

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรมทรัพยากรน้ำ

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

Personal Performance : Department of Water Resources

Ministry of Natural Resource and Environment

ชาญณรงค์ รัตนพานุกูล (Charnnarong Rattanapanakul)

นักศึกษาลัทธิศาสตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Doctor of Philosophy, Public Administration, Ramkhamhaeng University

E-mail : charn_r@yahoo.com

Received: 30 September 2019

Revised: 25 October 2019

Accepted: 15 November 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมผู้นำ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 358 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอ้างอิง อาทิ สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบความเชื่อมั่น สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติต่องาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมของผู้นำ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎีการศึกษาครั้งนี้มีส่วนในการเพิ่มองค์ความรู้ให้กับวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประการแรก ผลการวิจัยมีส่วนช่วยทดสอบยืนยันว่า ตัวแปรอิสระที่ได้กล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประการที่สอง ผลการวิจัยได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปร โดยการสร้างเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเส้น

ชาญณรงค์ รัตนพนากุล

และข้อเสนอแนะทางปฏิบัติ อาจนำผลการศึกษานี้ไปปรับประยุกต์ใช้ในหน่วยงานโดยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประยุกต์ใช้ในการประเมินหรือสำรวจ เพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมแก่บุคลากรในหน่วยงาน

คำสำคัญ : ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร, ทักษะคิดทำงาน, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, พฤติกรรมผู้นำ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

The objectives of this dissertation are to study personal performance of Department of Water Resources Ministry of Natural Resource and relation of work attitude, achievement motivation, transformational leadership behaviors, human resource development and quality of work life. Quantitative method is research approach. The sample of this study consisted of employees of Department of Water Resources Ministry of Natural Resource and Environment. This research applied some techniques of descriptive statistics and inferential statistics such as tests of reliability, factor analysis, Pearson's correlation coefficient and multiple linear regression to analyze the collection data. Findings of this study are attitude of work, achievement motivation, transformation leadership behaviors, human resource development and quality of work life were positively correlated with personal performance.

The contributions of this study confirm to above independent variables relate to personal performance and determine a linear equation of their relationship and finding of this research can apply to develop and assess personal performance and create the training program.

Keywords : Personal Performance, Relation of work attitude, Achievement motivation, Transformational leadership behaviors, Human resource development and quality of work life

บทนำ

ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน องค์การต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง และความผันผวนต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ องค์การที่สามารถปรับตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (change) เพื่อสามารถรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ดีกว่าองค์การอื่น องค์การนั้นจึงจะอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้หากองค์กรยังคงดำเนินงานด้วยแนวทางเดิม ๆ ไม่สามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นได้ ไม่ว่าองค์กรจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ในระดับใดก็ตามจะไม่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นได้ หากองค์กรต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องแสวงหาหนทางที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถเป็นเกราะป้องกันจากความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ในอนาคต และการให้ได้มาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กรนั้น ต้องทำให้นุคลากรขององค์กรแสดงซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน เพราะผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นความจำเป็นสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรไปถึงเป้าหมายได้ (Campbell, 1983) อีกทั้งต้องให้ความสนใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์ใด ๆ ก็ตามย่อมจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรเช่นกัน (Armstrong & Baron, 2007) และไม่ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรที่จะเกิดขึ้นสามารถกำหนดได้จากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (Ahmed & Ramzan, 2013) ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและต้องเผชิญกับความกดดันจากการปรับเปลี่ยนขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กรนั้น ต้องเกิดจากการสร้างปัจจัยเพื่อนำไปสู่แรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีความทุ่มเทในการทำงาน สร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ และมีพลังงานในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือเอกชน โดยแรงจูงใจเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารงานในภาครัฐจะต้องเข้ามาดูแลให้ความสนใจเช่นเดียวกับงานด้านอื่น ๆ ขององค์กร (Denhardt, Denhardt & Aristigueta, 2009) องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจอย่างยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องด้วยมนุษย์ยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อองค์กรเพราะเป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวนั่นที่มีความรู้ ความคิด ทักษะ และความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ และสามารถนำทรัพยากรประเภทอื่น ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน แม้ว่าองค์กรในปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารภายในองค์กรอย่างมากมาตาม

ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตามแนวคิดและทฤษฎีของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพราะการที่กรมทรัพยากรน้ำจะทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความสามารถปฏิบัติตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามที่ต้องการได้นั้น ต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาเป็นแนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความเชื่อมโยงกับจำนวนผลลัพธ์ขององค์กรที่ประกอบด้วยคุณภาพของผลิตผลและการบริการ (Blignaut, 2011) อีกทั้งผลลัพธ์หรือผลผลิตขององค์กรสามารถคาดคะเนได้จากผลการปฏิบัติงานของ

ชาวนรณงค์ รัตนพนากุล

บุคลากร บุคลากรและผลการปฏิบัติงานจึงมีบทบาทที่จำเป็นต่อความสำเร็จของทุก ๆ องค์การ รวมไปถึงการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จะเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารองค์การ (Foot & Hook, 2011; Lussier & Hendon, 2012) เพื่อให้คนที่เหมาะสมเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุด ที่จะสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงมุ่งค้นหาปัจจัยที่อาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งเพื่อยืนยันทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ค้นพบ เพื่อพยากรณ์หรือคาดคะเนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติต่องาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมผู้นำ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ

สมมติฐานการวิจัย

H_1 : ทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ

H_2 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ

H_3 : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ

H_4 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ

H_5 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ

H_6 : ทัศนคติต่องาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอ แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประกอบด้วย แนวคิดผลปฏิบัติงานของบุคลากร, แนวคิดทัศนคติต่องาน,

แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แนวคิดพฤติกรรมของผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แนวคิดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

แนวคิดผลปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องด้วยองค์การต้องการบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และบรรลุความสามารถในการแข่งขัน ผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและมีผลการปฏิบัติงานในเกณฑ์ที่สูงขึ้นผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นแนวคิดระดับปัจเจกบุคคล เพราะแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันในระดับความสามารถที่จะแสดงผลการปฏิบัติงานในภารกิจที่แตกต่างกันไป ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นผลลัพธ์ของการทำงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นผลของความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน (Toban et al., 2014) หรืออาจเป็นประสิทธิผลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีหน้าที่ในงาน ที่บุคลากรทุ่มเทให้กับเทคนิคในงานหลักขององค์การทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (Borman & Motowidlo, 1997) ซึ่งนับเป็นแนวคิดหลักในจิตวิทยาในงาน และจิตวิทยาองค์การ มีนักวิจัยได้สร้างความก้าวหน้าในการให้ความชัดเจนและเพิ่มองค์ความรู้ต่อแนวคิดผลการปฏิบัติงาน (Campbell, 1990) อย่างแพร่หลาย การวัดตัวแปรผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากงานวิจัยต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นตัวแปรหลักที่สำคัญในงานและจิตวิทยาองค์การ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มักจะถูกใช้เป็นตัวแปรตาม ในมุมมองเชิงปฏิบัติที่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นบางสิ่งที่ยังต้องการจะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นและเหมาะสม ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นตัวแปรตามที่สำคัญและถูกศึกษามานานกว่าทศวรรษ (Jankinthong & Rurkkhum, 2012)

