

5/10/25

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

นายสัญญา มั่นทางกูร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

**Factors Affecting the Effective of Watershed Management
of the Water Resources Regional Office 8**

Mr. Sanya Mantangkul

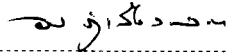
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2009

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงาน
ทรัพยากรน้ำภาค 8
ชื่อและนามสกุล นายสัญญา มั่นทางกูร
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2553

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป)



.....
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8**

ผู้ศึกษา นายสัญญา มั่นทางกูร **รหัสนักศึกษา** 2513007118 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ **ปีการศึกษา** 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิผลของการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 จำนวน 193 คน โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาจากประชากรทั้งจำนวน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.346$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ และด้านการปรับตัว ($\bar{X} = 3.632$ และ $\bar{X} = 3.435$ ตามลำดับ) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนา และด้านความสามารถในการผลิต ($\bar{X} = 3.294$ $\bar{X} = 3.264$ และ $\bar{X} = 3.137$ ตามลำดับ) และ (2) พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านนโยบาย และด้านโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ประสิทธิผล ปัจจัย สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งได้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและให้ข้อคิดอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย รวมทั้งติดตามการจัดทำงานวิจัยอย่างใกล้ชิดจนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณนายช่างใหญ่สัมฤทธิ์ เข้มประสิทธิ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการกลุ่มน้ำกรมทรัพยากรน้ำ คุณกิตติ จุติวิโรจน์ อดีตผู้อำนวยการส่วนบริหารจัดการน้ำ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และคุณลิขิต ลิขิน้อย นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาโครงการรวมทั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาตลอดจนภาษาที่ใช้ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ท้ายสุดขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่านในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยนี้ประสบผลสำเร็จด้วยดี ขอขอบคุณน้องอำภย์ นवल แก้วรวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือมาตลอด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลที่ได้จากการศึกษารั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญให้กับสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และกรมทรัพยากรน้ำตามเจตนารมณ์ที่ตั้งใจไว้

สัญญา มั่นทางกูร

กรกฎาคม 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตการศึกษา	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
นิยามเชิงปฏิบัติการ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการจัดการ	8
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล	13
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	16
แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	20
การจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
กรอบแนวคิดในการศึกษา	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากร	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
การแปลผลข้อมูล	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	71
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	79
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	85
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อนำไป สู่การพัฒนาการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	86
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
สรุปการวิจัย	91
อภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	106
ก. ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)	107
ข. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	109
ค. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	113
ง. แบบสอบถาม	120
ประวัติผู้ศึกษา	131

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 2.1	สรุปปัจจัยที่มีผล/ส่งผล/มีอิทธิพล/มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผล.....	45
ตารางที่ 3.1	ประชากร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ.....	52
ตารางที่ 3.2	ประชากร แยกตามส่วนงาน.....	53
ตารางที่ 3.3	ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ คำนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ.....	54
ตารางที่ 4.1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยภาพรวม.....	72
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลการจัดการ ลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านนโยบาย.....	73
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลการจัดการ ลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านงบประมาณ.....	74
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านโครงสร้างองค์กร.....	75
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านบุคลากร.....	76
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	78
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 8 โดยรวม.....	79
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 8 ด้านความสามารถในการผลิต.....	80
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับและระดับระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของ สำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 8 ด้านประสิทธิภาพ.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับและระดับระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 8 <i>ด้านการปรับตัว</i>	82
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับและระดับระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 8 <i>ด้านความพึงพอใจ</i>	83
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับและระดับระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 8 <i>ด้านการพัฒนา</i>	84
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	85
ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ให้เกิดประสิทธิผล	86
ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของปัญหาที่สำคัญในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	87
ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	89

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิแสดงกระบวนการและหน้าที่ทางการจัดการ	12
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างลำดับชั้นของหน่วยงาน	21
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างของทีมปฏิบัติการ	21
ภาพที่ 2.4 รูปแบบการจัดโครงสร้างองค์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ	31
ภาพที่ 2.5 แผนภูมิแสดงโครงสร้างสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	40
ภาพที่ 2.6 ภาพแสดงพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	41
ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดในการศึกษา	51

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรน้ำเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญอย่างหนึ่งในการดำรงชีวิตของมนุษย์และสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจขั้นพื้นฐานได้แก่ การชลประทาน การประมง การสาธารณสุข ปลูก การอุตสาหกรรม การพลังงาน การคมนาคม การพักผ่อนหย่อนใจ ตลอดจนการระบายของเสียจากชุมชน ในปัจจุบันปัญหาทรัพยากรน้ำได้เกิดขึ้นในทุกส่วนของประเทศสาเหตุจากขาดรูปแบบการบริหารจัดการที่ดี ขาดการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในท้องถิ่นนั้นๆ ที่เป็นการจัดการที่มีศักยภาพที่สูงสุดและมีพลังในการจัดการทรัพยากรน้ำ เพราะชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบถึงสภาพของปัญหาทรัพยากรน้ำในชุมชนของตนเองและสามารถจัดการกับปัญหาทรัพยากรน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดกิจกรรมในแก้ปัญหาหรือจัดการกับทรัพยากรน้ำ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการทรัพยากรน้ำและมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรน้ำในชุมชนของตนเอง รวมทั้งการตระหนักถึงวิถีภัยจากน้ำ แม้ว่าปัญหาการขาดน้ำในประเทศไทยจะยังพอรับมือได้ แต่นั่นก็ไม่ใช่เรื่องที่จะสามารถละเลยได้ต่อไป ทั้งที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ ซึ่งมีไม่น้อยกว่า 32 หน่วยงานได้ร่วมกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น แต่นับวันปัญหาวิกฤตน้ำยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากการแก้ไขปัญหเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง ปราศจากนโยบายที่ชัดเจน ขาดการบูรณาการร่วมกัน และที่สำคัญที่สุดก็คือขาดการจัดการลุ่มน้ำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ปริมาณน้ำไม่เป็นไปตามความต้องการและในเวลาที่เหมาะสม

ผลจากการปฏิรูประบบราชการเมื่อปลายปี 2545 ที่ผ่านมานี้ ได้นำไปสู่การจัดตั้งกรมทรัพยากรน้ำ (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2545) ขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. 2545 โดยรวมหน่วยงานต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ และหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำจากกรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท กรมโยธาธิการ

กรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน กรมอนามัยและกรมพัฒนาที่ดิน ปฏิบัติงานภายใต้วิสัยทัศน์ “การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศแบบบูรณาการเป็นระบบลุ่มน้ำ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและยั่งยืน” ในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างครบวงจร โดยทำหน้าที่เสนอแนะนโยบาย จัดทำแผนแม่บท การศึกษาวิจัย พัฒนาอนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งน้ำ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปของคณะกรรมการลุ่มน้ำให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เพื่อส่งเสริมบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมกับการทำงานของภาครัฐ เริ่มจากการคิด การนำเสนอความเห็น การลงมือปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามและประเมินผล เพื่อสร้างการยอมรับในแผนงานของโครงการและกิจกรรมของภาครัฐ ที่เข้าไปดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเปี่ยมประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยมีพันธกิจหลัก คือ การเสนอแนะการจัดทำนโยบาย แผน และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำ การบริหารจัดการ พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู รวมทั้งควบคุม ดูแล กำกับ ประสาน ติดตาม ประเมินผล และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ พัฒนาวิชาการ กำหนดมาตรฐาน และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านทรัพยากรน้ำ ทั้งระดับภาพรวมและระดับลุ่มน้ำ มุ่งเน้นการบริหารจัดการ อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา และแก้ไขปัญหาทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรมอย่างยั่งยืน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยเน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนประชาคม เครือข่ายภาคเอกชน ตลอดจนทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2545)

สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 เป็นหน่วยปฏิบัติหลักของกรมทรัพยากรน้ำ ที่มีรูปแบบการบริหารราชการแบบส่วนกลางในภูมิภาค มีพื้นที่รับผิดชอบ 9 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช กระบี่ ตรัง พัทลุง สตูล สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ครอบคลุมพื้นที่ 4 ลุ่มน้ำหลัก ได้แก่ ลุ่มน้ำภาคใต้ฝั่งตะวันออก ลุ่มน้ำภาคใต้ฝั่งตะวันตก ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา และลุ่มน้ำปัตตานี โดยมีพันธกิจหลัก (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2545) คือ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับลุ่มน้ำและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารจัดการ รวมทั้งดำเนินการสำรวจออกแบบและพัฒนาอนุรักษ์ ฟื้นฟู การใช้ประโยชน์และการแก้ไขปัญหาของลุ่มน้ำ
3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเป็นศูนย์เครือข่ายข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ในระดับลุ่มน้ำ

4. ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาด้านเทคนิควิชาการ มาตรฐาน และกฎเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแก่หน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการลุ่มน้ำและคณะอนุกรรมการลุ่มน้ำเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ในฐานะที่สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับลุ่มน้ำและท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการลุ่มน้ำและคณะอนุกรรมการลุ่มน้ำเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาการบริหารจัดการลุ่มน้ำในด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของคณะกรรมการลุ่มน้ำ คณะอนุกรรมการลุ่มน้ำและประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งเพื่อบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ ปัจจุบันสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ประสบปัญหาในหลายเรื่อง เช่น โครงสร้างองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มาจากหลากหลายหน่วยงานอันเกิดจากการปฏิรูประบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน รวมทั้งความรู้พื้นฐานที่ไม่เท่ากัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำในปัจจุบันทำให้ไม่บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้นเพื่อให้การจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8* เพื่อให้การจัดการลุ่มน้ำเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติต่อหน่วยงาน กล่าวคือ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวมาเป็นข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานกรมทรัพยากรน้ำและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงแก้ไขการจัดการลุ่มน้ำ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่อย่างเป็นระบบตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

3. สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ในครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

“ปัจจัยด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร และด้านการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และสามารถอธิบายประสิทธิผลของการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

4. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้มีขอบเขตของการศึกษารอบคลุม 3 หัวข้อ ได้แก่ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ รวมทั้งขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาถึงประสิทธิผลของการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ในส่วนของการวิจัยสนาม จะทำการศึกษาในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำเฉพาะเขตรับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 รวม 4 ลุ่มน้ำ ได้แก่ลุ่มน้ำภาคใต้ฝั่งตะวันออก ลุ่มน้ำภาคใต้ฝั่งตะวันตก ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา และลุ่มน้ำปัตตานี

4.3 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ซึ่งประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ทั้งหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน แยกเป็น ข้าราชการ 95 คน ลูกจ้างประจำ 75 คนและพนักงานราชการ 23 คน รวม 193 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาจากประชากรทั้งจำนวน

5. ประโยชน์ที่ได้รับ

5.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

5.1.1 การบ่งชี้ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้ตรงประเด็นตรงกับปัญหาและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5.1.2 ข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

5.2 ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติการ

5.2.1 เป็นการนำไปสู่การปรับปรุงและเสริมสร้างประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

5.2.2 เป็นแนวทางในการจัดการลุ่มน้ำของหน่วยงานในกรมทรัพยากรน้ำที่มีลักษณะงานเดียวกันต่อไป

6. นิยามเชิงปฏิบัติการ

6.1 **ลุ่มน้ำ** หมายถึง พื้นที่ขนาดหนึ่งซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการน้ำ

6.2 **การจัดการลุ่มน้ำ** ในเอกสารการวิจัยครั้งนี้ให้มีความหมายเดียวกับการบริหารจัดการลุ่มน้ำ หมายถึง การจัดการพื้นที่เพื่อให้ได้น้ำที่มีปริมาณมากพอ คุณภาพดี การไหลสม่ำเสมอ พร้อมทั้งควบคุมเสถียรภาพของดิน ลดความเสียหายจากน้ำท่วมและจัดการใช้ทรัพยากรลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 **ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

