครองและความรับผิดชอบคนละพื้นที่หรือพื้นที่รับผิดชอบของใครของมัน ดังนั้นควรใช้วิธีการร่วมมือร่วมใจเพื่อให้ก้ำกั้นและผู้ใหญ่บ้านลดช่องว่างของความแตกต่างระหว่างกันและได้ร่วมงานกันหรือร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น

2.3 วิธีการประชุมกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอรุณ รักรธรรม (2523, หน้า 33) ที่กล่าวว่า บุคคลทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้ง สามารถตกลงกันได้โดยวิธีพหุภาคีหรือทาง ต่างฝ่ายต่างต้องยอมลดความต้องการของตนบางส่วนและเข้าพูดคุยหรือประชุมเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่สามารถยุติปัญหาความขัดแย้ง

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากก้ำกั้นและผู้ใหญ่บ้านมักจะคิดว่าความคิดหรือแนวทางที่ตนคิดหรือตัดสินใจนั้นถูกต้องที่สุด ดังนั้นการใช้วิธีการประชุมกลุ่มจะทำให้ก้ำกั้นและผู้ใหญ่บ้านได้ยอมรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาทางออกหรือวิธีแก้ไขปัญหาด้วยกัน

2.4 วิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรสุข หุ่นินันต์ (2552, ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในทีม แต่ละบุคคลหรือแต่ละฝ่ายจะมีความเชื่อและค่านิยมเฉพาะ แต่เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง ซึ่งแต่ละบุคคลหรือสมาชิกในกลุ่มจะต้องตระหนักและมองเห็นในความเชื่อและค่านิยมนั้นของซึ่งกันและกัน

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากเมื่อทำงานร่วมกันมักจะมีความเหลื่อมล้ำด้านความคิดของแต่ละบุคคลนั้นเกิดขึ้น และเพื่อให้ได้การแก้ไขในส่วนนี้ วิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มจะช่วยให้ทุกคนได้ปรับทัศนคติร่วมกันและพูดคุยและทำข้อตกลงเพื่อยุติความขัดแย้งด้วยกัน

2.5 วิธีการให้กำลังใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอรุณ รักรธรรม (2523, หน้า 33) ที่กล่าวว่า การให้กำลังใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ควรช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพื่อขจัดปัญหา ไม่ยัดเยียดปัญหาให้ใครคนใดคนหนึ่งเป็นคนคอยแก้ไข เมื่อเกิดความขัดแย้งก็ต้องร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและที่สำคัญต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในกลุ่มด้วย

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากก้ำกั้นและผู้ใหญ่บ้านอาจเคยปฏิบัติงานร่วมกันมากมายและมียังคงมีหลายอย่างที่แต่ละบุคคลหรือแต่ละฝ่ายยังมีความขัดแย้ง ซึ่งอาจเกิดจากความคิด การทำงาน อารมณ์หรือแม้กระทั่งเกิดอาการหงุดหงิดในระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้มีปากเสียงกันเกิดขึ้น ดังนั้นวิธีการให้กำลังใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้ทุกคนตระหนักถึงการเคารพซึ่งกันและกันเพื่อจะได้นำงานไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันให้สำเร็จ

2.6 วิธีการเปลี่ยนหรือจัดโครงสร้าง กลุ่ม หรือทีมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวารารณ ตระกูลสฤชต์ (2557, หน้า 25) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งในจิตใจตนเองมักจะมีอคติต่อทุกสิ่งทุกอย่างในสิ่งที่ตนเองคิดว่าไม่ชอบหรือไม่เห็นด้วยและบุคคลนั้นมักจะอคติเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมองค์กรหรือระบบองค์การที่บุคคลต้องปฏิบัติสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเกิดขึ้นเสมอในหน่วยงานแต่จะแสดงออกมาให้เห็นได้เด่นชัดในลักษณะต่าง ๆ

