



广西中医药大学  
GUANGXI UNIVERSITY OF CHINESE MEDICINE



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14  
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"  
วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

สมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง  
Executive competency that affects the dedication of personnel  
Of Medium Scale Water Resources Development Division

อังคณา แดงประพันธ์

บรรดิษฐ์ พระประทานพร

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารด้านแรงจูงใจ ทักษะและความสามารถ และการแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง จำนวน 270 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ความแตกต่าง และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ 15,000-25,000 บาท มีอาชีพเป็นข้าราชการมากที่สุด และอายุการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี ส่วนปัจจัยสมรรถนะผู้บริหารด้านความคิดเห็นตนเองมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

**คำสำคัญ:** สมรรถนะ, ผู้บริหาร, ความทุ่มเทในการทำงาน

**Abstract**

This research set the objectives. To study executive competency in motivation skills and abilities and the opinions of the executives that influence the dedication of the personnel Of the Medium Scale Water Resources Development Division. This research is a quantitative research, using questionnaires as a research tool. The sample group consisted of 270 Medium Scale Water Resources Development Division personnel. The statistics used to analyze the data are: Percentage frequency distribution Difference Analysis and multiple regression analysis. The results showed that Most of the samples were female, aged 31-40 years, marital status, bachelor's degree, income 15,000-25,000 baht, occupation is the most civil servant and most of the working life is less than 5 years. As for the executive competency factor in terms of self-opinion, it influenced the staff's dedication to the work Of Medium Scale Water Resources Development Division.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14  
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"  
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

Keywords: Capacity, Executive, Dedication to work

## บทนำ

กรมชลประทานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) เพื่อขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติ และสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 – 2564 โดยตั้งเป้าหมายสู่การเป็น “องค์กรอัจฉริยะที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการ ภายในปี 2579” ด้วยการกำหนด Road Map เป็นหมายการดำเนินงานแต่ละช่วงเป็นเข็มทิศนำทาง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จที่ส่งต่อไปสู่การพัฒนาในระดับประเทศให้บรรลุเป้าหมาย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ในที่สุด(ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2579, 2560)

กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมชลประทาน ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่ในการศึกษาวิเคราะห์การจัดทำการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง แผนการป้องกันบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ และแผนพัฒนา อื่น ๆ ควบคุมและดำเนินการ ติดตามและประเมินผล โครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางโครงการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และโครงการอื่น และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่อธิบดีกรมชลประทานมอบหมาย เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน สิ่งสำคัญในการผลักดันแผนยุทธศาสตร์ในสำเร็จลุล่วงคือความทุ่มเทของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการสร้างแรงจูงใจ ทักษะความสามารถ และการแสดงความคิดเห็นของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่าสมรรถนะผู้บริหารมีผลต่อการทำงานของพนักงาน (บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2560; พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2560; อารมณ์ พิริยะภัทรกิจ และ สุรมงคล นิมจิตต์, 2562)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงระดับสมรรถนะผู้บริหารกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางในด้านแรงจูงใจ ทักษะและความสามารถ และการแสดงความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร อันจะส่งผลให้กรมชลประทานมีการให้บริการกับประชาชนได้ตามหลักยุทธศาสตร์

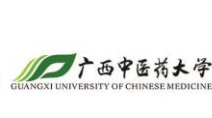
## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารด้านแรงจูงใจ ทักษะความสามารถ และการแสดงความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

## การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### ความทุ่มเทในการทำงาน

Rabinowitz & Hall (1977, p. 265) ได้ให้ความหมายความทุ่มเทในการปฏิบัติงานไว้ 2 ระดับ คือ 1) ความทุ่มเทเป็นการแสดงออกอย่างเต็มกำลังเพื่อให้ตนได้รับความยกย่อง และ 2) ความทุ่มเทเป็นความมุ่งหวังต่อภาพลักษณ์ของตนเอง ส่วนเสนาะ มนต์วิเศษ (2543, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14  
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"  
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ปฏิบัติงานไว้ว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความผูกพัน หรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะช่วยให้มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของตนเอง ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญเกือบทั้งหมดของชีวิต ความผูกพันในงานดูเหมือนมีลักษณะคล้ายความพึงพอใจในการทำงานทั้งในแนวคิดและเนื้อหาสาระ เพราะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน แต่อย่างไรก็ตามความผูกพันในงานก็เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่บุคคลแสดงออกมาในการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งมีผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น แรงจูงใจ อำนาจ อิทธิพลและสิ่งแวดล้อม สรุปได้ว่าทุ่มเทในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจะประกอบด้วย ความภูมิใจในงานที่ท่านทำทุกงาน ทำงานด้วยความอดทนเพื่อให้งานแล้วเสร็จ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ

### สมรรถนะผู้บริหาร

McClelland (1998, p.331) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลซึ่งมีส่วนในการทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดี และ/หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน สมรรถนะประกอบด้วย แรงขับ (motives) ลักษณะ (traits) แนวคิด/ความคิดของตน (self - concepts) ทักษะ (attitude) หรือคุณค่า (values) ความรู้ในเนื้อหา (content knowledge) หรือ ความรู้-ความคิด (cognitive) หรือทักษะเชิงพฤติกรรม (behavioral skills) ส่วน Duboiss and Rothwell (2004) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม (Behaviors) แรงจูงใจ (Motivations) และความรู้ (Knowledge) นั้นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในองค์กรนั้นๆ Mc Shane & Glinow (2008) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ทักษะความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สรุปได้ว่าสมรรถนะผู้บริหารเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรเกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มใจเพื่อมุ่งหวังให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านแรงจูงใจ เช่น ผู้บริหารจะเน้นย้ำให้ทีมงานมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ยึดมั่นถึงการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง และให้เกียรติทีมงานเสมอ รับฟังความคิดเห็นยอมรับข้อติของทีมงานด้วยคุณธรรมและจริยธรรม และสนับสนุนทีมงานในการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีมอยู่เสมอ 2) ด้านความคิดเห็นตนเอง เช่น ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดีเสมอ ทำหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความซื่อสัตย์และความโปร่งใสอย่างชัดเจน 3) ด้านทักษะและความสามารถ เช่น ผู้บริหารเข้าใจอย่างดียิ่งถึงบทบาทหน้าที่ขององค์กร แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนเสมอ เข้าใจถึงปัญหาพื้นฐานขององค์กรหรือปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น มีความอดทนและแสดงออกในสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้อย่างมั่นคงเสมอ และควบคุมความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองในทุกสถานการณ์ได้เสมอ จึงตั้งข้อสมมุติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย H สมรรถนะผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง โดยมีสมมติฐานย่อยประกอบด้วย

H<sub>1</sub> : สมรรถนะด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง



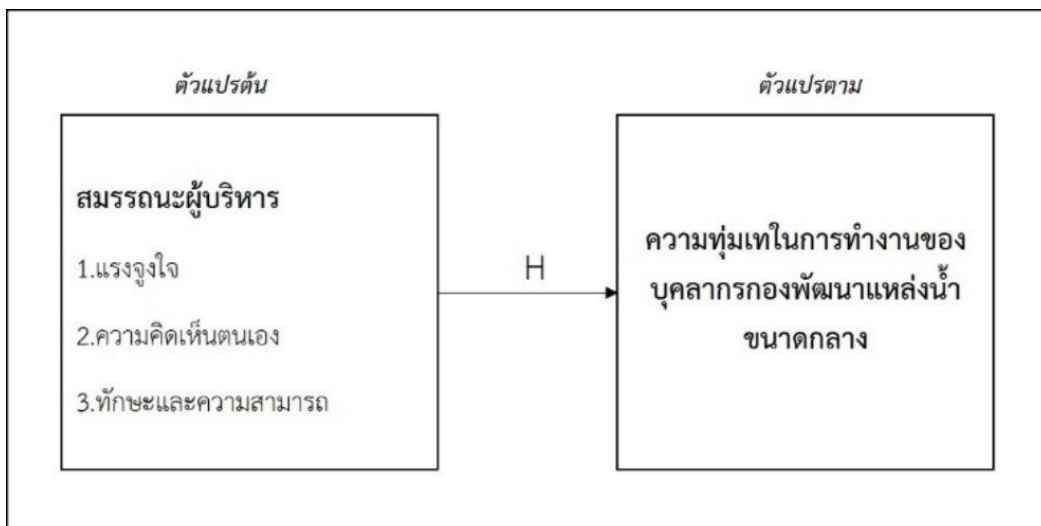
การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14  
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"  
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

H<sub>2</sub> : สมรรถนะด้านความคิดเห็นตนเองมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

H<sub>3</sub> : สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

**กรอบแนวคิดของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

**ขอบเขตการวิจัย**

การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง จำนวน 803 ราย

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 270 ตัวอย่าง ซึ่งคำนวณจากการใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling or Area Sampling) ส่วนกลางจำนวน 30 คน ภาคเหนือ สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดกลางที่ 1 และ 2 จำนวน 60 คน ภาคอีสาน สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดกลางที่ 6 และ 7 จำนวน 60 คน ภาคกลาง สำนักงานก่อสร้างชลประทาน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14  
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"  
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ขนาดกลางที่ 10 และ 11 จำนวน 60 คน และภาคใต้ สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดกลางที่ 15 และ 16 จำนวน 60 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง โดยตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ สมรรถนะของผู้บริหาร ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความคิดเห็นตนเอง และทักษะและความสามารถ

ตัวแปรตาม คือ ความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยค้นคว้ารวบรวมข้อมูลและศึกษาจากทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้ประกอบการ นักวิชาการทางการบริหารธุรกิจ และนักวิชาการทางสถิติศาสตร์ เพื่อพิจารณาในด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อ กับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยทุกข้อคำถามต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.50 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชานีประศาสน์, 2547, น. 146)

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียง จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าเท่ากับ 0.891 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นระดับสูง (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชานีประศาสน์, 2547, น. 149)

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง จำนวน 270 ตัวอย่าง ตามสัดส่วนการสุ่มตัวอย่างข้างต้น

5. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติพรรณนา เช่น ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล และสถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารด้านแรงจูงใจ ทักษะความสามารถ และการแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14  
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"  
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติพรรณนา เช่น ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (Percentage) เป็นไปตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง จากตารางดังต่อไปนี้

n=270		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	134	49.6
หญิง	136	50.4
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>2. อายุ</b>		
21 - 30 ปี	46	17.0
31 - 40 ปี	100	37.0
41 - 50 ปี	52	19.3
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	72	26.7
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>3. สถานภาพ</b>		
โสด	114	42.2
สมรส	141	52.2
หย่าร้าง/หม้าย	15	5.6
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	104	38.5



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14  
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"  
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	151	55.9
สูงกว่าปริญญาตรี	15	5.6
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>5. รายได้</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	83	30.8
15,000 – 25,000 บาท	114	42.2
25,001 – 35,000 บาท	29	10.7
35,001 – 45,000 บาท	29	10.7
มากกว่า 45,000 บาท	15	5.6
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>6. ตำแหน่งงาน</b>		
ข้าราชการ	109	40.4
ลูกจ้างประจำ	66	24.4
พนักงานราชการ	95	35.2
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>7. อายุการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	91	33.7
5 - 10 ปี	77	28.5
11 – 15 ปี	17	6.3
ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป	85	31.5
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.4 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 37.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 52.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.9 มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท ร้อยละ 42.2 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 40.4 และอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 33.7



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14  
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"  
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำ ด้วยสถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นไปตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

สมรรถนะผู้บริหาร	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านแรงจูงใจ	0.046	0.415	0.679	0.246	4.062	ไม่ยอมรับ H <sub>1</sub>
ด้านความคิดเห็นตนเอง	0.268	2.448*	0.015	0.255	3.923	ยอมรับ H <sub>2</sub>
ด้านทักษะและความสามารถ	0.145	1.382	0.168	0.277	3.616	ไม่ยอมรับ H <sub>3</sub>

$R = 0.435, R^2 = 0.189, \text{ Adjust } R^2 = 0.180, \text{ S.E.} = 0.467, \text{ Durbin-watson} = 2.038$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ พบว่าข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์สถิติ Multiple Regression ไม่เกิด Multicollinearity เพราะตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ( $R = 0.435 < 0.60$ ), การทดสอบว่าอำนาจการพยากรณ์มาจากตัวแปรอิสระตัวอื่นหรือไม่ (Tolerance อยู่ในช่วง  $0.246 - 0.277 > .10$ ) ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (VIF อยู่ในช่วง  $3.616 - 4.062 < 5$ ) ค่า Durbin-watson มีค่าระหว่าง  $1.5 > 2.038 < 2.5$  (Hair, Black, Babin and Anderson, 2010 pp 200-201) ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารมีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง พบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านความคิดเห็นตนเองมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H<sub>2</sub> ส่วนสมรรถนะผู้บริหาร ด้านทักษะและความสามารถ และแรงจูงใจ ไม่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง จึงไม่ยอมรับสมมติฐาน H<sub>1</sub> และ H<sub>3</sub>