แนวคิดทัศนคติต่องาน ทัศนคติเป็นเรื่องที่นักสังคมศาสตร์จำนวนมากโดยเฉพาะนักจิตวิทยาสังคม ได้ให้ความสนใจศึกษาอย่างลึกซึ้งในแง่มุมต่าง ๆ (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2547) ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความนึกคิด ความรู้สึก ความคิด ความเห็น ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งในสิ่งหนึ่ง และแสดงออกมาในลักษณะของการประเมินค่าต่อสิ่งเหล่านั้นทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่สะท้อนออกมาให้เห็นจากทัศนคติของบุคคล ทัศนคติที่แตกต่างกัน นำมาซึ่งพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้นบุคคลจึงมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล และเป็นประเด็นทางจิตวิทยาที่ผู้บริหารในองค์การให้ความสนใจ เพราะการทำความเข้าใจทัศนคติของบุคคล จะช่วยให้สามารถทำความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลได้ เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงผลการปฏิบัติงานไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ทัศนคติมิได้มีในตัวบุคคลมาแต่กำเนิด แต่มาจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ (learning) ซึ่งอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550) ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญในองค์การ และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ทัศนคติเชิงบวกต่องานย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ผ่านผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และถูกพิจารณาเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุด และประเด็นโต้แย้งกันในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Lee & Chen, 2013)

แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นของบุคคลในการขับเคลื่อนพลังความสามารถ และเวลาในการดำเนินกิจกรรมภายใต้หน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การให้ดีที่สุดที่เป็นไปได้ (Baba, 2015) แนวคิดนี้มีพื้นฐานมาจากความต้องการต่อความสำเร็จ (need for achievement) ความปรารถนาของปัจเจกบุคคลที่มีนัยสำคัญต่อความสำเร็จ ความเชี่ยวชาญในทักษะ การควบคุม หรือมาตรฐานที่สูงขึ้น แนวคิดนี้ถูกใช้ครั้งแรกในงานเขียนของ Murray (1938) และแพร่หลายโดย McClelland, Atkinson, Clark and Lowell (1953) ที่พัฒนาระบบจากงานของ Murray เพื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในปัจเจกบุคคล โดยตัวแบบนี้มีอิทธิพลมาจากตัวแบบของ Miller การศึกษาของ McClelland และคณะ นำไปสู่ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ซึ่งนิยามการรับรู้และพฤติกรรมผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการครั้งแรกจากการพัฒนาของ Atkinson (1966) เป็นตัวแบบสมการทางคณิตศาสตร์ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความแตกต่างระหว่างการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จกับการขับเคลื่อนเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ความน่าจะเป็นของความสำเร็จ และผลประโยชน์ที่ได้รับจากความสำเร็จ

แนวคิดพฤติกรรมของผู้นำ แบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญที่มีคุณค่าต่อองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะความรู้สร้างสรรค์ เกิดประโยชน์กับองค์การ แม้พนักงานจะมีความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ การศึกษา เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แต่ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Chang & Lee, 2007) การทำความเข้าใจในธรรมชาติการเป็นผู้นำ อยู่บนพื้นฐานระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่สัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารมีแรงจูงใจ อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ตามเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ผู้นำคาดหวังไว้ ผู้นำเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีลักษณะผู้นำ 3 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน (transactional leadership) โดยผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันและกัน โดยสิ่งแลกเปลี่ยนในเวลาต่อมากลายเป็นผลประโยชน์ร่วมกัน มีระบบให้รางวัลเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้ตาม เพื่อความสำเร็จในงาน ซึ่งไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะผู้นำและผู้ตามมีเป้าหมายที่ไม่เหมือนกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) โดยผู้นำคำนึงถึงความต้องการของผู้ตาม และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในแบบที่ยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันให้สูงขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย และเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นผู้นำเชิงศีลธรรมอย่างแท้จริง โดยผู้นำและผู้ตามยกระดับความประพฤติและความปรารถนาทางศีลธรรมให้สูงขึ้น และทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ที่จะมุ่งตอบสนองความจำเป็นของผู้ตามอย่างแท้จริง ในทฤษฎีนี้ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน แต่ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันจนถึงขั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งไปสู่

ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม Bass (1985) เสนอว่า ลักษณะของผู้นำที่ปฏิบัติงานได้ผลดี จะต้องเป็นทั้งผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนและผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่องค์กรจ้างเพื่อปฏิบัติงานภายในองค์กร (Gilley, Eggland & Gilley, 2002) เป็นทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกิจการ และได้รับการยอมรับว่ามีส่วนต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน ภายใต้สภาพแวดล้อมการแข่งขันที่รวดเร็วและรุนแรง เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่องค์กรคู่แข่งยากที่จะลอกเลียนแบบได้ หรือไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ แต่เมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมถึงทักษะต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรแล้ว องค์กรก็ต้องตระหนักว่า จะต้องพัฒนาบุคลากรขององค์กรอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงต้องเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เท่าทันและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยเหตุนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีนัยสำคัญในเกือบทุกภาคส่วน โดยไม่มีองค์กรในทุกภาคส่วนที่จะประสบความสำเร็จด้วยเพียงแค่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้เท่านั้น องค์กรมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่เริ่มมีมาตั้งแต่ปลาย ค.ศ. 1960 จากเวลานั้นมาจนถึงปัจจุบันแนวคิดนี้ก็มีระดับความสำคัญสูงขึ้นในทุกภาคส่วน และในทุกสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะเริ่มแรกแนวคิดนี้ให้ความสำคัญในผลกระทบของงานต่อสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน แต่ในปัจจุบันวัตถุประสงค์ก็มีการปรับเปลี่ยน ทุกๆ อุตสาหกรรมต้องการให้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้นแก่พนักงานรวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน องค์กรต้องการรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์กรในนานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเชื่อว่าบุคลากรคือข้อได้เปรียบขององค์กร โดยพิจารณาเห็นว่าบุคลากรจะแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อพวกเขายินยอมที่จะอุทิศทุ่มเทแรงกายแรงใจในการจัดการและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานของพวกเขา (Shanmugam & Ganapathi, 2017)

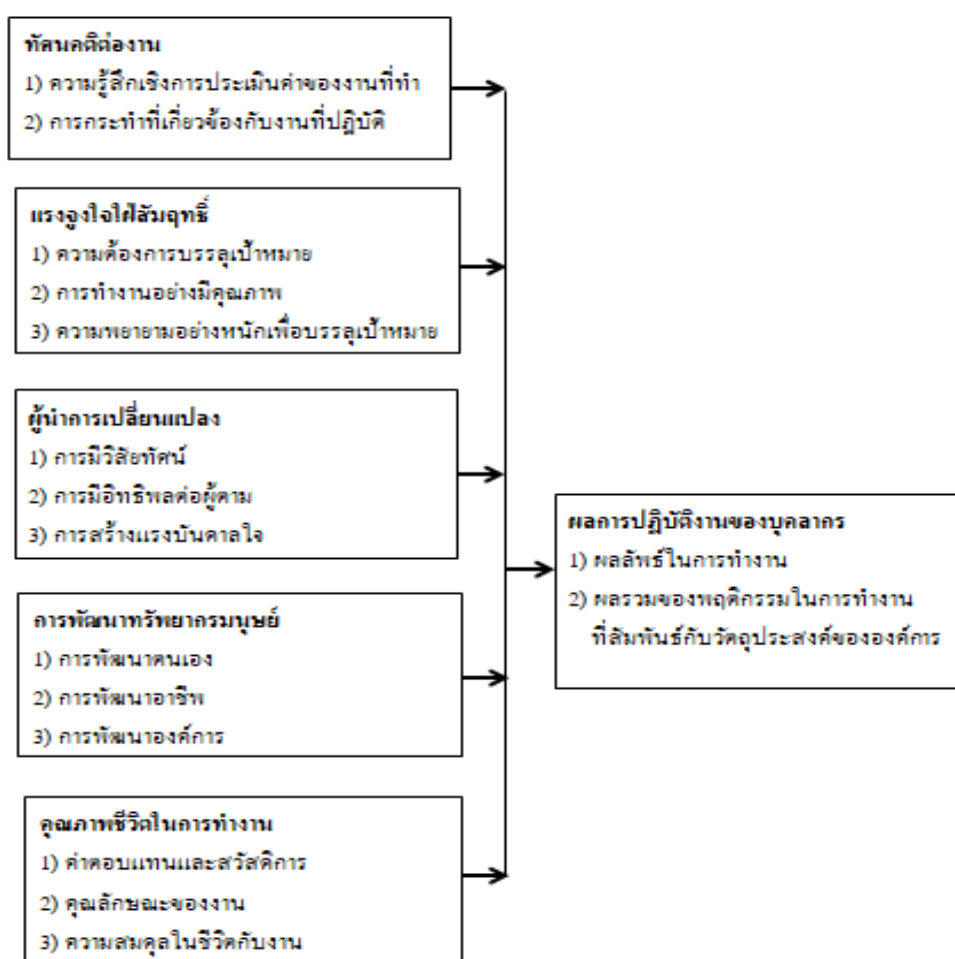
การศึกษาวิจัยผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นการศึกษาผลลัพธ์ของการกระทำของบุคคลที่สัมพันธ์กับงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงาน มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการพิจารณาถึงทัศนคติต่องาน อันเป็นความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่องานที่ปฏิบัติ ให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างสมบูรณ์ โดยที่พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนให้บุคลากรยึดมั่นและเป็นแนวทางปฏิบัติ สามารถสร้างแรงบันดาลใจและ