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจาก เมื่อคนแต่ละคนมาอยู่ร่วมกัน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน จะมีความคิดเห็นต่างกัน มีวิธีการคิดที่ไม่เหมือนกัน ค่านิยมอคติ การรับรู้ ผลประโยชน์ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงเทคนิคในการทำงาน ความแตกต่างในหน้าที่การทำงานที่ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ทั้งสิ้น ดังนั้นเพื่อปรับให้แต่ละบุคคลสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้และวิธีการเปลี่ยนหรือจัดโครงสร้าง กลุ่มหรือทีมใหม่ จะช่วยให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจและทำให้งานดำเนินต่อไปและยังช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในระหว่างที่มีการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.7 วิธีการประนีประนอม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมิต แสงเงิน (2561, แนวความคิดและวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง, หน้า 31) ที่กล่าวว่า เป็นวิธีที่บุคคลทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้ง สามารถตกลงกันได้โดยวิธี พบกันครึ่งทาง ต่างฝ่ายต่างต้องยอมลดความต้องการของตนบางส่วน

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากการที่แต่ละฝ่ายต้องเสียสละบางส่วน เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่สามารถยุติปัญหาความขัดแย้ง มักจะพบได้ว่าบุคคลทั้งสองฝ่ายจะไม่ค่อยเห็นด้วยอย่างเต็มที่นักในระยะยาว เพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องยอมเสียสละบางส่วนของตน อาจจะไม่เต็มใจ อย่างไรก็ตามการใช้วิธีประนีประนอมเพื่อลดข้อขัดแย้งอาจจะได้ผลกับความขัดแย้งในผลประโยชน์อันเกิดจากความจำกัดของทรัพยากร ที่จะมีผลสนองต่อความต้องการของแต่ละฝ่ายได้

2.8 วิธีการปรองดองคือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยอมเสียสละ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมิต แสงเงิน (2561, หน้า 31) ที่กล่าวว่า การปรองดองเป็นวิธีการแก้ปัญหาด้วยการยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อที่จะให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุความต้องการของตน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่อีกฝ่าย เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจาก กำนัน ผู้ใหญ่บ้านหรือบุคคลทั้งสองฝ่ายต่างคนก็ย่อมมีความต้องการผลประโยชน์หรือการได้รับการยกย่อง ดังนั้นจึงเป็นเรื่องค่อนข้างยากที่จะไม่มีความขัดแย้ง ทั้งนี้มักจะพบได้ว่าบุคคลทั้งสองฝ่ายจะไม่ค่อยเห็นด้วยอย่างเต็มที่นัก เพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องยอมเสียสละบางส่วนของตน ดังนั้นวิธีการปรองดองเป็นวิธีที่จะลดทิวและวิธีการนั้นจึงเป็นการที่แต่ละฝ่ายต้องรู้จักเสียสละบางส่วน เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่สามารถยุติปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน

2.9 วิธีการหลีกเลี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมิต แสงเงิน (2561, หน้า 31) การถอยหนีไม่รับรู้เรื่องที่กำลังเกิดขึ้นซึ่งวิธีนี้แก้ไขได้ผลในระยะเวลา สั้น ๆ ซึ่งความขัดแย้งไม่ได้หมดไป อาจจะกลับคืนมาใหม่และมีความรุนแรงมากขึ้นกว่าเดิม ที่กล่าวว่า การถอยหนีไม่รับรู้เรื่องที่กำลังเกิดขึ้นซึ่งวิธีนี้แก้ไขได้ผลในระยะเวลา สั้น ๆ ซึ่งความขัดแย้งไม่ได้หมดไป อาจจะกลับคืนมาใหม่และมีความรุนแรงมากขึ้นกว่าเดิม

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมักจะเกิดปัญหาการขัดแย้งทางความคิดกันเสมอและการใช้คำพูดเหน็บแนมกันอยู่เรื่อยมา ซึ่งก่อให้เกิดโทสะได้ เช่น ฝ่ายตรงข้ามอาจจะคิดว่า เราไม่ให้ความสำคัญหรือสนใจเพียงพอในการรับฟัง จึงกลับกลายเป็นการเพิ่มความขัดแย้งมากขึ้นไปอีก วิธีการหลีกเลี่ยงซึ่งผู้ที่ใช้วิธีการนี้มักจะพยายามให้ตนเองหนีไปจากเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาขัดแย้ง โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับฝ่ายตรงข้ามที่จะนำข้อโต้แย้งเข้ามาหาตน หรือโดยวิธีการเปลี่ยนประเด็นการสนทนาเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา

2.10 วิธีการใช้กำลังหรือการบีบบังคับ โดยใช้ระเบียน กฎหมาย หรือคำสั่งให้คู่กรณียอม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของศาสตราจารย์ เฟงแพ (2543, หน้า 41) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งในผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย ผลการวิจัยพบว่าเมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น รัฐได้ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบดั้งเดิม คือ การใช้อำนาจรัฐเข้าบีบบังคับ การใช้กำลังเข้าจับกุมการข่มขู่ คุกคาม

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากการที่ไม่สามารถมีข้อยุติระหว่างความขัดแย้งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ดังนั้นวิธีนี้ใช้วิธีสลายข้อขัดแย้งโดยฐานะของกำนันผู้บังคับบัญชา โดยใช้ระเบียน กฎหมาย หรือคำสั่งให้คู่กรณียอม แต่อาจไม่ได้หมายถึงยอมรับหรือเห็นด้วย

3. จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาคือตามความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายปกครอง โดยเสนอความเห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

3.1 วิธีการร่วมมือร่วมใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมิต แสงเงิน (2561, หน้า 31) ที่กล่าวว่า การร่วมมือกันเป็นการทำความตกลงกันในลักษณะของการบรรลุถึงข้อยุติโดยวิธีการซึ่งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ และยินยอมพร้อมใจ รวมทั้งยอมที่จะปฏิบัติตามผลของข้อยุตินั้น

ทั้งนี้อาจจะมีผลมาจากกำนันและผู้ใหญ่บ้านไม่ค่อยได้รับการเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือโครงการเพื่อปรับทัศนคติในการทำงานร่วมกัน และวิธีการนี้จะช่วยให้อำนาจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้มีการพบปะและพูดคุยกันมากขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

3.2 วิธีการประชุมกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอรุณ รักธรรม (2523, แนวคิดเรื่องความขัดแย้ง, หน้า 33) ที่กล่าวว่า บุคคลทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้ง สามารถตกลงกันได้โดยวิธีพบกันครึ่งทาง ต่างฝ่ายต่างต้องยอมลดความต้องการของตนบางส่วนและเข้าพูดคุยหรือประชุมเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่สามารถยุติปัญหาความขัดแย้ง

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากก้านและผู้ใหญ่บ้านมักมีแนวทางหรือความคิดของตนเองเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่สุดโดยไม่ได้รับฟังหรือยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ดังนั้นวิธีการประชุมกลุ่มอาจจะเป็นการเปิดโอกาสให้ทั้งก้านและผู้ใหญ่บ้านได้ร่วมกันปรึกษาและเสนอแนวทางร่วมกัน

3.3 วิธีการปรองดองคือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยอมเสียสละ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมิต แสงเงิน (2561, หน้า 31) ที่กล่าวว่า การปรองดองเป็นวิธีการแก้ปัญหาด้วยการยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อที่จะให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุความต้องการของตน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่อีกฝ่าย เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจาก การแก้ไขความขัดแย้งด้วยการเผชิญหน้า อาจจะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมที่จะหันหน้าเข้าหาหรือกันเพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดในการช่วยกันบริหารความขัดแย้งอย่างไรก็ตาม วิธีการนี้จำเป็นต้องใช้ระยะเวลามากในการจัดการแก้ไขปัญหา แต่ก็ใช่วิธีที่ดีที่สุด สำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อขัดแย้งทุกฝ่ายที่มีสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ร่วมกันในระยะยาว

3.4 วิธีการเปลี่ยนหรือจัดโครงสร้าง กลุ่ม หรือทีมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจตุรา เทียนไทย (2557, ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งในจิตใจตนเองมักจะมีอคติต่อทุกสิ่งทุกอย่างในสิ่งที่ตนเองคิดว่าไม่ชอบหรือไม่เห็นด้วยและบุคคลนั้นมักจะอคติเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมองค์กรหรือระบบองค์การที่บุคคลต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเกิดขึ้นเสมอในหน่วยงานแต่จะแสดงออกมาให้เห็นได้เด่นชัดในลักษณะต่าง ๆ

