International Conference on 5th Business Sustainability and Digital Transformation 2021
INTERNATIONAL MULTICONFERENCE OF MANAGEMENT SCIENCE 2021

สมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

Executive competencies affecting work intention diligence. Of personnel of medium Scale Water Resources Development Division.

อังคณา แดงประพันธ์[1],บรรดิษฐ พระประทานพร[2]
Angkana Dangprapun[1], Pundit Prapratanporn[2]
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Master of Business Administration Program Business Administration SuanSunandha Rajabhat University
E-mail :kun-ang@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้กำหนดวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง 2)เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง3) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน่(Yamana.1973)ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 ตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบ่งกลุ่ม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ 15,000-25,000 บาท เป็นข้าราชการ และอายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ปัจจัยสมรรถนะผู้บริหารพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นมากที่สุดในด้านความคิดเห็นตนเอง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญ 3) สมรรถนะผู้บริหารด้านแรงจูงใจ และทักษะและความสามารถ มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : สมรรถนะ/ผู้บริหาร/ความตั้งใจการปฏิบัติงาน/ความขยันขันแข็ง/บุคลากร

Abstract

Objectives of this research: 1) To study the characteristics of personal factors And management competency factors affecting the diligence of personnel in the Medium Scale Water Resources Development Division 2) To study the different personal factors affecting the diligence work intention of Medium Scale Water Resources Development Division 3) To study the executive competency influencing the working intention of Medium Scale Water Resources Development Division personal. Which is a quantitative research. The samples used in this research are Personnel of Medium Scale Water Resources Development Division. Sample size Using Yamane's formula (Yamana.1973).A sample of 270 samples were obtained. The sample was selected by grouping method. The questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used were percentage, frequency, mean, standard deviation. And multiple regression analysis.

The results of the research showed that 1)Most of the sample were female, 31-40 years old, status level of education, bachelor’s degree, income 15,000-25,000 baht, were government officials, And working life less than 5 years. The management performance factors were found as follows: The sample group had the most opinions on their own opinion. The determination factor in the work on the diligence of the personnel of Medium Scale Water Resources Development Division The sample group had the highest level of opinion.2) Executive incentive competencies And skills and abilities Affect the intentions of the work of personnel of Medium Scale Water Resources Development Division. Significant diligence.

Keywords: capacity/Executive /Performance intention/ Diligence/personnel

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”ปัจจุบันสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่ง แวดล้อมกำลังเป็นจุดอ่อนสำคัญต่อการรักษาฐานการผลิตและการให้บริการ รวมทั้งการดำรงชีวิตของคนไทย ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากการลดลงของพื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรดินเสื่อมโทรม ความหลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคาม ความเสี่ยงในการขาดแคลนทรัพยากรน้ำในอนาคต ปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติมีความผันผวนและรุนแรงมากขึ้น และข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทวีความเข้มข้น ซึ่งจะส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาประเทศในอนาคตดังนั้น การพัฒนาจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติการสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากสาธารณภัย(สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

กรมชลประทานจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 – 2564 โดยตั้งเป้าหมายสู่การเป็น “องค์กรอัจฉริยะที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการ ภายในปี2579” ด้วยการกำหนด Road Map เป็นหมายการดำเนินงานแต่ละช่วงเป็นเข็มทิศนำทาง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จที่ส่งต่อไปสู่การพัฒนาระดับประเทศให้บรรลุเป้าหมาย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ในที่สุดตามวิสัยทัศน์ของกรมชลประทานที่ว่า “น้ำสมบูรณ์ สนับสนุนการผลิต เสริมสร้างคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจมั่งคง” และกำหนดพันธกิจหลักที่สำคัญ 5 ประการ คือ(ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579), 2560)

1. พัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของลุ่มน้ำให้สมดุล
2. บริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึง เป็นธรรมและยั่งยืน
3. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำทุกระดับอย่างบูรณาการ
4. ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ
5. สนับสนุนการรักษาพื้นที่ทำการเกษตรในเขตชลประทานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้อยู่ในจำนวนที่เหมาะสมและเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจใหม่ จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และสร้างแผนที่ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 5 ด้าน คือ

1. การพัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพลักษณะลุ่มน้ำ (Basin-based Approach)
2.การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ ตามวัตถุประสงค์การใช้น้ำ
3. การป้องกันความเสียหายและสนับสนุนการบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ
4. การเสริมอำนาจประชาชนในระดับพื้นที่ (Empowering) การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในงานบริหารจัดการน้ำชลประทาน (Networking Collaboration Participation)
5. การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ (Turnaround to Intelligent Organization)

กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมชลประทาน ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่ในการ ศึกษาวิเคราะห์การจัดทำการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง แผนการป้องกันบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ และแผนพัฒนาอื่น ๆ ควบคุมและดำเนินการ ติดตามและประเมินผล โครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางโครงการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และโครงการอื่นและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่อธิบดีกรมชลประทานมอบหมาย เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน

ผู้วิจัยจึงอยากทราบว่าระดับสมรรถนะผู้บริหารของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางเป็นอย่างไร และสมรรถนะเหล่านี้มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรอย่างไรบ้าง เพราะสมรรถนะผู้บริหารจะมีผลทางตรงต่อความตั้งใจปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลให้กรมชลประทานมีการให้บริการกับประชาชนได้ตามหลักยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสมรรถนะผู้บริหาร ที่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

สมมุติฐานการวิจัย

H_1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

H_{1a} : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านเพศ มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

H_{1b} : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านอายุ มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

H_{1c} : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านสถานะภาพ มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

H_{1d} : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

H_{1e} : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านรายได้ มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

H_{1f} : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

H_{1g} : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านอายุการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

H_2สมรรถนะผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

H_{2a} : สมรรถนะด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

H_{2b} : สมรรถนะด้านความคิดเห็นตนเองมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

H_{2c} : สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดย McClelland (1998: 331) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลซึ่งมีส่วนในการทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดี และ/หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงานสมรรถนะประกอบด้วย แรงขับ (motives) ลักษณะ (traits) แนวคิด/ความคิดของตน (self - concepts) ทัศนคติ (attitude) หรือคุณค่า (values) ความรู้ในเนื้อหา (content knowledge) หรือ ความรู้-ความคิด (cognitive) หรือทักษะเชิงพฤติกรรม (behavioral skills) ที่สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้ ซึ่งประกอบกันทำให้บุคคลแต่ละคนได้รับความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

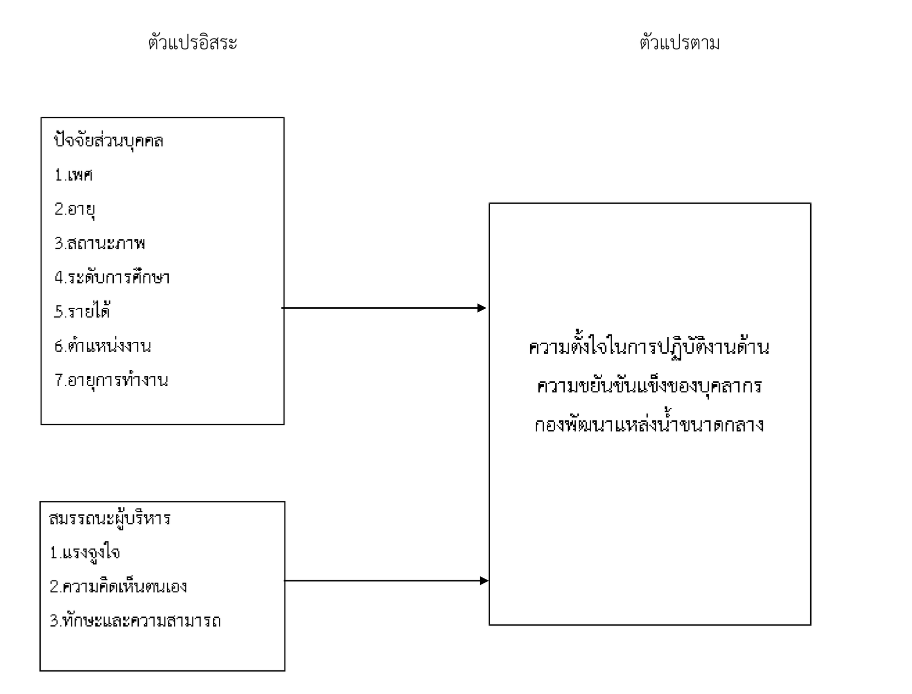
Mc Shane & Glinow (2008) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ทักษะความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่วน Duboiss and Rothwell (2004) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม (Behaviors) แรงจูงใจ (Motivations) และความรู้ (Knowledge) นั้น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในองค์การ นั้น ๆ