6.4 **การจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8** หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับลุ่มน้ำ การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารจัดการลุ่มน้ำ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเป็นศูนย์เครือข่ายข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับลุ่มน้ำ

6.5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำ ในเอกสารการวิจัยครั้งนี้ให้หมายถึง ปัจจัย 5 ด้านได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความหมายดังนี้

1) **ปัจจัยด้านนโยบาย** หมายถึง เป้าหมายของนโยบายด้านการจัดการลุ่มน้ำมีความชัดเจน นโยบายสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆด้านการจัดการลุ่มน้ำมีความสอดคล้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติ และเอื้ออำนวยต่อการจัดการลุ่มน้ำ ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญในการจัดการลุ่มน้ำ โดยใส่ใจในการกำกับดูแล มีการติดตามประเมินผลการนำนโยบายด้านการจัดการลุ่มน้ำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

2) **ปัจจัยด้านงบประมาณ** หมายถึง งบประมาณในการจัดการลุ่มน้ำประจำปี มีความเพียงพอ กรมทรัพยากรน้ำให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

3) **ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร** หมายถึง โครงสร้างการบริหารของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มีความเหมาะสม เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการจัดการลุ่มน้ำ มีวิธีการบริหารที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการจัดการลุ่มน้ำ โครงสร้างองค์กรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายการจัดการลุ่มน้ำ

4) **ปัจจัยด้านบุคลากร** หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งเช่นการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การคำนวณและการจัดการข้อมูล รวมถึงมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการลุ่มน้ำ บุคลากรมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยที่งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความรู้ความสามารถ ตรงกับความถนัดและเป็นงานที่พัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสเสนอความเห็นในงานที่รับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน และมีส่วนรับผิดชอบในผลงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานส่งเสริมให้มีการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการลุ่มน้ำ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

5) **ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม** หมายถึง สมาชิกในหน่วยงานรับรู้ รับผิดชอบ ร่วมกัน และรับรู้ภาระหน้าที่ของบุคคลอื่นในหน่วยงาน ร่วมมือประสานแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ร่วมมือในการแก้ปัญหา เพื่อต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ ความสามารถและความคิดเห็นอย่างเต็มที่ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน จนทำให้บุคลากรทุกคนมีความพร้อมและเต็มใจในการปฏิบัติงาน

6.6 ประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 หมายถึง การดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ประการ คือ ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ การปรับตัว ความพึงพอใจ และการพัฒนา ซึ่งมีความหมายดังนี้

1) ความสามารถในการผลิต หมายถึงความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ที่เป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงข้อมูลพื้นฐานของลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และสามารถนำไปใช้ได้จริง รวมถึงความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทที่ยืดหยุ่น ครอบคลุมภารกิจและสามารถนำไปปฏิบัติ แก้ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบได้ตามกำหนดเวลา

2) ประสิทธิภาพ หมายถึงการวัดประสิทธิผลจากอัตราส่วนระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับกับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยพิจารณาจากความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้บุคลากร เครื่องมือและงบประมาณที่มีอยู่จำกัด

3) การปรับตัว หมายถึงการที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ๆ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

4) ความพึงพอใจ หมายถึงระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ต่องานที่ปฏิบัติ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อสถานที่ทำงาน

5) การพัฒนา หมายถึงระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขเทคนิคและกรรมวิธีการในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมในองค์กร การสร้างการยอมรับของทุกภาคส่วนในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 การสร้างกรรมวิธีให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8” ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ครอบคลุม 6 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
5. การจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการจัดการ

การจัดการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกองค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งบุคคลที่จะต้องมาทำงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดประเภทหรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์กร การเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องเผชิญกับปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้

ความหมาย

ความหมายของการจัดการ “Management” นั้น อาจแปลว่า การจัดการหรือการบริหารก็ได้ ซึ่งความหมายของคำว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

เฟรดเดอริค ดับบลิว. เทเลอร์ (Frederick W. Taylor อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน 2523: 27) ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523) ให้ความหมายการบริหารว่า เป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย 2 คน) และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ

ไพฑูริย์ ช่างเรียน (2532) ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดิน ปรัชญพฤษ์ (2535) มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยหมายถึงกระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

บุญทัน ดอกโรสง (2537) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) กล่าวไว้ว่า คำว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (public administration) และคำว่าจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ สมพงษ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

- 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
- 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
- 5) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล

6) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือ (collective mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (group cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (group effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

7) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล

8) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์

9) การบริหารไม่มีตัวตน (intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

สมคิด บางโม (2538) ให้ความหมายการจัดการว่า การจัดการหมายถึง ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1) การจัดการเป็นศิลปะในการใช้คนทำงาน

2) การจัดการต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐาน คือ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์

3) การจัดการเป็นการดำเนินงานของบุคคล

มัลลิกา ต้นสอน (2545) กล่าวว่า การจัดการหมายถึง กระบวนการในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการสั่งการและการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และการจัดการเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องทำให้ได้ตามเป้าหมายอย่างชาญฉลาด การจัดการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาและสร้างความก้าวหน้าแก่องค์กร โดยที่ประสิทธิภาพหมายถึง การทำงานให้ได้ผลลัพธ์ โดยการให้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้าให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งจะให้ความสำคัญกับวิธีการหรือกระบวนการในการทำงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์กับปัจจัยนำเข้า

มัลลิกา ต้นสอน (2545) ยังกล่าวต่อไปว่า นอกจากการจัดการ ซึ่งแปลมาจากภาษาอังกฤษว่า *Management* จะหมายถึงการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังมีคำที่เรามักได้ยินอีกคำหนึ่งคือ การบริหาร ซึ่งแปลมาจากภาษาอังกฤษว่า *Administration* หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งงาน การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งมักจะมีผู้สงสัยว่าทั้งสองคำมาใช้ทดแทนกันในหลายด้าน แต่ทั้งสองคำก็มีความแตกต่างในการใช้งานในระดับที่มีในสำคัญ โดยการบริหารจะใช้กับการบริหารงานระดับสูง ที่ให้ความสำคัญกับการวางแผน และการกำหนดนโยบายหรือกรอบการดำเนินงานในระดับกว้าง โคนเฉพาะการดำเนินงานของทางราชการ ขณะที่การจัดการจะให้ความสำคัญกับการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและใช้งานในระดับทั่วไปขององค์กร

ความสำคัญและองค์ประกอบ

มัลลิกา ต้นสอน (2545) การจัดการมีความเป็นสากลที่ประยุกต์ให้การดำเนินงานในทุกองค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นงานที่สำคัญและมีความจำเป็นสำหรับทุกองค์การ ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถปล่อยให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง แต่จะต้องบริหารงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติหรือที่เรียกว่า กระบวนการทางการจัดการ ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการหรืองานที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่นและตรงเป้าหมาย สามารถกล่าวว่าการจัดการมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

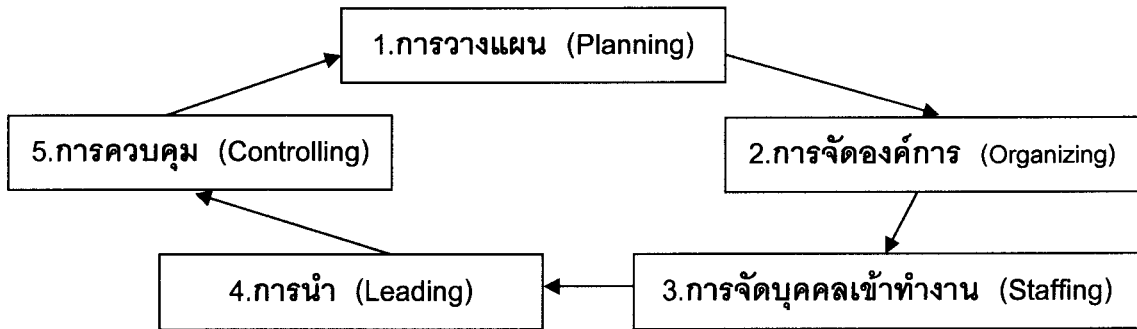
1) การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการจัดการหน้าที่แรก ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง ภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนกรอบความคิด แนวทาง และวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นงานที่ให้ความสำคัญกับการจัดทำโครงสร้างองค์การและกำหนดงาน บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และหน้าที่ของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระบบและสอดคล้องกันภายในหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างราบรื่นและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) เป็นงานสำคัญของผู้บริหารทุกคนที่ต้องจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานทั้งในด้านคุณภาพ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนธำรงรักษาและพัฒนาแรงงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง

4) การนำ (Leading) เป็นการใช้อิทธิพลและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในการชี้เป้าหมาย ชักจูง กระตุ้น และเปลี่ยนแปลงผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การอย่างเต็มที่

5) การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการในการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐาน ขั้นตอน การติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และแก้ไขให้การดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายหรือปรับปรุงแผนและการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของเหตุการณ์และสภาพแวดล้อม



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิแสดงกระบวนการและหน้าที่ทางการจัดการ

ที่มา : มัลลิกา ดันสอน (2545)

สรุป

จากความหมายของนักวิชาการข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร การบริหาร คือกลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวยการจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน ส่วนการจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

คำว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่องประสิทธิผล (Effectiveness) กันอย่างแพร่หลายและมีการนิยามความหมายแตกต่างกัน มีการใช้หลักเกณฑ์มาประกอบกัน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำนิยามของคำว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ดังนี้

สมพงศ์ เกษมสิน (2529) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึงการพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์ หรือที่คาดหวังไว้

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึงตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึงขนาดความสามารถขององค์การที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่ควบคู่กับประสิทธิผล คือความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูง องค์การสามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพยากรและมีความมั่นคง เกือบไว้ภายในเพื่อการขยายตัวขององค์การต่อไป

พิทยา บวรวัฒนา (2541) กล่าวว่าองค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึงองค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์การที่มีประสิทธิผลสูง จึงเป็นองค์การประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิผลต่ำ เป็นองค์การที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

มัฆวาท สุวรรณเรือง (2536) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานและองค์การในส่วนรวม สามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

Geogopoulos และ Tannenbaum (อ้างถึงใน สุชาติณี ภูกิจตานนท์, 2551: 7) ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่า หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรในฐานะที่เป็นระบบสังคมสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้ โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางต้องเสียหายและไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ดังนั้น ตัวแปรที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์กรจึงประกอบไปด้วย

1) ความสามารถในการผลิตขององค์กร (Productivity)

2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ขององค์กรในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้น ภายนอกองค์กร

3) การปราศจากความตึงเครียด (Strain) หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มภายใน องค์กรหรือระหว่างหน่วยงานในองค์กร

จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า **ประสิทธิผล** หมายถึงความสามารถขององค์กรในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ โดยการแสวงหาจากทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ การ ประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ใช้เป้าหมายขององค์กรเป็น เกณฑ์ ส่วน**ประสิทธิผลขององค์กร**นั้น สรุปได้ว่า หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ด้วยการสนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิก การ ติดต่อสื่อสารที่ดีภายใต้การใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรมี ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน

การประเมินประสิทธิผลขององค์กร

การประเมินประสิทธิผลขององค์กรอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็น แนวทางในการประเมินของ **มอดด์** (อ้างถึงใน ยูพา เสนาะพิน , 2546 : 19) ได้กำหนดเกณฑ์ในการ ประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

- 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต
- 2) ประสิทธิภาพ
- 3) ความสามารถในการปรับตัว และ
- 4) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้

การประเมินประสิทธิผลสามารถประเมินได้ทั้งกิจกรรมของปัจเจกบุคคลและการ ร่วมมือกันทำกิจกรรม เมื่อผลลัพธ์บรรลุผลตามที่ตั้งใจไว้ การกระทำจึงได้รับการตัดสินว่ามี ประสิทธิภาพ การวัดประสิทธิผลจึงวัดจากพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ประสิทธิภาพเป็นกุญแจ สำคัญของความสำเร็จขององค์กร

การวัดผลของประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเรื่องที่ทำได้ค่อนข้างยาก **กิปลันและคณะ**(Gibson 1987 อ้างถึงในสมพงษ์ เกษมสิน 2523:64) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมามพบว่า เครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ควรจะประกอบด้วยตัวแปร ต่อไปนี้

- 1) ความสามารถในการผลิต (Productivity)
- 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency)
- 3) การปรับตัว (Adaptiveness)
- 4) ความพึงพอใจ (Satisfaction)
- 5) การพัฒนา (Development)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

เกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์กรตามข้อสรุปของ **John P. Campbell** (อ้างถึงใน ภูษิตา อินทรประสงค์ , 2538:35) ประกอบด้วย 30 ตัวเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพรวม ผลผลิต ประสิทธิภาพ กำไร คุณภาพ อุบัติเหตุที่เกิด การเติบโต การขาดงาน การลาออกจากงาน ความพอใจในงาน แรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ การควบคุม ความขัดแย้งและความสามัคคี ความคล่องตัวและการปรับตัว การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย ความเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิกที่มีต่อเป้าหมาย การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การเข้ากันได้ของบทบาทของสมาชิกและบรรทัดฐานหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่กลุ่มกำหนดไว้ ความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวกับงานขององค์กร การบริการข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร ความพร้อมในทางต่างๆที่มีอยู่ การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อม ทัศนนะและการสนับสนุนจากกลุ่มต่างๆ ภายนอก ความมั่นคง คุณค่าของทรัพยากรด้านบุคคล การมีส่วนร่วมและการร่วมแรงร่วมใจ ความตั้งใจและทุ่มเทในด้านการอบรมและพัฒนาบุคคล และการมุ่งความสำเร็จ

พอล อี.มอตต์ (อ้างถึงใน อนุทิน จิตตะสิริ , 2541:3) เสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปัจจัยหนึ่งคือ ความสามารถในการปรับตัว ประกอบด้วย

- 1) การมีส่วนร่วมและการแก้ไขปัญหา
- 2) ผู้ปฏิบัติงานยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ๆ
- 3) ผู้ปฏิบัติงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งหมายถึงการหลีกเลี่ยงการข้อแย้งระหว่างสมาชิกในองค์กรและยังหมายถึง ความมากน้อยของที่สมาชิกขององค์กรยอมรับบรรทัดฐาน (norms) องค์กร

จีออร์โกโพลัส (Geogopolous, อ้างถึงในภูษิตา อินทรประสงค์, 2538:37) ได้เสนอว่าการเพิ่มประสิทธิผลการจัดการ (adiminstrative-managerial effectiveness) และประสิทธิผลขององค์การยังขึ้นอยู่กับ

- 1) ระดับความมากน้อยของประสิทธิภาพของสังคม (social efficiency) ด้วยทั้งนี้ ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของสังคมว่า เป็นกลุ่มและสมาชิกต่างๆ ที่หลากหลายและเข้าใจในงานของตนเอง เข้าใจในปัญหาและความต้องการ
- 2) ระดับของงานที่คาดหวังไว้มีความสัมพันธ์กันกับทัศนคติ การจงใจ และค่านิยม ที่สัมพันธ์กับงาน
- 3) ระดับการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และปัจเจกบุคคลที่แสดงให้เห็นการแลกเปลี่ยนกันอย่างไม่เป็นทางการ ความน่าไว้วางใจ และการช่วยเหลือซึ่งกันละกัน

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (2549) องค์กรที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ไม่ประสบความสำเร็จ คือ ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การขาดแคลนผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เกิดขึ้นกับองค์กรธุรกิจเพียงอย่างเดียวเท่านั้น องค์กรของรัฐก็ประสบปัญหาเช่นกัน ดังนั้นการศึกษาภาวะผู้นำ ซึ่งส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยพยายามที่จะอธิบายเรื่องคุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม ที่มาของอำนาจ ที่ทำให้ผู้นำสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า การได้มาซึ่งสถานภาพของการเป็นผู้นำเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุดังนี้

- 1) **สิ่งที่ผูกพันทางสังคม** ได้แก่ ข้อตกลงหรือกติกาทางสังคมที่ทุกคนนำมาใช้และยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ เป็นค่านิยมของการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มต้องมีผู้นำและผู้ตาม
- 2) **ลักษณะประจำตัวของบุคคล** ได้แก่ คุณลักษณะที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะของผู้นำและผู้ตาม เป็นต้นว่า ความสนใจ ค่านิยม ความรู้ ทัศนคติ และประสบการณ์ เป็นศักยภาพที่เกื้อกูลการทำงานของกลุ่มดำเนิน ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
- 3) **สถานการณ์ของกลุ่ม** ได้แก่ ภาวะแวดล้อมที่เป็นเงื่อนไขหรือผลการทำงานของกลุ่ม เช่น ลักษณะและหน้าที่ของงาน ค่านิยม บรรทัดฐาน ความต้องการและเป้าหมาย

โดย **Reeder** (1998 อ้างถึงใน จิรพรรณ กาญจนะจิตรา 2549:141) กล่าวว่า หน้าที่ของการเป็นผู้นำมีหลายประการด้วยกัน คือ

- 1) นักวางแผน
- 2) นักบริหาร
- 3) นักการศึกษา
- 4) นักประชาสัมพันธ์
- 5) ผู้ตัดสินใจ
- 6) ผู้เชี่ยวชาญ
- 7) ผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
- 8) ผู้สนับสนุนสมาชิกในกลุ่มให้บรรลุผลในการทำงาน
- 9) ผู้นิเทศงาน
- 10) ผู้ประเมินผลการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม

คุณลักษณะของผู้นำในองค์กร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2550) กล่าวว่า การเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัยหลายๆ ด้านที่ทำให้เกิดการยอมรับนับถือ ยกย่องให้เป็นผู้นำ ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานของการเป็นผู้นำ ดังนี้

- 1) สุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง
- 2) สติปัญญาเฉลียวฉลาดเป็นเลิศและมีไหวพริบดี
- 3) มีความสามารถในการวิเคราะห์
- 4) มีความรอบรู้และมีความคิดริเริ่ม
- 5) เป็นที่พึ่งของผู้อื่นและเชื่อถือไว้วางใจได้
- 6) มีจิตใจและอารมณ์มั่นคง
- 7) รู้จักปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
- 8) มีคุณลักษณะและความประพฤติส่วนตัวดี

ซึ่ง Hiltrop (อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2550:10-18) เห็นว่าผู้นำรุ่นใหม่ในอนาคตพึงมีคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

- 1) เป็นผู้เชี่ยวชาญ คือมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในสาขาอาชีพนั้นๆ ปรึบองค์การให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- 2) เป็นผู้สร้างเครือข่าย คือมีความสามารถเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่น และหน่วยงานอื่น ร่วมงานกับบุคคลหลากหลายอาชีพได้ มีความสามารถในการสื่อสาร เจริญ โดยการแสวงหาประสบการณ์ข้ามสายงานได้

3) เป็นตัวของตนเอง เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับตนเอง ได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่ต้องให้ใครมาช่วยเหลือ

4) ปรับตัวกลับสู่สภาพปกติได้ เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดี อดทนต่อความเครียดและแรงกดดันต่างๆ มีความแน่วแน่ ยึดมั่นต่ออุดมการณ์สูง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2551) ให้หลักธรรมเกี่ยวกับคุณสมบัติในตัว ของผู้นำ ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ประการ ดังนี้

1) **รู้หลักการ** เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น อย่างผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์ และรู้กฎหมายของรัฐ คือกฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา แล้วก็ขึ้นอยู่ในหลักการ ตั้งตนอยู่ในหลักการให้ได้ชุมชน สังคม องค์กร หรือกิจการอะไรก็ตาม ก็ต้องมีหลักการ มีกฎ มีกติกา ที่ผู้นำจะต้องรู้ต้องชัด แล้วก็ตั้งมั่นอยู่ในหลักการนั้น

2) **รู้จุดหมาย** ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปไหน นอกจากรู้จุดหมาย มีความชัดเจนในจุดหมายแล้ว จะต้องมีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมายด้วย ข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก เมื่อใจมุ่งจุดหมาย แม้มีอะไรมากระทบกระทั่ง ก็จะไม่หวั่นไหว อะไรไม่เกี่ยวข้อง ไม่เข้าเป้า ไม่เข้าแนวทางก็ไม่มัววุ่นวาย ใครจะพูดว่าค่าเหนื่อยแบม เมื่อไม่ตรงเรื่อง ก็ไม่มัวถ้อสา ไม่เก็บเป็นอารมณ์ ไม่ยุ่งกับเรื่องจุกจิกไม่เป็นเรื่อง เอาแต่เรื่องที่เขาแนวทางสู่จุดหมาย ใจมุ่งสู่เป้าหมาย อย่างชัดเจนและมุ่งมั่นแน่วแน่

3) **รู้ตน** คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อแข็งข้ออ่อน จุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงตัวเอง ให้มีคุณสมบัติความสามารถยิ่งขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้นำแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตนเอง ยังเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้นำได้ดียิ่งขึ้นไป

4) **รู้ประมาณ** คือ รู้จักความพอดี หมายความว่าต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่างๆ ท่านยกตัวอย่าง เช่น ผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์ อาชญา และการเก็บภาษี เป็นต้น ไม่ใช่เอาแต่จะให้ได้อย่างใจ และต้องรู้จักว่าในการกระทำนั้นๆ หรือในเรื่องรานั้นๆ มีองค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้าง ทำแค่ไหนองค์ประกอบของมันจะพอดี ได้สัดส่วนพอเหมาะ การทำการต่างๆ ทุกอย่างต้องพอดี ถ้าไม่พอดีก็พลาดความดีจึงจะ

ทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง ฉะนั้นจะต้องรู้องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี

5) **รู้กาล** คือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะเวลา จังหวะ ปริมาณ ความเหมาะสมของเวลาว่า เรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหน จะทำอะไรอย่างไร จึงจะเหมาะ ดังจะเห็นว่าแม้แต่การพูดก็ต้องรู้จักกาลเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนงานในการใช้เวลา ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ เช่น วางแผนว่า สักคมมีแนวโน้มจะเป็นอย่างไรในเวลาข้างหน้าเท่านั้น และเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้น เราจะวางแผนรับมือกับสถานการณ์นั้นอย่างไร

6) **รู้ชุมชน** คือ รู้สังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไรมีความต้องการอย่างไร โดยเฉพาะถ้าจะช่วยเหลือเขา ก็ต้องรู้ปัญหาความต้องการของเขา แม้แต่ชุมชนย่อยๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเขา เราต้องรู้ความต้องการของเขา เพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงจุด

7) **รู้บุคคล** คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล ตลอดจนสามารถให้บริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดช้อยชาญ ความสามารถอย่างไร เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้นก็รู้ประโยชน์ที่เขาพึงได้ เพราะในการทำงานนั้นไม่ใช่ว่าจะเอาเขามาเป็นเพียงเครื่องมือทำงานได้ แต่จะต้องให้คนที่ทำงานทุกคนได้ประโยชน์ ได้พัฒนาตัวเอง ผู้นำควรรู้ว่า เขาควรจะได้ประโยชน์อะไรเพื่อความเจริญของงานแห่งชีวิตที่แท้จริงของเขาด้วย

เมื่อพูดถึงผู้นำอย่างนี้ จะเห็นว่ามียุทธศาสตร์ประกอบหลายอย่างในความเป็นผู้นำ หมายความว่าคุณสมบัติของผู้นำมีหลายอย่างหลายด้าน แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง คือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้องและได้ผลดี องค์ประกอบเหล่านั้น คือ

