

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี

A Model for Work Performance Effectiveness Development of Village Headmen for Disputes Mediation in Udon Thani Province

นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร*

Nithiroj Wongwattanathaworn*

สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Regional Development Strategies Faculty of Humanities and Social Sciences
Mahasarakham University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อทดลองและประเมินรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี ประชากรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,880 คน กลุ่มตัวอย่าง จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane จำนวน 330 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตามระดับชั้น อย่างเป็นสัดส่วน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และใช้รูปแบบการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล ตัวแปรสาเหตุ ประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ภาวะผู้นำ 3) การมีส่วนร่วม 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) การ

* ผู้ประสานงาน: นितिโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร
อีเมล: nitirojton2511@gmail.com

ทำงานเป็นทีม 7) การรับรู้บทบาท และ 8) บรรยากาองค์กร ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประเมินข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประเมินข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี ประชากร กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คือผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประเมินข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ทำการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ตัวแปรคือ ปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์จากการศึกษาของผู้วิจัยที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างรูปแบบใช้วิธีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 วัน นำเสนอผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย อภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ นำรูปแบบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสม และ ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประเมินข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี กลุ่มทดลองคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี ทีมใช้ประชากรในกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยระยะที่ 1 และ 2 ใช้วิธีการเลือกแบบสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 30 คน ระยะเวลาในการทดลอง จำนวน 3 เดือน ประเมินผลการทดลอง โดยการเปรียบเทียบผลการทดลองก่อนและหลังการทดลอง ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (ร่วม) หลายตัวแปรตาม (Multivariate Analysis of Covariance: MANCOVA) โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประเมินข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับตามค่าอิทธิพล ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (0.38) 2) ภาวะผู้นำ (0.33) 3) การรับรู้บทบาท (0.20) 4) บรรยากาองค์กร (0.13) และ 5) ความรู้ (0.04)
2. ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประเมินข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 5 ด้าน 12 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมรู้เรื่องการไกล่เกลี่ย 2) กิจกรรม ช่วยฟังหน่อย 3) กิจกรรม ถอดรหัส 4) กิจกรรม ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ 5) กิจกรรม ค้นหาผู้นำ 6) กิจกรรม เสริมสร้างภาวะผู้นำ 7) กิจกรรม สมบัติ

ผลัดกันชม 8) กิจกรรม รู้จักตัวเอง 9) กิจกรรม บทบาทและหน้าที่ 10) การแสดงบทบาทสมมติ 11) กิจกรรมโยนไข่ไม่ให้แตกและ 12) กิจกรรม ผสมคำ ผสมคน

3. ผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประenomข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี พบว่า หลังการทดลองกลุ่มทดลองมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประenomข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี ดีกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, การไกล่เกลี่ยประenomข้อพิพาท, กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

Abstract

This research aimed (1) to study cause factors affecting: work performance effectiveness development of village headmen for arguments mediation in Udon Thani province, (2) to formulate a development model of job performance effectiveness development of village headmen for disputes mediation in Udon Thani province and (3) to implement and evaluate the developed model of work performance effectiveness. The research procedures were divided into three phases. In the first phase, the researcher investigated factors which directly and indirectly affected job performance effectiveness development of village headmen for disputes mediation in Udon Thani province by formulating a model of work performance as an outcome variable. Eight causal factors were used for the study. Three hundred and Thirty village headmen in Udon Thani province were selected and participated in the study. The required data were collected by using the questionnaire. The data were analyzed by Structural Equation Model: SEM, LISREL for Windows with Path Analysis at the .05 level of statistical significance. In the second phase, the researcher created the development model of work performance effectiveness development of village headmen for disputes mediation in Udon Thani province by using the results from the first stage. Twenty involved persons were purposive sampling

and participated in the workshop to co-operatively criticized and evaluated the model of work performance effectiveness for one day workshop. In the third phase, the researcher implemented the model. After three months of implementation, the model was evaluated by thirty village headmen who were not in the first and second phase in Udon Thani province and analyzed by Multivariate Analysis of Covariance: MANCOVA at the .05 level of statistical significance.

