

# ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา

วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2568

# ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2568

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

| | | |
|---|---|---|
| **ชื่อเรื่อง** | : | ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ |
| **ผู้วิจัย** | : | นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา |
| **ปริญญา** | : | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| **อาจารย์ที่ปรึกษา** | : | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ<br>อาจารย์ ดร.สิทธิพรร์ สุนทร |
| **ปีที่สำเร็จการศึกษา** | : | 2568 |

# บทคัดย่อ


การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ 3) เพื่อศึกษาศึกษาปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 290 คน จากการใช้สูตรทาโร ยามาเน่ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์เพียร์สัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงโดยวิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเองมีค่าเท่ากับ .253 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย มีค่าเท่ากับ .221 ปัจจัยด้านการประเมินผล มีค่าเท่ากับ .187 ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน มีค่าเท่ากับ .157 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ .102 ปัจจัยด้านความอดทนและพยายามในลักษณแปรผกผันตรงข้าม มีค่าเท่ากับ -.028 และปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ .003 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .725 (R = .725) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้เท่ากับร้อยละ 52.50 มีค่า $R^2$ = .525 และมีค่า F = 25.435 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ข้อเสนอแนะปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ควรพัฒนาผู้นำองค์กร เช่น นายก ปลัด หัวหน้างาน ควรจัดสรรงบประมาณที่เห็นความสำคัญบุคลากรการเปลี่ยนสายงานที่ดีขึ้น เพื่อนร่วมงานเรียนสูงขึ้นหรือที่รู้จักประสบความสำเร็จและก้าวหน้า แรงจูงใจในความสำเร็จ เช่น เงินเดือนสูงขึ้น การทำงานที่ดีขึ้น ครอบครัว พ่อแม่ แฟน ลูก และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บรรยากาศทำงาน

**คำสำคัญ:** ปัจจัยการพัฒนาตนเอง, ประสิทธิภาพ

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY

**Title** : Self-Development Factors of Personnel Affecting the Efficiency of Local Government Organizations in Khao Liao District, Nakhon Sawan Province.
**Author** : Mr. Nattawut Keawduangta
**Degree** : Master of Public Administration (Public and Private Management) Rajabhat Maha Sarakham University
**Advisors** : Assistant Profressor Dr.Somkiet Kietjareon
Dr. Sitthiporn Soonthorn
**Year** : 2025

# ABSTRACT

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 work efficiency level of local government organizations in Khao Liao district, Nakhon Sawan province 3) to study the factors of self-development of personnel affecting the work efficiency of local government organizations in Khao Liao district, Nakhon Sawan province, and 4) to study recommendations on factors affecting self- development in the work efficiency of personnel of local government organizations in Khao Liao district, Nakhon Sawan province. The sample group was totally 290 people and determined by using Taro Yamane' s sample size calculation formula. The research instrument used to collect data was the questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, means, and standard deviation. The data were analyzed through Pearson' s correlation coefficient with the significance level of .01 and multiple linear regression analysis using enter method with the significance of .05.

The research results found that; 1) The level of self-development factors of personnel of local administrative organizations in Khao Liao district, Nakhon Sawan province was overall at highest level. 2) The work efficiency level of local government organizations in Khao Liao district, Nakhon Sawan province was overall at highest level. 3) The self- development factors of personnel affecting the work efficiency of local

government organizations in Kho Liao district, Nakhon Sawan province was relatively at highest level , that was the self-diagnosis factor equal to .253, followed by the goal setting factor equal to .221, the evaluation factor equal to .187, the seeking a friend factor equal to .157, the learning factor equal to .102, the patience and effort factors in an inversely proportional manner equal to-.028, and the finding appropriate resources factor equal to .003 with a multiple correlation coefficient equal to .725 (R equal to .725). All independent variables could explain the variation of the dependent variable equal to 52.50 percent, $R^2$ equal to .525, F equal to 25.435, which shew that the independent variables had a statistically significant relationship with the significance level of .05, and 4) The suggestions for self-development factors of personnel affecting the work efficiency of local government organizations in Kho Liao district, Nakhon Sawan province found that organizational leaders such as the president, permanent secretary, and supervisors should be developed. The budget allocation should be recognized the importance of personnel, career path, the colleagues who are highly educated or known to be successful and progressive, the incentives for success such as a higher salary, better work, family, parents, boyfriend or girlfriend, child, and work environment or working atmosphere.

**Keywords:** Factor, Self Development, Efficiency

_____Major Advisor

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิศัย ประธานกรรมการ อาจารย์ ดร.ภัณฑิลา น้อยเจริญ กรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ) รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (ตัวแทนอาจารย์ประจำ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.สิทธิพรร์ สุนทร กรรมการ ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือ และดูแล ในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตั้งแต่ต้น จนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาค เอกชน รวมทั้งคณาจารย์พิเศษทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณนายกฯ บุคลากร เจ้าหน้าที่และทุกคนของเทศบาลเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า องค์การบริหารส่วนหัวดง และองค์การบริหารส่วนเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ขอบพระคุณนายคำพันธ์ แก้วดวงตา นางบุญสวน แก้วดวงตา บิดามารดา ผู้ให้กำเนิด ที่คอยพร่ำสอน ดูแลผู้วิจัยมาจนมีวันนี้ และขอบคุณครอบครัว ที่เป็นกำลังใจสำคัญและอยู่เคียงข้างผู้วิจัยเสมอมา ทำให้การเรียนรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ประสบความสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบูรพาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนสร้างความเจริญด้านการศึกษาและประสิทธิประสาทวิชาให้ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ

นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา

# สารบัญ

**หัวเรื่อง** **หน้า**


บทคัดย่อ ..... ก
ABSTRACT ..... ค
กิตติกรรมประกาศ ..... จ
สารบัญ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ซ
สารบัญภาพ ..... ญ
บทที่ 1 บทนำ ..... 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ..... 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย ..... 3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย ..... 3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย ..... 4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ..... 8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม ..... 9
2.1 แนวคิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ..... 9
2.2 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ..... 14
2.3 แนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน ..... 19
2.4 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ..... 21
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 38
2.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย ..... 43
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย ..... 44
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 45
3.3 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย ..... 46
3.4 การเก็บรวมรวมข้อมูล ..... 47
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 47
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 49

**หัวเรื่อง** **หน้า**

บทที่ 4 ผลการวิจัย..... 50
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 50
4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 51
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 52
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 72
5.1 สรุป..... 73
5.2 อภิปรายผล..... 74
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 76
บรรณานุกรม..... 78
ภาคผนวก..... 84
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม..... 85
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น..... 97
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์..... 102
การเผยแพร่ผลงาน..... 113
ประวัติผู้วิจัย..... 114

# สารบัญตาราง

**ตารางที่** **หน้า**


3.1 สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 45
3.2 ค่าระดับของความสัมพันธ์..... 48
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 52
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมและรายด้าน..... 54
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการเรียนรู้และรายข้อ ..... 55
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเองและรายข้อ ..... 56
4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมายและรายข้อ..... 57
4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสมและรายข้อ..... 58
4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อนและรายข้อ..... 59
4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านความอดทนและพยายามและรายข้อ..... 60
4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการประเมินผลและรายข้อ..... 61

**ตารางที่** **หน้า**

4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมและรายด้าน ..... 62
4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านคุณภาพและรายข้อ..... 63
4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปริมาณงานและรายข้อ..... 64
4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านเวลาและรายข้อ ..... 65
4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านค่าใช้จ่ายและรายข้อ ..... 66
4.15 ระดับของความสัมพันธ์ ..... ..... 67
4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร กับต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ..... ..... 68
4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อ ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม ..... 70
4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อ ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์..... 71
ข.1 ผลการทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามและการหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่าย ระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item-total Correlation)..... 98

# สารบัญภาพ

**ภาพที่** **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... ..... 43

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่น หรือ Local Government ถือเป็นรูปแบบหนึ่งในการปกครองหรือบริหารประเทศ โดยมีโครงสร้างที่แตกต่างกันไปแต่ละประเทศ บางประเทศจะแบ่งเป็นส่วนกลางและส่วนภูมิภาค บางประเทศเช่นประเทศไทยมีการแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนกลาง ที่มีกระทรวง กรม กอง ส่วนภูมิภาค ที่มีจังหวัด อำเภอ และส่วนท้องที่ คือ มีตำบล หมู่บ้าน และมีการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เป็นต้น โดยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมา เพื่อหวังให้เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีผู้บริหารที่มาจากท้องถิ่นนั้น ๆ จึงทำให้สามารถทำเข้าใจบริบท และสามารถบริหารจัดการ รวมถึงแก้ไขปัญหาท้องถิ่นได้อย่างตรงจุด บริหารจัดการการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น เป็นแบ่งเบาภาระงานของรัฐบาลส่วนกลางในด้านการเงิน การจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งการหารายได้ในท้องถิ่นเพื่อนำมาบริหารท้องถิ่น ทำให้รัฐบาลส่วนกลางประหยัดงบประมาณในการบริหารประเทศเพิ่มขึ้น ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังช่วยแบ่งเบาภาระในด้านบุคคลากร ตลอดจนระยะเวลาในการดำเนินการให้บริการชุมชนท้องถิ่นมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น และที่สำคัญการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จัดตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นสถานบันให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับความรู้ทางด้านการปกครองระบอบประชาธิปไตย

โกวิทย์ พวงงาม (2559, น. 14) โดยรัฐบาลกลางได้มอบอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ระบุไว้ตามพระราชพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในมาตรา 16 ดังนี้ กล่าวคือ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ได้แก่ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส คุ้มครอง

ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมของท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากราชการส่วนกลาง

อุทัย เหลาหวิเชียร์ (2559, น. 68) เห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ในการบริหารงานองค์กร ซึ่งในหน่วยงานภาครัฐนั้นมีปัจจัยหลัก ๆ ในการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะจะนำพาองค์กรไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หรืออาจเกิดความล้มเหลวได้ ในกระบวนการบริหารนั้น มักจะมีขั้นตอนการวางแผน การจัดการองค์กร การประสานงาน และการควบคุมงาน ดังนั้น การปรับปรุงพัฒนาองค์กร จำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีทักษะ เป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร สิ่งที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคคลากรที่ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการให้บริการประชาชน การดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นในบรรลุเป้าหมาย ตามความต้องการของประชาชน ซึ่งในปัจจุบันพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นกำลังพลขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์การให้เป็นไปตามแนวนโยบายของคณะผู้บริหารท้องถิ่น และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ แต่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งกลับประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมายไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่มีความกระตือรือร้น ขาดวิสัยทัศน์ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ขาดความใส่ใจที่จะเรียนรู้ และขาดความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อส่วนรวม ทำให้ไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายได้ อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในหน่วยงานหรือ การประสานงานที่ดีระหว่างพนักงานมีน้อย และขาดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่มีการบูรณาการทำงานร่วมกัน ทำให้ไม่ได้รับการเพิ่มพูนทักษะศักยภาพ เท่าที่ควรจะได้รับ นอกจากนั้น ผู้บริหารบางแห่งยังใช้ดุลยพินิจ หรือมาตรฐานด้านจริยธรรมที่ไม่มีความเท่าเทียมกัน ยังคงมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ ในการดำเนินการงาน หรือตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจที่จะทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน และไม่ต้องการพัฒนาการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพราะไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง ทำให้มีพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง ประจำและพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ได้รับแรงกดดันที่ข้าราชการ จำต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วให้ทันกับกระแสเรียกร้องที่สังคมต้องการ คือ การปฏิรูประบบราชการให้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีบริการที่ดี ทำงานคุ้มค่า โปร่งใสและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

เช่นเดียวกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งหมด 5 แห่งด้วยกัน ได้แก่ เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขา

ดิน และองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง ที่บุคลากรในแต่ละองค์กรต้องปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามที่ระบุพระราชพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยที่เป็นบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ องค์การบริหารตำบลหนองเต่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน และองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง เพื่อเป็นข้อสนเทศในการนำเสนอผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรในองค์กร ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก้าวไปสู่งานที่มีประสิทธิผลสูงสุด เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

1.2.3. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

1.2.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.3.2 ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.3.3 การพัฒนาตนเองของบุคลากร 7 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ 2) ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง 3) ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย 4) ปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม 5) ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน 6) ปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม 7) ปัจจัยด้านการประเมินผล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 4 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านปริมาณ 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่าย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดบ .05

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

**1.4.1 ด้านเนื้อหา**

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ในด้านเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร (Megginson & Pedler, 1992) และประสิทธิภาพการทำงาน (Peterson and Plowman, 1953)

**1.4.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1.4.2.1 ประชากร (Population) ประชากรการในวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 290 คน (ท้องถิ่นอำเภอเก้าเลี้ยว, 2567)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน (Yamane, 1973, p. 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน

**1.4.3 ด้านพื้นที่การวิจัย** ผู้วิจัยได้มีการกำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

**1.4.4 ด้านระยะเวลาในการวิจัย** ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย คือ ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ.2567

**1.4.5 ขอบเขตด้านตัวแปร**

1.4.5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการเรียนรู้

2) ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง

3) ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย

4) ปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม

5) ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน

6) ปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม

7) ปัจจัยด้านการประเมินผล

1.4.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

1) ด้านคุณภาพ

2) ด้านปริมาณงาน

3) ด้านเวลา

4) ด้านค่าใช้จ่าย

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเก้าเลี้ยว ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ผู้บริหาร พนักงาน และพนักงานจ้างของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า องค์การบริหารส่วนหัวดง องค์การบริหารส่วนเขาดิน

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการ เวลา ทุน วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ ในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามจุดหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรในองค์กรกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองได้รับจากผู้บังคับบัญชา การดำเนินการให้กิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นต้น

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรออกมาใช้อย่างประหยัดในการพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ได้ก้าหนดเอาไว้แล้ว หรือตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นการวัดมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวัดประสิทธิภาพ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต้องมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตามตัวชี้วัดได้ มีความถูกต้องตามระเบียบ มีความน่าเชื่อถือ สามารถตรวจสอบได้ โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการวางแผนในการจัดการกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา ด้วยการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย จนนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด

3. ด้านเวลา หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ล่าช้าหรือรีบเร่งจนเกินไป มีการใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลาและยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา หากมีภาระงานต่อเนื่องหรือเร่งด่วน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมาย ก่อให้เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา

4. ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการวางแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้การกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ การใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี และเหมาะสมกับลักษณะงาน ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสามารถลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย หมายถึง สภาวะที่เอื้อ เกื้อหนุน ค้ำจุน เป็นองค์ประกอบร่วม เป็นเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของบุคลากร

การพัฒนาตนเองของบุคลากร หมายถึง การพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากขึ้น โดยสาเหตุที่บุคลากรในองค์กรต้องการที่จะทำให้ตัวเองมีความเจริญก้าวหน้า และบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคลากรทุกคนย่อมต้องการพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้นทั้งในด้านของ ความรู้ ทักษะ การทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และระบบการทำงานขององค์กร

ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร หมายถึง การเกิดความพึงพอใจในงาน และรับรู้ถึงนโยบายรวมถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยบุคคลกรจะรู้สึกต้องการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความสามารถเพิ่มสูงขึ้น มีความพยายามในการสร้างผลผลิตของงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าในการทำงานทำให้ตนเองรู้ว่าการทำงานและการดำรงชีวิตนั้นมีความหมาย โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ปัจจัยในการพัฒนาตนเอง 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และเข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนจะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา

2. ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง หมายถึง การสำรวจวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3. ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังไง คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง

4. ปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม หมายถึง การกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายหรือประสิทธภาพในการทำงานได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้

5. ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน หมายถึง การหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการ ประสบความสำเร็จ บุคคลที่ว่านี้ ก็คือ เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ผู้บังคับบัญชา ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่สม่ำเสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน

6. ปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม หมายถึง การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียรพยายาม อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

7. ปัจจัยด้านการประเมินผล หมายถึง การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่ได้รับมอบหมายอำนาจจากรัฐ ซึ่งจะมีการเลือกตั้งผู้แทนจากประชาชนในท้องถิ่น มาทำหน้าที่บริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการดูแล และพัฒนาความเป็นอยู่ในแต่ละท้องถิ่น ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า องค์การบริหารส่วนหัวดง และองค์การบริหารส่วนเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

1.6.2 ได้ทราบระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

1.6.3 ได้ทราบปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

1.6.4 ได้ทราบข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

1.6.5 ข้อสนเทศที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

# บทที่ 2
# การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน
4. ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

## 2.1 แนวคิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### 2.1.1 ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