ชาญณรงค์ รัตนพนากุล

ความผูกพันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเพื่อการสร้างความสำเร็จ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และอนาคตของปัจเจกบุคคลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมของหัวหน้างาน (supervisory behavior) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (compensation and benefits) คุณลักษณะของงาน (job characteristics) และความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (work life balance) สำหรับการอธิบายขอบเขตของความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลและการรับรู้ของปัจเจกบุคคลในชีวิตของบุคลากรที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น มีส่วนสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอันประกอบด้วย ทักษะคิต้องงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงไว้ให้เห็น ดังนี้



วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research method) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบการศึกษาด้วยการวัดครั้งเดียว ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง (cross sectional study)

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

จากการที่การวิจัยนี้มีหน่วยวิเคราะห์เป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้วยการสำรวจตัวอย่าง (sample survey) จากบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำโดยใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ในการหาขนาดตัวอย่างจากประชากรของการวิจัยครั้งนี้อาศัยสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทรัพยากรน้ำ จำนวนทั้งสิ้น 2,947 คน และกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 5 และเมื่อแทนค่าตัวเลขต่าง ๆ ลงในสูตรการหาขนาดตัวอย่างสามารถระบุกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{2,947}{(1 + 2,947 \times 0.05^2)}$$

$$= 352.19 \approx 352 \text{ คน}$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้ จะได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 352 คน มีการจัดสรรจำนวนตามหน่วยงาน รายละเอียดแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 การจัดสรรจำนวนตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ขนาดตัวอย่าง (คน)
1) สำนักงานทรัพยากรน้ำส่วนกลาง	718	86
2) สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1	319	38
3) สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 2	232	28
4) สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 3	225	27
5) สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 4	225	27
6) สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5	260	31
7) สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 6	181	21
8) สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7	225	27
9) สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	231	28
10) สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9	161	19

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ขนาดตัวอย่าง (คน)
11) สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 10	170	20
รวม	2,947	352

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามส่งให้กับบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ ตามขนาดตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 7 ตอน โดยที่ ตอนที่ 2-7 ให้เลือกตอบในลักษณะการประเมินค่าตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตอนที่ 3 ทักษะการทำงาน

ตอนที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 5 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 6 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 7 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยในครั้งนี้ แบ่งการดำเนินการเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่จะนำไปใช้ในการทำวิจัย เพื่อวัดตัวแปรต่าง ๆ ก่อนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด ประกอบด้วย การตรวจสอบความแม่นยำ (validity) ด้วยวิธีวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) และความเชื่อถือได้ (reliability) ด้วยวิธีการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอน บาค (Cronbach's Alpha)

