

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดร้อยเอ็ด

Model for developing the efficiency of local development of local
government administrators in Roi Et Province

ศุภิสราภรณ์ กลิ่นหอม

Supicharaporn Klinhorm

แดนวิชัย สายรักษา

Danwichai Sairaksa

วาริรัฐ สังวงศ์

Wareerat Sangwong

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Mahasarakham Rajabhat University

E-mail: mongkhonkhaha@gmail.com

โทร. 0971974966



Received: 2 September 2025; Revised: 22 September 2025; Accepted: 23 September 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหารส่วนท้องถิ่น และ 3) ทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาอย่างเป็นระบบ การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยโดยเก็บข้อมูลจากประชากรในจังหวัดร้อยเอ็ด 1,298,639 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน สุ่มแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณและสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการ 20 คน เพื่อกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 8 ด้าน เช่น การบริหารองค์กร การพัฒนาภาวะผู้นำ การบริหารงานบุคคล การบริการสมาชิกสภา การบริหารจัดการทางการเงินและการคลัง การบริหารความเสี่ยง และความสัมพันธ์ทั้งระดับมหภาคและจุลภาค ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินผลกับกลุ่มทดลอง 39 คน โดยวัดผลก่อน-หลังการทดลองวิเคราะห์ด้วย MANOVA

ผลการวิจัยระบุว่า ประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านการบริการสาธารณะ งานบุคคลและกิจการสภา การบริหารจัดการ และด้านการเงินและการคลัง ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพบว่าค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิจัยนี้เสนอแนวทางและรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่นที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ดและพื้นที่อื่นได้

คำสำคัญ: การพัฒนาประสิทธิภาพ, ผู้บริหารท้องถิ่น, รูปแบบการพัฒนา, การประเมินผล

Abstract

This study aimed to (1) examine the factors influencing the effectiveness of local development administration among local executives in Roi Et Province, (2) develop a model to enhance the performance of local executives, and (3) pilot-test and systematically evaluate the developed model.

The research was conducted in three phases. Phase 1 investigated influencing factors by collecting data from the population of Roi Et Province (1,298,639 people). A stratified random sample of 400 respondents was selected, and data were analyzed using multiple regression and structural equation modeling (SEM). Phase 2 developed the performance enhancement model through a workshop with a panel of 20 experts and scholars to determine eight areas of development activities, including organizational management, leadership development, personnel administration, council member services, financial and fiscal management, risk management, and macro- and micro-level relationships. Phase 3 implemented and evaluated the model with an experimental group of 39 participants, measuring outcomes before and after implementation and analyzing the results using MANOVA.

The findings indicated that the overall effectiveness of local development administration was at the highest level across all aspects: public service, personnel and council affairs, management, and financial and fiscal administration. Results from the model implementation revealed that the posttest mean scores were significantly higher than the pretest scores in all areas at the .05 level of significance.

This study proposes a framework and model for enhancing the performance of local executives that can be adapted to improve the efficiency of local administration in Roi Et Province and other regions.

Keywords: Efficiency development, Local administrators, Development model, Evaluation

บทนำ

การพัฒนาองค์กรถือเป็นกระบวนการสำคัญที่เป็นการบริหารจัดการ ผู้บริหารจำเป็นต้องนำแนวคิดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่เป็นเรื่องสำคัญในการดำเนินการเพราะกลยุทธ์เป็นรูปแบบหรือแผนงานที่รวบรวมเป้าหมายหลัก ที่นำหลักนโยบายและลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานไปเป็นแนวทางในการดำเนินการ ซึ่งแนวคิดของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีขั้นตอนประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางขององค์กร 3) การสร้างกลยุทธ์ 4) การปฏิบัติการและ 5) การควบคุมและติดตาม โดยแนวคิดดังกล่าวนี้เป็นการออกแบบมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารกิจการขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการพัฒนาองค์กรเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ หรือเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นยุทธศาสตร์ที่ซับซ้อนที่มุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่และสิ่งท้าทายในยุคโลกาภิวัตน์