สมเกียรติ เกียรติเจริญ (2558, น. 26) ได้อธิบายความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าเป็นรูปแบบการปกครองที่รัฐบาลกลาง ได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยงานปกครองท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีจุดหมายที่จะให้ประชาชนสร้างความเจริญให้แก่ท้องถิ่นของตนเอง รวมถึงการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในท้องถิ่น โดยประชาชนเป็นผู้เลือกฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งแสดงว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและปกครองตนเองตามเจตนารมณ์การปกครองของระบอบประชาธิปไตย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559, น. 1) กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นองค์กรภาครัฐที่จัดตั้งตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง ซึ่งเป็นหลักการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากร งบประมาณและมีอำนาจอิสระในการบริหารและจัดการ ทั้งในด้าน

การพัฒนาเศรษฐกิจ การวางระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ รวมทั้งการบริการและสวัสดิการสังคม ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล

โชคสุข กรกิตติชัย (2561, น. 7) กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่ได้รับอำนาจการปกครองจากภาครัฐ เพื่อบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติไว้ในหมวดที่ 14

จากการนิยามความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของนักวิชาการหลากหลายท่าน สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่ได้รับมอบหมายอำนาจจากรัฐ ซึ่งจะมีการเลือกตั้งผู้แทนจากประชาชนในท้องถิ่น มาทำหน้าที่บริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการ ดูแล และพัฒนาความเป็นอยู่ในแต่ละท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านบริการสาธารณะ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ด้านการเงินและการคลัง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณูปโภค รวมไปถึงการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอำนาจเหล่านี้จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ

**2.1.2 ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น**

ชวลิต สละ (2556, น.20-21) ได้อธิบายลักษณะสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นองค์กรที่มีการบริหารงานองค์กรในแบบทวิลักษณ์ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร 2 ส่วน คือ ส่วนที่มาจากการแต่งตั้ง และส่วนที่มาจากการเลือกตั้งหรืออีกนัยหนึ่งคือ ผู้เข้ามาสู่ตำแหน่งบริหารองค์กรจะมีทั้งผู้ที่เป็นข้าราชการและผู้ที่เป็นประชาชนในท้องถิ่นนั้น เลือกตั้งขึ้นมาสู่ตำแหน่งตามวาระ ในการดำเนินการปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ 3 กลุ่ม คือ

1. สมาชิกสภาท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในท้องถิ่นนั้น ๆ

2. ผู้บริหารงานท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในท้องถิ่นเช่นเดียวกันกับสมาชิกสภาท้องถิ่น

3. พนักงาน เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานประจำและมีสถานะเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการจัดทำงบประมาณของท้องถิ่นตนเอง รวมทั้งการหารายได้และค่าใช้จ่ายภายในขอบเขตที่กฎหมายนั้นกำหนดไว้ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายได้กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ส่วนรัฐบาลมีหน้าที่เพียงกำกับดูแลดำเนินการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น

**2.1.3 ความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

หากกล่าวถึงความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาระดับท้องถิ่น ซึ่งหากพิจารณาแยกตามประเด็นสำคัญ ๆ ตามลักษณะโครงสร้างการจัดระบบปกครองสังคม สามารถจัดความสำคัญหลัก ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ 4 ด้าน ดังนี้ (สิทธิพรร์ สุนทร และคณะ, 2566)

1. ด้านสังคม (Social) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีประโยชน์ทางด้านสังคมอย่างมากมาย เพราะการให้ความสำคัญกับสังคมในระดับท้องถิ่นนั้นเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่ประเทศที่ต้องการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญในการช่วยบำรุงรักษา และพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ในระดับชุมชน หรือท้องถิ่นขนาดเล็กในสังคมใหญ่ที่รัฐบาลส่วนกลางไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลประเพณี วัฒนธรรม และความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การศึกษา ตลอดจนการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ที่สำคัญและเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต อาทิ ประปา ไฟฟ้า ถนน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ภาครัฐหรือหน่วยงานส่วนกลางบางครั้งไม่อาจที่จะดูแลและให้บริการได้อย่างทั่วถึง การปกครองระดับท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่แต่ละประเทศจำเป็นต้องหยิบขึ้นมาใช้ในการปกครอง ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่ใช้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยหรือสังคมนิยม ต่างก็ต้องให้ความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะท้องถิ่นสามารถปิดช่องว่างที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานส่วนกลางได้นั่นเอง

2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญในด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับเศรษฐกิจในระดับจุลภาค (Micro) ของประเทศ ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ เช่น เรื่องการประกอบอาชีพ การกระจายรายได้ คุณภาพชีวิตหรือเศรษฐกิจของครอบครัว เป็นต้น ที่เห็นได้ชัดเจนถึงความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับเศรษฐกิจของรัฐบาล ยกตัวอย่างเช่น พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร ได้กระตุ้นระบบเศรษฐกิจระดับท้องถิ่นนั่นคือ นโยบายหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (One Tumbol One Product-OTOP) โดยเฉพาะอุตสาหกรรมครัวเรือนและวิสาหกิจขนาดเล็กและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprise System-SMEs) ล้วนแล้วแต่ต้องใช้การประสานงานระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่นในการบริหารจัดการ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นและมีความสำคัญที่จะเป็นปัจจัยควบคุม ดูแล บริหารจัดการตลอดจนดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจระดับล่างหรือชุมชนท้องถิ่น หากให้ส่วนกลางดำเนินการทั้งหมด อาจก่อให้เกิดช่องว่างทางการบริหารได้เพราะปัญหาขนาดของสังคม และประชาชนที่ส่งผลกระทบอาจทำให้ประสิทธิภาพการให้บริการของรัฐบาลส่วนกลางลดน้อยลงได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงสามารถตอบสนองความต้องการในการส่งเสริมด้านเศรษฐกิจของท้องถิ่นได้

3. ด้านการเมือง (Politic) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพื้นฐานในการพัฒนาระบบการเมืองของประเทศไทย ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย พัฒนาสถาบันทางการเมือง พฤติกรรมการเมือง ทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและบทบาททางการเมือง แม้กระทั่งการเป็นเวทีเพื่อแสดงออกทางความต้องการของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต่างก็มีหรือเกิดขึ้นในระดับท้องถิ่นก่อนแล้วจึงพัฒนาไปสู่ระดับประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเข้ามามีบทบาทและหน้าที่ในการให้การสนับสนุนตั้งแต่ความรู้ ความเข้าใจ การแสดงออก แนวคิด ทฤษฎี การปฏิบัติทางการเมือง ตลอดจนการทำหน้าที่ตรวจสอบระบบการเมืองท้องถิ่นด้วย ประเทศที่ดำเนินการตามวิถีทางประชาธิปไตยจะต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่น แต่ประเทศที่ใช้ระบบเผด็จการมักจะไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการเมืองระดับท้องถิ่น เพราะอาจทำให้ประชานเข้มแข็งและยากต่อการปกครองได้ กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญในการพัฒนาระบอบการปกครองของประเทศ

4. ด้านการปกครอง (Government) ในปัจจุบันแต่ละประเทศนั้นได้มีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน พัฒนามากหรือน้อยแตกต่างกันไป แต่สิ่งหนึ่งที่ทำคล้าย ๆ กัน คือ ต้องมีการแบ่งระดับการปกครองประเทศ เพื่อความสะดวกและง่ายต่อการบริหารจัดการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นส่วนหนึ่งที่เข้ามามีบทบาท และหน้าที่ในการตอบสนองความต่อการปกครองของแต่ละประเทศ ทั้งนี้เพื่อจัดโครงสร้างการบริหารประเทศให้เหมาะสม เพื่อแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ให้แต่ละหน่วยงานไปรับผิดชอบที่เป็นผลมาจากประเทศที่มีความซับซ้อนทางการปกครองที่สูงขึ้นตามการพัฒนาประเทศไปด้วย ทำให้จำเป็นต้องแบ่งการปกครองออกเป็นส่วน ๆ ยกตัวอย่าง ในประเทศไทยได้มีการแบ่งการปกครองเป็นการปกครองส่วนกลาง ภูมิภาค ท้องถิ่น และอาจรวมไปถึงท้องที่ด้วยก็ได้ แต่การปกครองแต่ละส่วนก็จะมีความสำคัญแตกต่างกันออกไป ในส่วนการปกครองท้องถิ่น สิ่งสำคัญคือเพื่อประสานงานระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาคกับชุมชนในท้องถิ่น ตามลักษณะการแบ่งลำดับการปกครอง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปกครองประเทศ

**2.1.4 องค์ประกอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2550, น. 35-76) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของท้องถิ่นไว้ สรุปได้ดังนี้

1. การมีอิสระในการปกครองตนเอง เนื่องจากองค์กรปกครองท้องถิ่นเกิดจากการกระจายอำนาจการปกครอง ความเป็นอิสระ (Autonomy) ของท้องถิ่นจึงอยู่ในรูปของการมีอำนาจสั่งการและดำเนินการในกิจการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรับคำสั่งจากส่วนกลาง ส่วนกลางมีอำนาจเพียงกำกับดูแลให้ดำเนินการของท้องถิ่น ดำเนินไปภายในกรอบของกฎหมายเท่านั้น ความเป็นอิสระของท้องถิ่นเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง จะต้องประกอบด้วย การมีสถานะ นิติบุคคล มีเขตพื้นที่

รับผิดชอบชัดเจน มีองค์กรเจ้าหน้าที่เป็นของตนเอง มีอำนาจหน้าที่ตนเองในกิจการท้องถิ่น และมีการคลังเป็นของตนเอง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสถานะเป็นนิติบุคคล คือ กลุ่มบุคคล องค์กร หรือทรัพย์สินที่จัดสรรไว้เป็นกองทุนเพื่อดำเนินกิจการอันอันหนึ่ง ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้บุคคลอีกประเภทหนึ่งที่ไม่ใช่บุคคลธรรมดาให้มีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิ และหน้าที่ซึ่งโดยสภาพจะพึงมี หรือพึงเป็นได้เฉพาะบุคคลธรรมดาเท่านั้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพื้นที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน กระจายอำนาจทางพื้นที่ (Decentralization Territorial) กล่าวคือ เป็นกรณีที่รัฐแบ่งพื้นที่ออกเป็นพื้นที่ย่อย ๆ นั้น หรืออีกนัยหนึ่งท้องถิ่นสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของตนได้เฉพาะในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเท่านั้น เมื่อใดที่ท้องถิ่นดำเนินการนอกเขตพื้นที่ของตน โดยหลักการแล้วการดำเนินการนั้นเป็นการดำเนินการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีองค์กรของตนเอง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยเสรีจากท้องถิ่นเกิดจากการรวมตัวของประชาชนหลาย ๆ คน ฐานะเป็นนิติบุคคล มีสิทธิห้าที่เป็นของตนเองแยกจากประชาชนที่รวมตัวกัน มีอำนาจหน้าที่เป็นของตนเอง แต่ท้องถิ่นก็ไม่อาจใช้สิทธิ หรือดำเนินการตามอำนาจหน้าที่นั้นได้ด้วยตนเอง จำต้องอาศัยบุคคลธรรมดา ซึ่งเป็นองค์กรท้องถิ่นใช้ อำนาจหน้าที่ในนามของท้องถิ่น องค์กรรองท้องถิ่นจะประกอบไปด้วย สภาท้องถิ่น และฝ่ายบริหาร ท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเองในกิจการท้องถิ่นแยกต่างหากจากรัฐ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการคลังของตนเอง การปกครองท้องถิ่นเป็นผลมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ ด้วยประสงค์ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง แต่การที่ท้องถิ่นจะสามารถบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จำเป็นต้องมีระบบการคลัง เป็นของตนเอง กล่าวคือ มีระบบในการจัดหารายได้และใช้จ่ายรายได้นั้น เพื่อจัดทำบริการสาธารณะตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดรายได้รายจ่ายจะบัญญัติไว้ในกฎหมาย ท้องถิ่นจะกำหนดเองโดยไม่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้ไม่ได้

2. การอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ เป็นวิธีการหนึ่งในการควบคุมท้องถิ่น ซึ่งระบบการควบคุมท้องถิ่น ในปัจจุบันมี 3 ระบบ ได้แก่ ระบบที่รัฐออกกฎหมายและกฎเกณฑ์ให้ท้องถิ่นปฏิบัติโดยไม่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมท้องถิ่นโดยตรง ระบบที่รัฐออกกฎหมายและกฎเกณฑ์ให้ท้องถิ่นปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมท้องถิ่นร่วมกับศาลปกครอง และระบบที่รัฐออกกฎหมายและกฎเกณฑ์ให้ท้องถิ่นปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่และควบคุมท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### 2.2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) มีผู้ที่ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

วุทธิศักดิ์ โภชนุกูล (2554) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องไปตลอดชีวิตของคนในองค์การ ซึ่งเกิดทั้งภายในภายนอกห้องเรียนและคำนึงถึงความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานโดยรวมของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ซึ่งจะหมายถึงการฝึกอบรมรวมไปถึงการพัฒนาอาชีพและประเมินประสิทธิภาพงาน

สไบทิพย์ มงคลนิมิตร์ (2554, น. 32) ได้ให้ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนากลยุทธ์ด้านบุคลากรอย่างครอบคลุมเพื่อตอบสนองความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์การ

พันธุ์ทิพย์ สุขเสวตร์ (2557, น. 8) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ Dessler ไว้ว่าหมายถึง เป็นขบวนการของการสรรหา คัดเลือกอบรม ประเมินผล จ่ายผลตอบแทนแก่พนักงาน และเกี่ยวกับในด้านของความสัมพันธ์กับพนักงาน สุขภาพ ความปลอดภัย และการให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน

สุธินี ฤกษ์ขำ (2557, น. 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การหมายถึง การกระทำใด ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลได้พัฒนา เพื่อให้เกิดทัศนคติทักษะ ความรู้ความสามารถและพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งงานในปัจจุบัน และงานในอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน รวมถึงระดับองค์การ

### 2.2.2 กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พิชญาภา ยืนยาว (2552, น. 18-29) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีแบบแผนเป็นระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นอกจากจะเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลแล้ว ยังจัดเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์การซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับลักษณะขององค์การ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน บรรยากาศขององค์การ ลักษณะและภารกิจหน้าที่ผลการดำเนินงาน และประสิทธิภาพในการผลิตหรือให้บริการ ดังนั้นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 4 ขั้นตอนได้แก่

1. การประเมินหาความจำเป็นมาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตของภารกิจหน้าที่ ผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

จากการดำเนินงาน ทั้งนี้ ปัญหาการดำเนินงานที่เกิดขึ้น สามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีขั้นตอนในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในขั้นตอนนี้มีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้ 1) การสรรหา (Recruitment) 2) การคัดเลือก (Selection) 3) การเตรียมความพร้อมของบุคคลสำหรับงการปฏิบัติงาน (Orientation) และ 4)การฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน (Pre-service training)

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อองค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์การแล้ว ในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรท้องถิ่นเหล่านั้นมีความรู้ ความสามารถตลอดจนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ความพยายามในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจที่ดี ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรได้อย่างยาวนาน มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยอมจะส่งผลให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สามารถช่วยพัฒนา แก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

ชุติธร หาญดำรงสุข (2554, น. 17) ได้กล่าวถึงการกำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การประเมินผลการพัฒนา

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, น. 28) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องมีหน้าที่ในการดำเนินงานตามภารกิจและกิจกรรม โดยอาศัยระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์อ้างถึงในทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามโมเดลของ Mondy and Noe (2004) ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบ ด้วยหน้าที่หลัก 6 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กันและยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยแต่ละหน้าที่มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก (Human Resource Planning, Recruitment and Selection) องค์การจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

กับงานและตำแหน่ง เพื่อทำให้องค์การสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และการที่องค์การจะพบทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติดังกล่าว องค์การจำเป็นต้องมีการวางแผนการสรรหาและการคัดเลือก ซึ่งการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการวางแผนที่เป็นระบบ เพื่อทำให้องค์การมั่นใจได้ว่ามีทรัพยากรที่เพียงพอต่อความต้องการ สำหรับการสรรหาเป็นกระบวนการในการชักจูงให้ได้ทรัพยากรที่เพียงพอ ส่วนการคัดเลือกเป็นกระบวนการที่องค์การได้ใช้วิธีในการคัดสรรทรัพยากรที่มาสมัครเพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีความเหมาะสมกับองค์การที่สุด

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Developmen-HRD) ประกอบด้วยการศึกษาการพัฒนาการฝึกอบรม และการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเริ่มต้นตั้งแต่ทรัพยากรมนุษย์เข้ามาเป็นส่วนร่วมในสมาชิกขององค์การและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงการวางแผนอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Compensation and Benefits) เป็นการจัดระบบค่าตอบแทนที่จะช่วยให้พนักงานได้รับผลตอบแทนที่พอเพียงและเท่าเทียมกัน โดยค่าตอบแทนจะอยู่ในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ส่วนผลประโยชน์ที่เกื้อกูลเป็นสิ่งที่องค์การให้เพิ่มเติมจากค่าตอบแทน เช่น การหยุดพักผ่อน การลาป่วย วันหยุด เป็นต้น

4. สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) สุขภาพและความปลอดภัยถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ นั้นจะช่วยสร้างผลผลิตและก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์การในระยะยาว

5. พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) เป็นหน้าที่ของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง รวมถึงบทบาทของสหภาพและการต่อรองกับสหภาพแรงงานในแนวทางที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย

6. การวิจัยทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Research) การวิจัยทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่ามีความสำคัญมากเป็นลำดับต้น ๆ โดยการวิจัยทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์การสามารถหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอันเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

กรสรรค์ เอนกศักยพงศ์ (2556, น. 31-32) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Gitman and McDaniel ที่เกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการทำงานแบบเป็นขั้นตอนตั้งแต่การรับทรัพยากรมนุษย์มาจนถึงระยะเวลาที่ออกไปจากองค์การ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2. การตอบสนองความต้องการมนุษย์ซึ่งได้แก่การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

3.การพัฒนาทรัพยากรมนุษยแ์ละการธำรงรักษา ซึ่งได้แก่การฝึกอบรมพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์แรงงานสัมพันธ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ศิรินทิพย์ อุดบุญ (2557, น. 13) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการสำรวจสภาพปัจจุบันของปัญหาและความจำเป็น การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา การกำหนดรูปแบบของการพัฒนา การดำเนินการพัฒนาและการประเมินผล การปฏิบัติงาน จากที่กล่าวมาเบื้องต้น อาจกล่าวได้ว่าขั้นตอนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีลักษณะเดียวกันกับการบริหารงานในด้านต่าง ๆ แต่จำเป็นต้องให้มีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้เด่นชัด เพื่อที่จะได้ดำเนินการเป็นอันดับแรกและจากนั้นค่อยเข้าสู่กระบวนการบริหารทั่วไป คือการวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการติดตามประเมินผล

จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559, น. 30) ได้สรุปแนวคิดของ Gilley and Eggland ไว้ว่าการกำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่ามีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่

1. การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
3. การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีความสัมพันธ์ร่วมกัน คือ การปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกิจกรรมที่ต้องมีความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน

**2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร**

ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ Megginson and Pedler (1992) ได้อธิบายแนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Leaning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้นและเข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนจะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังไง คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง

4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากที่ทำการตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้

5. การแสวงหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ บุคคลที่ว่านี้ก็คือเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่สม่ำเสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน

6. ความอดทนและพยายาม (Stickability and Perseverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

7. การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป

เอกชัย บุญอาจ (2553, อ้างถึงใน ธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประเสริฐ, 2564) ได้ให้คำจำกัดความการพัฒนาตนเองไว้ว่า พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความสามารถเพิ่มสูงขึ้น มีความพยายามในการสร้างผลผลิตของงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้ตนเองรู้ว่าการทำงานและการดำรงชีวิตนั้นมีความหมาย ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นต้องดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอ โดยมีหลักในการพัฒนาตนเองดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
2. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
3. เป็นคนที่สามารถบริหารเวลาได้ดี
4. เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดี
5. กล้าที่จะเสี่ยง
6. ยินดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลง
7. ทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

8. รู้จักการให้อภัยผู้อื่น

## 2.3 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับนิยามความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้คำนิยามความหมายของ คำว่าประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้

นาตภา ไทยธวัช (2550, น. 55) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงาน ซึ่งพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลิตชิ้นงานออกมามีคุณภาพตรงตามความต้องการขององค์กรและเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก

อภิชัย จตุพรวาที (2557, น. 10) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณอย่างจำกัดในการให้บริการกับผู้รับบริการจนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติจึงเป็นความรวดเร็วในการทำงาน ใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

### 2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นักทฤษฎีและนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา และสรุปถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่สำคัญ ๆ ที่จะสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

อภิชัย จตุพรวาที (2557, น. 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สำคัญคือ วัตถุประสงค์ของงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจปฏิบัติงาน หากพบอุปสรรคในเรื่องเวลาที่จำกัดและคุณภาพของงานที่สูงนอกจากนี้ เรื่อง สวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานก็มีความสำคัญเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### 2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพ (Quality) คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

2. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยให้ได้ผลกำไรมากที่สุดจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้สรุปเนื้อหา และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรออกมาเป็นตัวแปรตามในการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต้องมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตามตัวชี้วัดได้ มีความถูกต้องตามระเบียบ มีความน่าเชื่อถือ สามารถตรวจสอบได้ โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการวางแผนในการจัดการกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา ด้วยการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย จนนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด

3. ด้านเวลา หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ล่าช้าหรือรีบเร่งจนเกินไป มีการใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลาและยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา หากมีภาระงานต่อเนื่องหรือเร่งด่วน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมาย ก่อให้เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา

4. ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการวางแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้การกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ การใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี และเหมาะสมกับลักษณะงาน ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และสามารถลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

## 2.4 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

อำเภอเก้าเลี้ยว เป็นหนึ่งอำเภอในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งที่มาของชื่อ “เก้าเลี้ยว” มีข้อสันนิษฐานอยู่ 2 อย่าง คือ 1) พื้นที่อำเภอเก้าเลี้ยว เดิมทีผู้อยู่อาศัยประกอบอาชีพทางกสิกรรม และส่วนใหญ่ปลูกกล้วยไข่ขายสินค้า และมีชาวจีนเป็นพ่อค้ารับซื้อกล้วยไปขายที่กรุงเทพฯ โดยบรรจุกล้วยไข่ไปทางเรือ เวลาชาวจีนมารับซื้อกล้วย ชาวจีนจะใช้พาหนะในการเดินทางเป็นเรือโยงพ่วงต่อกันเป็นพวงยาว ครั้นมาถึงตลาดที่เคยรับซื้อกล้วยชาวจีนจะตะโกนบอกนายท้ายเรือเป็นภาษาจีนว่า เก๋าเหลี้ยว ซึ่งแปลว่า ถึงแล้ว เพื่อให้นายท้ายปล่อยเรือของตน เพราะเรือที่พ่วงโยงมานี้จะแล่นไปถึงกำแพงเพชร เมื่อมีการตะโกนว่า เก๋าเหลี้ยว บ่อย ๆ คนพื้นที่และคนที่สัญจรผ่านมาได้ยินอยู่เสมอก็จะเรียกตามแต่อาจเสียงพูดอาจเพี้ยนไปเป็น เก้าเลี้ยวนั่นเอง 2) พื้นที่อำเภอเก้าเลี้ยว เดิมประชาชนเวลาเดินทางไปจังหวัดนครสวรรค์ต้องใช้พาหนะเป็นเรือแล่นไปตามแม่น้ำปิง เรือต้องผ่านคุ้งน้ำถึง 9 คุ้ง จึงจะถึงปากน้ำโพ จึงเรียกที่อยู่ของตนเองว่า เก้าเลี้ยว ก็เป็นไปได้เช่นกัน

อำเภอเก้าเลี้ยวมีฐานะเป็นตำบลหนึ่งของอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ต่อมาในปีพ.ศ. 2512 ได้มีการประกาศตั้งเป็นกิ่งอำเภอตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2512 โดยตั้งตำบลเก้าเลี้ยวเป็นกิ่งอำเภอเก้าเลี้ยว การปกครองขึ้นกับอำเภอ บรรพตพิสัย ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2512 รวมตำบลมหาโพธิ ตำบลเขาดิน ตำบลหนองเต่า และตำบลหัวดงไว้ในปกครองด้วย โดยอาศัยห้องแถวในตลาดเก้าเลี้ยวเป็นที่ทำการชั่วคราวของกิ่งอำเภอเก้าเลี้ยว เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2513 ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นอำเภอเก้าเลี้ยว เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2516 และประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่มที่ 90 ตอนที่ 75 ลงวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2516 และประกอบพิธีเปิดป้ายที่ว่าการอำเภอ เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2516

ปัจจุบันอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ มีพื้นที่ประมาณ 256.713 ตารางกิโลเมตร หรือ 160,446 ไร่ ซึ่งมีการแบ่งเขตการปกครองย่อยออกมาเป็น 5 ตำบล 43 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ตำบลมหาโพธิ จำนวณ 5 หมู่บ้าน
2. ตำบลเก้าเลี้ยว จำนวณ 5 หมู่บ้าน
3. ตำบลหนองเต่า จำนวณ 10 หมู่บ้าน
4. ตำบลเขาดิน จำนวณ 11 หมู่บ้าน
5. ตำบลหัวดง จำนวณ 12 หมู่บ้าน

ในปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์อยู่จำนวน 6 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว ครอบคลุมพื้นที่ในเขตตำบลเก้าเลี้ยวทั้งหมด

2. องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ ครอบคลุมพื้นที่ในเขตตำบลมหาโพธิทั้งหมด

3. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ครอบคลุมพื้นที่ในเขตตำบลหนองเต่าทั้งหมด

4. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน ครอบคลุมพื้นที่ในเขตตำบลเขาดินทั้งหมด

5. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง ครอบคลุมพื้นที่ในเขตตำบลหัวดงทั้งหมด

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตพื้นที่การวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวณทั้งหมด 5 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเก้าเลี้ยว, 2567) ดังนี้

**2.4.1 เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว**

เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐาน (เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว, 2567) ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของเทศบาลเก้าเลี้ยว

เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว เดิมเป็นเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเก้าเลี้ยว อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ต่อมาภายหลังได้มีการยุบองค์การบริหารส่วนตำบลเก้าเลี้ยว เปลี่ยนมาจัดตั้งเป็นสุขาภิบาลตามประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 85 ตอนที่ 17 หน้า 512 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2511 เป็นสุขาภิบาลที่มีชื่อว่า สุขาภิบาลเก้าเลี้ยว อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ หลักจากนั้นได้ยกฐานะจากสุขาภิบาลเก้าเลี้ยว มาเป็นเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล พ.ศ. 2542 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 9ก. ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542

2. วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและความคาดหวังว่าจะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลเก้าเลี้ยวคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัย มีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีการรักษาขนบธรรมเนียมเป็นอย่างดี และมีเศรษฐกิจที่ดี จึงได้มีกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ของเทศบาลเก้าเลี้ยว คือ

เก้าเลี้ยวเมืองน่าอยู่ เชิดชูประเพณี การเกษตรทันสมัย ก้าวไกลการศึกษา เป็นศูนย์กลางการค้า บริการและการท่องเที่ยว

2.2 ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว มี 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์เพื่อมีโครงข่ายน้ำและพัฒนาแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบองค์รวมในทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ และประชาชนมีน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ มีเป้าประสงค์เพื่อ มีโครงข่ายการคมนาคมที่สะดวกได้มาตรฐานเหมาะสมกับการใช้งาน และมีระบบสาธารณูประโภคและสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการท่องเที่ยว มีเป้าประสงค์เพื่อให้มีนักท่องเที่ยวและมีรายได้จากสถานที่ท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีเป้าประสงค์เพื่อให้สังคมมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีความสุขภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี ประชาชนเข้าถึงระบบการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ ประชาชนผู้ด้วยโอกาสทางสังคมได้รับการสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สามารถพึงพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการลดปริมาณขยะ และกำจัดขยะชุมชนให้ถูกหลักวิชาการ ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนรับมือป้องกันและลดความเสี่ยงภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 6 เสริมสร้างความผาสุก ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามในท้องถิ่น มีเป้าประสงค์เพื่อสืบสาน อนุรักษ์ และฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านให้คงอยู่ต่อไป ประชาชนมีความปลอดภัยในชชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนห่างไกลยาเสพติด เทศบาลมีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพ

3. ที่ตั้งเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว

เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว ตั้งอยู่เลขที่ 1/1 หมู่ 1 ตำบลเก้าเลี้ยว อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รหัสไปรษณีย์ 60230 มีอาณาเขตครอบคลุมตำบลเก้าเลี้ยวทั้งตำบล รวม 5 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 1 บ้านเก้าเลี้ยว หมู่ที่ 2 บ้านเก้าเลี้ยว หมูที่ 3 บ้านหัวดุม หมู่ที่ 4 บ้านแหลมยาง และหมู่ที่ 5 บ้านหาดเสลา กินพื้นที่โดยประมาณ 17.77 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยพื้นที่ซึ่งเป็นชุมชนหนาแน่น ย่านการค้า สถานที่ราชการ และพื้นที่เกษตรกรรม มีประชากรทั้งหมดจำนวณ 5,735 คน

4. สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว

4.1 ด้านภูมิอากาศ ตำบลเก้าเลี้ยวมีลักษณะภูมิอากาศค่อนข้างร้อนจัดในช่วงฤดูร้อน ซึ่งฤดูร้อนจะเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิเฉลี่ยอยู่ที่ 38.4 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนอยู่ที่ 138.19 มิลลิเมตร ฤดูฝนเริ่มในช่วงเดือนมิถุนายน จนถึงเดือนกันยายน อุณภูมิเฉลี่ย 36 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝน 1,036.5 มิลลิเมตร และจะเริ่มเข้าฤดูหนาวในช่วงเดือน ตุลาคม ถึงเดือนมกราคม อุณภูมิเฉลี่ยอยู่ที่ 22 องศาเซลเซียส ทำให้ฤดูหนาวในตำบลเก้าเลี้ยวมีอากาศเย็น

4.2 ภูมิประเทศ เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยวมีลักษณ์เป็นที่ราบ ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำปิงทางทิศตะวันออก มีแม่น้ำปิงไหลผ่านในแนวเหนือถึงใต้ พื้นที่ริมฝั่งแม่น้ำค่อนข้างอุดมสมบูรณ์ ที่ตั้งของตำบลเก้าเลี้ยวมีอาณาเขตที่ติดกับหลายตำบล ทางด้านทิศเหนือติดกับตำบลหัวดง ทิศใต้ติดกับตำบลมหาโพธิ ทิศตะวันออกติดกับตำบลหนองเต่า ทิศตะวันตกติดกับแม่น้ำปิง ตำบลเขาดิน

4.3 สถาบันและองค์กรทางศาสนา ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว นับถือศาสนาพุทธ โดยมีศาสนสถาน ทั้งหมด 3 แห่ง คือ วัดเก้าเลี้ยว ศาลจ้าวพ่อเก้าเลี้ยว และศาลจ้าวพ่อหมอ

4.4 การบริการสาธารณสุข ในเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว มีสถานให้บริการเกี่ยวกับสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลเก้าเลี้ยว และศูนย์สาธารณสุขชุมชน

4.5 ระบบสาธารณูปโภค

4.5.1 การไฟฟ้า ภายในเขตเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ได้มีการขยายระบบการไฟฟ้าให้ประชาชนในเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยวมีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือน จำนวน 2,152 ครัวเรือน

4.52 การประปา ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว ใช้น้ำประปาจากการประปาส่วนภูมิภาคเป็นส่วนใหญ่ จะมีประชาชนบางส่วนในหมู่ที่ 5 ใช้น้ำประปาจากหมู่บ้าน และจะมีประชายนบางส่วนในหมู่ที่ 4 ที่อาศัยอยู่บริเวณด้านหลัง สถานธรรมจะขอน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคจากเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว

4.6 ความปลอดภัย เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยวมีสถานีตำรวจภูธร จำนวน 1 แห่ง คือ สถานีตำรวจภูธรเก้าเลี้ยว

4.7 สถานศึกษาในตำบลเก้าเลี้ยว มีทั้งหมด 6 แห่ง ดังนี้

4.7.1 โรงเรียนเก้าเลี้ยววิทยา

4.7.2 โรงเรียนปวีณาวิทยา

4.7.3 โรงเรียนบ้านแหลมยาง

4.7.4 โรงเรียนอนุบาลเก้าเลี้ยว

4.7.5 ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเก้าเลี้ยว

4.7.6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว

5. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว

เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยวมีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

2.1) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

6. จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว อาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล

6. โครงสร้างขององค์กร

6.1 โครงสร้างเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว

การบริหารงานภายในเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยวมีการแบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็น ดังนี้

6.1.1 ผู้บริหาร

6.11.1 นายกเทศมนตรีตำบลเก้าเลี้ยว

6.1.1.2 รองนายกเทศมนตรีตำบลเก้าเลี้ยว จำนวน 2 คน

6.1.1.3 ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลเก้าเลี้ยว

6.1.1.4 เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลเก้าเลี้ยว

6.1.2 สมาชิกสภา

6.2.2.1 ประธานสภาเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว

6.2.2.2 รองประธานสภาเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว

6.2.2.3 เลขานุการสภาเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว

6.2.2.4) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว

6.1.3 สำนักปลัดเทศบาล

6.1.4 กองคลัง

6.1.5 กองช่าง

61.6 กองการศึกษา

6.1.7 กองสาธารณสุข

6.1.8 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

6.1.9 กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

6.1.10 หน่วยตรวจสอบภายใน

**2.4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ**

องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐาน (องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ, 2567) ดังนี้