- 1) **ตัวผู้นำ** จะต้องมีความสมบูรณ์ภายในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้
- 2) **ผู้ตาม** โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตาม หรือเราอาจจะไม่เรียกว่า “ผู้ตาม” ในพุทธศาสนาก็ไม่ได้นิยมใช้คำว่า ผู้ตาม เราอาจจะใช้คำว่า “ผู้ร่วมไปได้ด้วย”
- 3) **จุดหมาย** โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กันกับจุดหมายเช่นจะต้องมีความชัดเจน เข้าใจถ่องแท้ และแน่วแน่ในจุดหมายเป็นต้น

4) **หลักการและวิธีการ** โดยที่คุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการ และวิธีการที่จะทำให้สำเร็จผลบรรลุจุดหมาย

5) **สิ่งที่**จะทำโดยที่คุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่

6) **สถานการณ์** โดยที่คุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม หรือสิ่งที่ประสบ ซึ่งอยู่ภายนอก ว่าทำอะไรจะผ่านไปได้อย่างไรดี ในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่ประสบ เช่น ปัญหา เป็นต้น

นี่คือองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้ที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติที่จะทำให้เป็นผู้พร้อมที่จะปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นได้อย่างถูกต้องบังเกิดผลดี

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า **ผู้นำ (Leader)** เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไร จึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ได้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์กร

4. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เรียม ศรีทอง (2540) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานของกลุ่มบุคคล ที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงาน และเพื่อนร่วมงาน

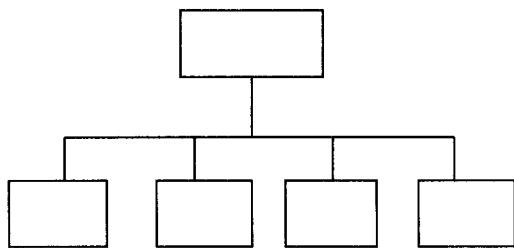
พิชัย เล่งพานิชย์ (2541) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลร่วมกัน เพื่อทำให้ได้ผลมากกว่าที่เขาแต่ละคนทำตามลำพัง โดยที่บุคคลที่ทำงานเหล่านั้นมีความตื่นเต็นพอใจและสนุกเพลิดเพลิน

วิภากร มาพบสุข (2543) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลมากกว่า 1 คน มารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน แบ่งหน้าที่กัน และมีปฏิริยาการรับรู้ต่อการรวมกันเพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

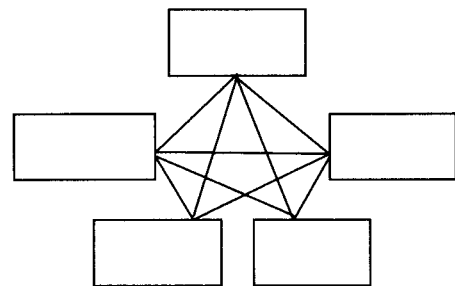
ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การ การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน และการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

ประเภทของทีมงาน

เคธ เดวิส & จอห์น ดับเบิลยู นิวสตรอม (1985 อ้างถึงใน พูนทรัพย์ คำวิชา 2550 : 9-10) ได้แยกประเภทที่ทำงานออกเป็น 2 ประเภท ให้เห็นถึงความแตกต่างได้อย่างชัดเจน คือ ทีมงานที่เป็นโครงสร้างลำดับชั้นของหน่วยงาน และทีมงานที่ปฏิบัติตามภาระหน้าที่ หรือที่เรียกว่าทีมปฏิบัติการ ซึ่งสามารถให้คำจำกัดความอย่างง่าย ๆ ว่าเป็นกลุ่มงานที่มีการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและราบรื่น สมาชิกที่กระจายอยู่จะตอบสนองและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับภาระแตกต่างกัน ดังภาพที่ 1 และภาพที่ 2



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างลำดับชั้นของหน่วยงาน



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างของทีมปฏิบัติการ

ที่มา : เคธ เดวิส & จอห์น ดับเบิลยู นิวสตรอม (1985 อ้างถึงใน พูนทรัพย์ คำวิชา 2550: 9-10)

จากภาพที่ 1 ได้แสดงให้เห็นถึงผลสะท้อนกลับในพฤติกรรมที่แตกต่างกันระหว่างธรรมเนียมปฏิบัติของหน่วยราชการ และทีมที่ปฏิบัติจริง โครงสร้างของระบบราชการจะเป็นสายงานตรงไปยังจุดหมายปลายทางในทิศทางของทุกคน ที่เป็นการสั่งการและควบคุมจากคนที่มีอำนาจสูงสุดเพียงคนเดียว ไม่มีทิศทางย้อนกลับไปหาหัวหน้าทีม ขณะเดียวกันลูกทีมก็ไม่มีทิศทางไปถึงกันและกันด้วย

จากภาพที่ 2 เป็นรูปของโครงสร้างการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีหัวหน้า สมาชิกทุกคนอยู่ในระดับเท่าเทียมกัน โครงสร้างของทีมประเภทนี้สะท้อนกลับไปมาหากันทุกจุด เป็นทิศทาง

ของทุกคน ทำให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทุกจุด ทุกคนในทีมถูกกระจายให้ได้รับความสามารถอย่างเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน และทุกคนสามารถทำแทนกันได้เพราะเกิดการเรียนรู้ ในทางปฏิบัติจะเป็นลักษณะการจัดการที่ครอบคลุมผู้อื่น ในทิศทางที่สะท้อนกลับไปมาได้ทั่วทั้งกลุ่มขององค์กร

วิภาพร มาพบสุข (2543) กล่าวว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมีหลักในการปฏิบัติ ดังนี้คือ มีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดกิจกรรม กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมงาน มีกระบวนการทำงานในทีมที่คำนึงถึงการตัดสินใจ การสื่อสาร การประชุม ภาวะผู้นำและสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในทีมงาน ซึ่งเป็นลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิผล

สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ (2550) ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีความสามารถ หรือที่มีประสิทธิผล โดยการส่งเสริมคุณลักษณะสำคัญของทีม 4 ประการดังนี้

1) ความสามารถที่สำคัญของทีมซึ่งได้แก่ ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม นอกจากนี้สมาชิกทีมต้องได้รับเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันและการวัดผลการดำเนินการ ผู้บริหารต้องมอบเป้าหมายงานที่ชัดเจนว่าต้องการให้ทีมทำงานอะไรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกัน

2) ความมุ่งมั่นในเป้าหมายของทีมร่วมกัน การที่ทีมเข้าใจเป้าหมายของทีมได้ตรงกันถือเป็นสิ่งสำคัญแต่ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ทีมนั้นกลายเป็นทีมที่มีประสิทธิผลได้ ทีมที่ดีสมาชิกทีมจะต้องมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายนั้นด้วย ความมุ่งมั่นช่วยจูงใจให้สมาชิกของทีมปฏิบัติภารกิจนั้นและจูงใจที่จะไม่ล้มเลิกความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จแม้ว่าจะประสบความยากลำบากในช่วงเวลาระหว่างการดำเนินงานก็ตาม

3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่เป็นเกราะป้องกันทีมจากกลุ่มงานอื่นที่อาจมีแนวโน้มที่ไม่เห็นด้วย ทีมที่มีผลงานได้ดีต้องอยู่ในโครงสร้างองค์กรที่ไม่ใช่รูปแบบลำดับชั้นเพราะเป็นโครงสร้างที่ก่อให้เกิดนิสัยในการทำงานที่เป็นฐานของการทำงานแบบทีม โครงสร้างที่ไม่เอื้อต่อทีมคือโครงสร้างที่เป็นรูปแบบลำดับชั้นที่มีหัวหน้าเป็นผู้คิดสั่งการผู้ร่วมงานทำงานตามคำสั่งเท่านั้น ระบบการให้รางวัลที่มีความเหมาะสมและการได้รับการพัฒนาฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมเป็นต้น

กับการจัดลำดับความสำคัญของการใช้น้ำและการจัดสรรน้ำบนพื้นฐานของความเป็นธรรมและประโยชน์แก่สังคมโดยรวม การป้องกันและแก้ไขภัยธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับน้ำ อีกทั้งในการจัดทำนโยบายและแผนด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำที่ผ่านมาจำกัดอยู่ในวงแคบ ภาคประชาชนไม่ได้เข้าไปร่วมในกระบวนการตัดสินใจด้วย และยังไม่มีแผนแม่บทที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานปฏิบัติยึดปฏิบัติตาม

2) **โครงสร้างองค์การบริหารและการกระจายอำนาจ** ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรน้ำมีลักษณะเป็นการบริหารแบบแยกส่วน คือ มีหน่วยงานที่เป็นส่วนราชการการดำเนินการ ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการประมาณ 38 หน่วยงานใน 9 กระทรวง มีคณะกรรมการระดับที่เกี่ยวข้องประมาณ 7 คณะ ทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ มีความซ้ำซ้อน เป็นเหตุให้การพัฒนาแหล่งน้ำเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ องค์การส่วนท้องถิ่น ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของตนเอง การปฏิบัติบางครั้งไม่สอดคล้องกับนโยบายในส่วนรวมของรัฐบาล

3) **งบประมาณ** ในปัจจุบันการจัดทำงบประมาณของประเทศยังเป็นไปในลักษณะของการจัดสรรงบประมาณเป็นรายกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งเป็นการพิจารณางบประมาณ โดยยึดพื้นฐานจากงบประมาณเดิมของแต่ละหน่วยงานเคยได้รับในปีที่ผ่านมา โดยขาดการพิจารณาด้านปัญหาในภาพรวมของประเทศ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ ซึ่งมีหน่วยดำเนินการอยู่เป็นจำนวนมากในหลายกระทรวง ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างทำตามภารกิจและงบประมาณที่ได้รับมา ขาดการประสานงานหรือประสานแผนปฏิบัติการอย่างจริงจัง ทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปไม่สมบูรณ์ในแต่ละพื้นที่ หรือปัญหาบางอย่างไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง เพราะงบประมาณมีการกระจายมาก

4) **กฎหมาย** กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของไทยมีอยู่เป็นจำนวนมาก บางฉบับเป็นกฎหมายที่ควบคู่ไปกับการจัดองค์กรหรือการกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ แต่ยังไม่ฉบับใดที่กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรน้ำโดยตรง ซึ่งกฎหมายดังกล่าวบางฉบับออกมาเป็นเวลานาน จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพิจารณารวบรวมหรือจัดทำขึ้นใหม่หรือปรับปรุงใหม่ เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อปัญหาหรือความต้องการที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

5) **ข้อมูลสารสนเทศ** เนื่องจากมีหน่วยงานดำเนินการพัฒนาแหล่งน้ำอยู่เป็นจำนวนมากในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ ดังนั้น ข้อมูลการดำเนินการพัฒนาแหล่งน้ำ จึงกระจุกกระจายอยู่ตามส่วนราชการต่างๆ ไม่มีลักษณะเป็นข้อมูลด้านการพัฒนาแหล่งน้ำที่สมบูรณ์ในแต่ละพื้นที่และไม่สามารถนำมาใช้สำหรับการวางแผนการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้การดำเนินงาน

ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเพียงพอและทันต่อความต้องการ หรือไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องทรัพยากรน้ำได้อย่างสมบูรณ์

แนวคิดและขอบเขตการจัดการลุ่มน้ำที่คาดหวังในประเทศไทย

ในขณะที่ประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกนำไปใช้ในการพัฒนาอย่างสิ้นเปลือง โดยไม่ได้คำนึงถึงการอนุรักษ์หรือการใช้อย่างยั่งยืน เมื่อทรัพยากรต่างๆ นั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด จึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้หลายสาขาวิชาเข้ามาช่วย เช่น ด้านวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ และมานุษยวิทยา และในความหลากหลายของความรู้ต่างๆ นั้น การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำจะต้องเป็นไปอย่างมีเอกภาพเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และนโยบายดังกล่าวทุกฝ่ายในสังคมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหรือกำหนดและบริหารจัดการทรัพยากรน้ำร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ทุกส่วนของสังคมรู้ถึงคุณค่าของน้ำได้ใช้ทรัพยากรน้ำอย่างเพียงพอ ทัวถึง ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ โดยทำให้เกิดความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทาน และในการพัฒนาแหล่งน้ำจะต้องเป็นไปในลักษณะควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ให้ความยั่งยืนไม่เป็นที่ไปในแบบสิ้นเปลืองหรือทำลายดังที่เคยเป็นมาในอดีต