การพัฒนาองค์กรเป็นความต้องการที่จะให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ก้าวหน้าขึ้นในอนาคต โดยใช้ความรู้และแนวทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เป็นหลักและทิศทางที่ก้าวหน้าขององค์กรนั้นจะเป็นระบบที่องค์กรได้จัดรูปแบบให้อื้ออำนวยความสะดวกการพัฒนาบุคคลในองค์กรและสร้างกลุ่มทำงานให้มีประสิทธิภาพให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี การพัฒนาเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กรนั้นควรมีการบริหารจัดการที่ดีและมีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารองค์กรใช้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ด้วยการใช้อย่างระบอบการในการนำกลยุทธ์มาใช้ เช่น การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ประกอบด้วย การสื่อสาร การมีส่วนร่วมการวางแผน และการจัดการกับความขัดแย้ง การพัฒนาองค์กรจะมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เป็นเลิศได้ โดยเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความสามารถและต้องการจะมีสภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นจึงมีการจัดโครงสร้างองค์กร ระบบการบริหารงาน ระบบสารสนเทศที่ต้องนำมาใช้ในองค์กร ให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี (วรรณสม เหมสุวรรณ, 2564)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานสำคัญของการพัฒนาประเทศ อีกทั้งยังเป็นรากฐานในการพัฒนาประชาธิปไตย เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีอิสระและเสรีภาพ และบริหารบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้อง ในกิจวัตรประจำวันด้วยตัวประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไก ทั้งในด้านการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางได้มีการกระจายภารกิจหลากหลายด้าน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนและสังคม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องมีศักยภาพ และความพร้อมในการบริหารจัดการบริการสาธารณะที่ได้รับการถ่ายโอน และจะมีจำนวนมากขึ้นในอนาคต การเตรียมการเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม จึงเป็นความสำคัญที่จะต้องดำเนินการ การบริหารจัดการในองค์กรที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลเปลี่ยนการบริหารจากเดิมที่เป็นแบบสั่งการเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปลี่ยนบทบาทของผู้บริหารเป็นผู้ประสาน ประโยชน์เป็นผู้แทนของทุกฝ่าย เป็นผู้นำ ให้คำปรึกษา สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจได้รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดทันสมัย มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถบริหารความขัดแย้ง เป็นผู้มีภาวะผู้นำ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนรู้จักใช้ข้อมูลสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเองเชิงบวก เป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ มีทักษะการวางแผนการทำงาน บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาให้ประชาชนอยู่ดีและมีสุข ผู้บริหารต้องทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นนักพัฒนา และนักบริการสังคม นับตั้งแต่การปฏิรูประบบการปกครองท้องถิ่นครั้งใหญ่ ในช่วงทศวรรษ 2540 เป็นต้นมา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการพัฒนาองค์กรและมีบทบาทสำคัญในทางการเมือง การพัฒนาพื้นที่และชุมชน แก้ปัญหาของประชาชนได้ตรงจุด รวดเร็ว สร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนโดยรวม แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีข้อจำกัดในการดำเนินงานหลายประการ อาทิ ข้อจำกัดด้านการเงินการคลัง เป็นต้น (สถาบันพระปกเกล้า, 2557) และถึงแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประวัติมายาวนานและมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันแต่ทว่าการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังประสบปัญหาในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนในการจัดทำบริการสาธารณะยังขาดศักยภาพ ขาดประสิทธิภาพ และขาดการพัฒนาส่งผลกระทบต่อการจัดทำบริการสาธารณะภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความซับซ้อน ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วม

ในการจัดการท้องถิ่น (คณะกรรมการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศ, 2559) การประสบปัญหาด้านบุคลากรและการบริหารงาน อาทิเช่น ปัญหาขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ไม่เพียงพอต่อหน่วยงาน และปัญหาที่มีข้อจำกัด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพกว่าเดิม (สุมนา ยิ้มช้อย, และคณะ, 2559) กฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกันบางฉบับมีความไม่ชัดเจนทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติ และมีการตีความบทบัญญัติของกฎหมายแตกต่างกันไป เป็นผลให้มาตรฐานในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนในแต่ละพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน จนเกิดความเหลื่อมล้ำในด้านการรับบริการสาธารณะของประชาชนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2560)