1. ที่มาขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ

ที่มาของชื่อตำบลมหาโพธิ เป็นนเรื่องเล่าต่อ ๆ กันมาว่า ในสมัยอยุธยาตอนต้นพระเจ้าอยู่หัวได้เสด็จนั่งเรือพระที่นั่งขึ้นไปทางเหนือ มีขุนนางชั้นผู้ใหญ่ พร้อมด้วยข้าทาสบริวารติดตามขบวนเรือผ่านตำบลและเมืองต่าง ๆ อยู่หลายวัน ครั้นอยู่มาวันหนึ่งเรือพระที่นั่งได้เกิดเกยตื้น ซึ่งทำวิธีใดก็ไม่สามารถหลุดออกจากที่ตรงนั้นได้ พระองค์ทรงอธิษฐานว่าหากเรือหลุดจากการเกยตื้นได้จะทรงสร้างวัดให้ เมื่อสิ้นคำอธิษฐานเรือก็สามารถหลุดออกจากการเกยตื้น และสามารถแล่นต่อไปได้ พระองค์จึงให้เทียบเรือทางด้านฝั่งทิศตะวันตก เมื่อเสร็จขึ้นฝั่งพระองค์ทรงทอดพระเนตรไปเห็นต้นโพธิ์ขนาดใหญ่มีอักษรจารึกติดอยู่กับต้นโพธิ์ เมื่อพระองค์เสด็จกลับพระราชวังแล้วจึงรับสั่งให้สร้างวัด ณ ที่แห่งนั้น ประชาชนเรียกวัดแห่งนั้นว่า วัดบน เวลาผ่านไปแม่น้ำเปลี่ยนทางเดินใหม่ และมีการตั้งชื่อบ้านเรือนที่อยู่แถบริมแม่น้ำว่า บ้านศรีมหาโพธิ ต่อมาเรียกกร่อนลงเหลือเพียง มหาโพธิ มาจนถึงปัจจุบัน ภายหลังได้มีการจัดตั้งสภาตำบลมหาโพธิ และได้มีการยกระดับจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ไว้เพื่อเป็นเป้าหมายในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและความคาดหวังให้เกิดขึ้นหรือเห็นผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลมหาโพธิ มีความคาดหวังว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่น่าอยู่อาศัย มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงได้มีกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ไว้ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ คือ

พัฒนาท้องถิ่นให้มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภค การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ร่วมใจส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี มีคุณภาพชีวิตดีถ้วนหน้าพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นเมืองน่าอยู่ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนมีการศึกษาดีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม

2.2 พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ คือ

ส่งเสริงการเรียนรู้บุคลากรในองค์กร ให้เป็นผู้ไฝ่รู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายการบริหารและเทคโนโลยี ส่งเสริมการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่

2.3 ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ มีทั้งหมด 7 ยุทธศาตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การอนุรักษ์และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

3. ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ

องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 4 ตำบลมหาโพธิ อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รหัสไปรษณีย์ 60230 มีอาณาเขตครอบคลุมตำบลมหาโพธิทั้งตำบล รวม 5 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 1 บ้านท่ามะขามเอน หมู่ที่ 2 บ้านมหาโพธิ หมู่ที่ 3 บ้านท่ากระดังงา หมู่ที่ 4 บ้านหนองหัวเรือ และหมู่ที่ 5 บ้านมหาโพธิเหนือ กินพื้นที่โดยประมาณ 22.71 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 5,446.88 ไร่ มีประชากรในพื้นที่ทั้งหมดจำนวณ 4,906 คน

4. สภาพทั่วไปของตำบลมหาโพธิ

4.1 อาชีพประชากร ประชากรส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีการเพาะปลูกข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง อ้อย มะละกอ กล้วย มะลิ ข่า และดาวเรือง เป็นต้น

4.2 ภูมิประเทศ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ เป็นที่ราบสูง มีอาณาเขตติดกับตำบลอื่น ๆ 4 ตำบล ได้แก่ ทางด้านทิศเหนือติดกับ ตำบลเก้าเลี้ยว อำเภอเก้าเลี้ยว ทางด้านทิศใต้ติดกับตำบลบ้านมะเกลือ อำเภอเมืองนครสวรรค์ ทางด้านทิศตะวันออก ติดกับตำบลหนองเต่า อำเภอเก้าเลี้ยว และทางทิศตะวันตกติดกับตำบลเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

4.3 สถาบันและองค์กรทางศาสนา ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ ส่วนใหญ่นั้นนับถือศาสนาพุทธ โดยมีศาสนสถาน ทั้งหมด 3 แห่ง คือ วัดมหาโพธิใต้ วัดมหาโพธิใต้ และวัดหนองหัวเรือ

4.4 การบริการสาธารณสุข ในองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ มีสถานให้บริการ เกี่ยวกับสาธารณสุข 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่ากระดังงา และศูนย์สาธารณสุข มูลฐาน และร้านขายยาแผนปัจจุบัน 2 แห่ง

4.5. ระบบสาธารณูปโภค

4.5.1 การไฟฟ้า ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ ได้มีการจัดการ ระบบการไฟฟ้าให้ประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิใช้ในครัวเรือน ทุกหลังคาเรือน

4.5.2 การประปา ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ มีจัดการ ให้ประชาชนได้ใช้น้ำประปาครบทุกครัวเรือน

4.5.3 การคมนาคม เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ มีถนนสายหลัก ในการคมนาคม ดังนี้ ถนนทางหลวง 117 สายนครสวรรค์-พิษณุโลก ถนนทางหลวง 1084 สาย นครสวรรค์-ขาณุวรลักษณ์ ถนน มพ.001 สายนครสวรรค์-พิษณุโลก ถึง องค์การบริหารส่วนตำบล มหาโพธิ และถนนสายสะพานหลวงพ่อเฮงฝั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ

4.6 สถาบันทางการศึกษา ในตำบลมหาโพธิ จำนวน 5 แห่ง ได้แก่

4.6.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมหาโพธิ์

4.6.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัวเรือ

4.6.3 โรงเรียนวัดมหาโพธิใต้

4.6.4 โรงเรียนชุมชนวัดมหาโพธิเหนือ

4.6.5 โรงเรียนบ้านหนองหัวเรือ

5. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ

องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 ดังนี้

6. โครงสร้างขององค์กร

6.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ

การบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิมีการแบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็นดังนี้

6.1.1 ผู้บริหาร

6.1.1.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ

6.1.1.2 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ จำนวน 2 คน

6.1.1.3 ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ

6.1.1.4 เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ

6.2 สมาชิกสภา

6.2.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ

6.2.2 รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ

6.2.3 เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ

6.2.4 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ

6.2.5 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ

6.2.6 กองคลัง

6.2.7 กองช่าง

6.2.8 หน่วยตรวจสอบภายใน

**2.4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐาน (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า, 2567) ดังนี้

1. ที่มาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ที่มาของชื่อตำบลหนองเต่า ในอดีตพื้นที่ตรงตำบลหนองเต่าเป็นหมู่บ้านที่มีเต่ามากกว่าที่อื่น เพราะมีหนองน้ำและลำคลองมากมาย จึงได้ตั้งชื่อเป็น ตำบลหนองเต่า มาจนถึงปัจจุบัน ตำบลหนองเต่าได้รับประกาศจัดตั้งเป็นตำบล เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2480 และได้รับการยกสถานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เมื่อวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2539 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2539

2. วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ไว้เพื่อเป็นเป้าประสงค์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและความคาดหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต ตำบลหนองเต่ามีความคาดหวังว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง น่าอยู่ ปราศจากมลพิษ และยาเสพติด จึงได้มีกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ไว้ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า คือ

ชุมชนเข้มแข็ง ปลอดภัย พิชิตยาเสพติด เศรษฐกิจพอเพียง คู่เคียงความสามัคคี มีคุณธรรม นำพัฒนาที่ยั่งยืน

2.2 ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีทั้งหมด 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม นำความรู้ และเกิดความผาสุก

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตร การค้าและอุตสาหกรรมการเกษตรที่สมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างหลักธรรมมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

3. ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ตั้งอยู่ที่หมู่ 3 ตำบลหนองเต่า อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รหัสไปรษณีย์ 60230 มีอาณาเขตครอบคลุมตำบลหนองเต่าทั้งตำบล รวม 10 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 1 บ้านหนองแพงพวย หมู่ที่ 2 บ้านหนองเต่าใต้ หมู่ที่ 3 บ้านยางใหญ่ หมู่ที่ 4 บ้านทุ่งตาทั่ง หมู่ที่ 5 บ้านกัลยารัตน์ หมู่ที่ 6 บ้านลาดค้าว หมู่ที่ 7 บ้านยายมุ้ย หมู่ที่ 8 บ้านห้วยรั้ว หมู่ที่ 9 บ้านหนองเต่าเหนือ และหมู่ที่ 10 บ้านเนินโพธิ์ กินพื้นที่โดยประมาณ 84.33 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 52,704 ไร่ มีประชากรในพื้นที่ทั้งหมดจำนวณ 6,818 คน

4. สภาพทั่วไปของตำบลหนองเต่า

4.1 อาชีพประชากร ประชากรส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีการเพาะปลูกข้าวเป็นหลัก

4.2 ภูมิประเทศ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าเป็นที่ราบลุ่ม มีอาณาเขตติดกับตำบลอื่น ๆ 4 ตำบล ได้แก่ ทางด้านทิศเหนือติดกับ ตำบลหนองกรด

อำเภอบรรพตพิสัย ทางด้านทิศใต้และทิศตะวันออกติดกับตำบลบางเคียน อำเภอชุมแสง และทางทิศตะวันตกติดกับ 2 ตำบลคือ ตำบลเก้าเลี้ยว และตำบลมหาโพธิ อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

4.3 สถาบันและองค์กรทางศาสนา ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่านับถือศาสนาพุทธร้อยละ 100 ของจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีศาสนสถาน ทั้งหมด 9 แห่ง ได้แก่ วัดหนองแพงพวย วัดหนองเต่าใต้ วัดยางใหญ่ วัดทุ่งตาทั่ง วัดกัลยารัตน์ วัดโนนโพธิ์ วัดลาดค้าว วัดห้วยรั้ว และวัดหนองเต่าเหนือ

4.4 การบริการสาธารณสุข ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีสถานให้บริการเกี่ยวกับสาธารณสุข 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองแพงพวย และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองเต่าใต้

4.5 ระบบสาธารณูปโภค

4.5.1 การไฟฟ้า ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีการกระจายไฟฟ้าให้ประชาชนได้ใช้อยู่ทุกหมู่บ้าน แต่การติดตั้งไฟตามทางถนนในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

4.5.2 การประปา ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ใช้น้ำในการอุปโภคบริโภค จากการประปาส่วนภูมิภาค สาขาอำเภอเก้าเลี้ยว และในบางพื้นที่ใช้น้ำประปาจากประปาหมู่บ้าน

4.5.3 การคมนาคม เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีถนนสายหลักในการคมนาคม คือ ถนนทางหลวง หมายเลข 117 สายนครสวรรค์-พิษณุโลก ถนนสายรองใช้ในการคมนาคม คือ ถนนทางหลวงชนบท หมายลข 3009 และหมายเลข 3102 สายตำบลหนองเต่า-อำเภอชุมแสง

4.6 สถาบันทางการศึกษาในตำบลหนองเต่า จำนวน 6 แห่ง ได้แก่

4.6.1 โรงเรียนวัดหนองแพงพวย

4.6.2 โรงเรียนวัดหนองเต่า

4.6.3 โรงเรียนบ้านยางใหญ่

4.6.4 โรงเรียนบ้านตาทั่ง (ศิริราษฎร์บำรุง)

4.6.5 โรงเรียนศึกษาศาสตร์

4.6.6 โรงเรียนบ้านห้วยรั้ว (เสนาณรงค์อุปถัมภ์)

5. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 ดังนี้

มาตรา 66 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

**2.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐาน (องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน, 2567) ดังนี้

1. ที่มาของตำบลเขาดิน

ที่มาของชื่อตำบลเขาดิน เนื่องจากในเขตตำบลเขาดิน มีภูเขาที่ไม่ค่อยสูงมากนักสภาพของหินเป็นหินผุที่สภาพคล้ายดินเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปรากฏว่าทั้งบริเวณที่เป็นเขตตำบลมีลักษณะนี้เพียงแห่งเดียวจึงเรียกตำบลนี้ว่า ตำบลเขาดิน

2. วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ไว้เพื่อเป็นเป้าประสงค์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและความคาดหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีความคาดหวังว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม และเป็นชุมชนแห่งการผลิต จึงตั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจไว้ดังนี้ ไว้ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน คือ

ส่งเสริมการผลิต เพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า

2.2 พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน มีทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่

2.2.1 พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อให้เกษตรกรมีน้ำใช้เพื่อการเกษตรที่เพียงพอตลอดฤดูการ

2.2.2 ปรับปรุงระบบสาธารณูประโภค และสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

2.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนการสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดีงามให้คงอยู่ตลอดไป

2.2.4 พัฒนาศักยภาพของประชาชน เพื่อให้ชุมชนเกิดความแข็งแรงพึ่งพาตนเองได้

2.2.5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการบริการประชาชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.2.6 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และโบราณสถานที่สำคัญให้อยู่คู่วิถีชีวิตของคนอย่างยั่งยืนพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน ตั้งอยู่ที่ตำบลเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รหัสไปรษณีย์ 60230 มีอาณาเขตครอบคลุมตำบลเขาดินทั้งตำบล รวม 11 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 1

บ้านหาดเสลา หมู่ที่ 2 บ้านหาดเสลา หมู่ที่ 3 บ้านเขาดินเหนือ หมู่ที่ 4 บ้านเขาดินเหนือ หมู่ที่ 5 บ้านดงเมืองเหนือ หมู่ที่ 6 บ้านเขาดินใต้ หมู่ที่ 7 บ้านดงเมืองใต้ หมู่ที่ 8 บ้านหาดเสลา หมู่ที่ 9 บ้านแหลมสมอ หมู่ที่ 10 บ้านคลองคล้า และหมู่ที่ 11 บ้านดงมะไฟ กินพื้นที่โดยประมาณ 62.20 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 38,878 ไร่ มีประชากรในพื้นที่ทั้งหมดจำนวณ 7,235 คน

4. สภาพทั่วไปของตำบลเขาดิน

4.1 อาชีพประชากร ประชากรส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีการทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงกระบือ เลี้ยงสุกร เลี้ยงสัตว์ปีก และเลี้ยงปลาน้ำจืด เป็นหลัก

4.2 ภูมิประเทศ พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน มีอาณาเขตติดกับตำบลอื่น ๆ 4 ตำบล ได้แก่ ทางด้านทิศเหนือติดกับตำบลหูกวาง อำเภอบรรพตพิสัย ทางด้านทิศใต้ติดกับตำบลบ้านแก่ง อำเภอเมืองนครสวรรค์ ทิศตะวันออกติดกับตำบลหัวดง อำเภอเก้าเลี้ยว และทางทิศตะวันตกติดกับตำบลหนองกระโดน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

4.3 สถาบันและองค์กรทางศาสนา ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน ส่วนมากนับถือศาสนพุทธ และมีประชาชนบางส่วนนับถือศาสนาคริสต์ โดยมีศาสนสถาน ทั้งหมด 7 แห่ง เป็นวัดและสำนักสงฆ์ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ วัดเขาดินเหนือ วัดหนองงูเหลือม วัดเขาดินใต้ วัดดงเมืองใต้ วัดมรรครังสฤษดิ์ และวัดแหลมสมอ และมีโบสถ์คริสต์ จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ โบสถ์นักบุญเปาโล

4.4 การบริการสาธารณสุข ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน มีสถานให้บริการเกี่ยวกับสาธารณสุข 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเขาดิน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดงเมืองใต้

4.5 ระบบสาธารณูปโภค

4.5.1 การไฟฟ้า ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน มีการกระจายไฟฟ้าให้ประชาชนได้ใช้อย่างเพียงพอทุกหมู่บ้านในตำบลเขาดิน

4.5.2 การประปา ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน ใช้น้ำในการอุปโภคบริโภค จากการประปาประปาหมู่บ้าน ซึ่งเป็นประปาผิวดินทั้งหมด จำนวน 8 แห่ง

4.5.3 การคมนาคม เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน มีการสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน 15 สาย ถนนลาดยาง จำนวน 3 สาย และถนนลูกรัง จำนวน 46 สาย ใช้ในการคมนาคมในเขตพื้นที่ตำบลเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

4.6 สถาบันทางการศึกษาและสถานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในตำบลเขาดิน จำนวน 14 แห่ง ได้แก่