แนวทางการจัดการลุ่มน้ำ

แนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในเรื่องของทรัพยากรน้ำของประเทศ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในภูมิภาคต่างๆ และประเทศชาติโดยรวม ประเทศไทยสมควรกำหนดแนวทางหลักในด้านต่างๆ ให้ชัดเจนและสามารถให้มีผลบังคับใช้ในทางปฏิบัติได้โดยเร่งด่วน ดังนี้

1) นโยบาย

1.1 นโยบายหลัก จะต้องกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบนพื้นฐานการจัดการในระบบลุ่มน้ำทั้งในด้านอุปสงค์และอุปทานควบคู่ไปกับนโยบายการพัฒนาการอนุรักษ์แหล่งน้ำ การจัดสรรทรัพยากรน้ำ การป้องกันภัยธรรมชาติ (น้ำขาดแคลนและน้ำท่วม) การป้องกันและแก้ไขมลพิษทางน้ำ และจะต้องมีการจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรน้ำของประเทศเป็นแผนระยะยาว (20- 25 ปี) เพื่อรองรับความเจริญเติบโต การขยายตัวของสังคมและเศรษฐกิจในทุกๆ ด้านครอบคลุมพื้นที่ต่างๆ ทั้ง 25 ลุ่มน้ำทั่วประเทศและควบคู่ไปกับการวางแผนการใช้ที่ดิน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นแนวทางหรือทิศทางให้หน่วยปฏิบัติต่างๆ ยึดถือ

1.2 นโยบายเฉพาะด้าน จากนโยบายหลักดังกล่าวจะต้องแยกจัดทำนโยบายเฉพาะด้านออกมาให้ชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานหลักสามารถนำไปเปลี่ยนเป็นแผนปฏิบัติได้อย่างถูกต้องชัดเจน ต่อไป

1.2.1 การพัฒนาและการอนุรักษ์ จะต้องระบุอย่างชัดเจนว่าจะมีการพัฒนาในส่วนใด อนุรักษ์ในส่วนใด โดยใช้ข้อมูลต่างๆ เป็นองค์ประกอบในการจัดทำ เช่น ข้อมูลการใช้ที่ดิน ข้อมูลด้านสังคม ข้อมูลด้านความต้องการใช้น้ำในด้านการเกษตรกรรมอุปโภคบริโภค อุตสาหกรรม พลังงาน ไล่น้ำเค็ม น้ำเสีย และอื่นๆ โดยเน้นในเรื่องของแหล่งต้นน้ำ สภาพลำน้ำ ปริมาณน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 ด้านอุปสงค์และอุปทาน ในการจัดทำนโยบายนี้จะต้องมีข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานในเรื่องของน้ำในทุกๆ ด้านมาใช้ประกอบในการพิจารณา เพื่อกำหนดนโยบายที่ชัดเจน จะต้องนำหลักการในการใช้น้ำอย่างประหยัดเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และหลักการที่ผู้ใช้น้ำต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่าย ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมและลดการใช้น้ำลงได้

1.2.3 การจัดสรรการใช้น้ำ ให้ผู้ใช้น้ำกลุ่มต่างๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มต่างก็มีความต้องการใช้น้ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะที่มีน้ำน้อยหรือน้ำขาดแคลนจำเป็นจะต้องมีผู้ที่มีอำนาจหรือหน้าที่ในการจัดสรรการใช้น้ำระหว่างกลุ่มผู้ใช้น้ำที่ต่างวัตถุประสงค์ และภายในกลุ่มวัตถุประสงค์เดียวกันและต่างกลุ่มน้ำกัน ซึ่งในการจัดทำนโยบายนี้จะต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของการใช้น้ำในแต่ละพื้นที่ สภาพทางโครงสร้างของสังคมและ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ ประกอบโดยระบุให้ชัดเจนว่าการพัฒนาแหล่งน้ำในแต่ละที่หรือแต่ละแห่งนั้น เป็นการพัฒนาเพื่อวัตถุประสงค์ใดเป็นหลักหรือจะต้องมีการจัดสรรน้ำกันอย่างไร

1.3 แผนแม่บทการจัดการลุ่มน้ำ ในลุ่มน้ำต่างๆ ต้องจัดทำแผนแม่บท ซึ่งมีการกำหนดยุทธศาสตร์และวิธีการจัดการทรัพยากรน้ำร่วมกับทรัพยากรอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและสัมพันธ์กันของพื้นที่ทุกแห่งในแต่ละลุ่มน้ำ ได้แก่ การจัดหา (พัฒนาแหล่งน้ำ) การจัดสรรและใช้น้ำ การอนุรักษ์แหล่งน้ำ การแก้ไขปัญหาหน้าท่วม การแก้ไขปัญหาคุณภาพน้ำ ฯลฯ เพื่อใช้เป็นแผนหลักหรือแผนแม่บทของลุ่มน้ำเป็นกรอบให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรน้ำและทรัพยากรอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่ละด้าน รวมไปถึงกลุ่มผู้ใช้น้ำต่างๆ และประชาชนในทุกพื้นที่ของลุ่มน้ำ นำไปปฏิบัติและดำเนินการ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

1.3.1 แผนแม่บทการพัฒนาแหล่งน้ำ (จัดหาน้ำ) จัดทำแผนแม่บทเกี่ยวกับการพัฒนาและจัดหาน้ำจากแหล่งน้ำต่างๆ ที่เหมาะสม ได้แก่ น้ำในบรรยากาศ แหล่งน้ำบนผิวดินและแหล่งน้ำใต้ดิน เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอันเนื่องมาจากการขาดแคลนน้ำ เพื่อ

การอุปโภคบริโภค เพื่อประโยชน์แก่การเกษตรกรรม การผลิตพลังงานไฟฟ้า อุตสาหกรรมและอื่นๆ ในพื้นที่หรือลุ่มน้ำที่มีศักยภาพในการพัฒนาได้ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำใช้เพื่อการยังชีพ และเพื่อให้มีน้ำใช้อย่างเพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ทั้งในระยะเร่งด่วนและระยะยาว ในด้านที่สำคัญ ได้แก่

- การจัดหาน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค สำหรับหมู่บ้านแห่งแข็งแรง และหมู่บ้านที่มีน้ำกินน้ำใช้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ต้องการความช่วยเหลือในแต่ละลุ่มน้ำ จะทำการศึกษาและกำหนดแผนงาน/โครงการช่วยเหลือที่เหมาะสมกับแต่ละท้องถิ่นและหมู่บ้าน เป็นต้นว่าแผนงาน/โครงการขุดเจาะบ่อบาดาล และหากหมู่บ้านใดมีบ่อน้ำบาดาลที่สามารถพัฒนาได้ ให้พัฒนาเป็นระบบประปาหมู่บ้าน แผนงาน/โครงการขุดลอก หนอง คลอง บึง ธรรมชาติ แผนงาน/โครงการสร้างฝายและอ่างเก็บน้ำขนาดเล็ก แผนงาน/โครงการสร้างสระเก็บน้ำประจำหมู่บ้าน แผนงาน/โครงการสร้างหรือขยายเขตประปาภูมิภาค เป็นต้น

- การจัดหาน้ำเพื่อการเกษตร หลังจากศึกษาสภาพการใช้พื้นที่ทำการเกษตรภายในเขตลุ่มน้ำ สภาพน้ำท่าและศักยภาพของแหล่งน้ำต่างๆ แล้วทุกพื้นที่ภายในลุ่มน้ำ (จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน) จะทราบถึงทิศทางการพัฒนาแหล่งน้ำช่วยเหลือการเกษตรที่ควรดำเนินการต่อไป ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการจัดทำฝนเทียม (ฝนหลวง) ซึ่งเป็นมาตรฐานการแก้ไขปัญหาน้ำเฉพาะหน้า แผนงาน/โครงการขุดลอก หนอง คลอง บึง ธรรมชาติ แผนงาน/โครงการสร้างอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ อ่างเก็บน้ำขนาดกลางและอ่างเก็บน้ำขนาดเล็ก แผนงาน/โครงการสร้างเขื่อนทดน้ำและฝายทดน้ำ แผนงาน/โครงการสร้างสระเก็บน้ำประจำไร่นา (รวมถึงแผนงาน/โครงการทฤษฎีใหม่อันเนื่องมาจากพระราชดำริ แผนงาน/โครงการสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า ตลอดจนแผนงาน/โครงการพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อการเพาะปลูก ฯลฯ

- การจัดหาน้ำเพื่ออุตสาหกรรมและอื่นๆ หลังจากศึกษาสภาพและความต้องการน้ำเพื่ออุตสาหกรรมและเพื่อกิจกรรมอื่นที่เหลือของแต่ละลุ่มน้ำแล้ว จะจัดทำแผนแม่บทการจัดการน้ำเพื่อสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมแต่ละประเภทดังกล่าว โดยอาจรวมอยู่ในแผนแม่บทการจัดการน้ำเพื่อการเกษตรและแผนแม่บทการจัดการน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค โดยให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน

1.3.2 แผนแม่บทการจัดสรรและใช้ทรัพยากรน้ำ จัดทำแผนแม่บทเกี่ยวกับการบริหารการจัดสรรและใช้ทรัพยากรน้ำในแหล่งน้ำต่างๆ ที่มีในแต่ละฤดูกาล ได้แก่ แหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำที่รัฐสร้างไว้ ทั้งแหล่งน้ำขนาดเล็กและแหล่งน้ำที่มีใช้เพื่อประโยชน์เอนกประสงค์ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้สูงสุด มีความยุติธรรมกับกิจกรรมต่างๆ และสังคมที่

ต้องการความลำดับก่อนหลัง ตลอดจนให้มีการใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดน้ำ ประกอบด้วยแผนแม่บทเฉพาะที่สำคัญ ได้แก่

- การจัดสรรน้ำตามลำดับความจำเป็น (ความสำคัญ) ของกิจกรรมและชุมชนที่ใช้น้ำ ประกอบด้วย แผนการจัดสรรน้ำสนับสนุนการปลูกพืชฤดูฝน (นาปี) แผนการจัดสรรน้ำในฤดูแล้ง เพื่อการอุโภคบริโภคของการเกษตรกรรมและประชาชนทั่วไป เพื่อการเพาะปลูกพืชเพื่อการอุตสาหกรรมอื่นๆ ตามความเหมาะสม

- การจัดองค์กรประชาชน/หรือคณะกรรมการลุ่มน้ำ เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการจัดสรรและใช้น้ำในระดับพื้นที่และระดับลุ่มน้ำ

- การสร้างจิตสำนึกแก่ผู้ใช้น้ำในเขตลุ่มน้ำ ให้ตระหนักถึงสภาพการขาดแคลนน้ำ ที่มักเกิดเป็นประจำอยู่ทุกลุ่มน้ำในฤดูแล้ง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการใช้น้ำอย่างประหยัดและรู้คุณค่า

1.3.3 แผนแม่บทการอนุรักษ์แหล่งน้ำ จัดทำแผนแม่บทเกี่ยวกับการอนุรักษ์ปรับปรุง และบูรณะแหล่งน้ำที่มีอยู่ตามธรรมชาติทั่วลุ่มน้ำ และแหล่งน้ำที่รัฐสร้างไว้ ไม่ให้มีสภาพเสื่อมโทรม ทั้งโดยธรรมชาติและโดยการกระทำของมนุษย์ เพื่อให้แหล่งน้ำสามารถใช้งานได้ยาวนานและช่วยรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ตลอดไป ประกอบด้วยแผนแม่บทเฉพาะด้านที่จะดำเนินการ ได้แก่