จากการศึกษาปัญหาและความสำคัญการบริหารจัดการของผู้บริหารท้องถิ่นในเบื้องต้น พบว่า ประสบปัญหาในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนในการให้บริการสาธารณะยังขาดศักยภาพ ขาดประสิทธิภาพ และขาดการพัฒนาส่งผลกระทบต่อการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงการประสบปัญหาด้านบุคลากรและการบริหารงาน ตลอดจนกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกันบางฉบับมีความไม่ชัดเจน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นมีข้อจำกัด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โปร่งใส และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ภายใต้บริบทของการพัฒนาประเทศและสังคมท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งผลการวิจัยคาดว่าจะทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นจะได้ทราบถึงแนวทางและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถนำไปพัฒนาและทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป นำไปสู่ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด
- 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

การวิจัยระยะที่ 1

1. ประชากร: พนักงานส่วนท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 1,298,639 คน

2. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณจากประชากรทั้งหมด 1,298,639 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ซึ่งใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95%

การวิจัยระยะที่ 2

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องที่เป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ทำการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

การวิจัยระยะที่ 3

กลุ่มทดลองในการวิจัยระยะที่ 3 คือ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 39 คน

ตัวแปรในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยปรับใช้รูปแบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2560) ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา 3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง 4) ด้านการบริการสาธารณะ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ผลลัพธ์ประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

การวิจัยระยะที่ 3

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ กิจกรรมในโครงการอบรมการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ผลการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1

สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant .05)

การวิจัยระยะที่ 3

สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยระยะที่ 3 ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังทดลอง โดยมีจำนวนข้อมูลจากกลุ่มทดลอง เป็นตัวแปรร่วม (Covariate) แล้วทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ร่วม) หลายตัวแปรตาม (Multivariate Analysis of Covariance : MANOVA) โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้แทนเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง สูตรทาโรยามาเน (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามตัวแปรด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และด้านการบริการสาธารณะ สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่ การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 274 คน ร้อยละ 68.5 มากกว่าเพศชาย ส่วนเพศชาย จำนวน 126 คน ร้อยละ 31.5 มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 150 คน ร้อยละ 37.5 อายุ 36-45 ปี จำนวน 56 คน ร้อยละ 14.0 และน้อยที่สุด อายุ 46-55 ปี จำนวน 19 คน ร้อยละ 4.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 227 คน ร้อยละ 56.8 ปริญญาโท จำนวน 86 คน ร้อยละ 21.5 รองลงมา มัธยมศึกษา ตอนปลาย จำนวน 45 คน ร้อยละ 11.3 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 21 คน ร้อยละ 5.3 รองลงมา ปริญญาเอก จำนวน 14 คน ร้อยละ 3.5 และน้อยที่สุดระดับประถมศึกษา จำนวน 7 คน ร้อยละ 1.8 จำนวนสมาชิกในครอบครัว มีจำนวนมากที่สุดระหว่าง จำนวน 1-5 คน จำนวน 188 คน ร้อยละ 47.0 รองลงมา สมาชิกจำนวน 6-10 คน จำนวน 116 คน ร้อยละ 29.00 และน้อยที่สุด 10 คน ขึ้นไป จำนวน 96 คน ร้อยละ 24.0 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน เมื่อเทียบกับเกณฑ์ในบทที่ 3 แล้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.329$, S.D.= .079) ส่วนรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จากมากไปน้อย คือ ด้านการบริการสาธารณะมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.365$, S.D.= .022) รองลงมา ด้านงานบุคคลและกิจการสภา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.326$, S.D.= .024) รองลงมา ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.317$, S.D.= .024) และน้อยที่สุด ด้านการเงินและการคลัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.307$, S.D.= .025) สามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับ 1 ด้านการบริการสาธารณะมากที่สุด ลำดับ 2 ด้านงานบุคคลและกิจการสภา ลำดับ 3 ด้านการบริหารจัดการ และลำดับ 4 ด้านการเงินและการคลัง ตามลำดับ และการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลว่ามีการกระจายเป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร ที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าความเบ้และความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมดมีค่าความเบ้ไม่เกิน 2 (ค่าสูงสุดที่ได้เท่ากับ -.880) และมีค่าความโด่งไม่เกิน 2 (ค่าสูงสุดที่ได้เท่ากับ 1.360) ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงถือว่าข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันตามสมการเชิงโครงสร้างต่อไป ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std. Error) ของความเบ้ และความโด่งของตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงเบ้น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 1.0 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดเล็ก จึงอนุมานได้ว่าค่าความเบ้จะไม่มีความสำคัญทางสถิติ สำหรับความโด่ง นั้นพบว่า ค่าความโด่งของตัวแปร 2 ตัว มีค่าสถิติน้อยกว่า 1.0 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีน้อย จึงอนุมานได้ว่าค่าความโด่งจะไม่มีความสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ ความโด่ง ร่วมกันแล้ว อนุมานได้ว่าตัวแปรมีแนวโน้มของการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

2. สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด นำผลการวิเคราะห์ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปพัฒนา ดังนี้ **ขั้นตอนที่ 1** การจัดการสนทนากลุ่ม ต่อจากระยะที่ 1 โดยการวิพากษ์โครงสร้างรูปแบบ และโครงสร้างหลักสูตรอบรม การพิจารณาความเหมาะสมและ

ความเป็นไปได้ของรูปแบบ (Project Appraisal and Identification) หลังจากการวิเคราะห์ ตามตัวแปรการบริหาร 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) งานบุคคลและกิจการสภา 3) การเงินและการคลัง 4) การบริการสาธารณะ ในการร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด **ขั้นตอนที่ 2** การวิพากษ์เพื่อร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการศึกษาและถอดบทเรียนในระยะที่ 1 นำมาร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คนโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบบันทึกผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษา จากนั้นได้รวบรวมประเด็น วิเคราะห์ ตีความและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย เพื่อค้นหาคำตอบในการศึกษาวิจัย โดยได้แนวทางในลักษณะกิจกรรม 8 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) ผู้นำกับการบริหารจัดการองค์กร 2) การพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิก 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การบริการสมาชิกสภาสู่ความเป็นเลิศ 5) การรักษาเสถียรภาพทางการเงินและการคลัง 6) การบริหารความเสี่ยงทางการเงินและการคลัง 7) ความสัมพันธ์ระดับมหภาค 8) ความสัมพันธ์ระดับจุลภาค ซึ่งเป็นผลการวิจัยระยะที่ 2

3. ผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ผ่านกิจกรรมการพัฒนา ผู้วิจัยและผู้บริหารเข้าร่วมโครงการได้นำกิจกรรม 8 กิจกรรม ไปดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง 39 คน ก่อนการดำเนินการทดลองผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มทดลอง พบว่า เพศ มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงจำนวน 26 คน ร้อยละ 66.7 เพศชาย จำนวน 13 ร้อยละ 33.3 อายุ กลุ่มทดลองมีอายุจำนวนมากที่สุด ระหว่างอายุ 41-50 ปี จำนวน 17 คน ร้อยละ 43.6 รองลงมา ระหว่างอายุ 51-60 ปี จำนวน 11 คน ร้อยละ 28.2 รองลงมา ระหว่างอายุ 25-40 ปี จำนวน 7 คน ร้อยละ 17.9 และอายุน้อยที่สุด 60 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน ร้อยละ 10.3 **การศึกษา** จำนวนมากที่สุดปริญญาตรี จำนวน 15 คน ร้อยละ 38.5 รองลงมา มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 10 คน ร้อยละ 25.6 รองลงมา อนุปริญญา และปริญญาโทเท่ากัน จำนวน 7 คน ร้อยละ 17.9 และน้อยที่สุด ปริญญาเอกไม่มี **ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ จำนวนมากที่สุด 11-20 ปี** จำนวน 17 คน ร้อยละ 43.6 รองลงมา **1-10 ปี** จำนวน 13 คน ร้อยละ 33.3 และจำนวนน้อยที่สุด 21 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน ร้อยละ 23.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน เมื่อเทียบกับเกณฑ์ในบทที่ 3 แล้ว โดยรวมหลังการทดลองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.897$, S.D. = .3779) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.606$, S.D. = .1873) ส่วนรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จากมากไปน้อย คือ หลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง ดังนี้ ด้านการบริการสาธารณะมากที่สุด หลังการทดลอง ($\bar{X} = 4.013$, S.D. = .3114) ก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.729$, S.D. = .0736) รองลงมา ด้านงานบุคคลและกิจการสภา หลังการทดลอง ($\bar{X} = 3.897$, S.D. = .4422) ก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.541$, S.D. = .0601) รองลงมา ด้านการเงินและการคลัง หลังการทดลอง ($\bar{X} = 3.841$, S.D. = .3803) ก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 3.582$, S.D. = .0736) และน้อยที่สุด ด้านการบริหารจัดการ หลังการทดลอง ($\bar{X} = 3.836$, S.D. = .3815) สามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับ 1 ด้านการบริการสาธารณะมากที่สุด ลำดับ 2 ด้านงานบุคคลและกิจการสภา ลำดับ 3 ด้านการบริหารจัดการ และลำดับ 4 ด้านการเงินและการคลัง ตามลำดับ และ ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติทดสอบความแปรปรวนแบบวัดซ้ำสำหรับตัวแปรหลายตัว (Repeated Measures MANOVA) โดยทดสอบการแจกแจงปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normality) พบว่า ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เมื่อได้พิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และจากค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าอยู่ในช่วงไม่เกินหรือใกล้เคียงอยู่ในช่วง +1 และ -1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลักษณะข้อมูลมีการกระจายเป็นโค้งปกติ สามารถนำไปวิเคราะห์ทดสอบทางสถิติได้