ส่วนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำเครื่องมือที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 มาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคสนาม แล้วนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ มาวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังของตัวอย่าง และการวิเคราะห์ค่าของตัวแปร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และใช้การวิเคราะห์การถดถอย-พหุคูณ ในการวิเคราะห์หารูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยภูมิหลังต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ t-test หรือ F-test การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (correlation analysis) จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) และการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย 6 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ทักษะคิดต้องงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ พบว่า ทักษะคิดต้องงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ที่ 0.489

สมมติฐานที่ 2 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ที่ 0.451

สมมติฐานที่ 3 : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ที่ 0.458

สมมติฐานที่ 4 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ที่ 0.458

สมมติฐานที่ 5 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ที่ 0.463

สมมติฐานที่ 6 : ทักษะคิดต้องงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ

ชาณณรงค์ รัตนพานกุล

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกันระหว่างวิธี Enter กับ Stepwise พบว่าการวิเคราะห์ด้วยวิธี Enter นั้น ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ โดยที่ทัศนคติต่องาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่า Adjusted $R^2 = 0.415$

ส่วนการวิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise นั้น ตัวแปรตัวแรกที่เข้าสู่สมการ คือ ทัศนคติต่องาน ด้วยค่า $R^2 \text{ Change} = 0.239$ สามารถร่วมในการอธิบายตัวแปรผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้มากที่สุด ตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยค่า $R^2 \text{ Change} = 0.131$ ตัวแปรที่สามที่เข้าสู่สมการคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้วยค่า $R^2 \text{ Change} = 0.030$ ตัวแปรที่สี่ที่เข้าสู่สมการคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยค่า $R^2 \text{ Change} = 0.013$ และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสมการ คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยค่า $R^2 \text{ Change} = 0.009$ โดยที่ทัศนคติต่องาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่า Adjusted $R^2 = 0.415$

โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างวิธี Enter กับ Stepwise สามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวแปร	วิธีวิเคราะห์ความถดถอย						
	Enter			Stepwise			
	b	Std. error	Beta	B	Std. error	beta	R^2 Change
ค่าคงที่	0.724	0.187		0.724	0.187		
1. ทัศนคติต่องาน	0.278**	0.042	0.302	0.278** (1)	0.042	0.302	0.239
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.161**	0.046	0.169	0.161** (3)	0.046	0.169	0.030
3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.092*	0.040	0.118	0.092* (5)	0.040	0.118	0.009
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.121*	0.050	0.150	0.121* (2)	0.050	0.150	0.131
5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.166**	0.061	0.164	0.166** (4)	0.061	0.164	0.013
R		0.650			0.650		

ตัวแปร	วิธีวิเคราะห์ความถดถอย						
	Enter			Stepwise			
	b	Std. error	Beta	B	Std. error	beta	R^2 Change
R^2		0.422			0.422		
$R^2_{adj.}$		0.415			0.415		
F		51.585**			51.585*		

หมายเหตุ : 1. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ตัวเลขใน () ของวิธี Stepwise หมายถึง ลำดับที่ตัวแปรเข้าสู่สมการ

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ทักษะคิดทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ โดยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรในรูปของความสัมพันธ์เชิงเส้นเหมือนกันทั้งสองวิธีดังที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาโดยการวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล และสรุปผลการวิจัยตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น พบว่า ตัวแปรตาม “ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ” มีสาเหตุมาจากตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ทักษะคิดทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะคิดทำงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ ผลการศึกษาสอดคล้องกับการวิจัยของ Valentine, Varca, Godkin and Barnett (2010) ศึกษาเรื่อง “Positive Job Response and Ethical Job Performance” ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าตอบสนองต่องาน และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในองค์กรที่ให้บริการเกี่ยวกับการเงิน และธนาคาร พบว่า พนักงานที่มีการตอบสนองที่ดีต่องานมากนั้น มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานที่มีการตอบสนองที่ดีต่องานน้อยอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ยังได้สรุปว่าทัศนคติที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในการวิจัยของ Schleicher, Watt and Greguras (2004) เสนอว่า

