แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

Guidelines for Enhancing Work Performance of Personnel in Public Sector Organizations: A Case Study of Chaiyaphum Provincial Administrative Organization

พิสิทธิ์ มาสี
Pisit masee
สมปอง สุวรรณภูมา
Sompong Suwannaphuma
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Chaiyaphum Rajabhat University
E-mail: pisitmasee2539@gmail.com
E–mail:gboy100lera@gmail.com

Received: 22 February 2026; Revised: 27 March 2026; Accepted: 24 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ โดยใช้กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 286 คน และผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 10 คน จากตัวแทนภาคประชาชน ภาครัฐ และภาคส่วนท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเพื่อประกอบการอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า: 1) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายด้าน ได้แก่ ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านการปรับปรุงระบบงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 .249 และ .074

ตามลำดับ และ 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับพันธกิจองค์กร การศึกษาต่อเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และศักยภาพระยะยาว และการประชุมสัมมนาเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงานของบุคลากร, องค์กรภาครัฐ

Abstract

This research article aims to: 1) examine the enhancement of work performance efficiency among personnel in public sector organizations; 2) investigate the factors affecting work performance efficiency; and 3) explore guidelines for improving work performance efficiency of personnel in public sector organizations, using the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization as a case study this study employed a mixed-methods approach. The sample consisted of 286 personnel from the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization. In addition, 10 key informants representing the public sector, government sector, and local sector were interviewed for in-depth information. The research instruments included questionnaires and interview forms. Data were analyzed using mean, standard deviation, multiple regression analysis, and descriptive analysis to support the discussion of the findings

The research findings revealed that: 1) The overall work performance efficiency of personnel in the public sector, in the case of the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, was at a moderate level. By aspect, the highest levels were seminars and meetings, followed by further education and training 2) The factors affecting work performance efficiency were motivation, personnel development, and work system improvement, with unstandardized regression coefficients (b) of .322, .249, and .074, respectively. 3) The guidelines for enhancing work performance efficiency include continuous training aligned with the organization's mission, further education to develop knowledge and skills, and seminars or meetings to promote knowledge exchange and internal knowledge transfer within the organization.

Keywords: Performance Enhancement, Personnel Performance, Public Sector Organizations

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี กระแสโลกาภิวัตน์ และการแข่งขันในทุกภาคส่วน ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความคล่องตัว และความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน โดยเฉพาะระบบราชการไทยที่ยังเผชิญปัญหาด้านประสิทธิภาพ ความซ้ำซ้อนของขั้นตอน ความล่าช้า และประเด็นด้านธรรมาภิบาล แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) จึงมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิรูประบบราชการ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และพัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว และเป็นธรรม อันนำไปสู่ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ นอกจากนี้ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรภาครัฐ เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจของหน่วยงาน ดังนั้น การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการนำหลักธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และความคุ้มค่า มาใช้ในการบริหาร จึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2562)

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยการหาความรู้ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ซึ่งการพัฒนาบุคลากร มีหลายวิธีสามารถเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรได้ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อและการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้นองค์การต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาก่อน โดยพิจารณาลักษณะของงานเป็นหลักจึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ได้และต้องมีการประเมินผล ติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบข้อบกพร่องในการพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป การที่องค์การจะบรรลุภารกิจหลักตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพราะ “คน” มีความรู้สึก มิใช่ทรัพยากรทางการบริหารที่เป็นวัตถุ การให้ความสำคัญกับคนในองค์การเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง ดังที่กล่าวมาแล้วว่าองค์การย่อมต้องการที่จะบริหารงานให้บรรลุภารกิจ (สุภางค์ จันทวานิช, 2561)

การมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล มีความพึงพอใจและพร้อมให้ความร่วมมือกับองค์กร ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรอุทิศแรงกายและแรงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าขององค์กร อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะแรงจูงใจและโอกาสในการพัฒนา

หากบุคลากรขาดแรงจูงใจ ขาดความก้าวหน้า รายได้และสวัสดิการไม่เหมาะสม หรือไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร (รุ่งรัตนา บุญหลง, 2560)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดที่มีอำนาจหน้าที่ในการตราข้อบัญญัติ จัดทำและประสานแผนพัฒนาจังหวัด สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น บริหารงบประมาณ และจัดบริการสาธารณะ รวมถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่น ภายใต้บริบทของจังหวัดที่มีพื้นที่กว้างและมีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้การบริหารจัดการมีความซับซ้อนและต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน การดำเนินงานครอบคลุมทั้งด้านการวางแผนพัฒนา การบริหารการคลัง และการให้บริการสาธารณะ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดและความต้องการของประชาชน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านความไม่สมดุลระหว่างภารกิจกับทรัพยากร ศักยภาพบุคลากรในบางสาขา กระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อน และระบบติดตามประเมินผลที่ต้องพัฒนา ดังนั้น การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการและการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อให้สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดอย่างยั่งยืน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ, 2568)

