



Factors of self development of personnel that affect the Efficiency of local government organizations in Khao Liao District.

Nakhon Sawan Province

Nattawut Kaewduangta

Rajabhat Maha Sarakham University

E-mail: Nattawut.rh@gmail.com

Somkiet Kietjareon

Rajabhat Maha Sarakham University

E-mail: somkiet6925@gmail.com

Sitthiporn Soonthorn

Rajabhat Maha Sarakham University

E-mail: sitthiporn_so@rmu.ac.th

Received	Reviewed	Revised	Accepted
05/01/2025	13/01/2025	05/03/2025	05/03/2025

Abstract

Background and Aims: An important thing that affects the success of an organization is the efficiency of human resources in the organization. he same is true for local government organizations in the Kao Liao District area. Nakhon Sawan Province where personnel in each organization must work According to the assigned duties as specified in the Act on Decentralization Plans and Procedures for Local Administrative Organizations, B.E. 2542 (1999). The personnel working in the organization need to develop themselves to be effective in performing their duties to achieve the organization's goals successfully. The research objectives were; 1) to study the level of self-development factors of personnel of local administrative organizations in Khao Liao District. Nakhon Sawan Province 2) to study the Efficiency level of local government organizations in the district. Khao Liao, Nakhon Sawan Province and 3) to study the factors of self development of personnel that affect the Efficiency of local government organizations in Khao Liao District. Nakhon Sawan Province.



Methodology: The research population includes personnel under the local government organization in Kao Liao District. Nakhon Sawan Province The sample size was found to be 169 people by using the Taro Yamane formula. The research instrument used to collect data for this research was a questionnaire. Statistics used were included; the frequency, the percentage, the means, and the standard deviation. The data were analyzed through the Pearson's correlation coefficient statistics, and multiple linear regression analysis using enter method with the statistical significance level of .05.

Results: The research results found that; 1) Level of self-development factors of personnel of local administrative organizations in Khao Liao District Nakhon Sawan Province was found at the highest level overall. 2) Efficiency level of local government organizations in Khao Liao District. Nakhon Sawan Province was found at the highest level overall. and 3) Self-development factors of personnel that affect the Efficiency of local government organizations in Kho Liao District. Nakhon Sawan Province had the highest relationship, namely the self-diagnosis factor with a value of .253, followed by the goal setting factor with a value of .221, the evaluation factor with a value of .187. The seeking friend factor is equal to .157, the learning factor is equal to .102, the inversely proportional factor of patience and effort is equal to -.028, and the finding appropriate resources factor is equal to .003 with a multiple correlation coefficient equal to .725 ($R = .725$). All independent variables can explain the variation of the dependent variable equal to 52.50 percent, with a value of $R^2 = .525$ and with a value of $F = 25.435$, which shows that the independent variables have a statistically significant relationship at the level of .05

Conclusion: Level of self-development factors of personnel of local administrative organizations in Khao Liao District Nakhon Sawan Province was found at the highest level overall. Self-development factors of personnel that affect the Efficiency of local government organizations in Kho Liao District. Nakhon Sawan Province had the highest relationship, namely the self-diagnosis factor, followed by the goal setting factor, the evaluation factor. The seeking friend factor, the learning factor is equal, the inversely proportional factor of patience and effort, and the finding appropriate resources factor.

Keywords: Factor; Self-development; work Efficiency



ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ณัฐวุฒิ แก้วดวงตา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อีเมล: Nattawut.rh@gmail.com

สมเกียรติ เกียรติเจริญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อีเมล: somkiet6925@gmail.com

สิทธิพร สุนทร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อีเมล: sitthiporn_so@rmu.ac.th

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: สิ่งที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่นเดียวกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ที่บุคลากรในแต่ละองค์กรต้องปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามที่ระบุพระราชพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาดตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ 2) ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ 3) ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ระเบียบวิธีการวิจัย: ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ หาดานากลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 169 คน จากการใช้สูตรทาโร ยามาเน่ สุ่มตัวอย่างด้วยการใช้การวิธีจับสลาก ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับ .829 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง โดยวิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



ผลการวิจัย: ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเองมีค่าเท่ากับ .253 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย มีค่าเท่ากับ .221 ปัจจัยด้านการประเมินผล มีค่าเท่ากับ .187 ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน มีค่าเท่ากับ .157 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ .102 ปัจจัยด้านความอดทนและพยายามในลักษณะแปรผกผันตรงข้าม มีค่าเท่ากับ -.028 และปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ .003 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .725 ($R = .725$) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้เท่ากับร้อยละ 52.50 มีค่า $R^2 = .525$ และมีค่า $F = 25.435$ ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผล: ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง รองลงมาคือ ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย ปัจจัยด้านการประเมินผล ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความอดทนและพยายามในลักษณะแปรผกผันตรงข้าม และปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม

คำสำคัญ : ปัจจัย; การพัฒนาตนเอง; ประสิทธิภาพการทำงาน

บทนำ

การปกครองท้องถิ่น หรือ Local Government ถือเป็นรูปแบบหนึ่งในการปกครองหรือบริหารประเทศ โดยมีโครงสร้างที่แตกต่างกันไปแต่ละประเทศ บางประเทศจะแบ่งเป็นส่วนกลางและส่วนภูมิภาค บางประเทศเช่นประเทศไทยมีการแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนกลาง ที่มีกระทรวง กรม กอง ส่วนภูมิภาค ที่มีจังหวัด อำเภอ และส่วนท้องถิ่น คือ มีตำบล หมู่บ้าน และมีการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เป็นต้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีผู้บริหารที่มาจากท้องถิ่นนั้น ๆ จึงทำให้สามารถทำเข้าใจบริบท และสามารถบริหารจัดการ รวมถึงแก้ไขปัญหาท้องถิ่นได้อย่างตรงจุด บริหารจัดการการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น เป็นแบ่งเบาภาระงานของรัฐบาลส่วนกลางในด้านการเงิน การจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งการหารายได้ในท้องถิ่นเพื่อนำมาบริหาร



ท้องถิ่น ทำให้รัฐบาลส่วนกลางประหยังบประมาณในการบริหารประเทศเพิ่มขึ้น ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังช่วยแบ่งเบาภาระในด้านบุคลากร ตลอดจนระยะเวลาในการดำเนินการให้บริการชุมชน ท้องถิ่นมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น และที่สำคัญการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จัดตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นสถาบันให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับความรู้ทางด้านการปกครองระบอบประชาธิปไตย อุทัย เหลาหวี เเชียร์ (2559, น.68) เห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ในการบริหารงานองค์กร ซึ่งในหน่วยงานภาครัฐนั้นมีปัจจัยหลัก ๆ ในการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะจะนำพาองค์กรไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หรืออาจเกิดความล้มเหลว

เช่นเดียวกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอแก้งะเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งหมด 5 แห่งด้วยกัน ได้แก่ เทศบาลตำบลแก้งะเลี้ยว องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน และองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง ที่บุคลากรในแต่ละองค์กรต้องปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามที่ระบุพระราชพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยที่เป็นบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอแก้งะเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอแก้งะเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาลตำบลแก้งะเลี้ยว องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน และองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำเสนอผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรในองค์กร ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก้าวไปสู่งานที่มีประสิทธิผลสูงสุด เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแก้งะเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแก้งะเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์



3 เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานการวิจัย

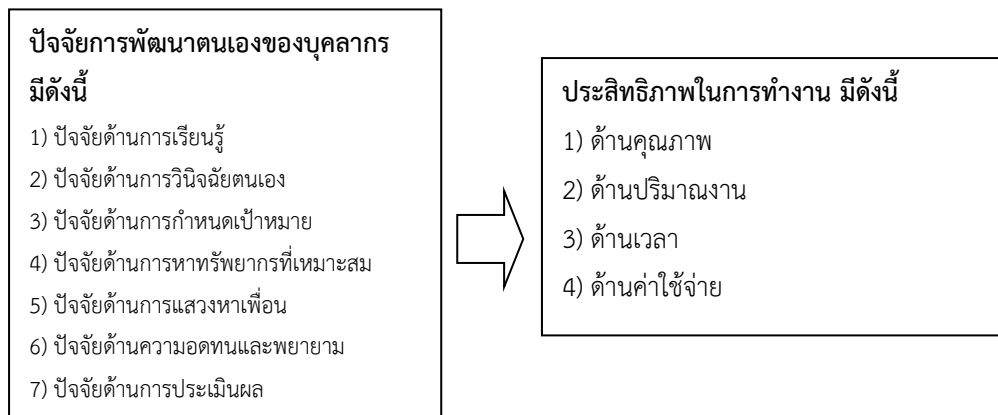
1. ระดับปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก
2. ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ในด้านเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากร (Megginson & Pedler, 1992) และประสิทธิภาพการทำงาน (Peterson & Plowman, 1953) กำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม

(Independent variable) (Dependent Variable)





ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแก่งเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน (Yamane 1973, p. 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยรวบรวมรายชื่อจากทุกหน่วยประชากรของการศึกษา แล้วทำสุ่มตัวอย่าง ด้วยการใช้อวิธีจับสลากจนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ตามวิธีการของ Likert ประกอบด้วย 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 61 ข้อ โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎี กำหนดขอบเขตคำถาม สร้างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและทดลองใช้ (Try Out) โดยจะนำมาทำการทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามและการหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item-total Correlation) โดยวิธีของ Cronbach เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .829

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร ระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเทียบตามเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับปัจจัย/ระดับประสิทธิภาพ มากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับปัจจัย/ระดับประสิทธิภาพ มาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปัจจัย/ระดับประสิทธิภาพ ปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับปัจจัย/ระดับประสิทธิภาพ น้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับปัจจัย/ระดับประสิทธิภาพ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแก่งเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง โดยวิธี enter อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกำแพงแก้ว จังหวัดนครสวรรค์ ในประเด็นดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกำแพงแก้ว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมและในรายด้าน

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกำแพงแก้ว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกำแพงแก้ว จังหวัดนครสวรรค์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้	4.36	0.44	มากที่สุด
2. ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง	4.29	0.57	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.40	0.56	มากที่สุด
4. ปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	4.33	0.51	มากที่สุด
5. ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน	4.35	0.54	มากที่สุด
6. ปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม	4.41	0.55	มากที่สุด
7. ปัจจัยด้านการประเมินผล	4.35	0.55	มากที่สุด
รวม	4.37	0.44	มากที่สุด

จากตาราง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ด้านการแสวงหาเพื่อนกับปัจจัยด้านการประเมินผล เท่ากัน ปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม และปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง



2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ
เก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมและในรายด้าน

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัด
นครสวรรค์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านคุณภาพ	4.54	0.50	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.49	0.54	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.41	0.54	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.32	0.63	มากที่สุด
รวม	4.44	0.46	มากที่สุด

จากตาราง ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัด
นครสวรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้าน
ค่าใช้จ่าย

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม

ตัวแปร	Regression Coefficient				
	B	SE	Beta	t	Sig.
X ₁ ปัจจัยด้านการเรียนรู้	.072	.045	.102	1.600	.112
X ₂ ปัจจัยด้านการวินัยตนเอง	.225	.078	.253	2.902	.004*
X ₃ ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย	.200	.079	.221	2.529	.012*
X ₄ ปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	.003	.081	.003	.033	.974
X ₅ ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน	.147	.084	.157	1.744	.083
X ₆ ปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม	-.025	.073	-.028	-.348	.729
X ₇ ปัจจัยด้านการประเมินผล	.173	.083	.187	2.092	.038*
ค่าคงที่ (Constant)		1.008			



Multiple R	.725
R^2	.525
Adjusted R^2	.504
F	25.435

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครสวรรค์ มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเองมีค่าเท่ากับ .253 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมายมีค่าเท่ากับ .221 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการประเมินผล มีค่าเท่ากับ .187 ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อนมีค่าเท่ากับ .157 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ .102 ปัจจัยด้านความอดทนและพยายามในลักษณะแปรผกผันตรงข้าม มีค่าเท่ากับ -.028 และปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ .003 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .725 ($R = .725$) ตัวแปรปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครสวรรค์ ได้เท่ากับร้อยละ 52.50 มีค่า $R^2 = .525$ และมีค่า $F = 25.435$ ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งเทศบาลตำบลกำแพงแสน องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยดงสามารถพัฒนาดตนเองในแต่ละปัจจัยแต่ละด้านทั้ง 7 ด้านได้ในระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดในทุกๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ค่าเฉลี่ย 4.37 และในรายด้านมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.29-4.41 ตามตารางที่ 1 และหากพิจารณาในรายด้านจะพบว่าปัจจัยด้านความอดทนและพยายามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 หากพิจารณารายละเอียดในรายข้อจะพบว่า จิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.55 และเมื่อทราบบว่างานที่ทันท่วงทีไม่ดีขึ้นจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.54 เป็นผลที่อาจทำให้ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัญกรณ์ ทอง



เลิศ (2562, น.บทคัดย่อ) ศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเกสร บัญครอบ และ ภัทรนันท์ สุรชาติ (2565, น.บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับวีรณัฐ หอมทรัพย์ (2555, น.บทคัดย่อ) ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับอัญชลี แก้วดี (2555, น.บทคัดย่อ) ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสไบทิพย์ มงคลนิมิตร (2554, น. 32) เป็นการพัฒนากลยุทธ์ด้านบุคลากรอย่างครอบคลุมเพื่อตอบสนองความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับชุดิกัญจน์ ศรีวิบูลย์ (2557, น.23) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องพัฒนาทั้งระดับมหภาคและระดับจุลภาค

สมมติฐานที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก่าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก่าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ สามารถที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อ จะพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.32-4.54 มากที่สุดทุกด้าน และในรายข้ออยู่ระดับมากที่สุด จะพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.54 เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า เรื่อง ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.59 และ ผลการปฏิบัติงานสามารถประเมินคุณภาพของงานเป็นไปตามตัวชี้วัดขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.57 สะท้อนให้เห็นว่าผลการวิจัยจึงอยู่ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยกัญญาณี ชัยเสนา (2557, น.บทคัดย่อ) ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซ่าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซ่าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และสิรินภา ทาระนัด (2561, น.บทคัดย่อ) ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลักมากที่สุด สอดคล้องกับไพบุลย์ ตั้งใจ (2554, น. 25) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ



แบบแผน มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับอารยา ประทุมพงษ์ (2566, น. 73-74) ต้องสนับสนุนประสิทธิภาพของบุคคล ประสิทธิภาพขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดสัมฤทธิ์ ศรีกองหนุน (2559, น.34) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่าเป็นประสิทธิภาพในการทำงานสูง และถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีถือว่าประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ 1) มิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากร การบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด 2) มิติของกระบวนการการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม และ 3) มิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแก้งเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์มีข้อเสนอแนะเป็นดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ที่ 1

1) ควรรักษามาตรฐานการเรียนรู้ในเรื่องการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ และประสบการณ์ในนำมาพัฒนาตนเอง

2) ควรปรับปรุงเรื่องการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถที่เป็นจุดด้อยของตนเอง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรทำการสำรวจ วิจัย หรือค้นหาให้พบและจัดกิจกรรมฝึกอบรม เรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาจุดด้อยที่เกิดขึ้นกับบุคลากร

1.2 ข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ที่ 2

1) ควรรักษาและส่งเสริมในเรื่องคุณภาพการทำงาน โดยการมีเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด แล้วหาวิธี กระบวนการและการผลักให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด

2) ควรปรับปรุงด้านค่าใช้จ่ายการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน การกำหนดแผนการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน

1.3 ข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ที่ 3

1) ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยตนเองเมื่อบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบข้อบกพร่องของตนเองท่านจะปรับปรุงแก้ไขทันที ซึ่งจะต้องมีแนวทางปรับปรุงแก้ไขในทิศทางที่

ดีและเต็มศักยภาพ เช่น ความรู้ในเรื่องหรือเนื้อหาที่บกร่อง อาทิ หากบกร่องในงานธุรการจะต้องแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในงานธุรการ

2) ควรพัฒนาปัจจัยการเรียนรู้กับปริมาณงานให้สัมพันธ์กัน โดยการเพิ่มสมรรถนะด้วยการเรียนรู้ ฝึกอบรม หรือการเรียนรู้ในปริมาณงานที่สำคัญๆ เช่น การฝึกหาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการผลิตผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดกับประชาชนในพื้นที่หรือการให้บริการสาธารณะจากการพัฒนาบุคลากรโดยการเปรียบเทียบทั้งระยะสั้นและระยะยาว

2.2 ครัววิจยความค้ค่าในการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอแก้งะเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). รายงานผลการศึกษา เรื่องการกล่าวหาการข่มขู่ความผิดข้อ
 ทักท้วงและพฤติกรรมกรรมการกระทำความผิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. [ออนไลน์]
http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2016/7/2176_5794.pdf

จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา*. วิทยาลัยพนธ์
ปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชลิต สละ. (2556). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุดิธร หาญดำรง. (2254). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบสารสนเทศของธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) พื้นที่ภาคที่ 1 เขต 1 จังหวัดกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

เทศบาลตำบลเก่าเลี้ยว. (2567). ข้อมูลหน่วยงาน. เทศบาลตำบลเก่าเลี้ยว. [ออนไลน์]
[https:// www.kaolieo.go.th/](https://www.kaolieo.go.th/)

ภัทรนันท์ สุรัชชาติ (2565). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรสุข
พรชีลส์ชั้นไทย จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ธนัญกรณ์ ทองเลิศ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 92-102.



- วีรบุช หอมทรัพย์. (2555). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธินี ฤกษ์จำ. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชัย จตุพรวาท. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- อารยา ประทุมพงษ์. (2566). *ปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตราสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อุทัย เลาหิเชียร. (2559). *ค่านิยมขององค์การบริหารงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- Meggison, D. and Pedler, M. (1992). *Self-development: A facilitator's guide*. London: McGraw-Hill.
- Peterson, E., and Plowman, G.E. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, IL.: Richard D. Irwin.
- Taro, Y. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York Harper and Row Publications.