- การดูแลรักษาและป้องกันมลภาวะในแหล่งน้ำ ดำเนินการในแหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำที่รัฐจัดสร้างไว้ ด้วยมาตรการต่างๆ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง กำหนดและมอบหมายภารกิจให้กับหน่วยงานรับผิดชอบในแต่ละท้องที่อย่างชัดเจน ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการป้องกันและกำจัดผักตบชวาและวัชพืชให้หมดไปจากทุกแหล่งน้ำอย่างถาวร แผนงาน/โครงการควบคุมป้องกันมิให้ผู้ประกอบกิจการต่างๆ แหล่งอุตสาหกรรมและที่อยู่อาศัยทิ้งขยะและน้ำเสียลงในแหล่งน้ำต่างๆ แผนงาน/โครงการรักษาและบูรณะแหล่งน้ำไม่ให้ถูกบุกรุกหรือมีสภาพชำรุดทรุดโทรมสิ้นเงิน เป็นต้น

- ดำเนินการในทุกลุ่มน้ำด้วยวิธีการต่างๆ ประกอบด้วยแผนงาน/โครงการฟื้นฟูสภาพป่าที่เสื่อมโทรมเพื่ออนุรักษ์น้ำ แผนงาน/โครงการยับยั้งการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าบริเวณต้นน้ำ แผนงาน/โครงการป้องกันการกัดเซาะพังทลายของดินในบริเวณพื้นที่ทั่วไป เป็นต้น

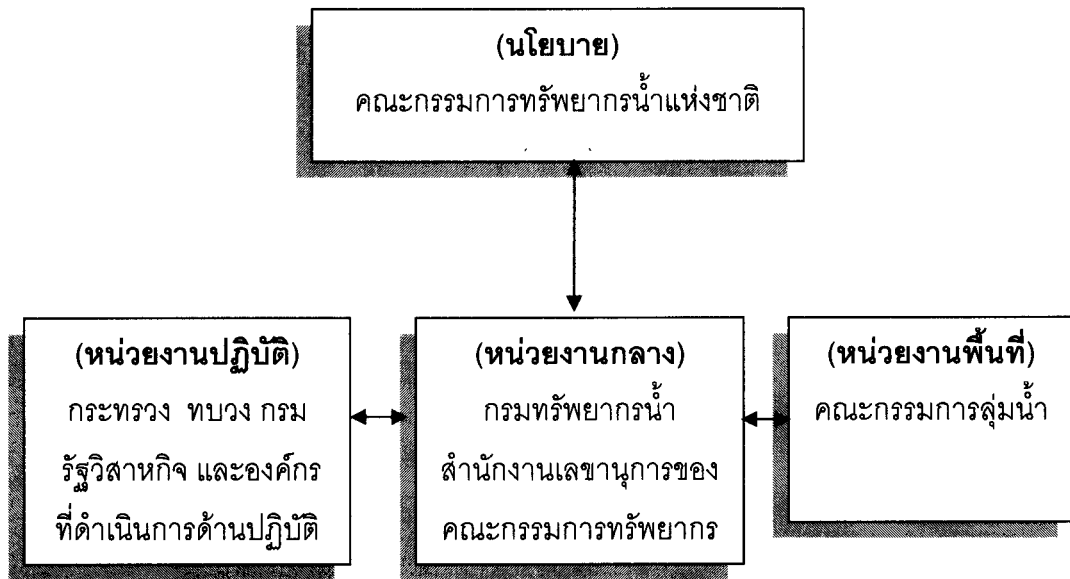
1.3.4 แผนแม่บทการแก้ไขปัญหาหน้าท่วม จัดทำแผนแม่บทการแก้ไขปัญหาพื้นที่ชุมชนและพื้นที่เกษตรกรรมที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาน้ำท่วมขังหรือเกิดอุทกภัยเป็นประจำ จนเป็นเหตุให้ประชาชนที่อาศัยในบริเวณดังกล่าวรวมถึงสภาพเศรษฐกิจต้องได้รับความ

เพื่อให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ นโยบาย เพื่อให้มีแหล่งน้ำสนองความต้องการของประชาชน ฯลฯ

2.2 หน่วยงานกลาง กำหนดให้ **“กรมทรัพยากรน้ำ”** เป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ เสนอแนะแนวทางการวางแผนหรือวางโครงการพัฒนาแหล่งน้ำ จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับนโยบาย แผนหลักและมาตรการเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ตลอดจนเป็นผู้ประสานงานระหว่างระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่ส่วนภูมิภาค

2.3 หน่วยงานพื้นที่ กำหนดให้ **“คณะกรรมการลุ่มน้ำ”** โดยคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ แต่งตั้งคณะกรรมการลุ่มน้ำขึ้นประกอบด้วยบุคคลผู้ที่ปฏิบัติงานหรืออาศัยในเขตลุ่มน้ำ ทั้งข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้แทนองค์กรที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนกลุ่มผู้ใช้น้ำ ผู้นำท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ และมีผลงานหรือประสบการณ์เกี่ยวกับทรัพยากรน้ำของรัฐ **“คณะกรรมการลุ่มน้ำ”** ในแต่ละลุ่มน้ำทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนแม่บทเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในลุ่มน้ำซึ่งครอบคลุมถึงการพัฒนา การใช้ประโยชน์ การอนุรักษ์น้ำในลุ่มน้ำ การจัดสรรน้ำภายในลุ่มน้ำ การป้องกันและแก้ไขมลพิษทางน้ำ

2.4 หน่วยงานปฏิบัติ กำหนดให้ **“หน่วยงานหรือองค์กรปฏิบัติ”** ซึ่งประกอบด้วย กระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจ และองค์กรที่ดำเนินการในด้านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน จะต้องมีการจัดระบบแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้มีความชัดเจน และเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และให้เกิดการประสานสอดคล้องในการปฏิบัติสำหรับ **“หน่วยงานหรือองค์กรปฏิบัติ”** โดยมีภาระหน้าที่ในการวางโครงการ ดำรงออกแบบ และก่อสร้างงานพัฒนาแหล่งน้ำ รวมทั้งหน้าที่บริหารจัดการน้ำเพื่อวัตถุประสงค์แต่ละด้าน โดยเฉพาะตามนโยบายและแผนแม่บทของแต่ละลุ่มน้ำที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว ซึ่งในโครงสร้างปัจจุบัน การทำงานจะเป็นลักษณะต่างหน่วยงานต่างทำโดยเอกเทศไม่สอดคล้องสัมพันธ์กัน ดังนั้นในแผนแม่บทของแต่ละลุ่มน้ำจะต้องกำหนดนโยบายย่อยของกิจกรรมแต่ละด้านให้ชัดเจนเพื่อหน่วยงานปฏิบัติจะสามารถนำไปจัดทำแผนปฏิบัติให้สอดคล้องสัมพันธ์กันกับหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสมและสามารถจัดทำแผนปฏิบัติระยะยาวได้ต่อไป



ภาพที่ 2.4 : รูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กรการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ

ที่มา : กรมทรัพยากรน้ำ (2550)

การกระจายอำนาจการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ควรมีการกำหนดประเด็นของกิจกรรมหลักที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมี 4 กิจกรรมหลัก ได้แก่ การพัฒนาและการอนุรักษ์แหล่งน้ำ การจัดสรรน้ำ การป้องกันและการแก้ไขภัยธรรมชาติด้านน้ำ การป้องกันและแก้ไขมลภาวะทางน้ำ

จากกิจกรรมดังกล่าว จะต้องมีการกำหนดว่า ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ภาครัฐกิจเอกชน/องค์กรประชาชนควรมีบทบาทในด้านใด บทบาทในที่นี้จำแนกออกเป็น บทบาทด้านนโยบาย ด้านอำนาจการ (การบังคับบัญชา กำกับ ดูแล) ด้านช่วยอำนาจการ (ให้คำปรึกษา แนะนำด้านเทคนิค วิชาการ) ด้านปฏิบัติการ

ส่วนกลางจะมีบทบาทหลักในการนโยบาย การอำนาจการ การช่วยอำนาจการ ส่วนการปฏิบัติ นั้น ส่วนกลางจะดำเนินการเชิงปฏิบัติการต่อเมื่อเป็นโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและหรือครอบคลุมพื้นที่คาบเกี่ยวหลายจังหวัดหรือหลายลุ่มน้ำ ส่วนภูมิภาคในระยะแรกจะได้รับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากส่วนกลางมากกว่าส่วนท้องถิ่น โดยจะมีบทบาทด้านการปฏิบัติการ และช่วยอำนาจการเป็นสำคัญ ส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นหน่วยปกครองตนเอง จะมีบทบาทด้านนโยบาย อำนาจการ ปฏิบัติการภายในขอบเขตพื้นที่ของท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นและภาครัฐกิจเอกชนจะเข้ามามีส่วนในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาและการทำนุบำรุงแหล่งน้ำ การป้องกันและแก้ไขมลภาวะทางน้ำมากขึ้น

นอกจากภาพรวมดังกล่าวแล้ว ควรมีการพิจารณาในรายละเอียดว่าแผนงานโครงการพัฒนาทรัพยากรน้ำใดบ้างที่จะมีการดำเนินการตามแนวทางที่เสนอ เช่น งานประปาชนบทซึ่งเป็นกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีไม่สูง ควรมอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น รับผิดชอบดำเนินการในพื้นที่ตน และหรือให้ท้องถิ่นว่าจ้างเอกชนรับไปดำเนินการแทนในพื้นที่ตามที่หน่วยงานปกครองท้องถิ่นเห็นว่าจำเป็น ทั้งนี้โดยมีการถ่ายโอนงบประมาณจากหน่วยงานส่วนกลางลงไปให้ท้องถิ่นหรือว่าจ้างให้เอกชนรับไปดำเนินการ

3) พระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ

จากการที่มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านทรัพยากรน้ำ ซึ่งหน่วยงานต่างๆ ก็จะมีกฎหมายที่ให้อำนาจในการดำเนินงานไว้ แตกต่างกันไปบ้าง คล้ายกันบ้าง ซึ่งอยู่ในกฎหมายต่างฉบับกันและการบังคับใช้กฎหมายและวิธีการปฏิบัติก็อาจมีความแตกต่างกันบางฉบับใช้มานานขาดการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขทำให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในปัจจุบัน และที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะการพิจารณาในลักษณะของภาพรวมทรัพยากรน้ำ ความเป็นเจ้าของในทรัพยากรน้ำ ความรับผิดชอบในการเสียหายของทรัพยากรน้ำที่เกิดขึ้น การจัดสรรน้ำในภาวะที่ขาดแคลน การผันน้ำ การระบายน้ำ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นเรื่องที่สำคัญต่อไปในอนาคต และจะเป็นสิ่งที่อาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในสังคมหากไม่มีการวางกฎระเบียบในการปฏิบัติให้ชัดเจนและเป็นธรรม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีกฎหมายที่กล่าวถึงและกำหนดกฎระเบียบแนวทางปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบในสิ่งต่างๆ ดังกล่าวให้ชัดเจนและให้ทุกคนได้รับรู้รับทราบอย่างทั่วถึง

พระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ ซึ่งจะเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยทรัพยากรน้ำ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ รวม 10 หมวด เช่น แหล่งน้ำของรัฐ สิทธิในน้ำ การบริหารทรัพยากรน้ำ การจัดสรรน้ำ การป้องกันและแก้ไขมลภาวะน้ำท่วม การอนุรักษ์และการพัฒนาทรัพยากรน้ำ ความรับผิดชอบทางแพ่ง พนักงานและเจ้าหน้าที่ ค่าปรับทางปกครอง และบทกำหนดโทษ จำเป็นจะต้องเร่งรัดผลักดันให้ประกาศตลอดจนให้มีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติ โดยเร็วเพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่และนับวันจะเพิ่มมากขึ้น

4) เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

จากสภาพปัญหาการมีหน่วยงานในการดำเนินการด้านการพัฒนาแหล่งน้ำจำนวนมาก และดำเนินการในกิจกรรมที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันนั้น ทำให้มีข้อมูลทางด้านการพัฒนาแหล่งน้ำกระจายอยู่ตามหน่วยงานปฏิบัติต่างๆ ให้เป็นระบบและรูปแบบที่จะสามารถนำไปใช้งานร่วมกันได้ เช่น นำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการพิจารณาในการวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การแก้ไขปัญหาความแห้งแล้ง ปัญหาน้ำท่วม และนอกจากข้อมูลทางด้านการพัฒนาแหล่งน้ำแล้ว ยังจะต้องรวบรวมข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องในการวางแผนการจัดการทรัพยากรน้ำ เช่น ด้านทรัพยากรดิน การใช้ที่ดิน ทรัพยากรป่าไม้ ข้อมูลทางด้านสังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งข้อมูลต่างๆ จะต้องมีการวางรูปแบบจัดระบบ บรรจุเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล และสามารถพัฒนาเข้าสู่ระบบเครือข่ายเชื่อมต่อระหว่างหน่วยงานต่างๆ ได้ ทั้งนี้ ควรมีการจัดทำแผนแม่บทด้านสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ด้านทรัพยากรน้ำเป็นการเฉพาะและให้มีการวางแผนพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ให้สามารถติดต่อสื่อสารได้ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถประมวลผล ทำให้ทันสมัยและสืบค้นได้สะดวก รวดเร็ว ประกอบกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานทั้งระดับปฏิบัติและระดับบริหารให้มีทักษะคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยอาจประสานงานกับสถาบันการศึกษาที่มีหลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ หรือให้บริษัทเอกชนจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์สำหรับข้าราชการ โดยเฉพาะ

5) การจัดงบประมาณ

ควรนำระบบงบประมาณแบบแผนงานมาใช้ในการพิจารณางบประมาณกิจกรรมด้านทรัพยากรน้ำทั้งหมด แทนระบบงบประมาณแสดงรายการเป็นรายการหรือหน่วยงานอย่างจริงจัง โดยเน้นในการพิจารณาเรื่องการแก้ไขปัญหาในแต่ละด้าน ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรน้ำให้มีเอกภาพ และเป็นระบบเครือข่าย ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำลงไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นมากขึ้น และให้ภาคเอกชนและประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการมากขึ้น

การบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ จะต้องพิจารณาในรูปแบบงานภายใต้ขอบเขตในระบบการบริหารจัดการพื้นที่ลุ่มน้ำแทนระบบหน่วยงาน โดยให้มี “หน่วยงานกลาง” เป็นผู้รวบรวมแผนงานพิจารณาตรวจสอบว่าเป็นไปตาม “นโยบาย” และ “แผนแม่บท” ที่ได้กำหนดไว้ในลุ่มน้ำนั้นๆ หรือไม่

นอกจากประเด็นหลักที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีประเด็นอื่นๆ อีกมากมาย เช่น การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และณรงค์ให้เห็นความสำคัญของทรัพยากรน้ำ ตลอดจนการติดตามประเมินผล ก็จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปด้วย

การนำไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างจริงจัง และเป็นผล จึงควรจะต้องได้รับความเห็นชอบโดยรัฐบาลก่อน โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับพระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดทำโครงสร้างองค์กรมีผลบังคับใช้ไปด้วย ในขณะที่เดียวกันก็ต้องกำหนด พัฒนา และปรับปรุง ด้านนโยบาย ด้านเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และด้านการจัดงบประมาณ ควบคู่กันไปด้วย

ที่มาของการบริหารจัดการในระบบลุ่มน้ำ

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยยังไม่ได้มีการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างเป็นระบบในรูปแบบ “ลุ่มน้ำ” อย่างสมบูรณ์ถูกต้องก่อให้เกิดปัญหาในด้านต่างๆ เช่น

นโยบายและแผน ไม่มีนโยบายและแผนในภาพรวมเพื่อใช้ในการดำเนินงาน เนื่องจากยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และชัดเจนทั้งในเรื่องการแบ่งขอบเขตพื้นที่ และความรับผิดชอบ ทำให้มีหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเกิดขึ้นมากมายเกินกว่า 30 หน่วยงาน โดยแต่ละหน่วยงานจะมีนโยบายและแผนงานของตัวเองไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บางครั้งเกิดความซ้ำซ้อน และไม่สนองตอบตามความต้องการ

ศักยภาพของทรัพยากร การจัดการทรัพยากรน้ำในปัจจุบันทั้งการพัฒนา การจัดสรร ตลอดจนการอนุรักษ์ ไม่มีความสอดคล้องกับศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่ในแต่ละพื้นที่ลุ่มน้ำ เช่น ในบางพื้นที่มีการพัฒนาการใช้น้ำมากเกินกว่าศักยภาพของทรัพยากรน้ำที่มีอยู่ ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแย่งชิงน้ำ ในขณะที่บางพื้นที่มีศักยภาพของทรัพยากรน้ำที่จะสามารถพัฒนาได้อย่างเหลือเฟือ

5.2 การจัดการลุ่มน้ำในต่างประเทศ

สุรพล ปัตตานี (2545) ได้กล่าวเกี่ยวกับการจัดการลุ่มน้ำในต่างประเทศไว้ดังนี้

5.2.1 การจัดการลุ่มน้ำในประเทศฝรั่งเศส

ถือกำเนิดโดยการออกกฎหมายด้านทรัพยากรน้ำ เมื่อปี ค.ศ. 1964 (พ.ศ. 2507) จัดแบ่งพื้นที่ของประเทศออกเป็น 6 ลุ่มน้ำ ทั้งนี้เนื่องจากก่อนที่จะมีการบริหารจัดการลุ่มน้ำ ประเทศฝรั่งเศสได้พบปัญหาอันเนื่องมาจากการที่มีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทำงานไม่ประสานกัน แต่ละหน่วยงานมีระเบียบข้อกำหนดเป็นมาตรฐานของตนเอง จึงได้มีแนวคิดที่จำเป็นจะต้องออกกฎหมาย ซึ่งจะกำหนดขอบเขตทางด้านภูมิศาสตร์และด้านกฎหมาย มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหน่วยงานที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่

การดำเนินงานระดับรัฐบาลกลาง มีกระทรวงที่รับผิดชอบ คือ กระทรวงสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีหน้าที่กำกับ ดูแล การจัดการลุ่มน้ำ ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการ กรรมการอำนวยการ

และองค์การจัดการลุ่มน้ำตลอดจนบริหารและกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรน้ำ เป็นผู้ควบคุมการบังคับการใช้กฎหมาย โดยผ่านตัวแทนในระดับภูมิภาคและใช้กลไกของกระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงเกษตร อุตสาหกรรม และโยธาธิการ เป็นต้น

การดำเนินงานระดับลุ่มน้ำ ประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

1) **คณะกรรมการลุ่มน้ำ** เป็นเสมือนสภาค้ำน้ำของลุ่มน้ำประกอบด้วยสมาชิก 100 คน คัดเลือกมาจาก 3 กลุ่มในจำนวนเท่าๆ กัน คือ กลุ่มที่ 1 จากเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น กลุ่มที่ 2 จากกลุ่มผู้ใช้น้ำทั้งเกษตรและด้านอื่นๆ กลุ่มที่ 3 จากตัวแทนรัฐบาลกลางที่เกี่ยวข้องในการจัดการน้ำ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานในระยะยาวของลุ่มน้ำ

2) **กรรมการอำนวยการลุ่มน้ำ** มีจำนวน 25 คน มาจาก 3 กลุ่ม เช่นเดียวกับคณะกรรมการลุ่มน้ำ คือ จากท้องถิ่น ผู้ใช้น้ำ และตัวแทนรัฐบาลกลาง มีหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบายแผนงาน งบประมาณและอื่นๆ ให้คณะกรรมการลุ่มน้ำให้ความเห็นชอบเพื่อให้องค์การจัดการลุ่มน้ำนำไปปฏิบัติต่อไป

3) **องค์กรจัดการลุ่มน้ำ** เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างถาวรอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการจะได้แต่งตั้งจากรัฐบาลกลาง ทำหน้าที่เป็นสำนักงานบริหารจัดการในด้านต่างๆ

การดำเนินงานบริหารจัดการน้ำในฝรั่งเศสรวมเป็นเวลา 30 ปี สามารถแก้ไขปัญหาในหลายเรื่อง เช่น “ด้านสถาบันหรือองค์กร” ทำให้ทุกฝ่ายสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ทำให้มีเวทีในการปรึกษาหารือระหว่างกัน ทั้งฝ่ายผู้ใช้น้ำและฝ่ายบริหาร “ด้านการเงิน” การนำเงินที่ได้จากการจัดเก็บค่าน้ำมาเป็นเงินทุนสำหรับค่าใช้จ่ายทั้งด้านการควบคุมมลพิษและการเพิ่มปริมาณน้ำ และ “ด้านเทคนิค” องค์กรจัดการลุ่มน้ำมีบุคลากร เช่น วิศวกร และผู้มีความรู้ประสบการณ์ในการวางแผนจัดทำรายละเอียดและข้อกำหนดทางเทคนิค ตลอดจนแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างเป็นระบบถูกต้องตามหลักวิชาการ

5.2.2 คณะกรรมาธิการลุ่มน้ำเดลาแวร์ของสหรัฐอเมริกา

ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1961 (พ.ศ. 2504) ประกอบด้วยสมาชิก 5 คน ได้แก่ ผู้ว่าราชการรัฐที่อยู่ในพื้นที่ลุ่มน้ำ 4 รัฐ และผู้แทนรัฐบาลกลาง 1 คน และเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการอีก 38 คน โดยคณะกรรมการมีหน้าที่รับผิดชอบในการปกป้อง คุ้มครอง และพัฒนาทรัพยากรน้ำของลุ่มน้ำเดลาแวร์อย่างเบ็ดเสร็จ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนกำหนดนโยบาย การออกแบบการให้เงินสนับสนุนการก่อสร้าง การกำหนดเกณฑ์การจัดสรรน้ำ การกำหนดมาตรฐานและ

ควบคุมคุณภาพน้ำ การจัดการปัญหาน้ำท่วม น้ำแล้ง ตลอดจนการส่งเสริมประสานงานระหว่างองค์กรต่างๆ ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม

5.2.3 การจัดการลุ่มน้ำในประเทศอินโดนีเซีย

ประเทศอินโดนีเซีย เป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีปัญหาการจัดการน้ำที่ไม่เป็นระบบ แต่ละครกระทรวงที่เกี่ยวข้องต่างกำหนดมาตรฐานของตนเอง เช่น กระทรวงโยธาธิการดูแลเรื่องคุณภาพน้ำ กระทรวงอุตสาหกรรมดูแลเรื่องระเบียบข้อบังคับและมาตรฐานเกี่ยวกับน้ำ กระทรวงสาธารณสุขดูแลเรื่องปัญหามลพิษในเมือง เป็นต้น

การแก้ปัญหาดังกล่าวเริ่มโดย กระทรวงโยธาธิการ ได้กำหนดโครงการทดลองเพื่อจัดการลุ่มน้ำขึ้นในลุ่มน้ำ Brantas เมืองสุราบายา ในปี ค.ศ. 1987 (พ.ศ. 2530) โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งคุณภาพและปริมาณน้ำในลุ่มน้ำ จัดทำแผนที่แล้วก่อตั้งองค์กรลุ่มน้ำขึ้นมารับผิดชอบในการจัดการ ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการทดลอง สรุปผลได้ 3 ประการ คือ