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจาก สภาวะที่บุคคลรับรู้ถึงความขัดแย้งในจิตใจตนเองมักจะมีอคติต่อทุกสิ่งทุกอย่างในสิ่งที่ตนเองคิดว่าไม่ชอบหรือไม่เห็นด้วยและบุคคลนั้นมักจะอคติเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมองค์กรหรือระบบองค์การที่บุคคลต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเกิดขึ้นเสมอในหน่วยงานแต่จะแสดงออกมาให้เห็นได้เด่นชัดในลักษณะต่าง ๆ ดังนั้นเพื่อปรับให้แต่ละบุคคลสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้และวิธีการเปลี่ยนหรือจัดโครงสร้าง กลุ่มหรือทีมใหม่ จะช่วยให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจและทำให้งานดำเนินต่อไปและยังช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในระหว่างที่มีการปฏิบัติงานร่วมกัน

3.5 วิธีการให้กำลังใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอรุณ รักธรรม (2523, หน้า 33) ที่กล่าวว่า การให้กำลังใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ควรช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพื่อขจัดปัญหา ไม่ยัดเยียดปัญหาให้ใครคนใดคนหนึ่งเป็นคนคอยแก้ไข เมื่อเกิดความขัดแย้งก็ต้องร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและที่สำคัญต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในกลุ่มด้วย

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากก้านและผู้ใหญ่บ้านหรือการที่แต่ละบุคคลแตกต่างกันในหลายอย่าง เช่น อารมณ์ทัศนคติ จึงใช้กลยุทธ์ในการจัดการความขัดแย้งโดยแต่ละคนมีรูปแบบการแก้ปัญหาเป็นของตนเอง สามารถเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้โดยการใช้วิธีการให้กำลังใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้หาวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการความขัดแย้งร่วมกัน

3.6 วิธีการประนีประนอม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมิต แสงเงิน (2561, หน้า 31) ที่กล่าวว่า เป็นวิธีที่บุคคลทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้ง สามารถตกลงกันได้โดยวิธี พบกันครึ่งทาง ต่างฝ่ายต่างต้องยอมลดความต้องการของตนบางส่วน

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากการที่แต่ละฝ่ายต้องเสียสละบางส่วน เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่สามารถยุติปัญหาความขัดแย้ง มักจะพบได้ว่าบุคคลทั้งสองฝ่ายจะไม่ค่อยเห็นด้วยอย่างเต็มที่นักในระยะยาว เพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องยอมเสียบางส่วน

ของตน อาจจะไม่เต็มใจ อย่างไรก็ตามการใช้วิธีประนีประนอมเพื่อลดข้อขัดแย้งอาจจะได้ผลกับความขัดแย้งในผลประโยชน์อันเกิดจากความจำกัดของทรัพยากร ที่จะมีผลสนองต่อความต้องการของแต่ละฝ่ายได้

3.7 วิธีเพิ่มผลประโยชน์ให้ทุกคนได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรนพ พุกกะพันธ์ (2542, หน้า 24) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างบุคคลเกิดได้ทุกที่ โดยเกิดจากการกระทำของบุคคลที่ต้องการบรรลุเป้าหมายและเกิดปะทะกับอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งความขัดแย้งควรได้รับการแก้ไขโดยการขยายทรัพยากรหรือรางวัลเพื่อให้เกิดความสมดุล

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากก้ำกั้นและผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเสียเปรียบของผลประโยชน์ที่ได้รับไม่เท่าเทียมกันหรือไม่เป็นธรรมต้องได้รับการแก้ไขในส่วนนี้ ดังนั้นหน่วยงานควรจัดสรรหรือกระจายผลประโยชน์ให้ทัดเทียม เพื่อให้แต่ละฝ่ายเกิดความพึงพอใจและเพื่อลดความขัดแย้ง

3.8 วิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรสุข หุ่นนิรันดร์ (2552, ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในทีม แต่ละบุคคลหรือแต่ละฝ่ายจะมีความเชื่อและค่านิยมเฉพาะ แต่เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง ซึ่งแต่ละบุคคลหรือสมาชิกในกลุ่มจะต้องตระหนักและมองเห็นในความเชื่อและค่านิยมนั้นซึ่งกันและกัน