### อภิปรายผลวิจัย

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท เป็นข้าราชการ และอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศมีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง มีลักษณะการ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14  
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"  
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ทำงานด้านวิศวกรรม บทบาทหน้าที่และความก้าวหน้าในงาน มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวศิน สันทรณ์ (2557) ศึกษาเรื่องลักษณะทางประชากรพฤติกรรมการเปิดรับสื่อและปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้ออะไหล่ระดับยนต์ในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์ผลการศึกษาพบว่าเพศชายจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์มากกว่าหญิงซึ่งสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์เป็นสินค้าที่จัดอยู่ในกลุ่มความสนใจของเพศชายโดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายจะมุ่งเน้นคุณภาพของสินค้าความหลากหลายของผลิตภัณฑ์รวมทั้งรูปลักษณ์ภายนอกของสินค้าและวัสดุ สำหรับ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง สมรรถนะผู้บริหารกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หอมหวาน แสนเวียงจันทร์ (2559) ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลอำเภออินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภออินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสมรรถนะผู้บริหาร ด้านความคิดเห็นตนเอง มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา กรมเวช (2558) ศึกษาเรื่อง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนาพบว่าการทำงานที่พนักงานจะเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทได้นั้น จะต้องทำให้ปัจจัย 8 ประการเกิดความสมดุลเสียก่อน 1.งานสำคัญและมีคุณค่าที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย 2.ความร่วมมือ คือการรับรู้สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กรส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร 3.ความยุติธรรม คือ การรับรู้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรมีความสมดุลกับการลงทุนลงแรงของพนักงานรวมถึงการมีจริยธรรมในการบริหารงานของหัวหน้างาน และการเคารพสิทธิของพนักงาน 4.ความเป็นอิสระ คือ เครื่องมือพร้อมและมีการจัดการฝึกอบรม ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้โอกาสและอำนาจในการตัดสินใจ 5.ความเป็นที่ยอมรับ เป็นการแสดงการรับรู้ ชื่นชมยินดี ชมเชย หรือได้รับรางวัลจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จจุล่ง 6.ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาทักษะความสามารถ 7.ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน รับรู้ความเป็นมิตรหรือการสนับสนุนของผู้นำ สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้นำ และไว้วางใจผู้นำได้ 8.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตรและความช่วยเหลือร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน รับรู้และสามารถไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14  
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"  
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

### ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง พบว่าสมรรถนะผู้บริหารด้านความคิดเห็นตนเองมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง โดยผู้บริหารจะต้องใส่ใจต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดีเสมอ ทำหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความซื่อสัตย์และความโปร่งใสอย่างชัดเจน บุคลากรทำงานด้วยความภูมิใจ มีความอดทนเพื่อให้งานแล้วเสร็จและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ สมรรถนะผู้บริหารจึงเป็นส่วนหนึ่ง ที่ส่งผลให้กรมชลประทานมีการให้บริการกับประชาชนได้ตามหลักยุทธศาสตร์

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรเพิ่มวิธีการดำเนินการศึกษาเชิงปริมาณเป็นเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงผลการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างดี

### เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. 7(2), 87-103.
- บังอร เบ็ญจาธิกุล. (2560). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการเขต ในกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 6(2),145-160.
- พรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสุทธิปริทัศน์. 31(100), 144-158.
- ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579), 2560) สืบค้นเมื่อ เมษายน 15, 2564, จาก <https://hydrology.rid.go.th>.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วศิน สันทรณ์. (2557). ลักษณะทางประชากรพฤติกรรมการเปิดรับสื่อและปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้ออะไหล่ระดับยนต์ในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์. นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เสนาะ มนต์วีเศษ. (2543). ลักษณะงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 12. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หอมหวาน แสนเวียงจันทร์. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลอำเภอ กบินทร์บุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14  
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"  
วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

- อาภรณ์ พิริยะภักติกิจ และ สุรมงคล นิ่มจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ. 6(1), 9-16.
- Dubois, D.D. & Rothwell, W.J. (2004). Competency – Based Human Resource Management. Davies – Black Publishing, California.
- Hair, J.F., Black, W., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). Multivariate Data Analysis A Global Perspective. 7th Ed, Pearson Prentice Hall.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioral-event interviews. Psychological Science. 9(5), 331-339.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2008). Organization Behavior. (4th ed). New York: McGraw - Hill.
- Rabinowitz, S. and Hall, D. T. (1977). Organizational Research on Job Involvement. Psychological bulletin. 82, 265-288.
- Yamane, Taro. 1973. Statistics: An Introductory Analysis. New York : Harper and Row Publication.