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความหมายไปในทำนองเดียวกัน โดยใช้แนวคิดของ McClelland เป็นพื้นฐานในการให้ความหมายที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (excellent performer) ของบุคคลในองค์การที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่ดีเลิศของงานกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการศึกษานี้ได้นิยามความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือความสามารถใดๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานพึงมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้บรรลุตามเป้าหมายและสามารถพัฒนาไปสู่ผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยความสามารถซึ่งประกอบขึ้น เป็นสมรรถนะหนึ่งๆ นั้น ประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) บุคลิกลักษณะ (traits) แนวคิด/ความคิดของตน (selfconcepts) ทัศนคติ (attitude) หรือ ค่านิยม (values) ซึ่งสมรรถนะนี้สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ สามารถอธิบายสมรรถนะผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม ครอบคลุม ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้เป็น ตัวแปรอิสระ (Independent variable)ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจ ความคิดเห็นตนเอง ทักษะและความสามารถ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบ่งกลุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรยามาเน่(Yamane,1973)จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 270 คน ตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะของผู้บริหาร ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความคิดเห็นตนเอง และทักษะและความสามารถ ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางเป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง จำนวน 803 คน ซึ่งเป็นจำนวนชัดเจน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาครั้งนี้ จะใช้วิธีการแบ่งกลุ่มและการกำหนดพื้นที่ (Cluster or Area Sampling)ในการตอบแบบสอบถามของบุคคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางโดยใช้สูตรของยามาเน่(Yamana.1973, p.125 อ้างถึงในยุทธ ไกยวรรณ์.2552, น.79)

2. ขั้นตอนการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย จำนวน 270 ตัวอย่าง ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 1 สัปดาห์ มีการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง โดยศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ หนังสือ บทความ งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม นำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิตสำหรับการใช้เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out)

กับบุคคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Cronbach’s reliability Coefficient alpha) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1951) โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์จากเครื่องมือการวิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าได้ค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ระดับ 0.891 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป (Sekaran, 2007)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยรวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง มีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ หลังจากนั้นทำการเก็บแบบสอบถามคืนมา และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนน ด้านระดับความคิดเห็นและผู้วิจัยต้องการทราบจำนวนตัวอย่าง ในรูปของค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545) สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบด้านความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาโดยการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

6. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิจัยนี้ใช้มาตราวัดระดับข้อมูลเป็นมาตรวัดระดับอัตราส่วน (Ratio scale) มาประยุกต์ใช้ โดยใช้ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1987) ซึ่งแบ่งระดับคุณภาพบริการออกเป็นช่วงเท่าๆ กัน คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยมีการให้ระบบคะแนน หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 50.4 มีอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 37.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 42.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.9 มีรายได้ 15,000–25,000 บาท ร้อยละ 42.2 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 40.4 และอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 33.7

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	β	t	Sig.	Tolerance	VIF	ผลการทดสอบ
ด้านแรงจูงใจ(x1)	0.313	2.847**	0.005	0.246	4.062	ยอมรับ
ด้านความคิดเห็นตนเอง(x2)	-0.108	-0.998	0.319	0.255	3.923	ปฏิเสธ
ด้านนทักษะและความสามารถ(x3)	0.259	2.499*	0.013	0.277	3.616	ยอมรับ
R = 0.456 R^2 = 0.208 Adjust R^2 = 0.199S.E.= 0.494						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารมีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ได้ทำการทดสอบความไม่สัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ด้านความขยันขันแข็ง (y1) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ (x1)ด้านทักษะและความสามารถ (x3)ด้านความคิดเห็นตนเอง (x2) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถพยากรณ์ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางด้านความขยันขันแข็ง 20.80

สรุปผล

จากผลการศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคที่แตกต่างไม่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความขยันขันแข็ง เนื่องจากทุกคนทำงานด้วยความตั้งใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล พิทักษธรรม(2559) ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรม คอลัมน์ แบงค็อกกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางสมรรถนะผู้บริหารกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากประกอบกับเอกสารประกอบการบรรยาย สุนิดา พินิจการ (2550) กล่าวว่า “สมรรถนะ”หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า ทั้งนี้สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งโฮเบอร์ (Huber, 2000: 54) กล่าวว่า“สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ประสบในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จผู้ที่สามารถแก้ปัญหาสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่ง แสดงว่าผู้นั้นมีสมรรถนะในด้านนั้น

สมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรณัฏฐ น้ำไชยศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรการกุศลที่ช่วยเหลือสังคม:กรณีศึกษามูลนิธิสร้างสรรค์เด็ก กรุงเทพมหานครผลการศึกษา พบว่า ขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรการกุศลที่ช่วยเหลือสังคมมีองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วย 1. แนวคิดของตน (Self – concept) 2. แรงขับภายในหรือแรงจูงใจ (Motive) 3. ลักษณะส่วนบุคคล (Trait) 4. ความรู้(Knowledge) และ 5.ทักษะ (Skill) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรี สนั่น สันหลี (2556) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า สมรรถนะตามตำแหน่งงานในแต่ละด้านย่อมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในแต่ละประเภท ได้แก่สมรรถนะตามตำแหน่งงานด้านการสืบสวนย่อมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวน สมรรถนะด้านการสอบสวนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนคดีพิเศษ และด้านการแสวงหาข้อเท็จจริงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพราะสมรรถนะ เป็นเรื่องของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

ด้านทักษะและความสามารถ พบว่า มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีนิตย์ มากแก้ว (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการเขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการเขตสาทร ในด้านการติดตามความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน หรืองานที่เกี่ยวข้องด้านความเชี่ยวชาญ ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้าง ไม่มีอิทธิต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

สมรรถนะผู้บริหารด้านแรงจูงใจ สมรรถนะผู้บริหารด้านทักษะและความสามารถ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง บุคคลากรยินดีทำงานเต็มที่ถึงแม้จะได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้น สามารถทำงานให้แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนดสมรรถนะผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้กรมชลประทานมีการให้บริการกับประชาชนได้ตามหลักยุทธศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

กัลยาวานิชย์บัญชา. (2549). **การให้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560).สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ปวีนิตย์ มากแก้ว. (2557). การศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการเขตสาทร กรุงเทพมหานคร.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พรพิมล พิทักษธรรม.(2559).สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรม คอลัมน์แบงค็อกกรุงเทพมหานคร.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

พัชรณัฏฐ น้ำไชยศรี. (2557). ขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรการกุศลที่ช่วยเหลือสังคม:กรณีศึกษา มูลนิธิสร้างสรรค์เด็ก กรุงเทพมหานคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2550). หลักการทำวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์.กรุงเทพฯ:ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579), 2560) ออนไลน์ เข้าถึงข้อมูลวันที่ 15 มกราคม 2564 จาก http://hydrology.rid.go.th/sediment-wq/filepdf/strategie_2560-2579

สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) ออนไลน์ เข้าถึงข้อมูลวันที่ 15 มกราคม 2564 จาก https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564

สนั่น สันหลี. (2556) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

McClelland, D.C (1985). Human motivation. Cambridge: Cambridge University Press Management

McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2008). Organization Behavior (4th ed). New York: McGraw - Hill.

Yamane, Taro.1973. Statistics: An Introductory Analysis. Third editio. New york : Harper and Row Publication.