4.6.1 โรงเรียนสังข์บุญธรรมราษฎร์นุสรณ์

4.6.2 โรงเรียนชุมชนเขาดินเหนือ

4.6.3 โรงเรียนบ้านดงเมือง

4.6.4 โรงเรียนโอสถสภาอุปถัมภ์

4.6.5 โรงเรียนมรรครังสฤษฏ์

4.6.6 โรงเรียนบ้านคลองคล้า

4.6.7 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเขาดินเหนือ

4.6.8 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงเมือง

4.6.9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน

4.6.10 ห้องสมุดประชาชนบ้านหาดเสลาหมู่ที่ 1

4.6.11 ห้องสมุดประชาชนบ้านหาดเสลาหมู่ที่ 2

4.6.12 ห้องสมุดประชาชนบ้านเขาดินเหนือ

4.6.13 ห้องสมุดประชาชนบ้านหาดเสลาหมู่ที่ 8

4.6.14 ห้องสมุดประชาชนบ้านแหลมสมอ

5. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562

6. โครงสร้างขององค์กร

6.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน

การบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็นดังนี้

6.1.1 ผู้บริหาร

6.1.1.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน

6.1.1.2 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน จำนวน 2 คน

6.1.1.3 เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน

6.1.2 สมาชิกสภา

6.1.2.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน

6.1.2.2 รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน

6.1.2.3 เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน

6.1.2.4 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน

6.1.3 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน

6.1.4 กองคลัง

6.1.5 กองช่าง

6.1.6 หน่วยตรวจสอบภายใน

**2.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐาน (องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง, 2567) ดังนี้

1. ที่มาของเทศบาลตำบลหัวดง

ที่มาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง เมื่อวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2539 ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลหัวดง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2539

2. วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ไว้เพื่อเป็นเป้าประสงค์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและความคาดหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีความคาดหวังว่าในอนาคตชุมชนตำบลหัวดง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี คมนาคมได้อย่างสะดวก และเป็นชุมชนเข้มแข็ง และคงไว้ด้วยประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงาม จึงตั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจไว้ดังนี้ ไว้ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง คือ

การคมนาคมสะดวก แหล่งน้ำยั่งยืน ชุมชนเข็มเข็ง สืบสานงานประเพณี

2.2 พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวดงมีทั้งหมด 13 ข้อ ได้แก่

2.2.1 การพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

2.2.2 การส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

2.2.3 การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

2.2.4 การส่งเสริมด้านการศึกษาและกิจกรรมการศึกษา

2.2.5 การส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

2.2.6 การส่งเสริมงานและกิจกรรมสาธารณสุข

2.2.7 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.2.8 การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

2.2.9 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาพกาย จิต และสังคมที่ดี

2.2.10 การสังคมสงเคราะห์ผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคม

2.2.11 การส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2.12 การส่งเสริมชุมชนให้แข็งแรง

2.2.13 การพัฒนาการเมือง การบริหารและองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง ตั้งอยู่เลขที่ 195 หมู่ที่ 2 ตำบลหัวดง อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รหัสไปรษณีย์ 60230 มีอาณาเขตครอบคลุมตำบลหัวดงทั้งตำบล รวม 12 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 1 บ้านหัวดงเหนือ หมู่ที่ 2 บ้านท่าใหญ่ หมู่ที่ 3 บ้านหัวดงใต้ หมู่ที่ 4 บ้านคลองท่าวัว หมู่ที่ 5 บ้านหาดเสลา หมู่ที่ 6 บ้านเนินพะยอม หมู่ที่ 7 บ้านคงบ้านโพธิ์ หมู่ที่ 8 บ้านตะกุกหิน หมู่ที่ 9 บ้านหนองแพงพวย หมู่ที่ 10 บ้านกระเบื้อง หมู่ที่ 11 บ้านหัวดงเหนือ และหมู่ที่ 12 บ้านคลองช้าง กินพื้นที่โดยประมาณ 62.20 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 38,878 ไร่ มีประชากรในพื้นที่ทั้งหมด จำนวณ 7,235 คน

4. สภาพทั่วไปของตำบลหัวดง

4.1 อาชีพประชากร ประชากรส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ปลูกข้าวเป็นหลัก

4.2 ภูมิประเทศ พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง โดยทั่วไปพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ดินเป็นดินเหนียวและดินร่วนปวนทราย ดินมีความอุดมสมบูรณ์ปานกลางถึงค่อนข้างต่ำมีอาณาเขตติดกับตำบลอื่น ๆ 6 ตำบล ได้แก่ ทางด้านทิศเหนือติดกับตำบลบางตาหงาย และตำบลหนองกรด อำเภอบรรพตพิสัย ทางด้านทิศใต้ติดกับตำบลเก้าเลี้ยว และตำบลหนองเต่า อำเภอเก้าเลี้ยว ทิศตะวันออกติดกับตำบลหนองเต่า อำเภอเก้าเลี้ยว และทางทิศตะวันตกติดกับตำบลเขาดิน อำเภอเกล้าเลี้ยว และตำบลหูกวาง อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

4.3 สถาบันและองค์กรทางศาสนา ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง ส่วนมากนับถือศาสนพุทธ โดยมีศาสนสถาน ทั้งหมด 7 แห่ง ได้แก่ วัดคลองช้าง วัดดงบ้านโพธิ์ วัดเนินพะยอม วัดศิลาทองสามัคคี วัดหัวดงใต้ วัดหัวดงเหนือ และวัดหาดเสลา

4.4 การบริการสาธารณสุข ในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง มีสถานให้บริการเกี่ยวกับสาธารณสุข 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหัวดง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองแพงพวย

4.5. ระบบสาธารณูปโภค

4.5.1 การไฟฟ้า ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง มีการกระจายไฟฟ้าให้ประชาชนได้ใช้อย่างเพียงพอทุกหมู่บ้าน

4.5.2 การประปา ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง ใช้น้ำในการอุปโภคบริโภคจากการประปาประปาหมู่บ้าน

4.6 สถาบันทางการศึกษาและสถานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในตำบลหัวดง จำนวน 10 แห่ง ได้แก่

4.6.1 โรงเรียนหัวดงราชพรมาภรณ์

4.6.2 โรงเรียนปริยัติธรรมวัดหัวดงเหนือ

4.6.3 โรงเรียนวัดหัวดงเหนือ (บรรพตานุสรณ์)

4.6.4 โรงเรียนบ้านเนินพะยอม

4.6.5 โรงเรียนวัดหาดเสลา (ไพศาลศิริราษฎร์อุปถัมภ์)

4.6.6 โรงเรียนวัดหัวดงใต้ (บางทองประชาสรรค์)

4.6.7 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวดง

4.6.8 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหาดเสลา

4.6.9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวดงใต้

4.6.10 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเนินพะยอม

5. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562

6. โครงสร้างขององค์กร

6.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง

การบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็นดังนี้

6.1.1 ผู้บริหาร

6.1.1.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง

6.1.1.2 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง จำนวน 2 คน

6.1.1.3 เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง

6.1.2 สมาชิกสภา

6.1.2.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง

6.1.2.2 รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง

6.1.2.3) เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง

6.1.2.4) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง

6.1.3 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง

6.1.4 กองคลัง

6.1.5 กองช่าง

6.1.6 หน่วยตรวจสอบภายใน

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วีรนุช หอมทรัพย์ (2555) ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อชั่วคราวมากที่สุด ส่วนด้านที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการเพิ่มพูนความรู้และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุ และระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและระดับรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัญชลี แก้วดี (2555) ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำจะได้ดังนี้ คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรมีการส่งเสริมพนักงานเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ ควรจะมีการติดตามประเมินผลและเปรียบเทียบการทำงานก่อนและหลังในการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ และควรให้องค์กรพัฒนาด้านจริยธรรมและด้านการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ตามลำดับ

กิ่งกาญจน์ ชัยเสนา (2557) ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลงาน และ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มี เพศต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ธนกร แข็งพิลา (2557) ศึกษา การจัดการ 7's แมคคินซีย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการ 7's แมคคินซีย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านทักษะ ด้านสไตล์ และด้านระบบ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ และด้านค่าใช้จ่าย การจัดการ 7's แมคคินซีย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านค่านิยมร่วม ด้านทักษะ ด้านระบบ ด้านโครงสร้างและด้านสไตล์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.846 (R=0.846) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 71.60% ($R_2$=0.716)

นารีรัตน์ จันทนันท์ (2558) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านผู้นำตามลำดับ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ตามลำดับ และอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ องค์กรปกครองในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มี 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 76.40 ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างการบริหารงานและด้านภาวะผู้นำ

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้างและความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย (R = .492) และมีผลต่อประสิทธิในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 39.428, df = 2, Sig = .000

ปริศนา พิมพา (2559) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอธาตุพนม มีจำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวการณ์ทำงานและปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 94.60

พฤธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชาย มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับตำแหน่งอยู่ในสายงานบริหาร จบการศึกษาระดับปริญญาโท สังกัดกองกิจการสภาพและมีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป เป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อเทียบกับข้าราชการกลุ่มอื่น ในทางตรงกันข้า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับตำแหน่งอยู่ในสายปฏิบัติงาน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดกองการ

เจ้าหน้าที่และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ

สิรินภา ทาระนัด (2561) ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลักมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความสำเร็จในการทำงาน และมีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) นั้นเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบ ($X_{17}$) เท่ากับ 0.448 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านการบริการ ที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่า $\beta$ เท่ากับ 0.254, 0.215, 0.190, 0.185, 0.171 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้งห้าสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 40.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนัญกรณ์ ทองเลิศ (2562) ศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ความทันเวลา คุณภาพของงานและผลสำเร็จของงานอีก 1ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านปริมาณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ บรรยากาศ สภาพแวดล้อม และความผูกพันขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรค คือนโยบายวิสัยทัศน์ขององค์กร วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และบุคลากรขาดศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีแนวทางแก้ไขปัญหา คือองค์กรแจ้งนโยบายวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนใช้หลักธรรมาภิบาลทำงานเป็นทีม ให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยการอบรม การสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ และมีแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน คือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนความมั่นคงและความก้าวหน้า

ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีใช้รูปแบบการฝึกอบรม และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก เป็นต้นวิธีการในการจัดฝึกอบรมที่ใช้คือ การบรรยาย การอภิปราย สัมมนาการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากร คือ การเรียนรู้จากหัวหน้างาน

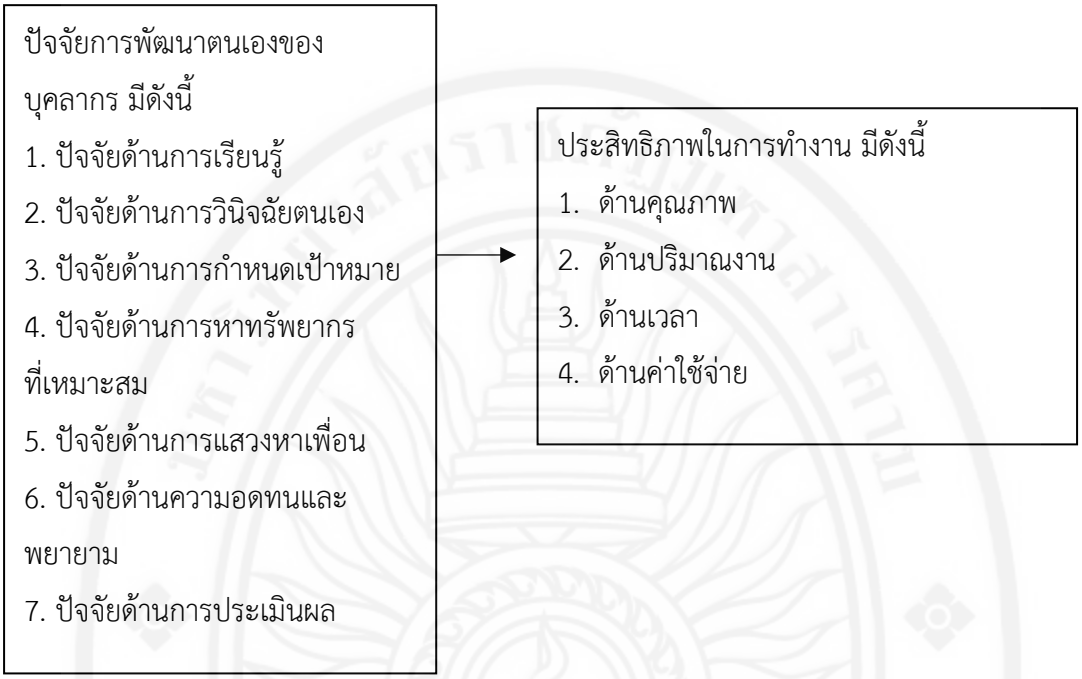
การจัดองค์ความรู้ (KM) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา กรณีจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยจะต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนจะจัดฝึกอบรม ปัญหาการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ต้องแก้ปัญหาโดยให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมรวมกันเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของทุกส่วนราชการ และปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง จะต้องมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของกาพัฒนาตนเอง แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรี คือ ต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยึดหลัก “บุคลากรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมถึงจะต้องนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

กานต์สิริ กาวิน และพิชิต รัชตพิบุลภพ (2564, น. 73-81) ศึกษา ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงานมีค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพเมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศและอายุราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนอายุ ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกสรา บุญครอบ และภัทรนันท สุรชาตรี (2565) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ ด้านการเพิ่มพูนความรู้ด้านความชำนาญและความสามารถของบุคลากรด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าต่ำ คือ ด้านการเพิ่มพูนทักษะ และประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ ด้านคุณภาพและมาตรฐานตามกฎเกณฑ์ ด้านความคล่องแคล่วรวดเร็ว ฉับไว

## 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดตามตัวแปร ดังนี้




**ภาพที่ 2.1** กรอบแนวคิดการวิจัย

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์” เป็นการวิจัยเชิงประมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปลายปิดและปลายเปิด ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวมรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**3.1.1 ประชากร (Population)** ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 290 คน (ท้องถิ่นอำเภอเก้าเลี้ยว, 2567)

**3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples)** ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน (Yamane 1973, p. 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน ดังนี้

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

กำหนดการแทนค่าดังนี้

N = จำนวนประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิด เท่ากับ .05

$$\text{แทนค่าตามสูตร} \quad n = \frac{290}{1+290\times(.05)^2}$$

$$n = 168.1159$$

ผู้วิจัยเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนเต็มที่ใช้ในการวิจัยให้สมบูรณ์ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 169 คน

**3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง (Sampling)**

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยรวบรวมรายชื่อจากทุกหน่วยประชากรของการศึกษา คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ แล้วทำสุ่มตัวอย่างด้วยการใช้การวิธีจับสลาก จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวน 169 คน

โดยการหาสัดส่วนประชากรกับกลุ่มตัวอย่างดำเนินการจับสลาก โดยการจัดทำกล่องรายชื่อจำนวน 5 กล่องตามชื่อองค์กรปกครองท้องถิ่น แล้วเขียนรายชื่อลงในกล่อง และจับรายชื่อขึ้น 1 คน จดบันทึกไว้ แล้วม้วนรายชื่อที่จับได้ใส่ลงในกล่องคืน เพื่อให้ประชากรมีโอกาสเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่า ๆ กัน กรณีจับได้รายชื่อเดิม ผู้วิจัยจะดำเนินการจับใหม่ จนได้รายชื่อครบ 169 คน

**ตารางที่ 3.1** สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---|---|---|
| เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว | 90 | 53 |
| องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ | 50 | 29 |
| องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า | 50 | 29 |
| องค์การบริหารส่วนหัวดง | 50 | 29 |
| องค์การบริหารส่วนเขาดิน | 50 | 29 |
| รวม | 290 | 169 |

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

**3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิดแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน และระยะเวลาในการทำงาน

**ตอนที่ 2** เป็นคำถามปลายปิด เกี่ยวกับระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของ Likert 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** เป็นคำถามปลายปิด เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของ Likert 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

**ตอนที่ 4** เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

**3.2.2 การสร้างเครื่องมือ**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

3.2.2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหาและรายละเอียดที่เกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

3.2.2.3 สร้างแบบสอบถาม

3.2.2.4 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

3.2.2.5 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

## 3.3 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 40 คน และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับ .829 โดยทุกข้อมีค่า Cronbach’s Alpha if item deleted ระหว่าง .821- .950 ผ่านทุกข้อ

3.3.2 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูล

## 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

3.4.1 ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรีตำบลเก้าเลี้ยว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า นายกองการบริหารส่วนตำบลเขาดิน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน

## 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้จัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

3.5.2 ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3.5.3 กำหนดระดับคะแนนในแบบสอบถามที่กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับประสิทธิภาพ มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับประสิทธิภาพ มาก

3 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับประสิทธิภาพ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับประสิทธิภาพ น้อย

1 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับประสิทธิภาพ น้อยที่สุด

เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นคะแนนจากจำนวนระดับชั้นเท่ากับ 5 ชั้น (คะแนนจาก 1 ถึง 5) คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

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

$$= 0.8$$

3.5.4 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยและระดับความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามไปปฏิบัติ โดยรวมและเป็นรายด้าน 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

3.5.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson' s Product Moment Correlation) โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย ดังนี้ (Walte, 1971, p. 121)