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากเมื่อทำงานร่วมกันมักมีความเหลื่อมล้ำด้านความคิดของแต่ละบุคคลนั้นเกิดขึ้น และเพื่อให้ได้การแก้ไขในส่วนนี้ วิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มจะช่วยให้ทุกคนได้ปรับทัศนคติร่วมกันและพูดคุยและทำข้อตกลงเพื่อยุติความขัดแย้งด้วยกัน

3.9 วิธีการใช้กำลังหรือการบีบบังคับ โดยใช้ระเบียบ กฎหมาย หรือคำสั่งให้คู่กรณียอม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของศาสตราจารย์ พงษ์แพ (2543, หน้า 41) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งในผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย ผลการวิจัยพบว่าเมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น รัฐได้ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบดั้งเดิม คือ การใช้อำนาจรัฐเข้าบีบบังคับ การใช้กำลังเข้าจับกุม การข่มขู่ คุกคาม

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจาก ก้ำกั้น ผู้ใหญ่บ้านหรือแต่ละบุคคลที่คิดว่าตนเหนือกว่าคนอื่น ๆ เนื่องจากยังมีผู้สนับสนุน จึงทำให้คิดว่าตนเองสามารถถ่ายทอดแนวความคิดและกิจกรรมของกลุ่มตน โดยไม่สนว่าสิ่งนั้นจะถูกต้องหรือคนอื่นจะยอมรับหรือไม่ก็ตาม จนกระทั่งก่อให้เกิดความไม่พอใจซึ่งกันและกันและไม่สามารถทำงานร่วมกันตามมา ดังนั้นวิธีนี้ใช้วิธีสลายข้อขัดแย้งโดยฐานะของการมีอำนาจของผู้บังคับบัญชา โดยใช้ระเบียบ กฎหมาย หรือคำสั่งให้คู่กรณียอม แต่อาจไม่ได้หมายถึงยอมรับหรือเห็นด้วย

3.10 วิธีการหลีกเลี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมิต แสงเงิน (2561, หน้า 31) การถอยหนีไม่รับรู้เรื่องที่กำลังเกิดขึ้นซึ่งวิธีนี้แก้ไขได้ผลในระยะเวลา สั้น ๆ ซึ่งความขัดแย้งไม่ได้หมดไป อาจกลับคืนมาใหม่และมีความรุนแรงมากขึ้นกว่าเดิม ที่กล่าวว่า การถอยหนีไม่รับรู้เรื่องที่กำลังเกิดขึ้นซึ่งวิธีนี้แก้ไขได้ผลในระยะเวลา สั้น ๆ ซึ่งความขัดแย้งไม่ได้หมดไป อาจกลับคืนมาใหม่และมีความรุนแรงมากขึ้นกว่าเดิม

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจาก ในการทำงานร่วมกันของก้ำกั้น ผู้ใหญ่บ้านมักเกิดปัญหาการขัดแย้งทางความคิดกันเสมอการใช้คำพูดเหน็บแนมกันอยู่เรื่อยมา ซึ่งก่อให้เกิดโทสะได้ เช่น ฝ่ายตรงข้ามอาจจะคิดว่า เราไม่ให้ความสำคัญหรือสนใจเพียงพอนในการรับฟัง จึงกลับกลายเป็นการเพิ่มความขัดแย้งมากขึ้นไปอีก วิธีการหลีกเลี่ยงซึ่งผู้ที่ใช่วิธีการนี้มักจะพยายามให้ตนเองหนีไปจากเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาขัดแย้ง โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับฝ่ายตรงข้ามที่จะนำข้อโต้แย้งเข้ามาหาตน หรือโดยวิธีการเปลี่ยนประเด็นการสนทนาเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา

8. ข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งนี้

1. กำหนดและผู้ใหญ่บ้าน ควรมีการทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นกิจกรรมนันทนาการที่จะทำให้ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ได้ผ่อนคลายและมีการเข้าหากันและกัน โดยได้อาศัยกิจกรรมกลุ่มเป็นตัวช่วยลดช่องว่างที่แตกต่างระหว่างกันที่จะช่วยลดความขัดแย้งของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน
2. หน่วยงานควรมีการกระจายทรัพยากรหรือรางวัลการตอบแทนให้ทัดเทียมกัน เพื่อให้เกิดความสมดุลที่จะช่วยลดความขัดแย้งในการแข่งขันเพื่อแย่งชิงผลประโยชน์ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน
3. มีการจัดโครงการให้กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ได้บำเพ็ญสาธารณะร่วมกัน เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีการร่วมมือร่วมใจกันและยังได้ช่วยกันดูแลพื้นที่หรือประชาชนด้วยกัน
4. กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น เพื่อให้ทุกฝ่ายระดมความคิดเห็นหรือประชุมเพื่อหาทางออกต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้น
5. ที่ว่าการอำเภอนครชัยศรีควรเน้นเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มของกำหนดและผู้ใหญ่บ้านได้ออกความคิดเห็นมากขึ้น และทุกคนเปิดใจเพื่อรับฟังสมาชิกในกลุ่มมากขึ้น เพื่อให้ทุกคนในกลุ่มได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน
6. กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีการพูดคุยและรู้จักให้อภัย ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น
7. ที่ว่าการอำเภอนครชัยศรีควรจัดให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือทีมใหม่ เพื่อปรับให้กำหนดและผู้ใหญ่บ้านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างลงตัว และลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่มีความขัดแย้งต่อกัน
8. กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน เน้นการรู้จักการเสียสละบางส่วนของตน เพื่อให้สามารถตกลงได้โดยวิธีการพบกันครึ่งทางหรือการประนีประนอมซึ่งกันและกัน
9. กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ควรเน้นการสร้างความพึงพอใจให้กันและกัน ซึ่งจะเป็นการปรองดองและเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกัน
10. ควรเน้นการรู้จักระงับอารมณ์ของกำหนดและผู้ใหญ่บ้านระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และพยายามไม่ใส่ใจกับคำพูดที่จะทำให้เกิดโทสะหรือควรรู้จักการเปลี่ยนประเด็นการสนทนา เพื่อหลบหลีกปัญหาความขัดแย้ง
11. ที่ว่าการอำเภอนครชัยศรีควรใช้อำนาจทางกฎหมายหรือกฎระเบียบขององค์กรอย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อปรับบังคับหรือระงับสถานการณ์เมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งระหว่างกำหนดและผู้ใหญ่บ้านที่ไม่สามารถแก้ไขได้โดยวิธีต่าง ๆ

9. ข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาข้อมูลตัวอย่างประชาชนที่อาศัยอยู่ในแต่ละพื้นที่ที่อยู่ในความดูแลของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เพื่อทราบถึงปัญหาที่ประชาชนได้รับจากความขัดแย้งนั้น ๆ
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

10. เอกสารอ้างอิง

- กรสวรรคค์ เอนกศัยพงค์.(2560).**ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนด้านภาษี**.วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เกสร เสวตรนิสากร.(2553). **คู่มือปฏิบัติงาน สำหรับกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน**.โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน.กรุงเทพมหานคร.
- จาดุพจน์ รัฐกิจรุ่งโรจน์.(2545).**การจัดการความขัดแย้งระหว่างรัฐกับประชาชน**.วิทยานิพนธ์.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฉัตรป้อง ฉัตรภูติ.(2549).**กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน**.กรมการปกครอง.กระทรวงมหาดไทย.กรุงเทพมหานคร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี.(2550).**การจัดการความขัดแย้งในองค์กร**.คู่มือพิชิตความขัดแย้ง.กรุงเทพมหานคร.

ที่ว่าการณ์อำเภอนครชัยศรี.แผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558-2560.เอกสารอัดสำเนา.

พรนพ พุกกะพันธ์.(2542).ความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างบุคคล.วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

กรุงเทพมหานคร.