ชาณณรงค์ รัตนพนากุล

ทัศนคติโดยความสอดคล้องต้องกันของความรู้สึกและความนึกคิด เป็นตัวแปรแทรกที่สร้างนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ McClelland (1961) แสดงไว้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของประเทศใด ๆ ก็ตามมีปฏิสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของประชาชนในประเทศนั้น ๆ โดยที่การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ อีกทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดแรงบันดาลใจ ความพยายามและการดำรงอยู่เมื่อบุคคลคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของตนนั้นจะถูกประเมินในระดับดีเลิศเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานงานของ (Hoque & Ali, 1998) และ Terry (2000) สรุปได้ว่า บุคคลผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีแนวโน้มที่จะสร้างความพยายามอย่างแรงกล้าเพื่อบรรลุผลการปฏิบัติในระดับสูง อีกทั้งในบทความการวิจัยของ Gorda, Lestari and Budhi (2016) ศึกษาผลกระทบของการสื่อสารขององค์การ รูปแบบอาชีพแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความผูกพันต่อองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกรมทรัพยากรน้ำ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับบทความวิจัยเรื่อง Antecedents of employee performance: an empirical investigation in India ของ Biswas and Varma (2012) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจิตวิทยาและผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวบรวมข้อมูลจากองค์กรในประเทศอินเดีย พบว่าตัวแปรทั้งสองสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ดังนั้น ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารขององค์กรที่มีผลการดำเนินการที่จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ถ้าองค์กรได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการที่เกิดอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงได้

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการวิจัย Adhikari (2010) ศึกษาองค์กรในประเทศเนปาล พบว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วยเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์ขององค์กร ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ ที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

5. คุณภาพชีวิตของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับบทความการวิจัยเรื่อง Study on impact of Quality of work life on job performance amongst employee of Secunderabad Division of South Central railway โดย Hosmani and Bindurani (2014) มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานการรถไฟส่วนกลางในเขตภาคใต้ของเมือง

เซนติราบาส ในประเทศอินเดีย ผลการวิจัยเผยให้เห็นว่า โดยส่วนใหญ่พนักงานพึงพอใจกับโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์การส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลไปถึงผล การปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง คือ ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี ข้อเสนอแนะทางปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี

ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีส่วนในการเพิ่มองค์ความรู้ให้กับวิชาการด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ใน 2 ประการ กล่าวคือ

1. ผลการวิจัยมีส่วนช่วยทดสอบยืนยันว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ทักษะคิดทำงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ในกรอบทฤษฎีการอภิปรายผลแล้วในข้างต้น
2. ผลการวิจัย ได้ทำการวิเคราะห์หารูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปร จากการวิเคราะห์สามารถหารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการสร้างเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

ข้อเสนอแนะทางปฏิบัติ

1. กรมทรัพยากรน้ำ อาจนำผลการศึกษานี้ไปปรับประยุกต์ใช้ในหน่วยงานในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ
2. กรมทรัพยากรน้ำ อาจนำผลการศึกษานี้ไปปรับประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน ในการประเมินหรือสำรวจ เพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ
3. กรมทรัพยากรน้ำ อาจนำตัวแปรจากการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน ในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมแก่บุคลากรในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญจากอดีตถึงปัจจุบัน และยังคงมีความสำคัญต่อไปในอนาคต จึงควรที่จะมีการศึกษาต่อไป เพื่อให้มีมุมมองที่หลากหลาย และตลกลึกแนวคิดที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของงานและของสังคมโลกในอนาคต โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากับหน่วยงานภาครัฐ และมีหน่วยวิเคราะห์ในระดับปัจเจกบุคคล โดยมีตัวแปรตาม 1 ตัว คือ