The major findings revealed as follows:

1. The developed causal factors showed harmony with the empirical data. Five causal factors with total effects on work performance effectiveness development of village headmen for disputes mediation in Udon Thani province were found including 1) Participation (0.38) 2) Leadership (0.33) 3) Role perception (0.20) 4) Best office (0.13) and 5) Knowledge (0.04)

2. The development model of job performance effectiveness consisted of 12 activities: 1) Knowledge for disputes mediation 2) Listen to me 3) Secret 4) Knowledge for Leadership 5) Leadership idol 6) Leadership show 7) Share 8) Myself 9) Role and duty 10) Role Playing 11) Egg saving and 12) Word mixing

3. The village headmen in Udon Thani province have showed higher work performance effectiveness as a whole and in 2 aspects: service and support than before implementation of model at the .05 level of statistical significance both Multivariate Analysis of Covariance: MANCOVA.

Keywords: work performance effectiveness, disputes mediation, village headmen

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นปัญหาที่พบเห็นกันอยู่ทั่วไปทุกสังคมและนับวันจะเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างมากมายในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่ม/บุคคลกับองค์กร/หน่วยงานของรัฐหรือในสังคมหมู่บ้าน/ชุมชน ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากความเจริญเติบโตของตัวเมืองอย่างรวดเร็วมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองหรือการจัดการชุมชนของตนเองมากขึ้นตามสิทธิที่กำหนดในรัฐธรรมนูญ การมีช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มีความรวดเร็ว การพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้วิถีการดำเนินชีวิตรวมทั้งวิธีการคิดการตัดสินใจและการจัดการเกิดการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ รวมถึงกับหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการให้บริการ หรือโครงการสาธารณะต่าง ๆ

จังหวัดอุดรธานีเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีความขัดแย้งที่ค่อนข้างรุนแรงและมีการกระทบกระทั่งกันมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาพื้นฐาน เช่น การทะเลาะกันกรณีพิพาทต่างๆ ทั้งเรื่องการเมืองและการบริหารงานภายในท้องถิ่น ความขัดแย้งภายในชุมชนตลอดจนความขัดแย้งจากการดำเนินการโครงการสาธารณะ เช่นโครงการสัมปทานเหมืองแร่โปแตชอุดรธานีโครงการสัมปทานบ่อก๊าซธรรมชาติภูฮ่อม ทำให้เกิดการแจ้งความดำเนินคดีฟ้องร้องกันเป็นจำนวนมาก มีการชุมนุมประท้วงอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ จนเป็นเหตุให้เกิดการปะทะกันของกลุ่มบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันก็บ่อยครั้งดังจะเห็นได้จากจำนวนคดีที่เกิดขึ้นที่สถานีตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี ในระยะ 3 ปี ย้อนหลังคือปีงบประมาณ 2555, 2556 และปีงบประมาณ 2557 ที่ผ่านมามีจำนวนคดีดังนี้ 2,746 คดี, 3,012 คดี และ 3,867 คดี ตามลำดับ (สรุปผลงานประจำปี กองกับการตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี, 2014) และข้อมูลจากศูนย์ดำรงธรรม จังหวัดอุดรธานี มีเรื่องร้องเรียน และร้องทุกข์ จากประชาชน ในระยะ 3 ปี ย้อนหลัง ดังนี้ในปีงบประมาณ 2555, 2556 และในปีงบประมาณ 2557 มีจำนวน 398, 422 และ 658 เรื่องตามลำดับ (ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดอุดรธานี, 2014) ซึ่งจะเห็นได้ว่า ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของปัญหาที่มีมากขึ้นตามลำดับ

การอำนวยความสะดวกของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตัวหลักของกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบันนี้