**ตารางที่ 3.2** ค่าระดับของความสัมพันธ์

| ค่า r | ระดับของความสัมพันธ์ |
|---|---|
| .90 - 1.00 | มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก |
| .70 - .90 | มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง |
| .50 - .70 | มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง |
| .30 - .50 | มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ |
| .00 - .30 | มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก |

3.5.6 ในกรณีแบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดให้เป็นระเบียบหมวดหมู่ โดยการจัดกลุ่มข้อความ หรือประโยค (Grouping) ที่มีลักษณะ หรือความหมายเดียวกันหรือใกล้เคียงกันและแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนาความ

## 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้มีการนำหลักสถิติมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองและระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product-moment co-efficient) และการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple linear Regression) โดยวิธี enter อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการพรรณนาความตามเนื้อหา (Content Analysis)

# บทที่ 4
# ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น ในประเด็นดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ 2)เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

## 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|---|---|---|
| $N$ | หมายถึง | จำนวนคน |
| $\overline{X}$ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | หมายถึง | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| B | หมายถึง | สัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ |
| Beta | หมายถึง | สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน |
| S.E. | หมายถึง | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) |
| R | หมายถึง | สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Coefficient of Regression) |
| $R^2$ | หมายถึง | ประสิทธิภาพในการพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปร |
| df | หมายถึง | ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| * (2-tailed) | หมายถึง | ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้ |

| | |
|---|---|
| $X$ | หมายถึง ตัวแปรปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร |
| $X_1$ | หมายถึง ปัจจัยด้านการเรียนรู้ |
| $X_2$ | หมายถึง ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง |
| $X_3$ | หมายถึง ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย |
| $X_4$ | หมายถึง ปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม |
| $X_5$ | หมายถึง ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน |
| $X_6$ | หมายถึง ปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม |
| $X_7$ | หมายถึง ปัจจัยด้านการประเมินผล |
| $X_{\text{รวมตัวแปรอิสระ}}$ | หมายถึง โดยรวมปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร |
| $Y$ | หมายถึง ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน |
| $Y_1$ | หมายถึง ด้านคุณภาพ |
| $Y_2$ | หมายถึง ด้านปริมาณงาน |
| $Y_3$ | หมายถึง ด้านเวลา |
| $Y_4$ | หมายถึง ด้านค่าใช้จ่าย |
| $Y_{\text{รวมตัวแปรตาม}}$ | หมายถึง โดยรวมประสิทธิภาพการทำงาน |

## 4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย จึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ และระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงาน และระยะเวลาในการทำงาน

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

**ส่วนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษาและต้นสังกัด

**ตารางที่ 4.1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ตัวแปร | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. เพศ | | |
| 1.1 ชาย | 99 | 58.60 |
| 1.2 หญิง | 70 | 41.40 |
| รวม | 169 | 100.00 |
| 2. อายุ | | |
| 2.1 20-25 ปี | 25 | 14.80 |
| 2.2 26-30 ปี | 25 | 14.80 |
| 2.3 31-35 ปี | 31 | 18.30 |
| 2.4 36-40 ปี | 27 | 16.00 |
| 2.5 41-45 ปี | 40 | 23.70 |
| 2.6 46 ปีขึ้นไป | 21 | 12.40 |
| รวม | 169 | 100.00 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| 3.1 ประถมศึกษา | 10 | 5.90 |
| 3.2 มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า | 32 | 18.90 |
| 3.3 อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า | 38 | 22.50 |

(ต่อ)

**ตารางที่ 4.1 (ต่อ)**

| ตัวแปร | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 3.4 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 69 | 40.80 |
| 3.5 ปริญญาโทขึ้นไป | 20 | 11.80 |
| รวม | 169 | 100.00 |
| 4. สังกัดหน่วยงาน | | |
| 4.1 เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว | 53 | 31.36 |
| 4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ | 29 | 17.16 |
| 4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า | 29 | 17.16 |
| 4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน | 29 | 17.16 |
| 4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง | 29 | 17.16 |
| รวม | 169 | 100.00 |
| 5. ระยะเวลาในการทำงาน | | |
| 5.1 น้อยกว่า 1 ปี | 16 | 9.50 |
| 5.2 1-2 ปี | 40 | 23.70 |
| 5.3 3-4 ปี | 44 | 26.00 |
| 5.4 5 ปีขึ้นปี | 69 | 40.80 |
| รวม | 169 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 รองลงมา เพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 มีอายุส่วนใหญ่ระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 รองลงมา 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 31 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 69 คน รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 มีสังกัดหน่วยงานเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.36 รองลงมา องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.16 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.16 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.16 และองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.16 เท่ากัน มีระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมา 3-4 ปี จำนวน 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.00

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์**

**ตารางที่ 4.2** ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมและรายด้าน

| ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ | $\overline{X}$ | *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 |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ =4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม ( $\overline{X}$ =4.41) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย ( $\overline{X}$ =4.40) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ( $\overline{X}$ =4.36) ด้านการแสวงหาเพื่อนกับปัจจัยด้านการประเมินผล ( $\overline{X}$ =4.35) เท่ากัน ปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ( $\overline{X}$ =4.33) และปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง ( $\overline{X}$ =4.29)

**ตารางที่ 4.3** ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการเรียนรู้และรายข้อ

| ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัจจัยด้านการเรียนรู้ | $\overline{X}$ | *S.D.* | การแปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติของระบบงานต่าง ๆ | 4.41 | 0.62 | มากที่สุด |
| 2. ท่านนำเอาเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง | 4.35 | 0.67 | มากที่สุด |
| 3. ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน | 4.37 | 0.68 | มากที่สุด |
| 4. ท่านศึกษาแนวทาง และวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง | 4.38 | 0.65 | มากที่สุด |
| 5. ท่านเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ และประสบการณ์ในนำมาพัฒนาตนเอง | 4.37 | 0.67 | มากที่สุด |
| 6. ท่านได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร หรืองานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน | 4.37 | 0.68 | มากที่สุด |
| 7. ท่านมีการใฝ่หาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอเพื่อทำให้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด | 4.47 | 0.71 | มากที่สุด |
| รวม | 4.36 | 0.44 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ =4.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีการใฝ่หาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอเพื่อทำให้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ( $\overline{X}$ =4.47) รองลงมาคือ ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติของระบบงานต่าง ๆ ( $\overline{X}$ =4.41) ท่านศึกษาแนวทาง และวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง ( $\overline{X}$ =4.38) ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน ท่านเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้

เกิดการพัฒนาทักษะ และประสบการณ์ในนำมาพัฒนาตนเอง กับท่านได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรหรืองานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เท่ากัน ( $\overline{X}$ =4.37) และท่านนำเอาเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติ เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ( $\overline{X}$ =4.35)

**ตารางที่ 4.4** ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง และรายข้อ

| ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง | $\overline{X}$ | *S.D.* | การแปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง | 4.17 | 0.83 | มาก |
| 2. ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น | 4.30 | 0.67 | มากที่สุด |
| 3. ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ | 4.26 | 0.68 | มากที่สุด |
| 4. เมื่อพบข้อบกพร่องของตนเองท่านจะปรับปรุงแก้ไขทันที | 4.37 | 0.63 | มากที่สุด |
| 5. ท่านมีการวิเคราะห์จุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง และนำประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | 4.34 | 0.70 | มากที่สุด |
| 6. ท่านมีการวิเคราะห์ตนเองเสมอเกี่ยวกับงานมีปัญหา อุปสรรค หรืออะไรที่ทำให้งานสำเร็จได้ จนนำไปสู่การทำงานหรือผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ | 4.32 | 0.73 | มากที่สุด |
| รวม | 4.29 | 0.57 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ = 4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เมื่อพบข้อบกพร่องของตนเองท่านจะปรับปรุงแก้ไขทันที ( $\overline{X}$ = 4.37) รองลงมาคือ ท่านมีการวิเคราะห์จุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง และนำประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ( $\overline{X}$ = 4.34) ท่านมีการวิเคราะห์ตนเองเสมอเกี่ยวกับงานมีปัญหา อุปสรรค หรืออะไรที่ทำให้งานสำเร็จได้

จนนำไปสู่การทำงานหรือผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ( $\overline{X}$ =4.32) ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น ( $\overline{X}$ =4.30) และท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ ( $\overline{X}$ =4.26) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ( $\overline{X}$ =4.17)

**ตารางที่ 4.5** ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมายและรายข้อ

| ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย | $\overline{X}$ | *S.D.* | การแปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ | 4.36 | 0.66 | มากที่สุด |
| 2. ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ | 4.38 | 0.69 | มากที่สุด |
| 3. ท่านจะต้องปฏิบัติงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนดไว้ | 4.37 | 0.67 | มากที่สุด |
| 4 ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลการพัฒนาตนเอง | 4.39 | 0.70 | มากที่สุด |
| 5 ท่านมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง เพื่อทิศทางที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน | 4.44 | 0.64 | มากที่สุด |
| 6 ท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีหรือที่จะเปลี่ยนแปลงหรือทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด | 4.44 | 0.60 | มากที่สุด |
| รวม | 4.40 | 0.56 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ =4.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง เพื่อทิศทางที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน กับท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ดีหรือที่จะเปลี่ยนแปลงหรือทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ( $\overline{X}$ = 4.44) เท่ากัน รองลงมา คือ ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\overline{X}$ =4.39) ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\overline{X}$ =4.38) ท่านจะต้องปฏิบัติงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนดไว้ ( $\overline{X}$ =4.37) และท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ( $\overline{X}$ =4.36)

**ตารางที่ 4.6** ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสมและรายข้อ

| ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม | $\overline{X}$ | *S.D.* | การแปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่สม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน | 4.45 | 0.61 | มากที่สุด |
| 2. ท่านบริหารวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมกับงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ และประหยัดทรัพยากร | 4.33 | 0.69 | มากที่สุด |
| 3. ท่านสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินได้อย่างเหมาะสม | 4.25 | 0.69 | มากที่สุด |
| 4. ท่านให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากร หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ขององค์กรอย่างประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงาน | 4.34 | 0.66 | มากที่สุด |
| 5. ท่านได้รับจัดสรรค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนา ทักษะประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ อย่างเหมาะสม | 4.30 | 0.64 | มากที่สุด |
| 6. ท่านการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน | 4.33 | 0.66 | มากที่สุด |
| รวม | 4.33 | 0.51 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ =4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่สม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน ( $\overline{X}$ =4.45) เท่ากัน รองลงมาคือ ท่านให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากร หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ขององค์กรอย่างประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงาน ( $\overline{X}$ =4.34) ท่านบริหารวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมกับงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ และประหยัดทรัพยากรกับท่านการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ( $\overline{X}$ =4.33) เท่ากัน ท่านได้รับจัดสรรค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนา ทักษะประสบการณ์

ในงานที่ได้รับผิดชอบ อย่างเหมาะสม ( $\overline{X}$ =4.30) และท่านสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินได้อย่างเหมาะสม ( $\overline{X}$ =4.25)

**ตารางที่ 4.7** ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน และรายข้อ

| ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน | $\overline{X}$ | *S.D.* | การแปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านพร้อมจะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นผู้อื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น | 4.34 | 0.66 | มากที่สุด |
| 2. ท่านมีเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน | 4.42 | 0.66 | มากที่สุด |
| 3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน | 4.39 | 0.71 | มากที่สุด |
| 4. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน | 4.34 | 0.62 | มากที่สุด |
| 5. ท่านกับเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจ และหน้าที่ของกันและกัน | 4.33 | 0.68 | มากที่สุด |
| 6. ท่านกับเพื่อร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการปฏิบัติงานงานที่มีคุณภาพ | 4.29 | 0.68 | มากที่สุด |
| รวม | 4.35 | 0.54 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ( $\overline{X}$ = 4.42) เท่ากัน รองลงมา คือ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ( $\overline{X}$ = 4.39) ท่านพร้อมจะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นผู้อื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส เพื่อนร่วมงาน เป็นต้นกับท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความช่วยเหลือ และ

สนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน ( $\overline{X}$ = 4.34) เท่ากัน ท่านกับเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจ และหน้าที่ของกันและกัน ( $\overline{X}$ =4.33) และท่านกับเพื่อร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการปฏิบัติงานงานที่มีคุณภาพ ( $\overline{X}$ = 4.29)

**ตารางที่ 4.8** ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านความอดทนและพยายามและรายข้อ

| ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม | $\overline{X}$ | *S.D.* | การแปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน | 4.55 | 0.61 | มากที่สุด |
| 2. เมื่อทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดีท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น | 4.54 | 0.61 | มากที่สุด |
| 3. ท่านพยายามเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ | 4.43 | 0.67 | มากที่สุด |
| 4. ท่านเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจทำ อย่างเต็มความสามารถจะประสบความสำเร็จในที่สุด | 4.31 | 0.71 | มากที่สุด |
| 5. ท่านไม่รู้สึกท้อแท้แม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน | 4.24 | 0.78 | มากที่สุด |
| รวม | 4.41 | 0.55 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ =4.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ( $\overline{X}$ = 4.55) รองลงมาคือ เมื่อทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดีท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น ( $\overline{X}$ =4.54) ท่านพยายามเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ ( $\overline{X}$ =4.43) ท่านเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจทำ อย่างเต็มความสามารถจะประสบความสำเร็จในที่สุด ( $\overline{X}$ =4.31) และท่านไม่รู้สึกท้อแท้แม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน ( $\overline{X}$ =4.24)

**ตารางที่ 4.9** ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปัจจัยด้านการประเมินผลและรายข้อ

| ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัจจัยด้านการประเมินผล | $\overline{X}$ | *S.D.* | การแปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านประเมินผลงานของตนเองอย่เสมอ | 4.27 | 0.77 | มากที่สุด |
| 2. ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น | 4.40 | 0.59 | มากที่สุด |
| 3. ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง | 4.39 | 0.63 | มากที่สุด |
| 4. ท่านมีประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น | 4.34 | 0.66 | มากที่สุด |
| 5. ท่านได้มีการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป | 4.34 | 0.74 | มากที่สุด |
| รวม | 4.35 | 0.55 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัจจัยด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ( $\overline{X}$ = 4.40) รองลงมาคือ ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง ( $\overline{X}$ = 4.39) ท่านมีประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นบรรลุเป้าหมายหรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้นกับท่านได้มีการให้คะแนนหรือตั้งเป้าหมายใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป ( $\overline{X}$ = 4.34) เท่ากัน และท่านประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ ( $\overline{X}$ = 4.24)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์**

**ตารางที่ 4.10** ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมและรายด้าน

| ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ | $\overline{X}$ | *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 |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ =4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณภาพ ( $\overline{X}$ =4.54) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ( $\overline{X}$ =4.49) ด้านเวลา ( $\overline{X}$ =4.41) และด้านค่าใช้จ่าย ( $\overline{X}$ = 4.32)

**ตารางที่ 4.11** ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านคุณภาพและรายข้อ

| ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านคุณภาพและรายข้อ | $\overline{X}$ | *S.D.* | การแปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด | 4.59 | 0.64 | มากที่สุด |
| 2. ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ | 4.56 | 0.56 | มากที่สุด |
| 3. ผลการปฏิบัติงานสามารถประเมินคุณภาพของงานเป็นไปตามตัวชี้วัดขององค์กร | 4.57 | 0.59 | มากที่สุด |
| 4. ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบและมีความน่าเชื่อถือ | 4.54 | 0.59 | มากที่สุด |
| 5. ผลการปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.44 | 0.69 | มากที่สุด |
| รวม | 4.54 | 0.50 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านคุณภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ = 4.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ( $\overline{X}$ = 4.59) รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานสามารถประเมินคุณภาพของงานเป็นไปตามตัวชี้วัดขององค์กร ( $\overline{X}$ = 4.57) ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ ( $\overline{X}$ = 4.56) ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบและมีความน่าเชื่อถือ ( $\overline{X}$ = 4.54) และผลการปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\overline{X}$ =4.44)

**ตารางที่ 4.12** ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านปริมาณงานและรายข้อ

| ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปริมาณงาน | $\overline{X}$ | *S.D.* | การแปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. มีการวางแผนในการจัดการปริมาณที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลาที่ตั้งเป้าไว้ | 4.42 | 0.70 | มากที่สุด |
| 2. มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณเพื่อให้ทันต่อเวลาในการปฏิบัติงาน | 4.46 | 0.72 | มากที่สุด |
| 3. มีการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย | 4.53 | 0.60 | มากที่สุด |
| 4. มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย | 4.48 | 0.58 | มากที่สุด |
| 5. ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด | 4.55 | 0.59 | มากที่สุด |
| รวม | 4.49 | 0.54 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปริมาณงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ = 4.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ( $\overline{X}$ = 4.55) รองลงมา คือ มีการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย ( $\overline{X}$ =4.53) มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย ( $\overline{X}$ =4.48) มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณเพื่อให้ทันต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\overline{X}$ =4.46) และมีการวางแผนในการจัดการปริมาณที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลาที่ตั้งเป้าไว้ ( $\overline{X}$ =4.42)