ชาณณรงค์ รัตนพนากุล

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และตัวแปรอิสระ 5 ตัว อันประกอบด้วย ทักษะที่ต้องงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไป อาจศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ศึกษาตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่เพิ่มเติมจากการศึกษาในครั้งนี้
2. ศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเปรียบเทียบระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ว่าในบริบทการทำงานที่แตกต่างกันนั้น ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความเหมือนหรือแตกต่างอย่างไร
3. ศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ โดยนำไปศึกษาในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้โดยการเพิ่มผลทดสอบยืนยันที่มากขึ้น
4. ศึกษาผลการปฏิบัติงาน ในระดับองค์กร เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้ในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน โดยที่ผลการปฏิบัติงานขององค์กร ก็คือผลอันเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
5. ศึกษาในเชิงกลุ่มลึกมากขึ้น โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาลงในรายละเอียดเพื่อให้ค้นหาข้อมูลที่เข้มข้นและชัดเจนมากขึ้น

รายการอ้างอิง

- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2547). *ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม: การวัด การพยากรณ์และการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิติ และชนนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการ-และพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: Diamond In Business World.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Adhikari, D. R. (2010). Human resource development (HRD) for performance management: The case of Nepalese organizations. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(4), 306-324.
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effect of Job stress on employees of performance: A study on Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Management*, 11(6), 61-68.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2007). *Performance management: A strategic and integrated approach to achieve success*. Mumbai: Jaico Publishing House.
- Atkinson, J. W. (1966). Achievement motivation. *International Encyclopedia of the Social Sciences*, 1, 27-33.

CHAPTER 21

- Baba, A. (2015). Effect of Remuneration and Achievement Motivation to be Sar Center Employee Performance Industries Results Plantation Makassar. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 6(5), 217-224.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Biswas, S., & Varma, A. (2011). Antecedents of employee performance: An empirical investigation in India. *Employee Relations*, 34(2), 177-192.
- Blignaut, L. (2011). *Personality as predictor of performance for customer service center agents in the banking industry*. South Africa: University of South Africa.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Campbell, J. P. (1983). Some possible implications of “modeling” for the conceptualization of measurement. In F. Landy, S. Zedeck, & J. Cleveland (Eds.), *Performance measurement and theory* (pp. 277-298). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In Dunnette M. D., & Hough, L. M. (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, 2nd ed., pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V., & Aristigueta, M. P. (2009). *Managing human behavior in public and nonprofit organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Foot, M., & Hook, C. (2011). *Introducing Human resource management*. Harlow, England: Pearson Financial Times/ Prentice Hall.
- Gilley, J. W., Egghland, S. A., & Maycunich, A. M. (2002). *Principle of Human Resource Development*. Cambridge, MA: Perseus.
- Gorda, E. S., Lestari, N. P. N. E., & Budhi, M. K. S. (2016). Organizational communication, career pattern, achievement motivation, organizational commitment and employee performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(4), 517-530.
- Hoque, M. E., & Ali, M. H. (1998). Achievement motivation and performance of public sector commercial bank employees in Bangladesh. *IJIR*, 33(4), 497-505.

- Hosmani, A. P., & Shambhushankar, B. R. (2014). Study on impact of quality of work life on job performance amongst employee of Secunderabad Division of South Center Railway. *Research Journal of management Sciences*, 3(11), 8-11.
- Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*. 12(2), 115-127.
- Lee, C. C., & Chen, C. J. (2013). The relationship between employee commitment and job attitude and its effect on service quality in the tourism industry. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3, 196-208.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achievement Society*. New York: D. Van Nostrand.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. A. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton Crofts.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Press.
- Schleicher, D. J., Watt, J. D., & Greguras, G. J. (2004). Reexamining the Job Satisfaction-Performance Relationship: The Complexity of Attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 165-177.
- Shanmugam, B., & Gannapathi R. (2017). A study on quality of work life and job performance of construction worker in Chennai. *International Journal of Scientific Research and Modern Education*, 2(1), 68-71.
- Valentine, S., Varca, P., Godkin, L., & Barnett, T. (2010). Positive Job response and ethical job performance. *Journal of Business Ethics*, 91(2), 195-206.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.