ระบุในมาตรา 27 อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน 1) มีหน้าที่อำนวยความสะดวกและเป็นธรรมและรักษาความสงบเรียบร้อยและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของราษฎรในหมู่บ้าน ในตัวการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมแตกเป็น 3 งานใหญ่ ด้านแรกคือ การรักษาความสงบเรียบร้อย เมื่อพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ให้อำนาจดังกล่าวแล้วก็โยกไปยัง ป.วิอาญา ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นเจ้าพนักงานปกครองหรือตำรวจในเขตของตัวเองตามมาตรา 2 (16) ของ ป.วิอาญาเป็นการจับกุมโดยไม่มีหมายจับ (เชียงใหม่นิวส์ 24 มิถุนายน 2558 บทความออนไลน์, 2015)

ผู้วิจัย จึงต้องการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประenomข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประenomข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนนำรูปแบบดังกล่าวไปทดลองใช้และประเมินผลการทดลองเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหการระงับข้อพิพาทภายในหมู่บ้าน/ชุมชนให้เกิดความสงบสุข และสังคมโดยรวมตลอดจนเป็นการสร้างสังคมให้เข้มแข็งเอื้อต่อพัฒนาท้องถิ่น และประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

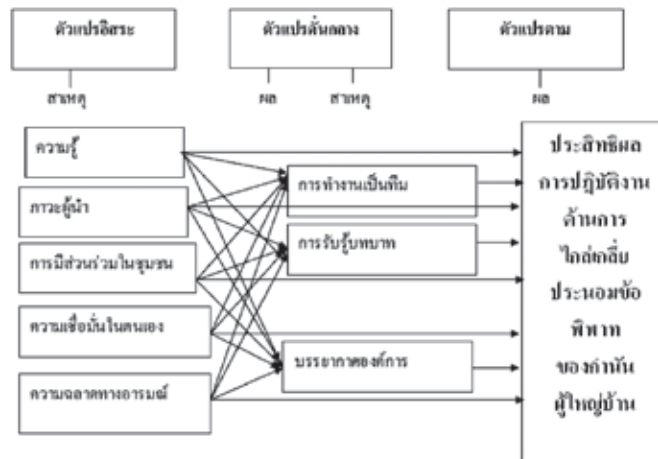
1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประenomข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประenomข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อทดลองและประเมินรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้าน การไกล่เกลี่ย ประenomข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี

สมมุติฐานการวิจัย

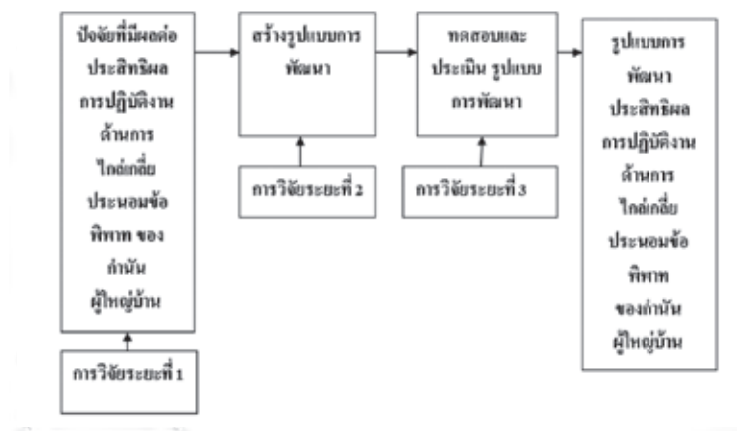
1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประenomข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานีได้รับอิทธิพลโดยตรงและโดยอ้อมจาก ความรู้การมีภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความฉลาดในอารมณ์และได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการทำงานเป็นทีมการรับรู้บทบาทบรรยากาองค์การ

2. หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้าน การ
ใกล้เคียง ประเมินข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
จังหวัดอุดรธานีในกลุ่มทดลองมีประสิทธิผลด้านการใกล้เคียง ประเมิน ข้อพิพาทดีกว่าก่อน
การทดลอง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 1
(นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2559: 106)



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย ทั้ง 3 ระยะ
(นิธิโรจน์วงศ์ วัฒนถาวร, 2559: 107)

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการใกล้เคียง ประณอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร ได้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดอุดรธานีจำนวน 1,880 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ (TaroYamane.) จำนวน 330 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบระบบ (Systematic Random Sampling)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2008)

ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการใกล้เคียง ประณอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหารผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องในประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการใกล้เคียง ประณอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มละ5คนรวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คนทำการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการใกล้เคียง ประณอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเข้าร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะและแนวทาง การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการใกล้เคียง ประณอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและนำผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาที่ได้ ให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเหมาะสมของกิจกรรม จำนวน 3 ท่าน

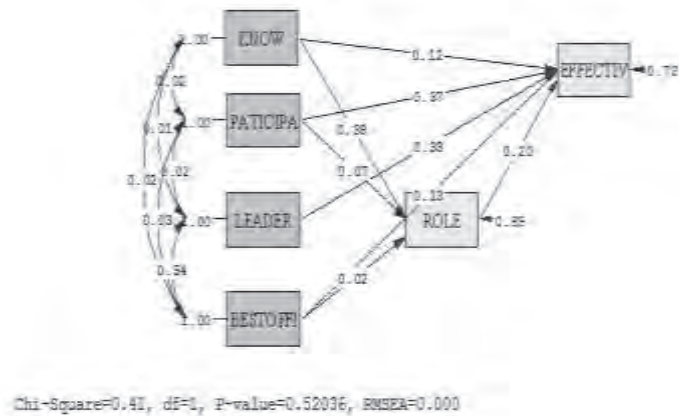
ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผล รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการใกล้เคียง ประณอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

1. ประชากรกลุ่มทดลอง ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอทุ่งฝนจังหวัดอุดรธานีที่มีใช้ประชากรในกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยระยะที่ 1 และ 2 การเลือกกลุ่มทดลองใช้วิธีการเลือกแบบสุ่มเจาะจงจำนวนทั้งสิ้น30คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ One-Group Pretest-Posttest Design ซึ่งมีแบบแผนการวิจัยของ (Cook & Campbell, 1979) โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังทดลอง โดยมีจำนวนข้อมูลจากศูนย์ดำรงธรรมของอำเภอกลุ่มทดลองเป็นตัวแปรควบคุม (Control Variable) นำมาเป็นตัวแปรร่วม (Covariate) แล้วทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ร่วม) หลายตัวแปรตาม(Multivariate Analysis of Covariance: MANCOVA) โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยระยะที่ 1พบว่าปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประณอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.382) ภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.333) การรับรู้บทบาทมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.20 4) บรรยากาศองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.13 และ 5) ความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.04 โดยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ได้ร้อยละ 48.50 ($R^2 = 0.485$)



ภาพที่ 3 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานด้านการใกล้เคียง ประณอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
(นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2559: 138)

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรผล

ตัวแปรสาเหตุ	ประเภทของ อิทธิพล	ตัวแปรผล	
		ประสิทธิผล การปฏิบัติงาน	การรับรู้บทบาท
ความรู้	DE	0.01	0.38
	IE	0.03	-
	TE	0.04	0.38
การมีส่วนร่วม	DE	0.37	0.07
	IE	0.01	-
	TE	0.38	0.07
ภาวะผู้นำ	DE	0.33	-
	IE	-	-
	TE	0.33	-

ตัวแปรสาเหตุ	ประเภทของ อิทธิพล	ตัวแปรผล	
		ประสิทธิผล การปฏิบัติงาน	การรับรู้บทบาท
บรรยากาศองค์กร	DE	0.13	-
	IE	0.00	-
	TE	0.13	0.13
การรับรู้บทบาท	DE	0.20	-
	IE	-	-
	TE	0.20	-
R ²		0.48	0.15

ผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่าผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประenomข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้รูป แบบการพัฒนาจำนวน 12 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรม รู้เรื่องการไกล่เกลี่ย 2) กิจกรรม ช่วยฟังหน่อย 3) กิจกรรม ถอดรหัส 4) กิจกรรม ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ 5) กิจกรรม ค้นหาผู้นำ 6) กิจกรรม เสริมสร้างภาวะผู้นำ 7) กิจกรรม สมบัติ ผลัดกันชม 8) กิจกรรม รู้จักตัวเอง 9) กิจกรรม บทบาทและหน้าที่ 10) การแสดงบทบาทสมมติ 11) กิจกรรมโยนไข่ไม่ให้แตกและ 12) กิจกรรม ผสมคำ ผสมคน

ผลการวิจัยระยะที่ 3 พบว่าผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประenomข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านหลังการทดลองกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในกลุ่มทดลอง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประenomข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี ดีกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละตัวแปรตามและการทดสอบทีละตัวแปรตาม แบบ Univariate Test

Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความรู้การไกล่เกลี่ย	70.417	1	70.417	50.277*	.000
การมีส่วนร่วม	3.097	1	3.097	4.616*	.036
ภาวะผู้นำ	5.187	1	5.187	10.859*	.002
การรับรู้บทบาท	3.308	1	3.308	8.817*	.004
บรรยากาศองค์กร	1.451	1	1.451	11.385*	.001
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	4.817	1	4.817	27.844*	.000

อภิปรายผล

1. การมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประณอมข้อพิพาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดอุดรธานีสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิรัช นิภารรรณ, 1992) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทขององค์กรในท้องถิ่นที่มีผลการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในจังหวัดอุบลราชธานีและผลการศึกษาวิจัยพบว่าองค์กรภายในท้องถิ่นส่วนใหญ่ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติงานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้วยตนเองส่วนบทบาทของหน่วยงานภาครัฐพบว่าหน่วยงานกรมป่าไม้ได้เข้ามามีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ส่วนหน่วยงานเอกชนพบว่าหน่วยงานของ CARE เข้ามามีบทบาทในการจัดการทรัพยากรแหล่งน้ำมากที่สุดและในส่วนของบุคคลพบว่าพระและครูมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากที่สุดผู้วิจัยเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ งานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสิ่งที่ต้องสร้างให้เกิดกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทั้งการมีส่วนร่วมทางความคิดทาง การแสดงออก ผลของการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมเกิดการตัดสินใจที่ให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและการประสานงานที่เข้าใจกันมีประสิทธิผลอย่างยิ่งในการไกล่เกลี่ย ประณอมข้อพิพาท เนื่องจากผลลัพธ์ที่เกิดจากการไกล่เกลี่ย ประณอมข้อพิพาทย่อมทำให้เกิดมีผู้มีส่วนได้และส่วนเสีย

2. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกลเกลี่ย ประพนอม ข้อพิพาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดอุดรธานีสอดคล้องกับการวิจัยของ (ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการนำหรือภาวะผู้นำว่าเป็นคุณสมบัติหรือทักษะส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถสร้างขึ้นได้หากได้รับการพัฒนาฝึกฝนผู้นำที่เราพบเห็นกันอยู่ทุกวันนี้อาจจะไม่มีความสามารถในการนำที่ดีพอก็ได้จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นมากมายทั้งในระดับองค์การและในระดับประเทศกล่าวคือคนที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ (leader) นั้นไม่ได้หมายความว่า จะเพียบพร้อมซึ่งคุณ สมบัติและความสามารถในการนำ (leadership) เสมอไปแต่ในทางตรงกันข้ามใครก็ตามที่มีภาวะผู้นำ (leadership) ก็แสดงว่าผู้นั้นมีความพร้อมและเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำ (leader) ผู้วิจัยเห็นว่าภาวะผู้นำของการปฏิบัติงานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นผู้นำโดยตำแหน่งอยู่แล้วนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ต้องตัดสินใจและผลการตัดสินใจนั้นย่อมจะทำให้ได้ทั้งผลลัพธ์เชิงบวก และเชิงลบ ผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลถึงประชาชนทุกคน โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการไกลเกลี่ย ประพนอม ข้อพิพาทซึ่งเป็นสิ่งที่ประชาชนขัดแย้งกันอยู่แล้วและย่อมทำให้มีผู้มีส่วนได้และส่วนเสียดังนั้น การสร้างให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นในทันที

3. การรับรู้บทบาทมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกลเกลี่ย ประพนอม ข้อพิพาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดอุดรธานีสอดคล้องกับแนวคิดของ (ยศวรณ พิพัฒนศิริผล, 2004) กล่าวว่า การรับรู้บทบาทเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานหากบุคคลขาดความชัดเจนในการรับรู้บทบาทก็จะส่งผลต่อสภาพจิตใจของตนเองในการปฏิบัติงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจด้วยขาดความเชื่อมั่นว่าพฤติกรรมที่ตนแสดงออกมานั้นเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเครียดต่อแท้เพื่อหน่ายได้ซึ่งเป็นผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานลดลงในที่สุดก็เพื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่า การรับรู้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานต่างๆ นั้นเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งและมีความจำเป็นที่จะต้องมีในตัวของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่หลักในการดูแล บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน โดยการประสานกับทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งต้องมีความรับผิดชอบของตนในฐานะที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วยและการที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเองนั้น จะเป็นทางช่วยให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามที่ตนเอง

และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นคาดหวังไว้ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่งานในหน้าที่ของตนและสังคมต่อไป

4. บรรยาการองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประณอมข้อพิพาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดอุดรธานีสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จุทาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและ บรรยาการองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมพบว่าบรรยาการองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .768$) และสอดคล้องกับ (สมยศ นาวิการ, 2001) ที่เห็นว่าบรรยาการองค์กร มีความสำคัญเพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบ องค์กรกับปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพองค์กรได้แก่ผลผลิตความพอใจการขาดงานและ การเข้าออกจากงานผู้วิจัยเห็นว่าการสร้างบรรยาการองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลนั้นเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินควบคู่กันไป โดยเฉพาะบุคคลที่มีหน้าที่ที่จะต้องเคียงคู่อยู่กับประชาชนอย่างแท้จริง เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย กรณีพิพาท ของประชาชนในความปกครอง เนื่องจากบรรยาการที่ดีจะทำให้เกิดความเข้าใจกันได้ง่ายขึ้น ทำให้มีโอกาสนี้จะลดความขัดแย้งได้ดีมากขึ้นด้วยทำให้เกิดความประสบความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยมากขึ้น

5. ความรู้เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประณอมข้อพิพาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดอุดรธานีสอดคล้องกับแนวคิดของ (ประเวศ วะสี, 2006) ก็ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่ากระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์มี วัตถุประสงค์ 3 ประการ คือเรียนรู้เพื่อตัวเอง (learning oriented) เรียนรู้เพื่อสิ่งนอกตัวที่สัมพันธ์กับตัวเองทั้งใกล้และไกล (Goal oriented) และการเรียนรู้เพื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับสิ่งที่เกื้อกูลกันและกันเพื่อการดำรงชีวิตโดยธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปมักเรียนรู้เมื่ออยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ตนเองมีปฏิสัมพันธ์โดยจะมีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นและกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของมนุษย์ตนเองถ้าเคยมีประสบการณ์ในการเรียนรู้เรื่องนั้นมาก่อนก็จะทำให้มีความสามารถในการตีความและการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ดีขึ้นซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กับผลการวิเคราะห์และประมวลลักษณะกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลที่มีลักษณะเป็น

กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ผู้วิจัย พบว่าการให้ความรู้เกี่ยวกับการไถ่เกลีย ประณอมข้อพิพาทกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง และเหมาะสมกับตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ต้องทำหน้าที่ไถ่เกลียประณอมข้อพิพาทให้กับประชาชนในการปกครอง เช่นเดียวกับคำพูดที่เคยได้ยินมาจนชินหูเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหมู่บ้าน ที่ว่า”เดียวจับขึ้นบ้านผู้ใหญ่บ้านเลย” ดังนั้นการให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความรู้เกี่ยวกับการไถ่เกลีย ประณอมข้อพิพาทจึงเป็นพื้นฐานลำดับแรกที่ต้องดำเนินการ และเป็นสิ่งที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เกิดจากระดับการศึกษาที่ไม่เท่ากันจึงควรให้มีพื้นฐานด้านความรู้ให้เทียบเท่ากันแล้วค่อยให้ดำเนินการตามบทบาทที่ให้เป็นผู้ไถ่เกลีย ประณอมข้อพิพาทในชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. การมีส่วนร่วมคือ ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไถ่เกลีย ประณอมข้อพิพาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านมากที่สุด ดังนั้นการที่จะพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไถ่เกลีย ประณอมข้อพิพาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านจึงต้องพัฒนาการมีส่วนร่วมทั้งทางความคิด และทางการแสดงออกให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มากที่สุดด้วย
2. การสร้างบรรยากาศในองค์กรและการให้ความรู้เกี่ยวกับการไถ่เกลีย ประณอมข้อพิพาท ต้องทำควบคู่กันไปเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไถ่เกลีย ประณอมข้อพิพาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านเนื่องจากเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
3. การสร้างให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีภาวะผู้นำ และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะส่งผลให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไถ่เกลีย ประณอมข้อพิพาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ควรต้องดำเนินการควบคู่กันไปเพื่อให้เกิดความถูกต้องและคล่องตัวในการให้บริการ

เอกสารอ้างอิง

- Center of Dhamma Udon Thani Province (in Thai). (2014). **Conclusion Yearly**.
Udon Thani: Center of Dhamma Udon Thani Province. (in Thai).
- ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดอุดรธานี. (2557). **สรุปผลงานประจำปี**. อุดรธานี: ศูนย์ดำรงธรรม
จังหวัดอุดรธานี.
- Chiang Mai News. (2015). NEWS Online. 24 June 2015. (in Thai)
- เชียงใหม่นิวส์. (2558). หนังสือพิมพ์ออนไลน์. 24 มิถุนายน 2558
- Cook, T. D., & Campbell, D. T. (1979). **Quasi-Experimentation: Design and
Analysis for Field Setting**. Chicago Illinois: Rand McNally.
- Division of Administration Udon Thani Police Station. (2014). **Conclusion Yearly**.
Udon Thani: Division of Administration Udon Thani Police Station. (in
Thai).
- กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี. (2557). **สรุปผลงานประจำปี**. อุดรธานี: กองกำ
กับการตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี.
- Glinfieng, J. (2000). **Relationship between the factors affecting for Person, Jop
description and Atmosphere of the agency by Quality of Life Of Nurse
in Ministry of Defense Hospital**. Master of science (management
nursing), Chulalongkorn University. (in Thai).
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและ
บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Navegan, S. (2001). **Organization Behavior**. Bangkok: Duangkamol Publisher.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- Phasugyued, P. (2004). **Choice Surviving**. Bangkok: A R Information and
Publication. (in Thai).
- ประพนธ์ ฝาสุกยัต. (2547). **ทางเลือก ทางรอด**. กรุงเทพฯ: เออาร์ อินฟอร์เมชัน แอนด์
พับลิเคชัน.

- Pipatsiriphol, Y. (2004). **Factors Affecting for Human and Environment for Nurse in ICU of Hospital in Bangkok zone**. Master of science (Behavior apply), Srinakharintarawiroj University. (in Thai).
- ยศวรณ พิพัฒน์ศิริผล. (2547). **ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Singhalert, R. (2008). **Social science Research Mahasarakham**. Udon Thani: Rajabhat Mahasarakham University. (in Thai).
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). **ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์ มหาสารคาม**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Wasri, P. (2006). **Education reform Overhaul faculties and Surviving**. Bangkok: Sodsri-saklidwong fund. (in Thai).
- ประเวศ วะสี. (2549). **ปฏิรูปการศึกษา ยกเครื่องทางปัญญา ทางรอดจากหายนะ**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- Wiratnipavan, W. (1992). **Natural resources Management and Organizational role**. Bangkok: Odiensore. (in Thai)
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2535). **การบริหารและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและบทบาทขององค์กรในท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Wongwattanathaworn, N. (2016). **A Model for Work Performance Effectiveness Development of Village Headmen for Disputes Mediation in Udon Thani Province**.
- นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร. (2559). **รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี**.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row Publications.