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมีภารกิจด้านการพัฒนาท้องถิ่นที่หลากหลาย ดังนั้น การศึกษานี้จึงมุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

3) เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวนทั้งสิ้น 1,131 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 296 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ตัวแทนภาคประชาชน จำนวน 3 คน ตัวแทนภาครัฐ จำนวน 5 คน ตัวแทนภาคส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1932)

2.2 เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Interview Guide) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย โดยครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย จำนวน 40 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.806

3.2 การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงสร้างคำถามสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้เก็บข้อมูลภาคสนาม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ รวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ

4.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประสานงานและนัดหมายผู้ให้ข้อมูล ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแจ้งวัตถุประสงค์ สร้างความคุ้นเคย และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงรหัสข้อมูล วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางสังคมศาสตร์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดหมวดหมู่ข้อมูล วิเคราะห์เชิงพรรณนา สรุป ตีความ และสังเคราะห์ข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้สถิติความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Stepwise Analysis)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่จะแสดงต่อไปนี้

1. **การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**

ตารางที่ 1 ระดับสภาพปัญหาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (โดยภาพรวม)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพปัญหา
ด้านการฝึกอบรม	2.83	.66	ปานกลาง
ด้านการศึกษาต่อ	2.96	.43	ปานกลาง
ด้านการประชุมสัมมนา	3.17	.46	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	**2.99**	**.34**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 ระดับสภาพปัญหาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=2.99, S.D=.34) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประชุมสัมมนา ($\bar{X}$=3.17, S.D=.46) ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X}$=2.96, S.D=.43) และด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}$=2.83, S.D=.66) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (โดยภาพรวม)

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.073	.376	.472	5.517	.000	.562	2.467
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1)	.249	.101	.186	2.461	.014*	.420	2.381
ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_2)	.322	.081	.281	3.989	.000*	.485	2.062
ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี (X_3)	.070	.079	.047	.889	.374	.847	1.180
ปัจจัยด้านการปรับปรุงระบบงาน (X_4)	.074	.042	.088	1.776	.027*	.970	1.031
ปัจจัยด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	-.099	.075	-.102	-1.328	.185	.405	2.467
SEest = ±0.64780, R = .284, R^2 = .081, Adj. R^2 = .064, F = 4.788, p-value = .01							

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบจำลองการถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F = 4.788, p-value = .01) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SEest) เท่ากับ ±0.64780 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .284 ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ .081 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดที่ปรับแล้ว (Adj. R^2) เท่ากับ .064 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 8.10 เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ (X2) (β = .281, p = .000) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X1) (β = .186, p = .014) และ ปัจจัยด้านการปรับปรุงระบบงาน (X4) (β = .088, p = .027) ขณะที่ ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี (X3) และ ปัจจัยด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X5) ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

พบว่า 1) ด้านการฝึกอบรม ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การกำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ตลอดจนการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการศึกษาต่อ ซึ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยหลักสูตรและรูปแบบการเรียนรู้ควรสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน มีคุณภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม 3) ด้านการประชุมสัมมนา ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีระบบการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร และสามารถนำสาระสำคัญที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ ทั้งสามด้านมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือการยกระดับศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง นำมาอภิปรายดังนี้

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การประชุมสัมมนามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เนื่องจากเป็นช่องทางที่เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