พงษ์ศักดิ์ ชนะสิทธิ์.(2541).บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอนาคต.รายงานวิจัยบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พจนตร พึ่งหลวง.(2544).ความขัดแย้งในแนวอุดมการณ์ทางการเมือง.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

ไพรัช ไพฑูรย์.(2547).กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในบทบาทของพนักงานฝ่ายปกครอง.กระทรวงมหาดไทย.กรุงเทพมหานคร.

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์.(2557).ประเภทของความขัดแย้ง. รัฐศาสตร์สาร.มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร.

วันชัย วัฒนศัพท์.(2550). ความขัดแย้ง หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา.ฉบับปรับปรุงครั้งที่3.โรงพิมพ์ศิริภัทท์ออฟเซ็ท.

ขอนแก่น.

ศาวัตต์ เฟ่งแพ.(2543).ความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้งในสังคมไทย.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์.(2542).ความหมายความขัดแย้ง.วิทยานิพนธ์.มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมิต แสงเงิน (2561).แนวความคิดและวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง.รัฐศาสตร์สาร.มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร.

สมยศ นาวิการ.(2540). , แนวคิดเรื่องความขัดแย้ง.วิทยานิพนธ์.มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยศ ศิลปิโยดม.(2540).ผู้นำชุมชนกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน.วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหา

บัณฑิตรัฐศาสตร์.มหาวิทยาลัยรามคาแหง

สุกัญญา รุ่งทองใบสุรีย์.(2556). การจัดการความขัดแย้งในชุมชน จังหวัดปทุมธานี. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

กรุงเทพมหานคร.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์.(2542).ความหมายความขัดแย้ง.บทความวิจัย.มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล.(2550). ศัพท์บัญญัติเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและความขัดแย้ง.สถาบันพระปกเกล้า.นนทบุรี.

อรุณ รักธรรม.(2523).แนวคิดเรื่องความขัดแย้ง.พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546.กรุงเทพมหานคร.

Website

กษิรา เทียนส่องใจ.(2550).การศึกษาวิเคราะห์ภัยทันทเพื่อการจัดการความขัดแย้ง.ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2561,

จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php>.

จุฑา เทียนไทย.(2557).ยุทธวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง.ค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2561, จาก <http://www.tpa.or.th>.

ที่ว่าการณ์อำเภอนครชัยศรี.ค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2560, จาก <http://www.amphoe.com/>

[menu.php?am=202&pv=18&mid=1](http://www.amphoe.com/menu.php?am=202&pv=18&mid=1)

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์.(2546).บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและการปกครองท้องถิ่น.ค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2561,

จาก <http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?>

แนวความคิดและวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง.ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2561, จาก <http://www.tpa.or.th/writer/>

[read_this_book_topic.php?bookID=653&pageid=&read=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=653&pageid=&read=true&count=true)

แนวทางในการแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้ง.ค้นเมื่อ 17 เมษายน 2561, จาก <http://www.baanjomyut.com/>

[library_2/extension-1/combat/index.html](http://www.baanjomyut.com/library_2/extension-1/combat/index.html).

บุษยามาศ แสงเงิน.(2547).ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง.ค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2561, จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/378469>.

พรสุข หุ่นรินทร์.(2552).ลักษณะความขัดแย้ง.ค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2561, จาก <http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?>

แผนที่ว่าการณ์อำเภอนครชัยศรี.ค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2560, จาก <https://www.google.co.th/>

search?=read=true&count=true.bookid=134372.

มุกิตา แซ่ซังและคณะ (2554). แนวคิด และทฤษฎีการบริหารความขัดแย้ง. อ้างใน จอห์น สัน และจอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1987: 273). ค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2561.จาก http://www.shine-management-tips.blogspot.com/2007/10/blog-post_05.html

อดัม สมิธ.แนวทางในการวิเคราะห์ความขัดแย้ง.ค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2561, จาก

http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=653&pageid=2&

อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์.สาเหตุของความขัดแย้ง.ค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2561,จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/378469>.

อรุณ รักธรรม.(2526). ความขัดแย้งเป็นผลผลิตของสิ่งแวดล้อมในทางสังคม Social environments.ค้นเมื่อ 14 เมษายน 2561 .จาก <http://www.sites.google.com/site/reconflict/thbthwn-wrrnkrrm/sastr-dan-tang>