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ทราบถึงสาเหตุของประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้รับผลจาก ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และ ด้านการบริการสาธารณะ

สมมติฐานที่ 2 ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานที่ 3 ได้ผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานที่ 1 ผลการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง สูตรทาโรยามาเน (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามตัวแปรด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และด้านการบริการสาธารณะ สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่ การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (SEM) ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า เพศ เพศหญิง มากกว่าเพศชาย อายุ มากที่สุดระหว่าง 15-25 ปี **ระดับการศึกษา** ปริญญาตรี มากที่สุด และน้อยที่สุดระดับประถมศึกษา **จำนวนสมาชิกในครอบครัว** มีจำนวนมากที่สุดระหว่าง จำนวน 1-5 คน และผลการวิเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ ด้านการบริการสาธารณะมากที่สุด ด้านงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริหารจัดการ และด้านการเงินและการคลัง อยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน เมื่อเทียบกับเกณฑ์ในบทที่ 3 แล้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริการสาธารณะมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านงานบุคคลและกิจการสภา อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ด้านการเงินและการคลัง อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับ 1 ด้านการบริการสาธารณะมากที่สุด ลำดับ 2 ด้านงานบุคคลและกิจการสภา ลำดับ 3 ด้านการบริหารจัดการ และลำดับ 4 ด้านการเงินและการคลัง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรรัตน์ กางขุนทด (2563)** ได้วิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กนกอร บุญมี และ กรรณิการ์ เจนถูกใจ (2667)** แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐในท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 400 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการพรรณนาวิเคราะห์ ประกอบการอภิปรายผล ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ และด้านความสามารถ ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (X2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X1) และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

(X3) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .346 .254 และ .112 ตามลำดับ และ 3) จำเป็นต้องมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานจัดสรรทรัพยากร หน้าที่สอดคล้องตามแผนอัตรากำลังและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจในการนำผลการปฏิบัติงานมาศึกษาและพัฒนาในส่วนงานที่รับผิดชอบโดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานและควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างมีขั้นตอนในผลการปฏิบัติงานและสร้างความสามารถอย่างต่อเนื่อง

สมมติฐานที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่น ในจังหวัดร้อยเอ็ด การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การวิพากษ์โครงการพัฒนา เพื่อวิเคราะห์ ความเป็นไปได้ความเหมาะสมของกิจกรรม โดยได้ไม่จำกัดจำนวนข้อ แล้วนำมาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ ร่วมกัน พบว่า ผลการวิเคราะห์ ตามตัวแปรการบริหาร 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) งานบุคคล และกิจการสภา 3) การเงินและการคลัง 4) การบริการสาธารณะ โดยผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และ ผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คนโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบบันทึกผ่านการตรวจสอบ โดยรวบรวมประเด็น วิเคราะห์ ตีความและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย เพื่อค้นหาคำตอบในการศึกษาวิจัย โดยได้แนวทางในลักษณะ กิจกรรม จำนวน 8 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) ผู้นำกับการบริหารจัดการองค์กร 2) การพัฒนาภาวะผู้นำของ สมาชิก 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การบริการสมาชิกสภาสู่ความเป็นเลิศ 5) การรักษาเสถียรภาพทางการเงิน และการคลัง 6) การบริหารความเสี่ยงทางการเงินและการคลัง 7) ความสัมพันธ์ระดับมหภาค 8) ความสัมพันธ์ระดับจุลภาค เพื่อนำไปพัฒนาการวิจัยระยะที่ 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จรรยาพร ผลยังส่ง** (2568) ผลการวิจัยพบว่า ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการข้าราชการของสมาชิก สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาร่างรูปแบบ เบื้องต้น และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ในการวิจัยระยะที่ 2 ได้หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นลักษณะกิจกรรมใน การพัฒนาเป็นไปตามสมมติฐาน ได้รูปแบบจากปัจจัยเชิงสาเหตุมาพัฒนาทั้ง 5 ปัจจัย ได้หลักสูตรการอบรม จำนวน 10 หลักสูตร และได้กิจกรรมการพัฒนาโดยการทดลอง จำนวน 10 กิจกรรม นำผลที่ได้มาปรับปรุง รูปแบบให้สมบูรณ์ แล้วนำไปทดลองใช้ในระยะที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยพบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กลุ่มทดลองมีอายุ ระหว่างอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.6 ส่วนใหญ่จบ การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ 11-20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัด ร้อยเอ็ด โดยรวมหลังการทดลองอยู่ในระดับมาก มากกว่าก่อนการทดลอง ส่วนรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ หลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง ดังนี้ ด้านการบริการ สาธารณะมากที่สุด หลังการทดลอง 4.013 มากก่อนการทดลอง 3.729 ด้านงานบุคคลและกิจการสภา หลัง การทดลอง 3.897 มากกว่าก่อนการทดลอง 3.541 รองลงมา ด้านการเงินและการคลัง หลังการทดลอง 3.841 ก่อนการทดลอง 3.582 และน้อยที่สุด ด้านการบริหารจัดการ หลังการทดลอง 3.836 สามารถเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับ 1 ด้านการบริการสาธารณะมากที่สุด ลำดับ 2 ด้านงานบุคคลและกิจการสภา ลำดับ 3 ด้านการบริหารจัดการ และลำดับ 4 ด้านการเงินและการคลัง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จรรยาพร ผลยังส่ง**. (2567). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการข้าราชการของสหกรณ์ออมทรัพย์ สาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยระยะที่ 3 ผลจากการใช้รูปแบบ พบว่า ค่าเฉลี่ยของ

ประสิทธิภาพการให้บริการ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในกลุ่มทดลองหลังการทดลองดีกว่าก่อนการทดลอง

องค์ความรู้ใหม่

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่น (สมมติฐานที่ 1)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน พบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่น ได้แก่

ด้านการบริการสาธารณะ: เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนความสำคัญของการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

ด้านงานบุคคลและกิจการสภา: ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานภายในองค์กร

ด้านการบริหารจัดการ: รวมถึงการวางแผนและการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์

ด้านการเงินและการคลัง: แม้อยู่ในระดับสูง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ข้อมูลประชากรชี้ว่าเพศหญิงมีสัดส่วนสูงกว่าเพศชาย อายุส่วนใหญ่ 25 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี ผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยก่อนหน้านี้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการบริหารจัดการงบประมาณในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ (สมมติฐานที่ 2)

การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่นใช้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) กับผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการ 20 คน วิเคราะห์และสังเคราะห์กิจกรรมพัฒนาจำนวน 8 กิจกรรมหลัก ได้แก่

1. ผู้นำกับการบริหารจัดการองค์กร
2. การพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิก
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การบริการสมาชิกสภาสู่ความเป็นเลิศ
5. การรักษาเสถียรภาพทางการเงินและการคลัง
6. การบริหารความเสี่ยงทางการเงินและการคลัง
7. ความสัมพันธ์ระดับมหภาค
8. ความสัมพันธ์ระดับจุลภาค

3. การทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบ (สมมติฐานที่ 3)

การทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น 39 คน พบว่า หลังการใช้รูปแบบพัฒนาประสิทธิภาพ การประเมินทุกด้านสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (MANOVA, $p < .05$)