**ตารางที่ 4.13** ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านเวลา และรายข้อ

| ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเวลา | $\overline{X}$ | *S.D.* | การแปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร | 4.38 | 0.67 | มากที่สุด |
| 2. มีความสามารถในการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ล่าช้าหรือรีบเร่งจนเกินไป | 4.44 | 0.65 | มากที่สุด |
| 3. มีการใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลา และยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา หากมีภาระงานต่อเนื่อง หรือเร่งด่วน | 4.41 | 0.65 | มากที่สุด |
| 4. สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมาย ก่อให้เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน | 4.40 | 0.70 | มากที่สุด |
| 5. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา | 4.44 | 0.65 | มากที่สุด |
| รวม | 4.41 | 0.54 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเวลา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ = 4.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความสามารถในการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ล่าช้าหรือรีบเร่งจนเกินไปกับสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ( $\overline{X}$ = 4.44) เท่ากัน รองลงมาคือ มีการใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลา และยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา หากมีภาระงานต่อเนื่อง หรือเร่งด่วน ( $\overline{X}$ =4.41) สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมาย ก่อให้เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ( $\overline{X}$ =4.40) และมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ( $\overline{X}$ = 4.38)

**ตารางที่ 4.14** ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ รายด้านค่าใช้จ่าย และรายข้อ

| ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านค่าใช้จ่าย | $\overline{X}$ | *S.D.* | การแปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ | 4.32 | 0.68 | มากที่สุด |
| 2. มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี และเหมาะสมกับลักษณะงาน | 4.33 | 0.75 | มากที่สุด |
| 3. มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร | 4.28 | 0.77 | มากที่สุด |
| 4. มีการกำหนดแผนการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ | 4.33 | 0.72 | มากที่สุด |
| 5. สามารถลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน | 4.34 | 0.73 | มากที่สุด |
| รวม | 4.32 | 0.63 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ =4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สามารถลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\overline{X}$ =4.34) รองลงมาคือ มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี และเหมาะสมกับลักษณะงานกับมีการกำหนดแผนการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ( $\overline{X}$ =4.33) เท่ากัน มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ ( $\overline{X}$ = 4.32) และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ( $\overline{X}$ = 4.42)

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยวิธี Pearson's Product Moment Correlation (r) ในการหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งต่ำค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามคือกลับกัน ถ้าค่าเป็นศูนย์ (0) หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองชุดไม่เกี่ยวข้องกันไม่สัมพันธ์กันหรือไม่แปรผันร่วมกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งต่ำค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูง จากค่า Correlation Coefficient มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (Hinkle, 1998, p. 118) ดังนี้

**ตารางที่ 4.15** ค่าระดับของความสัมพันธ์

| ค่า xy | ระดับของความสัมพันธ์ |
|---|---|
| .91 - 1.00 | มีความสัมพันธ์กันสูงมาก |
| .71 - .90 | มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง |
| .51 - .70 | มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง |
| .31 - .50 | มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ |
| .00 - .30 | มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก |

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multi–Collinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไปจนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปเข้าสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2536, น. 25)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้

**ตารางที่ 4.16** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

| ตัวแปร | $Y_1$ ด้านคุณภาพ | $Y_2$ ด้านปริมาณงาน | $Y_3$ ด้านเวลา | $Y_4$ ด้านค่าใช้จ่าย | $Y_{รวม}$ ลักษณะอาชีพ |
|---|---|---|---|---|---|
| $X_1$ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ | .643** | .670** | .616** | .671 | .774** |
| $X_2$ ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง | .573** | .566** | .521** | .533** | .650** |
| $X_3$ ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย | .589** | .552** | .570** | .551** | .671** |
| $X_4$ ปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม | .418** | .444** | .381** | .535** | .533** |
| $X_5$ ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน | .501** | .568** | .534** | .533** | .635** |
| $X_6$ ปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม | .456** | .489** | .414** | .513** | .558** |
| $X_7$ ปัจจัยด้านการประเมินผล | .445** | .516** | .451** | .579** | .597** |
| $X_{รวม}$ โดยรวมปัจจัยพัฒนาบุคลากร | .634** | .664** | .596** | .649** | .756** |

หมายเหตุ. **วิเคราะห์โดยกำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

1. โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .756 และมีความสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรตาม คือ ด้านปริมาณงาน เท่ากับ .664 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านเวลา เท่ากับ .596 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. รายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .756 และมีความสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ เท่ากับ .774 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม เท่ากับ .533 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านการเรียนรู้ โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .774 และมีความสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรตาม คือ ด้านค่าใช้จ่าย เท่ากับ .671 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านเวลา เท่ากับ .616 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .650 และมีความสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรตาม คือ ด้านคุณภาพ เท่ากับ .573 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านเวลา เท่ากับ .521 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .671 และมีความสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรตาม คือ ด้านคุณภาพ เท่ากับ .589 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านค่าใช้จ่าย เท่ากับ .551 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .533 และมีความสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรตาม คือ ด้านค่าใช้จ่าย เท่ากับ .535 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านเวลา เท่ากับ .381 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .635 และมีความสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรตาม คือ ด้านปริมาณงาน เท่ากับ .568 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านคุภาพ เท่ากับ .501 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .558 และมีความสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรตาม คือ ด้านค่าใช้จ่าย เท่ากับ .513 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านเวลา เท่ากับ .414 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านการประเมินผล โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .597 และมีความสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรตาม คือ ด้านค่าใช้จ่าย เท่ากับ .579 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านคุณภาพ เท่ากับ .445 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ตารางที่ 4.17** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม

| ตัวแปร | Regression Coefficient | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | SE | Beta | t | Sig. |
| $X_1$ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ | .072 | .045 | .102 | 1.600 | .112 |
| $X_2$ ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง | .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 .05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเองมีค่าเท่ากับ .253 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย มีค่าเท่ากับ .221 ปัจจัยด้านการประเมินผล มีค่าเท่ากับ .187 ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน มีค่าเท่ากับ .157 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ .102 ปัจจัยด้านความอดทนและพยายามในลักษณแปรผกผันตรงข้าม มีค่าเท่ากับ -.028 และปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ .003 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .725 (R = .725) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้เท่ากับร้อยละ 52.50 มีค่า $R^2$ = .525 และมีค่า F = 25.435 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์**

**ตารางที่ 4.18** ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

| ข้อเสนอแนะปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ | ความถี่ |
|---|---|
| ผู้นำองค์กร เช่น นายก ปลัด หัวหน้างาน | 14 |
| งบประมาณที่เห็นความสำคัญบุคลากร | 12 |
| การเปลี่ยนสายงานที่ดีขึ้น | 9 |
| เพื่อนร่วมงานเรียนสูงขึ้นหรือที่รู้จักประสบความสำเร็จและก้าวหน้า | 6 |
| แรงจูงใจในความสำเร็จ เช่น เงินเดือนสูงขึ้น การทำงานที่ดีขึ้น | 4 |
| ครอบครัว พ่อแม่ แฟน ลูก | 3 |
| สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บรรยากาศทำงาน | 1 |

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ส่วนใหญ่เสนอแนะผู้นำองค์กร เช่น นายก ปลัด หัวหน้างาน รองลงมาตามลำดับ คือ งบประมาณที่เห็นความสำคัญบุคลากร การเปลี่ยนสายงานที่ดีขึ้น เพื่อนร่วมงานเรียนสูงขึ้นหรือที่รู้จักประสบความสำเร็จและก้าวหน้า แรงจูงใจในความสำเร็จ เช่น เงินเดือนสูงขึ้น การทำงานที่ดีขึ้น ครอบครัว พ่อแม่ แฟน ลูก และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บรรยากาศทำงาน

# บทที่ 5
# สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น ในประเด็นดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 290 คน ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973, p. 727 ) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 169 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยรวบรวมรายชื่อจากทุกหน่วยประชากรของการศึกษา คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ แล้วทำสุ่มตัวอย่าง ด้วยการใช้การวิธีจับสลาก เครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม 4 ตอน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของ Likert 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับ .829 โดยทุกข้อมีค่า Cronbach’s Alpha if item deleted ระหว่าง .821- .950 ผ่านทุกข้อ ในบทที่ 5 นี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

## 5.1 สรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 มีอายุส่วนใหญ่ระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 69 คน มีสังกัดหน่วยงานเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.36 และมีระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80

5.1.2 ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ด้านการแสวงหาเพื่อนกับปัจจัยด้านการประเมินผลเท่ากัน ปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม และปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง

5.1.3 ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

5.1.4 ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเองมีค่าเท่ากับ .253 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย มีค่าเท่ากับ .221 ปัจจัยด้านการประเมินผล มีค่าเท่ากับ .187 ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน มีค่าเท่ากับ .157 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ .102 ปัจจัยด้านความอดทนและพยายามในลักษณแปรผกผันตรงข้าม มีค่าเท่ากับ -.028 และปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ .003 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .725 (R = .725) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้เท่ากับร้อยละ 52.50 มีค่า $R^2$ = .525 และมีค่า F = 25.435 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 ข้อเสนอแนะปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ส่วนใหญ่เสนอแนะผู้นำองค์กร เช่น นายก ปลัด หัวหน้างาน รองลงมาตามลำดับ คือ งบประมาณที่เห็นความสำคัญบุคลากร การเปลี่ยน

สายงานที่ดีขึ้น เพื่อนร่วมงานเรียนสูงขึ้นหรือที่รู้จักประสบความสำเร็จและก้าวหน้า แรงจูงใจในความสำเร็จ เช่น เงินเดือนสูงขึ้น การทำงานที่ดีขึ้น ครอบครัว พ่อแม่ แฟน ลูก และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บรรยากาศทำงาน

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก** ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งเทศบาลตำบลก้าวเลี้ยว องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน และองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดงสามารถพัฒนาตนเองในแต่ละปัจจัยแต่ละด้านทั้ง 7 ด้าน ได้ในระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมค่าเฉลี่ย 4.37 และในรายด้านมีค่าเฉลี่ยนระหว่าง 4.29-4.41 ตามตารางที่ 4.2 และหากพิจารณาในรายด้านจะพบว่าปัจจัยด้านความอดทนและพยายามมีค่าเฉลี่ยนสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 หากพิจารณารายละเอียดในรายข้อจะพบว่า จิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสุงสุด 4.55 และเมื่อทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดีท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.54 ตามตารางที่ 4.8 เป็นเห็นผลที่อาจทำให้ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัญกรณ์ ทองเลิศ (2562) ศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเกสรา บุญครอบ และภัทรนันท สุรชาตรี (2565) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจำกัด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานชโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับวีรนุช หอมทรัพย์ (2555) ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับอัญชลี แก้วดี (2555) ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง

จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสไบทิพย์ มงคลนิมิตร์ (2554, น. 32) เป็นการพัฒนากลยุทธ์ด้านบุคลากรอย่างครอบคลุมเพื่อตอบสนองความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ (2557, น. 23) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องพัฒนาทั้งระดับมหภาคและระดับจุลภาค

**สมมติฐานที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก** ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์สามารถที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อ พิจารณาจากตารางที่ 4.10-4.14 ซึ่งจากตารางที่ 4.10 จะพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.32-4.54 มากที่สุดทุกด้าน และในรายข้ออยู่ระดับมากที่สุด เช่น ตารางที่ 4.11 จะพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.54 เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า เรื่อง ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยน 4.59 และ ผลการปฏิบัติงานสามารถประเมินคุณภาพของงานเป็นไปตามตัวชี้วัดขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.57 สะท้อนให้เห็นว่าผลการวิจัยจึงอยู่ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยกิ่งกาญจน์ ชัยเสนา (2557) ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และสิรินภา ทาระนัด (2561) ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลักมากที่สุด ไม่สอดคล้อกับพิชิต รัชตพิบุลภพ (2564, น. 73-81) ศึกษา ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับไพบูลย์ ตั้งใจ (2554, น. 25) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับอารยา ประทุมพงษ์ (2566, น. 73-74) ต้องสนับสนุนประสิทธิภาพของบุคคล ประสิทธิภาพขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดสัมฤทธิ์ ศรีกองหนุน (2559, น. 34) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีถือได้ว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ 1) มิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากร การบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด 2) มิติของกระบวนการการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม และ 3) มิติของผลผลิตและผลลัพธ์

ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

**สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาตนเองของบุคลากร 6 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ 2) ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง 3) ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย 4) ปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม5) ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน 6) ปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม 7) ปัจจัยด้านการประเมินผลส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 4 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านปริมาณ 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่าย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์** ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .725 (R = .725) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้เท่ากับร้อยละ 52.50 มีค่า $R^2$ = .525 และมีค่า F = 25.435 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อพิจารณารายได้ด้านพบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ .102 ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง มีค่าเท่ากับ .253 ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย มีค่าเท่ากับ .221 ปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ .003 ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน มีค่าเท่ากับ .157 ปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม มีค่าเท่ากับ -.028 และปัจจัยด้านการประเมินผล มีค่าเท่ากับ .187 ตามตารางที่ 4.24 สามารถทำได้จนเกิดความสัมพันธ์ทุกปัจจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์มีข้อเสนอแนะ เป็นดังนี้

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.3.1.1 ข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ที่ 1

1) ควรรักษามาตรฐานการเรียนรู้ในเรื่องการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ และประสบการณ์ในนำมาพัฒนาตนเอง

2) ควรปรับปรุงเรื่องการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถที่เป็นจุดด้อยของตนเอง โดยองค์กรปกครองท้องถิ่นควรทำการสำรวจ วิจัย หรือค้นหาให้พบและจัดกิจกรรมฝึกอบรมเรียนรู้เพื่อแก้ปัยหาจุดด้อยที่เกิดขึ้นกับบุคลากร

5.3.1.2 ข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ที่ 2

1) ควรรักษาและส่งเสริมในเรื่องคุณภาพการทำงาน โดยการมีเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด แล้วหาวิธี กระบวนการและการผลักให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด

2) ควรปรับปรุงด้านค่าใช้จ่ายการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน การกำหนดแผนการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน

5.3.1.3 ข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ที่ 3

1) ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการวินิจฉัยตนเองเมื่อบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นพบข้อบกพร่องของตนเองท่านจะปรับปรุงแก้ไขทันที ซึ่งจะต้องมีแนวทางปรับปรุงแก้ในทิศทางที่ดีและเต็มศักยภาพ เช่น ความรู้ในเรื่องหรือเนื้อหาที่บกพร่อง อาทิ หากบกพร่องในงานธุรการจะต้องแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในงานธุรการ

2) ควรพัฒนาปัจจัยการเรียนรู้กับปริมาณงานให้สัมพันธ์กัน โดยการเพิ่มสมรรถนะด้วยการเรียนรู้ ฝึกอบรม หรือการเรียนรู้ในปริมาณงานที่สำคัญๆ เช่น การใฝ่หาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการผลิตผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด เป็นต้น

5.3.1.4 ข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ที่ 4

1) ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนและแนะผู้นำองค์กร เช่น นายก ปลัด หัวหน้างาน ให้แนะนำและแสดงศักยภาพให้ชัดเจน เช่น การพูด การแสดงออกในที่สาธารณะ เป็นต้น

2) ควรจัดสรรงบประมาณที่ให้ความสำคัญบุคลากรในการพัฒนาตนเองการเปลี่ยนสายงานที่ดีขึ้น เช่น การศึกษา ทุนอบรม เป็นต้น

3) สร้างแรงจูงใจจากเพื่อนร่วมงานเรียนสูงขึ้นหรือที่รู้จักประสบความสำเร็จและก้าวหน้า แรงจูงใจในความสำเร็จ เช่น เงินเดือนสูงขึ้น การทำงานที่ดีขึ้น

4) ควรสนับสนุนและดูแลครอบครัว พ่อแม่ แฟน ลูก และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บรรยากาศทำงาน

**5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

5.3.2.1 ควรวิจัยผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดกับประชาชนในพื้นที่หรือการให้บริการสาธารณะจากการพัฒนาบุคลากรโดยการเปรียบเทียบทั้งระยะสั้นและระยะยาว

5.3.2.2 ควรวิจัยความคุ้มค่าในการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *รายงานผลการศึกษา เรื่องการกล่าวหาการชี้มูลความผิดข้อทักท้วงและพฤติกรรมการกระทำความผิดขององค์กรปกครองสวน.* สืบค้นจาก http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2016/7/2176_5794.pdf

กรสรรค์ เอนกศักยพงศ์. (2556). *กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กานต์สิริ กาวิน และพิชิต รัชตพิบุลภพ. (2564). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 9*(2), 73-81.

กิ่งกาญจน์ ชัยเสนา. (2557). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

โกวิทย์ พวงงาม. (2559). *การปกครองท้องถิ่น : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

เกสรา บุญครอบ และภัทรนันท สุรชาตรี. (2565). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตซุย พรีซิสชั่นไทย จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์,* 24(2), 51-62.

จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

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

โชคสุข กรกิตติชัย. (2561). *องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). *หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ดร.เพชร สำนักพิมพ์.

ชุติธร หาญดำรง. (2254). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบสารสนเทศของธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) พื้นที่ภาคที่ 1 เขต 1 จังหวัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจหมาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ. (2565). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : การบริการสาธารณะ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 12*(1), 132.

เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว. (2567). *ข้อมูลหน่วยงาน*. เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว. สืบค้นจาก https://www.kaolieo.go.th/

ธนกร แข็งพิลา. (2557). *การจัดการ 7's แมคคินซีย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

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

ธรรมวรรธ วงศ์เจริญยศ. (2565). ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,* 5(3), 256-266.

ธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประเสริฐ. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเทศบาลนคร ในภาคตะวันออก* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตชลบุรี.

นาตภา ไทยธวัช. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเอ็มเค–เซ็นทรัล จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.

นารีรัตน์ จันทนันท์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ปธาน สุวรรณมงคล. (2547). *การปกครองท้องถิ่นไทยในบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปริศนา พิมพา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พฤธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพาวิทยาเขตชลบุรี.

พันธุ์ทิพย์ สุขเสวตร์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สปอร์ตอาร์ท จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พิชญาภา ยืนยาว. (2552). *รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วีรนุช หอมทรัพย์. (2555). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วุทธิศักดิ์ โภชนุกูล. (2554). กระบวนการทางนวัตกรรม. *วารสารภาควิชาเทคโนโลยี*, 23(92).

ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา. (2563) *แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี.* มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิรินทิพย์ อุดบุญ. (2557). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตระการพืชผลจังหวัดอุบลราชธานี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมเกียรติ เกียรติเจริญ. (2558). *รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ปริญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สมเกียรติ สุวรรณธานี. (2552). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยอีสาน.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2550). *กฎหมายปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา

สไบทิพย์ มงคลนิมิตร์. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริการของโรงแรม แมนดารินโอเรียลเต็ล กรุงเทพฯ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2554). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัมฤทธิ์ ศรีกองหนุน. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). นครสวรรค์:มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สิทธิพรร์ สุนทร และคณะ. (2566). *การปกครองและการบริหารท้องถิ่น.* ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุธินี ฤกษ์ขำ. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน. (2567). *ข้อมูลหน่วยงาน.* องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน. สืบค้นจาก https://www.kaodin.go.th/

องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ. (2567). *ข้อหมูลหน่วยงาน.* องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ. สืบค้นจาก https://www.mahaphot.go.th/

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า. (2567). *ข้อหมูลหน่วยงาน.* องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า. สืบค้นจาก https://www.nongtao.go.th/

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง. (2567). *ข้อหมูลหน่วยงาน.* องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง. สืบค้นจาก http://huadong-sao.go.th/

อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

อภิชัย จตุพรวาที. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

อมรรัตน์ สายใจ. (2562). การให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 4*(2), 7-15.

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากร ส่วนกลาง* (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อารยา ประทุมพงษ์. (2566). *ปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตราสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อัญชลี แก้วดี. (2555). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราสีมา* (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อินทุอร วิลัยพงษ์. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุทัย เลาหวิเชียร. (2559). *ค่านิยมขององค์การบริหารงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

Megginson, D. and Pedler, M. (1992). *Self-development: A facillitator'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.

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก

# แบบสอบถาม

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

**********

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่องปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

2. แบบสอบถามฉบับนี้ปรับปรุงและพัฒนามาจาก อินทุอร วิลัยพงษ์ (2566, น. 89-92)

3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

4. ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

5. ทุกคำตอบจะไม่มีผลกระทบต่อท่าน และหน่วยงานของท่าน ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม

6. แบบสอบถามนี้แบ่งออก ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

**ตอนที่ 3** ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

**ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี

นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา
นักศึกษาปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามความเป็น**

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริงของท่าน**

**1. เพศ**

☐ ชาย ☐ หญิง

**2. อายุ**

☐ 20-25 ปี ☐ 26-30 ปี ☐ 31-35 ปี
☐ 36-40 ปี ☐ 41-45 ปี ☐ 46 ปีขึ้นไป

**3. ระดับการศึกษา**

☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ☐ อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาโทขึ้นไป

**4. สังกัดหน่วยงาน**

☐ เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว
☐ องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ
☐ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
☐ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน
☐ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง

**5. ระยะเวลาในการทำงาน**

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-2 ปี ☐ 3-4 ปี ☐ 5 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องคำตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ตามเกณฑ์ดังนี้

**5 คะแนน** หมายถึง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

**4 คะแนน** หมายถึง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก

**3 คะแนน** หมายถึง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

**2 คะแนน** หมายถึง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับน้อย

**1 คะแนน** หมายถึง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ | ระดับปัจจัย | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ | | | | | |
| 1.1 ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติของระบบงานต่าง ๆ | | | | | |
| 1.2 ท่านนำเอาเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติ เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 1.3 ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 1.4 ท่านศึกษาแนวทาง และวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง | | | | | |

| ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ | ระดับปัจจัย | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1.5 ท่านเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ และประสบการณ์ในนำมาพัฒนาตนเอง | | | | | |
| 1.6 ท่านได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร หรืองานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 1.7 ท่านมีการใฝ่หาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอเพื่อทำให้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด | | | | | |
| 2. ปัจจัยด้านการวินิจฉัยตนเอง | | | | | |
| 2.1 ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง | | | | | |
| 2.2 ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 2.3 ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ | | | | | |
| 2.4 เมื่อพบข้อบกพร่องของตนเองท่านจะปรับปรุงแก้ไขทันที | | | | | |
| 2.5 ท่านมีการวิเคราะห์จุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง และนำประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | | | | | |
| 2.6 ท่านมีการวิเคราะห์ตนเองเสมอเกี่ยวกับงานมีปัญหา อุปสรรค หรืออะไรที่ทำให้งานสำเร็จได้ จนนำไปสู่การทำงานหรือผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |

| ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ | ระดับปัจจัย | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 3. ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย | | | | | |
| 3.1 ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ | | | | | |
| 3.2 ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 3.3 ท่านจะต้องปฏิบัติงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 3.4 ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปประเมิน หรือวัดผลการพัฒนาตนเอง | | | | | |
| 3.5 ท่านมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อทิศทางที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3.6 ท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีหรือที่จะเปลี่ยนแปลงหรือทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด | | | | | |
| 4. ปัจจัยด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม | | | | | |
| 4.1 ท่านเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่สม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4.2 ท่านบริหารวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมกับงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ และประหยัดทรัพยากร | | | | | |
| 4.3 ท่านสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 4.4 ท่านให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากร หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ขององค์กรอย่างประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงาน | | | | | |

| ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ | ระดับปัจจัย | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 4.5 ท่านได้รับจัดสรรค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 4.6 ท่านการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน | | | | | |
| 5. ปัจจัยด้านการแสวงหาเพื่อน | | | | | |
| 5.1 ท่านพร้อมจะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นผู้อื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น | | | | | |
| 5.2 ท่านมีเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5.3 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5.4 ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน | | | | | |
| 5.5 ท่านกับเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจ และหน้าที่ของกันและกัน | | | | | |
| 5.6 ท่านกับเพื่อร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการปฏิบัติงานงานที่มีคุณภาพ | | | | | |

| ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ | ระดับปัจจัย | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 6. ปัจจัยด้านความอดทนและพยายาม | | | | | |
| 6.1 ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน | | | | | |
| 6.2 เมื่อทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดีท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น | | | | | |
| 6.3 ท่านพยายามเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ | | | | | |
| 6.4 ท่านเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจทำ อย่างเต็มความสามารถจะประสบความสำเร็จในที่สุด | | | | | |
| 6.5 ท่านไม่รู้สึกท้อแท้แม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน | | | | | |
| 7. ปัจจัยด้านการประเมินผล | | | | | |
| 7.1 ท่านประเมินผลงานของตนเองอย่เสมอ | | | | | |
| 7.2 ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น | | | | | |
| 7.3 ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง | | | | | |
| 7.4 ท่านมีประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น | | | | | |
| 7.5 ท่านได้มีการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป | | | | | |

**ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์**

**ชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องคำตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ตามเกณฑ์ดังนี้**

**5 คะแนน** หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

**4 คะแนน** หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก

**3 คะแนน** หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

**2 คะแนน** หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับน้อย

**1 คะแนน** หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ | ระดับประสิทธิภาพ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1. ด้านคุณภาพ | | | | | |
| 1.1 ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด | | | | | |
| 1.2 ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ | | | | | |
| 1.3 ผลการปฏิบัติงานสามารถประเมินคุณภาพของงานเป็นไปตามตัวชี้วัดขององค์กร | | | | | |
| 1.4 ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบและมีความน่าเชื่อถือ | | | | | |

| ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ | ระดับประสิทธิภาพ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1.5 ผลการปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 2. ด้านปริมาณงาน | | | | | |
| 2.1 มีการวางแผนในการจัดการปริมาณที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลาที่ตั้งเป้าไว้ | | | | | |
| 2.2 มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณเพื่อให้ทันต่อเวลาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2.3 มีการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 2.4 มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 2.5 ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด | | | | | |
| 3. ด้านเวลา | | | | | |
| 3.1 มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร | | | | | |
| 3.2 มีความสามารถในการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ล่าช้าหรือรีบเร่งจนเกินไป | | | | | |
| 3.3 มีการใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลาและยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา หากมีภาระงานต่อเนื่อง หรือเร่งด่วน | | | | | |

| ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ | ระดับประสิทธิภาพ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 3.4 สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมาย ก่อให้เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3.5 สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา | | | | | |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย | | | | | |
| 4.1 มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ | | | | | |
| 4.2 มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี และเหมาะสมกับลักษณะงาน | | | | | |
| 4.3 มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร | | | | | |
| 4.4 มีการกำหนดแผนการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 4.5 สามารถลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน | | | | | |

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

# ภาคผนวก ข

# ค่าความเชื่อมั่น

**ตารางที่ ข.1** ผลการทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามและการหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item-total Correlation)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 40 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 40 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .829 | 61 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| A1.1 ความรู้ | 275.5000 | 301.231 | .330 | .826 |
| A1.2 เทคนิค | 275.6250 | 298.240 | .439 | .825 |
| A1.3 เอกสาร | 275.5250 | 299.025 | .436 | .825 |
| A1.4 แนวทาง | 275.5750 | 301.840 | .322 | .827 |
| A1.5 | 275.7000 | 298.113 | .528 | .824 |
| A1.6 | 275.5250 | 304.256 | .220 | .828 |
| A1.7 | 275.4500 | 301.844 | .306 | .827 |
| B2.1 | 275.7000 | 291.549 | .673 | .821 |
| B2.2 | 275.5500 | 295.844 | .642 | .823 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| B2.3 | 275.7250 | 298.871 | .492 | .825 |
| B2.4 | 275.6000 | 301.221 | .391 | .826 |
| B2.5 | 275.6000 | 300.913 | .370 | .826 |
| B2.6 | 275.6500 | 297.721 | .542 | .824 |
| C3.1 | 275.4750 | 299.487 | .508 | .825 |
| C3.2 | 275.5000 | 296.462 | .567 | .823 |
| C3.3 | 275.5750 | 295.738 | .646 | .823 |
| C3.4 | 275.4750 | 297.897 | .603 | .824 |
| C3.5 | 275.3500 | 301.413 | .443 | .826 |
| C3.6 | 275.4500 | 303.177 | .263 | .827 |
| D4.1 | 275.4250 | 304.610 | .212 | .828 |
| D4.2 | 275.5500 | 298.408 | .505 | .824 |
| D4.3 | 275.7000 | 303.344 | .209 | .828 |
| D4.4 | 275.4750 | 303.435 | .274 | .827 |
| D4.5 | 275.6250 | 296.035 | .693 | .823 |
| D4.6 | 275.6250 | 295.317 | .616 | .823 |
| E5.1 | 275.5750 | 294.558 | .654 | .822 |
| E5.2 | 275.5000 | 301.231 | .399 | .826 |
| E5.3 | 275.3250 | 302.328 | .347 | .827 |
| E5.4 | 275.5500 | 300.049 | .461 | .825 |
| E5.5 | 275.5500 | 296.972 | .536 | .824 |
| E5.6 | 275.6000 | 299.374 | .451 | .825 |
| E6.1 | 275.3500 | 303.669 | .258 | .828 |
| E6.2 | 275.2750 | 305.487 | .202 | .828 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| E6.3 | 275.5750 | 298.353 | .466 | .825 |
| E6.4 | 275.6750 | 302.174 | .216 | .828 |
| E6.5 | 275.6250 | 304.446 | .114 | .829 |
| F7.1 | 275.4500 | 298.869 | .498 | .825 |
| F7.2 | 275.5250 | 300.204 | .455 | .825 |
| F7.3 | 275.5000 | 300.513 | .441 | .826 |
| F7.4 | 275.5500 | 302.100 | .310 | .827 |
| F7.5 | 275.4500 | 298.151 | .538 | .824 |
| G1.1 | 275.3750 | 299.112 | .513 | .825 |
| G1.2 | 275.4000 | 306.297 | .113 | .829 |
| G1.3 | 275.4500 | 298.049 | .544 | .824 |
| G1.4 | 275.5250 | 296.307 | .684 | .823 |
| G1.5 | 275.6000 | 298.246 | .471 | .825 |
| H2.1 | 275.5500 | 296.715 | .656 | .823 |
| H2.2 | 275.5250 | 297.076 | .533 | .824 |
| H2.3 | 274.3500 | 274.131 | -.022 | .950 |
| H2.4 | 275.5000 | 301.231 | .399 | .826 |
| H2.5 | 275.4000 | 299.169 | .558 | .825 |
| I3.1 | 275.5250 | 297.333 | .565 | .824 |
| I3.2 | 275.4750 | 300.563 | .400 | .826 |
| I3.3 | 275.4000 | 304.297 | .237 | .828 |
| I3.4 | 275.5000 | 295.641 | .662 | .823 |
| I3.5 | 275.5500 | 297.536 | .551 | .824 |
| J4.1 | 275.5250 | 298.307 | .566 | .824 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| J4.2 | 275.6000 | 297.887 | .488 | .824 |
| J4.3 | 275.6250 | 298.394 | .464 | .825 |
| J4.4 | 275.5750 | 297.789 | .590 | .824 |
| J4.5 | 275.5250 | 300.820 | .419 | .826 |

# ภาคผนวก ค

# หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว๑๘๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

**เรื่อง** ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

**เรียน** นายกเทศมนตรีตำบลเก้าเลี้ยว อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ด้วย **นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา** รหัสประจำตัว **๖๖๘๒๖๒๐๘๐๒๐๖** นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว๑๙๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

**เรื่อง** ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

**เรียน** นายกเทศมนตรีตำบลเก้าเลี้ยว อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ด้วย **นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา** รหัสประจำตัว ๖๖๘๒๖๒๐๘๐๒๐๖ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว๑๘๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

**เรื่อง** ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

**เรียน** นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ด้วย **นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา** รหัสประจำตัว ๖๖๘๒๖๒๐๘๐๒๐๖ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว๑๙๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

**เรื่อง** ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

**เรียน** นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ด้วย **นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา** รหัสประจำตัว ๖๖๘๒๖๒๐๘๐๒๐๖ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว๑๘๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

**เรื่อง** ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

**เรียน** นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ด้วย **นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา** รหัสประจำตัว ๖๖๘๒๖๒๐๘๐๒๐๖ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว๑๙๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

**เรื่อง** ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

**เรียน** นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ด้วย **นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา** รหัสประจำตัว ๖๖๘๒๖๒๐๘๐๒๐๖ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว๑๘๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

**เรื่อง** ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

**เรียน** นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ด้วย **นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา** รหัสประจำตัว ๖๖๘๒๖๒๐๘๐๒๐๖ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว๑๙๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

**เรื่อง** ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

**เรียน** นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ด้วย **นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา** รหัสประจำตัว ๖๖๘๒๖๒๐๘๐๒๐๖ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว๑๘๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

**เรื่อง** ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

**เรียน** นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

ด้วย **นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา** รหัสประจำตัว ๖๖๘๒๖๒๐๘๐๒๐๖ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว๑๘๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

**เรื่อง** ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

**เรียน** .....

ด้วย **นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา** รหัสประจำตัว ๖๖๘๒๖๒๐๘๐๒๐๖ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

# ประวัติผู้วิจัย

**ชื่อ-สกุล** นายณัฐวุฒิ แก้วดวงตา

**ตำแหน่งปัจจุบัน** นักทรัพยากรบุคคล สังกัด เทศบาลตำบลวังชัย อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

**ประวัติการศึกษา**

พ.ศ. 2561 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.)
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2568 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม