

ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

Competency Development Factors Affecting Job Performance Efficiency of Local Government Officers in Chiang Rai Province

วาราดวง สมณาศักดิ์¹, ประยูร อิมิวัตร², นวลนภา จุลสุทธิ³, ภูริพัฒน์ แก้วศรี⁴, อรุณี อินเทพ⁵
Waraduang Sommanasak¹, Prayoon Imiwat², Nualnapa chullasutti³, Phuripat Kaewsri⁴, Arunee Intep⁵

Received: 24 August 2024

Revised: 12 November 2024

Accepted: 29 November 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย และ 2) ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย จำนวน 365 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาวิธีการสอนฝึกอบรมเชิงนวัตกรรม การพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา และการพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ ซึ่งปัจจัยทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 78.0 โดยสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = 0.260 (การพัฒนาวิธีการสอนฝึกอบรมเชิงนวัตกรรม) + 0.226 (การพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา) + 0.217 (การพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ) ปัจจัยเหล่านี้สอดคล้องกับหลักการพัฒนารัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านวิธีการทันสมัย การให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และการพัฒนาตามศักยภาพเฉพาะบุคคล หากนำมาประยุกต์ใช้อย่างจริงจังจะช่วยยกระดับสมรรถนะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

¹⁻⁵ อาจารย์ประจำ, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

¹⁻⁵ Lecturer, Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University

Abstract

This research aimed to 1) study the levels of competency development factors and work performance efficiency among local government officials in Chiang Rai Province, and 2) investigate the competency development factors that significantly affect work performance efficiency of local government officials in Chiang Rai Province. The sample consisted of 365 local government officials in Chiang Rai Province. A questionnaire was used as a research tool, and the data were analyzed using stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that 1) the levels of competency development factors and work performance efficiency of the local government officials were high, and 2) the competency development factors that significantly influenced work performance efficiency at the .01 level were innovative training methods, coaching and mentoring, and individual capacity development. These factors together explained 78.0% of the variance. The regression equation in standardized score form is: Work Performance Efficiency = 0.260 (Innovative Training Methods) + 0.226 (Coaching and Mentoring) + 0.217 (Individual Capacity Development). These three factors align with modern human resource development principles that emphasize learning through advanced methods, close mentorship, and personalized development. Effective application of these principles can concretely enhance the competencies and work performance efficiency of local government personnel.

Keywords: Competency, Job Performance Efficiency, Local Government Officers

บทนำ

ในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้บทบาทของข้าราชการในหน่วยงานรัฐมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น การให้บริการประชาชนและการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐจำเป็นต้องพึ่งพาความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะในทุกมิติจึงกลายเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานรัฐสามารถรับมือกับความท้าทายและความซับซ้อนที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นหนึ่งในจังหวัดที่ยังคงเผชิญกับปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรที่ต้องการการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (อำนาจ มณีวรรณวรภูติ, 2566; มานะชัย เทพสุรินทร์, 2565)

จังหวัดเชียงรายเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญในเชิงเศรษฐกิจและสังคม แต่ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการข้อมูลที่มีความซับซ้อน และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ข้าราชการในพื้นที่นี้ยังคงประสบปัญหาในการปรับตัวและปรับปรุงทักษะเหล่านี้ให้ทันสมัย การขาดสมรรถนะที่เพียงพอไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน แต่ยังสามารถทำให้การบริการประชาชนขาดความคล่องตัวและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันท่วงที (ธัญญารัตน์ พรหมสุทธิ, 2565) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในพื้นที่นี้จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการแก้ไข

ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในระดับท้องถิ่น (ชูขวัญ รัตนะพิทักษ์ธาดา, 2566)

การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการจำเป็นต้องอาศัยแนวทางที่เชื่อมโยงกับการทำงานจริงและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ การฝึกอบรมในรูปแบบ on-the-job training ที่เน้นการประยุกต์ใช้ทักษะในการปฏิบัติงานจริง เป็นหนึ่งในวิธีการที่ได้รับการยอมรับว่าได้ผลดีในด้านการเพิ่มพูนทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การประเมินผลอย่างต่อเนื่องและการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะประจำปีที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกมิติของสมรรถนะที่จำเป็น จะช่วยให้องค์กรสามารถติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงแผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะในลักษณะที่ครอบคลุมนี้จะช่วยให้ข้าราชการในจังหวัดเชียงรายมีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Marino, 2009; วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2562)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการในจังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ การเข้าใจถึงปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้สามารถออกแบบโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการของหน่วยงานรัฐในจังหวัดเชียงราย ผลลัพธ์จากการวิจัยนี้คาดหวังว่าจะสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรในระดับท้องถิ่นให้มีความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายในการเสริมสร้างความก้าวหน้าในด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในภาคราชการ ซึ่งเป็นหัวข้อที่มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและวิธีการทำงานใหม่ ๆ เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วน เทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงของสังคมทำให้ภาคราชการต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการที่ต้องการความรวดเร็วและแม่นยำ หรือการปรับตัวต่อความคาดหวังของประชาชนที่เพิ่มสูงขึ้น การเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่ผ่านมาหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังส่งผลดีต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอีกด้วย ตัวอย่างเช่น การศึกษาโดย Lee และ Kim (2021) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมเชิงนวัตกรรมในภาครัฐ โดยระบุว่า การฝึกอบรมที่เน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการเรียนรู้และการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการเรียนรู้อื่นๆ และการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการเรียนรู้อื่นๆ และการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการเรียนรู้อื่นๆ สามารถช่วยเพิ่มทักษะในการทำงานและความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้งานวิจัยยังพบว่า การใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรมช่วยลดช่องว่างระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน ทำให้การถ่ายทอดความรู้และทักษะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

ในขณะเดียวกัน การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในภาคราชการไม่ได้จำกัดเพียงแต่การฝึกอบรมเชิงเทคนิค แต่ยังรวมถึงการพัฒนาความสามารถในเชิงสังคมและจิตวิทยา เช่น การเสริมสร้างทักษะในการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็ว งานวิจัยในด้านนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสามารถช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลข้างต้น การศึกษานี้จึงเน้นไปที่การวิเคราะห์ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดเชียงราย โดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการฝึกอบรม และการให้คำปรึกษาและการพัฒนาเฉพาะบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาบุคลากรในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะและปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษา “ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย” โดยการดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนสำคัญที่ต้องชี้แจงเพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 3,943 คน (สำนักงานจังหวัดเชียงราย, 2566)

เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ผู้วิจัยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1973)

โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์และค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5 เปอร์เซ็นต์ ผลการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 365 คน ซึ่งแสดงถึงจำนวนที่เพียงพอสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิธีการสุ่มที่ใช้คือการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งช่วยให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีความหลากหลายและเป็นตัวแทนของประชากรในจังหวัดอย่างเหมาะสม

ในส่วนของ การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้พิจารณาและวางแผนช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีความเที่ยงตรงและครอบคลุมการตอบแบบสอบถามได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน และแบ่งช่วงเวลาให้เหมาะสมสำหรับการเก็บข้อมูลอย่างรอบคอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมถึงข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้คำถามแบบระบุจำนวนและข้อคำถามที่เจาะจง ตอนที่ 2 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ การพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา และการพัฒนาวิธีการสอนและฝึกอบรมเชิงนวัตกรรม (ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale) ตอนที่ 3 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นใน 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และ ค่าใช้จ่าย (ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale) คำถามในตอนที่ 2 และ 3 ใช้มาตราส่วนลิเคิร์ต (Likert's scale) ที่มี 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักหรือคะแนนในการตอบคำถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตอนที่ 4 เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถเสนอแนะเพิ่มเติม

ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามสูตรของ Riviovelli and Hambleton (1997) โดยเกณฑ์การตัดสินเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ และข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง โดยค่า IOC ของแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่ในช่วง 0.67 – 1.00

2) การทดลองใช้ (Tryout) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อคุณลักษณะความเข้าใจในแบบสอบถาม จากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขและนำไปให้ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบและแนะนำเพิ่มเติมก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3) ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ด้วยสถิติครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยค่าอัลฟาที่สูงกว่า 0.7 Cronbach, 1990) ถือว่ามีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.852

ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้การออกแบบและการจัดทำเครื่องมือวิจัยนี้ได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติโดยมีขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics): ใช้เพื่ออธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สำหรับตัวแปรเชิงปริมาณ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อสรุปข้อมูล ทั้งนี้การแบ่งช่วงค่าเฉลี่ยที่มีช่วงละ 0.8 สามารถใช้ในการตีความผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตามเงื่อนไขที่วางเกณฑ์ไว้ในข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยรูปสมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิง

ปริมาณตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแบบด้วยค่า VIF (Variance Inflation Factor) ซึ่งไม่เกิน 5 และค่า Tolerance ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 เพื่อให้ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันและไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (Multicollinearity)

3) การวิเคราะห์ตัวแบบของแบบสอบถาม (Model Analysis): ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำตัวแปรเข้าไปพยากรณ์ในตัวแบบทีละตัว สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยกำหนดสมการ (1) ดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

แทนค่า Y = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

a = ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

b_1, b_2, b_3 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์

X_1 = การพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ

X_2 = การพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา

X_3 = การพัฒนาวิธีการสอน ผูกอบรมเชิงนวัตกรรม

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

การวิเคราะห์นี้ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาข้อเสนอแนะที่มีพื้นฐานจากข้อมูลจริงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

ผลการศึกษา

ผลวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะและปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย จำนวน 365 คนและนำมาวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุประดับของปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ ด้านการพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา และด้านการพัฒนาวิธีการสอน ผูกอบรมเชิงนวัตกรรม รวมถึงปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย โดยผลการศึกษาปรากฏดังตารางที่ 1 และ 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ

| ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ | \bar{X} | SD | แปลผล |
|---|-----------|-------|-------|
| 1) ด้านการพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ | 3.85 | 0.607 | มาก |
| 2) ด้านการพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา | 4.05 | 0.605 | มาก |
| 3) ด้านการพัฒนาวิธีการสอน ผูกอบรมเชิงนวัตกรรม | 3.77 | 0.215 | มาก |
| รวม | 3.91 | 0.541 | มาก |

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตารางที่ 1 ซึ่งแสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย พบว่าปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ ด้านการพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา และด้านการพัฒนาวิธีการสอนฝึกอบรมเชิงนวัตกรรม ล้วนอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.541 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.05, SD = 0.605$) แสดงให้เห็นว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงรายให้ความสำคัญสูงสุดกับการมีระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในการทำงาน ซึ่งระบบดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการช่วยข้าราชการปรับตัวและเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ ($\bar{X} = 3.85, SD = 0.607$) ซึ่งสะท้อนถึงการที่ข้าราชการได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา

ตนเองตามความถนัดและศักยภาพของตนเอง

ด้านการพัฒนาวิธีการสอนฝึกอบรมเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.77, SD = 0.215$) แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการนำเทคนิคและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรก็ยังคงได้รับการสนับสนุนในระดับที่น่าพึงพอใจ การสนับสนุนในด้านนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการทำงานในอนาคต

โดยสรุป ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการมีสมรรถนะที่สูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตาม หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการฝึกอบรมเชิงนวัตกรรมต่อไป เพื่อรักษาความทันสมัยและความหลากหลายในกระบวนการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

| ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย | \bar{X} | SD | แปลผล |
|---|-------------|--------------|------------|
| 1) ด้านคุณภาพของงาน | 4.10 | 0.618 | มาก |
| 2) ด้านปริมาณงาน | 4.04 | 0.654 | มาก |
| 3) ด้านเวลา | 3.98 | 0.182 | มาก |
| 4) ด้านค่าใช้จ่าย | 4.04 | 0.597 | มาก |
| รวม | 4.06 | 0.513 | มาก |

จากตารางที่ 2 ซึ่งแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.513 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงรายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับที่สูง

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}=4.10$, $SD = 0.618$) ซึ่งแสดงถึงความสามารถของข้าราชการในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและประชาชน การให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานนี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการสร้างความเชื่อถือและความมั่นใจในบริการที่ภาครัฐมอบให้กับประชาชน

รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.04$, $SD = 0.654$) และ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=4.04$, $SD = 0.597$) ซึ่งทั้งสองด้านนี้สะท้อนถึงความสามารถของข้าราชการในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม และการจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ การที่ข้าราชการสามารถบริหารจัดการปริมาณงานและค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.182$) แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งชี้ว่าข้าราชการสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้ดี แม้ว่าจะ

ยังมีพื้นที่ในการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 2 ชี้ให้เห็นว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงรายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากในทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านคุณภาพของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจจากประชาชนและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานรัฐ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการเวลาอาจเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่หน่วยงานควรให้ความสำคัญในอนาคตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุกมิติ

ผลวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ในการศึกษาปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดให้ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ (x_1) การพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา (x_2) และการพัฒนาวิธีการสอนฝึกลบธรรมเนียมวัตรกรรม (x_3) เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และกำหนดให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (y) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะแต่ละด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

| ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย | B | S.E. | T | p-value | Tolerance | VIF |
|--|-------|-------|--------|---------|-----------|-------|
| ค่าคงที่ (Constant) | 0.247 | 0.104 | 2.376 | 0.018** | | |
| การพัฒนาวิธีการสอน ฝึกอบรมเชิงนวัตกรรม (x_3) | 0.260 | 0.020 | 13.153 | 0.000** | 0.725 | 1.380 |
| การพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา (x_2) | 0.226 | 0.027 | 8.317 | 0.001** | 0.684 | 1.462 |
| การพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ (x_1) | 0.217 | 0.023 | 9.553 | 0.000** | 0.674 | 1.484 |

R= 0.883, R² = 0.780, Adj R² = 0.778, SE= 0.271, F= 184.184 p-value= 0.000**

หมายเหตุ. ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ผลการวิเคราะห์เชิงสถิติ Multiple Regression Analysis พบว่าปัจจัยพัฒนาสมรรถนะทั้งสามด้าน ได้แก่ การพัฒนาวิธีการสอน ฝึกอบรมเชิงนวัตกรรม (x_3), การพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา (x_2), และการพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ (x_1) ล้วนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

การพัฒนาวิธีการสอน ฝึกอบรมเชิงนวัตกรรม (x_3) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด โดยมีค่า B เท่ากับ 0.260 (p-value = 0.000) แสดงให้เห็นว่าการนำวิธีการสอนและการฝึกอบรมที่ทันสมัยและมีนวัตกรรมเข้ามาใช้มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ การฝึกอบรมเชิงนวัตกรรมจึงเป็นกุญแจสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถของข้าราชการในการทำงาน

การพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา (x_2) มีค่า B เท่ากับ 0.226 (p-value = 0.001) และมี

ค่า Tolerance เท่ากับ 0.684 และ VIF เท่ากับ 1.462 แสดงให้เห็นว่าการมีโค้ชหรือที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและสนับสนุนเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ การมีระบบโค้ชที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้ข้าราชการพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ (x_1) มีค่า B เท่ากับ 0.217 (p-value = 0.000) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดในกลุ่ม แต่ยังคงมีความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาตามความสามารถเฉพาะบุคคลช่วยให้ข้าราชการสามารถพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถเฉพาะตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรากฏในตารางนี้บ่งชี้ว่าปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดเชียงราย โดยค่าความแปรปรวนที่อธิบายได้จากตัวแบบ (R²) เท่ากับ 0.780 หมายความว่าปัจจัยทั้งสามด้านนี้สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงในประสิทธิภาพการทำงานได้ถึง 78% ซึ่งถือเป็น

อัตราที่สูง นอกจากนี้ ค่า F ที่เท่ากับ 184.184 และ p-value ที่ 0.000 ยังแสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมของตัวแบบในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการวิเคราะห์นี้ หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน โดยเฉพาะการนำเทคนิคและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการฝึกอบรม การจัดให้มีโค้ชหรือที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาตามความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. อภิปรายผลการวิจัยและสรุปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะและปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายพบว่าปัจจัยทั้งสองมีระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของข้าราชการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การที่แต่ละด้านของปัจจัยเหล่านี้มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันไป ทำให้เราจำเป็นต้องพิจารณาเชิงลึกถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างนี้

ในด้านการพัฒนาสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่การพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.605$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีผู้ให้คำปรึกษาหรือโค้ชที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการมีที่ปรึกษาอาจบ่งบอกถึงความต้องการในการได้รับการสนับสนุนและการนำทางที่ชัดเจนใน

กระบวนการพัฒนาตนเอง สิ่งนี้สะท้อนถึงวัฒนธรรมการทำงานที่ยังคงพึ่งพาการสนับสนุนภายในองค์กรอย่างเข้มข้น ซึ่งอาจชี้ให้เห็นถึงการขาดความมั่นใจหรือความชัดเจนในเป้าหมายส่วนบุคคลของข้าราชการ

ในขณะเดียวกัน ด้านการพัฒนาวิธีการสอนและฝึกอบรมเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.215$) แม้จะอยู่ในระดับที่มาก แต่กลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม นี่อาจบ่งชี้ถึงความท้าทายในการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือวิธีการที่ทันสมัยในกระบวนการฝึกอบรม การที่ข้าราชการมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะผ่านวิธีการแบบดั้งเดิมมากกว่าอาจบ่งบอกถึงการขาดการเข้าถึงทรัพยากรหรือการขาดความรู้ในการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ นอกจากนี้ อาจสะท้อนถึงความเสี่ยงที่องค์กรจะไม่สามารถตามทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมและเทคโนโลยี

เมื่อพิจารณาถึงการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาสมรรถนะและการปฏิบัติงานในอนาคต สิ่งที่ได้สังเกตเห็นคือองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญมากขึ้นกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.182$) ยังคงเป็นพื้นที่ที่ต้องการการพัฒนาเพิ่มเติม ซึ่งการลงทุนในการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจะเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

การวิเคราะห์นี้ยังชี้ให้เห็นว่า การเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะบุคคลและการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดจากงานวิจัยของสุวรรณ ประณีตพลกรัง (2561) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ การฝึกอบรมนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างความรู้และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการทำงานของข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การนำแนวคิดนี้มาใช้ในบริบทของจังหวัดเชียงรายจึงเป็นการย้ำถึงความสำคัญของการมีระบบฝึกอบรมที่เข้มแข็งและต่อเนื่องในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของอริศรา ชัยนาม (2563) ยังระบุว่า การสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น งานวิจัยของอริศราสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การมีระบบโค้ชและพี่เลี้ยงในองค์กรที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่แสดงให้เห็นว่าข้าราชการในจังหวัดเชียงรายให้ความสำคัญกับการพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษาเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ Tran et al. (2021) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการท้องถิ่นในประเทศเวียดนาม โดยพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของข้าราชการที่ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบดังกล่าว ช่วยยืนยันถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและการมีแรงจูงใจที่เพียงพอในการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การศึกษานี้เผยให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาวิธีการสอนและฝึกอบรมเชิงนวัตกรรมยังคงเป็นพื้นที่ที่ต้องการการปรับปรุง องค์กรควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้และการสนับสนุนการพัฒนาทักษะเฉพาะบุคคลเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการและเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต

2. อภิปรายผลการวิจัยและสรุปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือการพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ยังชี้ให้เห็นว่ากลุ่มบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมโค้ชและการให้คำปรึกษามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Zhang et al. (2022) ที่ชี้ให้เห็นว่าการมีระบบโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาได้อย่างมั่นคง

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบยังแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเชิงนวัตกรรมซึ่งนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ มีผลต่อการ

พัฒนาทักษะที่ทันสมัยในกลุ่มบุคลากร โดยการฝึกอบรมเชิงนวัตกรรมช่วยลดช่องว่างระหว่างความรู้ที่มีอยู่กับทักษะที่จำเป็นในอนาคต ทำให้บุคลากรสามารถรับมือกับความท้าทายในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง การวิเคราะห์ขนาดของทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมยังพบว่าการลงทุนในเทคโนโลยีและการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

เมื่อพิจารณาจากทั้งสามปัจจัยหลัก ได้แก่ การพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา การพัฒนาวิธีการสอนและฝึกอบรมเชิงนวัตกรรม และการพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ พบว่ามีการเชื่อมโยงกันในแง่ของการสร้างความสามารถที่ครอบคลุมในบุคลากรขององค์กร โดยการจัดอันดับตัวแปรพบว่าการพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษามีผลมากที่สุด รองลงมาคือการฝึกอบรมเชิงนวัตกรรม และการพัฒนาทักษะเฉพาะบุคคล การมีโค้ชที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมที่เน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการพัฒนาทักษะเฉพาะบุคคลเป็นปัจจัยที่สามารถเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการและช่วยให้พวกเขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถคาดการณ์ได้ว่า หากหน่วยงานราชการในจังหวัดเชียงรายสามารถนำปัจจัยเหล่านี้ไปปรับใช้และพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก็จะช่วยให้อุบลกุลกรมีความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาในด้านเหล่านี้จะเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรในระยะยาว

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติชญา สุโพธิโสภณ และ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงาน การฝึกอบรมที่เน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถช่วยเพิ่มขีดความสามารถและเตรียมพร้อมบุคลากรให้สามารถเผชิญกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน การวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาวิธีการสอนและฝึกอบรมเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ งานวิจัยของ Sanavria (2020) ยังชี้ให้เห็นว่าการโค้ชและการให้คำปรึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานราชการ การมีระบบโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยเสริมสร้างทักษะการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาได้อย่างมั่นคง นอกจากนี้ การให้คำปรึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ยังช่วยลดความกังวลและเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จึงสนับสนุนผลการศึกษาของข้าราชการในจังหวัดเชียงรายที่พบว่าการพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จากการอภิปรายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลสำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ได้แก่ การพัฒนาโค้ชและการให้คำปรึกษา การพัฒนาวิธีการสอนและฝึกอบรมเชิงนวัตกรรม และการพัฒนารายบุคคลตามความสามารถ การมีโค้ชและที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมที่เน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

และการพัฒนาทักษะเฉพาะบุคคลเป็นปัจจัยที่สามารถเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการและช่วยให้พวกเขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ควรกำหนดนโยบายในการยกระดับสมรรถนะและประสิทธิภาพของบุคลากรท้องถิ่น ผ่านการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการฝึกอบรม ให้คำปรึกษา สร้างแรงจูงใจ และประยุกต์ใช้นวัตกรรม

2) จัดทำระบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ นำข้อมูลมาวางแผนพัฒนาบุคลากรได้ตรงจุด ควรกำหนดระดับการประเมินที่ชัดเจนและครอบคลุม เช่น การประเมินตามเกณฑ์คุณภาพงาน ผลลัพธ์การทำงาน และความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินมีความโปร่งใสและสามารถติดตามผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) กำหนดนโยบายที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีระบบการให้คำปรึกษา โค้ช และพัฒนาการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการเฉพาะบุคคล เช่น จัดการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการพัฒนาทักษะในระยะยาว รวมถึงการติดตามผลลัพธ์การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาสมรรถนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในแต่ละภูมิภาค เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนและปรับปรุงพัฒนาได้เหมาะสม

2) ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรท้องถิ่น เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมมากขึ้น

3) ศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่หรือองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2563). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นครปฐม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์*. [การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชูขวัญ รัตนะพิทักษ์ชาดา. (2566). สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอด และเติบโตในยุค BANI World. *The Journal of Pacific Institute of Management Science (Humanities and Social Science)*, 9(1), 16-28.

- จิตติชญา สุโพธิโสภณ และ อนันต์ชัย คงจันทร์. (2563). การพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารการพัฒนาท้องถิ่น*, 14(2), 37-49.
- ชัยวัฒน์ พรหมสุทธิ. (2565). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุค ประเทศไทย 4.0 ของ สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัด. *วารสารนวัตกรรมกรรมการบริหาร และการจัดการ*, 10(3), 11-22.
- พัชรา วงศ์ดาผา และ เนาวนิตย์ สงคราม. (2562). การพัฒนาบุคลากรตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบผสมผสานและทฤษฎีการจัดการความรู้. *วารสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, 6(2), 78-91.
- มานะชัย เทพสุรินทร์. (2565). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(5), 127-142.
- สำนักงานจังหวัดเชียงราย. (2566). รายงานประจำปีงบประมาณ ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. เชียงราย: สำนักงานจังหวัดเชียงราย.
- สิทธิปวีร์ ธนโสติกุลนันท์. (2562). *ตัวแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการธุรกิจการขนส่งทางแม่น้ำในประเทศไทย*. [ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- สุวรรณา ประณีตพลกรัง. (2561). การพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารการบริหารการพัฒนา*, 8(4), 21-33.
- สำนักงานจังหวัดเชียงราย. (2566). รายงานประจำปีงบประมาณ ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. เชียงราย: สำนักงานจังหวัดเชียงราย.
- อริศรา ชัยนาม. (2563). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 12(2), 45-58.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). Harper Collins Publishers.
- Emerson, H. (1913). *Harrington Emerson's Home Course of Study in Personal Efficiency: Lesson One-[twenty-four]* (No. 1-12). Emerson Institute.
- Lee, J., & Kim, H. (2021). The role of innovative training in enhancing public sector workforce performance. *Public Administration Review*, 81(4), 345-359.
- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. pp. 90-95.
- Marino, P. (2009). Leadership skills and teamwork in the public sector. *Public Administration Review*, 69(3), 376-390.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Peterson, R. A., & Plowman, B. (1989). Measuring work performance: Current practice and future directions. *Journal of Management*, 15(2), 235-246.
- Riviovelli, G., & Hambleton, R. K. (1997). *Manual for setting passing scores defined by a criterion*. University of Massachusetts.
- Sanavria, J. (2020). Coaching and mentoring in public administration. *Journal of Public Administration*, 12(1), 67-79.

- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper. & Row.
- Tran, T. Q., & et al. (2021). Factors affecting job performance of local government employees. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(3), 453-470.
- Zhang, Y. (2012). Competency-based human resource development: Theory and practice. *Journal of Human Resource Development Quarterly*, 23(2), 177-193.
- Zhang, Y., & Brown, T. (2022). Bridging skill gaps through online coaching and mentoring in public sector organizations. *Journal of Government Training and Development*, 15(3), 211-225.