ด้านการบริการสาธารณะ: สูงสุด

ด้านงานบุคคลและกิจการสภา: รองลงมา

ด้านการบริหารจัดการ: ลำดับถัดมา

ด้านการเงินและการคลัง: ต่ำสุด แต่เพิ่มขึ้นจากก่อนทดลอง ผลนี้ยืนยันว่ารูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการของผู้บริหารท้องถิ่นได้อย่างเป็นระบบ การพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารท้องถิ่นต้องอาศัยทั้งการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพล การสร้างกิจกรรมและหลักสูตรพัฒนาอย่างเหมาะสม และการทดลองใช้เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผลวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางเชิงปฏิบัติในการยกระดับการบริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ดและขยายไปยังพื้นที่อื่นได้

สรุป

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (26 คน ร้อยละ 66.7) อายุ 41-50 ปี (17 คน ร้อยละ 43.6) การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี (15 คน ร้อยละ 38.5) และมีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 11-20 ปี (17 คน ร้อยละ 43.6) ค่าเฉลี่ยการพัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหารท้องถิ่น หลังการทดลองสูงกว่าก่อนทุกด้าน โดยสูงสุดคือด้านการบริการสาธารณะ รองลงมาคืองานบุคคลและกิจการสภา การบริหารจัดการ และการเงินและการคลัง

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบพัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหารท้องถิ่นใช้ผลระยะที่ 1 เป็นฐาน โดยมี 2 ขั้นตอนหลัก

1. การสนทนากลุ่มเพื่อวิพากษ์โครงสร้างรูปแบบและหลักสูตรอบรมตาม 4 ตัวแปรการบริหาร
2. การร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 20 คน ผ่านการรวบรวม วิเคราะห์ และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ออกแบบกิจกรรม 8 กิจกรรม เช่น ผู้นำกับการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร และการบริการสมาชิกสภา

ระยะที่ 3 การทดสอบสมมติฐานด้วย MANOVA แบบวัดซ้ำ (Repeated Measures) แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติ (Skewness และ Kurtosis อยู่ในช่วง ± 1) ผลวิเคราะห์ Multivariate (Pillai's Trace, Wilks' Lambda, Hotelling's Trace, Roy's Largest Root) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คะแนน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ทำให้สรุปได้ว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นช่วยพัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในเชิงพื้นที่
 - 1.1 ควรหาแนวทางลดความเสี่ยง การจัดการความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
 - 1.2 ควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรเกิดการปรับตัวให้ทันต่อผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก
 - 1.3 ควรมีการอบรมสัมมนา ให้มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการรักษาเสถียรภาพทางการเงินและการคลังขององค์กรอย่างถูกต้อง และสามารถนำไปพัฒนาองค์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเข้าใจมากยิ่งขึ้น
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในเชิงวิชาการ
 - 2.1 ควรมีการนำผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เผยแพร่ให้กับองค์กรอื่นได้รับข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศต่อไป
 - 2.2 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในผลการวิจัย จึงควรมีการศึกษาในลักษณะที่ตัวแปร แต่ละตัวสามารถส่งผลซึ่งกันและกันได้ หรือมีอิทธิพลย้อนกลับได้ จะเป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2560). สรุปข้อมูล อบท. ทั่วประเทศ. เรียกใช้เมื่อ 15 เมษายน 2560 จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/>.
- กนกกร บุญมี, กรณิการ์ เจนถูกใจ. (2567). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารการจัดการองค์กร และพัฒนาสังคม. 4(1), 53-64.

คณะกรรมการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่น. (2559). รายงาน เรื่อง โครงสร้างและอำนาจหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ร่าง พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ร่างประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ.

จรรยาพร ผลยังส่ง (2568). ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการชำระหนี้ของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วารสารวิชาการสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 14(1), 1-15.

วรรัตน์ กางขุนทด, สาคร อัมจักร. (2563). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 39(2), 32-43.

วรรณศม เมฆสุวรรณ เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2564) รูปแบบการพัฒนาองค์กรเชิงกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 6(4), 164.

สถาบันพระปกเกล้า. (2557). ขบวนการเคลื่อนไหวภาคพลเมืองด้านสิ่งแวดล้อม: บ้านกรูด. กรุงเทพมหานคร: ส. เจริญการพิมพ์.

สุนา ยิ้มซ้อย, ไพศาล สรรสวัสดิ์ และพิสิษฐ์ จอมบุญเรือง. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแคม อำเภอลองโขง จังหวัดกำแพงเพชร ตามการรับรู้ของประชาชน. การประชุมวิชาการ ราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.