รับทราบแนวทางปฏิบัติที่ดี และสามารถนำองค์ความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ขณะที่ด้านการศึกษาต่อ แม้จะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาความรู้เชิงลึกและความก้าวหน้าในสายอาชีพ แต่ผลลัพธ์อาจต้องใช้ระยะเวลาในการสะท้อนสู่ประสิทธิภาพการทำงานอย่างชัดเจน ส่วนด้านการฝึกอบรม แม้จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน แต่ระดับผลการประเมินที่ต่ำกว่าด้านอื่นอาจสะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงเนื้อหา รูปแบบการจัดกิจกรรม การติดตามประเมินผล หรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวิชญ์ สมพรนิมิตกุล (2558) ได้ศึกษาเรื่องการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมศุลกากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นควรให้นำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิรูประบบราชการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารราชการโดยมุ่งประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ ด้านการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ ตามลำดับ ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารราชการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับเห็นควรเช่นเดียวกัน ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการปรับเปลี่ยนระบบราชการให้มีความคล่องตัว โปร่งใส และมุ่งผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น อันสอดคล้องกับหลักการสำคัญของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบจำลองการถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 4.788$, p-value = .01) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SEest) เท่ากับ ±0.64780 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .284 ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ .081 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดที่ปรับแล้ว (Adj. R^2) เท่ากับ .064 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 8.10 เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ (X2) (β = .281, p = .000) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X1) (β = .186, p = .014) และปัจจัยด้านการปรับปรุงระบบงาน (X4) (β = .088, p = .027) ขณะที่ ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี (X3) และปัจจัยด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X5) ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่นคงที่ หากปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้คะแนนการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น .322 หน่วย ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่มีขนาดสูงสุดในบรรดาตัวแปรที่ศึกษา แสดงให้เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมาคือปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ .249 สะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากร มีผลเชิงบวกต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านการปรับปรุงระบบงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ .074 แม้จะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่มีขนาดอิทธิพลน้อยกว่าสองปัจจัยแรก ซึ่งอาจสะท้อนว่าการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ หากขาดแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กันไป ผลการวิเคราะห์

ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญสูงสุดในการพยากรณ์การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือการพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงระบบงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจยัพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและการรับรู้ต่อระบบบริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.01$) และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 55.1

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 1) ด้านการฝึกอบรม ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การกำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ตลอดจนการกำกับติดตาม และประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการศึกษาต่อ ซึ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยหลักสูตรและรูปแบบการเรียนรู้ควรสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน มีคุณภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม 3) ด้านการประชุมสัมมนา ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีระบบการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร และสามารถนำสาระสำคัญที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ ทั้งสามด้านมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือการยกระดับศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงษ์ เด่นวัฒนา (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานเขตห้วยขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ในบริบทของ สำนักงานเขตห้วยขวาง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถ ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสนับสนุนบุคลากรให้สามารถปรับตัวเข้าสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมการจัดสัมมนาและกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเน้นทั้งมิติด้านประสิทธิภาพ คุณธรรม และการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุผ่านการฝึกอบรมทักษะอาชีพ การรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน การสนับสนุนเงินทุนและปัจจัยการผลิต การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาช่องทางการตลาด เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน.

สรุป

1) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายด้าน ได้แก่ ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านการปรับปรุงระบบงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 .249 และ .074 ตามลำดับ และ 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับพันธกิจองค์กร การศึกษาต่อเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และศักยภาพระยะ

ยาว และการประชุมสัมมนาเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา “แนวทางการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ โดยมีการกำหนดกรอบ แนวทาง และมาตรการที่สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ นโยบายดังกล่าวควรสอดคล้องกับบริบทขององค์กร เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และภารกิจหลัก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญและมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการกำหนดนโยบายและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้ความร่วมมือและประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารจะช่วยสร้างความชัดเจนในการขับเคลื่อนนโยบาย เสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร และก่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานที่ครอบคลุมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

3) หน่วยงานท้องถิ่นควรมีส่วนร่วมในการนำนโยบายและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และภารกิจของตน ทั้งนี้ การดำเนินงานควรมุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ควรส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน มีตัวชี้วัดความสำเร็จ และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง

2) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรภาครัฐมีส่วนร่วมในการกำหนดและขับเคลื่อนแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความเอาใจใส่ การกำกับติดตาม และการให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์กร

3) ควรมีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของผู้มารับบริการเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ ผ่านกลไกที่หลากหลาย เช่น แบบสอบถาม เวทีรับฟังความคิดเห็น หรือช่องทางออนไลน์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิผล

4) ในการดำเนินงานตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้การให้บริการสาธารณะมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมพื้นที่ที่กว้างขึ้น เช่น ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค หรือระดับประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและพัฒนาองค์ความรู้ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานภายหลังการนำแนวทางหรือโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและความยั่งยืนของโครงการ

3) ควรศึกษาปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จของการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการพัฒนานโยบายและแนวทางการดำเนินงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2562). การบริหารภาครัฐแนวใหม่และการปฏิรูประบบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รุ่งรัตนา บุญหลง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 15(2), 85–102.

วีรวิชญ์ สมพรนิมิตกุล. (2558). การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรพงษ์ เด่นวัฒนา. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานเขตห้วยขวาง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล. (2562). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐกับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ. วารสารการบริหารภาครัฐและนโยบายสาธารณะ. 4(1), 1–18.

สุภางค์ จันทวานิช. (2561). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. (2568). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี. ชัยภูมิ: องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology. 140, 1–55.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. Dutch Journal of Educational Research. 2, 49–60.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper & Row.