- 1) ความร่วมมือระดับประเทศเป็นสิ่งจำเป็น จึงควรมีสภาน้ำแห่งชาติ ประกอบด้วยผู้แทนจากกระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นกรรมการ
- 2) ลุ่มน้ำเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การดำเนินการจัดการน้ำ และน้ำถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีราคา ควรมีการเก็บค่าการใช้น้ำและค่าน้ำในกรณีที่มีการปล่อยมลพิษด้วย
- 3) รูปแบบโครงการทดลองลุ่มน้ำ Brantas ควรมีการศึกษาเพื่อนำไปใช้กับลุ่มน้ำอื่นๆ

5.2.4 องค์กรเครือข่ายลุ่มน้ำระหว่างประเทศ

องค์กรเครือข่ายลุ่มน้ำระหว่างประเทศ (International Network of Basin Organization) หรือ INBO ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 1994 (พ.ศ. 2537) มีสมาชิกเป็นองค์กรหรือสถาบันที่ดำเนินการบริหารจัดการลุ่มน้ำ รวม 102 สถาบัน จาก 42 ประเทศทั่วโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการน้ำของประเทศต่างๆ

องค์ประกอบในการบริหารจัดการลุ่มน้ำ

กลไกสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานจัดการลุ่มน้ำจะต้องมีบุคลากรหรือองค์กรที่จะทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจัดการ มีระบบข้อมูลที่ดี มีแผนงานในแต่ละด้านอย่างครบถ้วน และสิ่งที่สำคัญคือจะต้องมีกฎหมายระเบียบ แบบแผน หรือข้อบังคับสำหรับให้มีผลบังคับใช้ในการบริหารจัดการ

5.3 การจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ภารกิจจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งองค์กรบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับลุ่มน้ำ การจัดทำแผนปฏิบัติการ บริหารจัดการลุ่มน้ำ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเป็นศูนย์เครือข่ายข้อมูลและสารสนเทศ เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับลุ่มน้ำ ซึ่งบทบาทการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงาน ทรัพยากรน้ำภาค 8 ที่สำคัญมีดังนี้

5.3.1 ในฐานะกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการลุ่มน้ำ ตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารทรัพยากรน้ำแห่งชาติ พ.ศ.2550 ได้กำหนดให้คณะกรรมการ ทรัพยากรน้ำแห่งชาติ แต่งตั้ง “คณะกรรมการลุ่มน้ำ” ขึ้นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละลุ่มน้ำที่กำหนด โดยผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรน้ำภาคซึ่งปฏิบัติในลุ่มน้ำที่รับผิดชอบ เป็นกรรมการและ เลขานุการ

คณะกรรมการลุ่มน้ำ ประกอบด้วยบุคคลที่ปฏิบัติงานหรืออาศัยในเขตลุ่มน้ำนั้น โดย เป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และมีผลงานหรือประสบการณ์ เกี่ยวกับทรัพยากรน้ำของรัฐ และจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรน้ำของรัฐจำนวนหนึ่ง ด้วย

คณะกรรมการลุ่มน้ำมีอำนาจหน้าที่ ในการเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการ ทรัพยากรน้ำแห่งชาติเกี่ยวกับ การกำหนดนโยบายและแผนงานในการพัฒนา การอนุรักษ์ การใช้ และการดำเนินการอื่นใดตลอดจนเสนอแนะหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อวางแผนและ โครงการ รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำของรัฐในเขตลุ่มน้ำ

การผลักดันให้เกิดกฎหมายน้ำ เป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรหรือ คณะกรรมการลุ่มน้ำที่จะต้องมียกกฎหมายพระราชบัญญัติ ระเบียบ กฎกระทรวง ข้อบังคับ และอื่น ๆ ที่จำเป็นในการรองรับการดำเนินงานของคณะกรรมการลุ่มน้ำ

พระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ ซึ่งจะเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยทรัพยากรน้ำ ถือว่าเป็น กฎหมายแม่บทสำหรับการบริหารจัดการลุ่มน้ำ ประกอบด้วยสาระสำคัญรวม 10 หมวด เช่น แหล่ง น้ำของรัฐสิทธิในน้ำ การบริหารทรัพยากรน้ำ การจัดสรรน้ำ การป้องกันและแก้ไขภาวะน้ำท่วม การอนุรักษ์และการพัฒนาทรัพยากรน้ำ ความรับผิดชอบทางแพ่ง พนักงานและเจ้าหน้าที่ ค่าปรับ ทางปกครอง และบทกำหนดโทษ

5.3.2 การจัดทำแผนแม่บท ในลุ่มน้ำต่าง ๆ จะต้องมีแผนแม่บท ซึ่งจะกำหนด ยุทธศาสตร์และวิธีการจัดการทรัพยากรน้ำร่วมกับทรัพยากรอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันของพื้นที่ทุกแห่งในแต่ละลุ่มน้ำ เพื่อใช้เป็นแผนหลักหรือแผนแม่บทของลุ่มน้ำให้

หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรน้ำ กลุ่มผู้ใช้น้ำ และประชาชนนำไปปฏิบัติและดำเนินการโดยคณะกรรมการลุ่มน้ำจะต้องคอยกำกับ ดูแลให้เป็นไปตามแผนแม่บทในด้านต่าง ๆ ของแต่ละลุ่มน้ำซึ่งจะต้องประกอบด้วย

- 1) แผนแม่บทการพัฒนาแหล่งน้ำ (จัดหาน้ำ) ทั้งเพื่อการอุปโภคบริโภค เพื่อการเกษตร อุตสาหกรรมอื่น ๆ
- 2) แผนแม่บทการจัดสรรและใช้ทรัพยากรน้ำ โดยกำหนดลำดับความสำคัญ และปริมาณที่จะต้องจัดสรรให้เพื่อกิจการแต่ละประเภท
- 3) แผนแม่บทการอนุรักษ์แหล่งน้ำ จะต้องกำหนดแนวทางการอนุรักษ์ ปรับปรุงฟื้นฟูแหล่งน้ำ ตลอดจนดูแลต้นน้ำลำธาร
- 4) แผนแม่บทการแก้ไขปัญหาน้ำท่วม จะต้องกำหนดขอบเขต จัดลำดับความเสี่ยง และแผนการป้องกันแก้ไข
- 5) แผนแม่บทการแก้ไขปัญหาคุณภาพน้ำ ทั้งปัญหาน้ำเค็ม น้ำกร่อย และการแก้ไขปัญหาแม่น้ำเน่าเสียอันอาจเกิดขึ้นกับแหล่งน้ำต่าง ๆ ในลุ่มน้ำ

5.3.3 การจัดทำข้อมูลในการจัดการลุ่มน้ำ การจัดการลุ่มน้ำจะต้องมีการศึกษาหาข้อมูลพื้นฐานที่จะนำมาใช้ในการประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและแผนงาน ซึ่งจะประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลด้านสภาพภูมิประเทศ การกำหนดขอบเขต การกำหนดชั้นคุณภาพลุ่มน้ำ ขนาดที่ตั้งของแหล่งน้ำอาจศึกษาได้จากแผนที่ ของกรมแผนที่ทหาร มาตรฐาน 1: 50,000
- 2) ข้อมูลด้าน ดิน หิน และการใช้ที่ดิน โดยศึกษาศักยภาพความเหมาะสมของการใช้ที่ดิน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ในการใช้ที่ดิน
- 3) ข้อมูล ด้านอุตุ-อุทกวิทยา ซึ่งเป็นข้อมูลหลัก เช่น ปริมาณน้ำฝน อุณหภูมิ การระเหย ปริมาณน้ำท่า เป็นต้น
- 4) ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำ
- 5) ข้อมูลอื่น ๆ เฉพาะด้าน เช่น ข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อมูลทางการบริหาร เป็นต้น

ปัญหาอุปสรรคในปัจจุบัน

1) การจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใหม่ เมื่อมีการจัดตั้งคณะกรรมการลุ่มน้ำจะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรที่มีอยู่เดิม มีความรู้สึกว่าคุณสมบัติ ทิศรอนอำนาจ จึงอาจมีการคัดค้านและไม่ยอมให้ความร่วมมือ

2) คณะกรรมการลุ่มน้ำ ที่จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีสำนักงานคณะกรรมการลุ่มน้ำ เป็นหน่วยงานถาวรที่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำ ในระยะแรกมีปัญหาเรื่องบุคลากร และงบประมาณที่จะต้องใช้ในการบริหาร

3) การดำเนินงานของคณะกรรมการลุ่มน้ำ ในระยะแรกที่ยังไม่มีกฎหมายรองรับ มีอุปสรรคในการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจน องค์กร กลุ่มผู้ใช้น้ำและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น การขึ้นทะเบียนผู้ใช้น้ำ และการเก็บค่าใช้น้ำ รวมทั้งการเก็บค่าธรรมเนียมเสียลงสู่แหล่งน้ำ เป็นต้น

การกำหนดปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

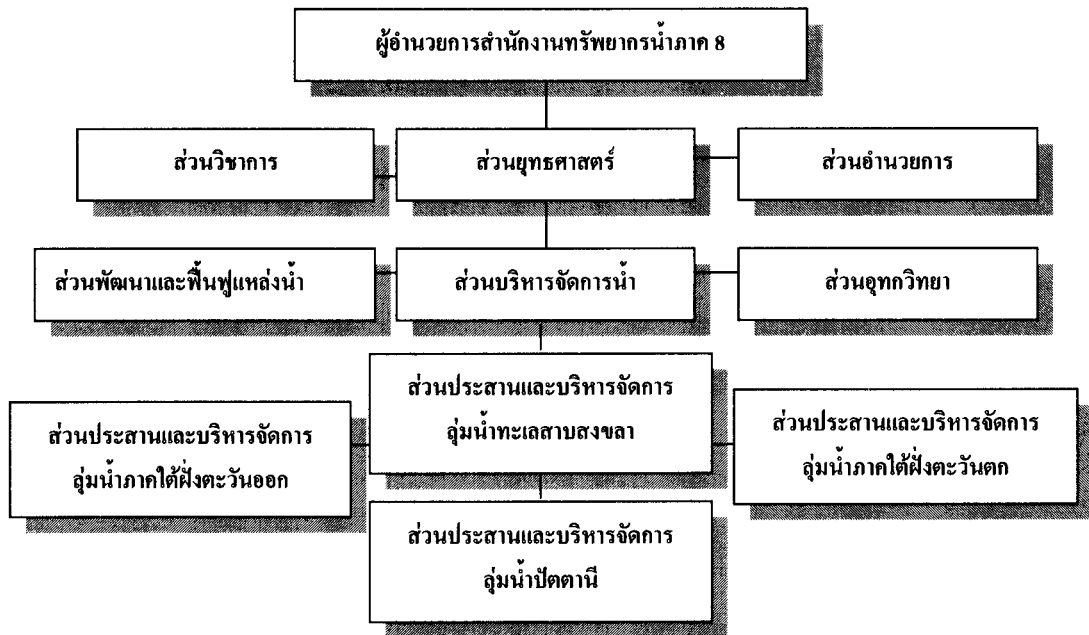
การที่จะนำหลักการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระบบลุ่มน้ำไปสู่การปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย คงจะต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญเป็นแรงสนับสนุน เช่น

1) เจตนารมณ์ทางการเมือง ซึ่งจะกำหนดนโยบายเพื่อผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำจากระบบเดิมที่เป็นอยู่ไปสู่แนวทางใหม่

2) การให้ความร่วมมือระดับประเทศ เพื่อให้หน่วยงานหรือกระทรวงที่เกี่ยวข้องสามารถประสานงานในการจัดการและการแก้ไขปัญหาได้อย่างราบรื่น

3) การผลักดันให้มีกฎหมายทรัพยากรน้ำ และการบังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัด ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดหลักเกณฑ์ รายละเอียด และรองรับการดำเนินงาน

4) การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ส่วนราชการ องค์กรผู้ใช้น้ำ ตลอดจนประชาชนทั่วไป ให้เข้าใจถึงหลักการ เหตุผล ความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ



ภาพที่ 2.5 แผนภูมิแสดงโครงสร้างสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

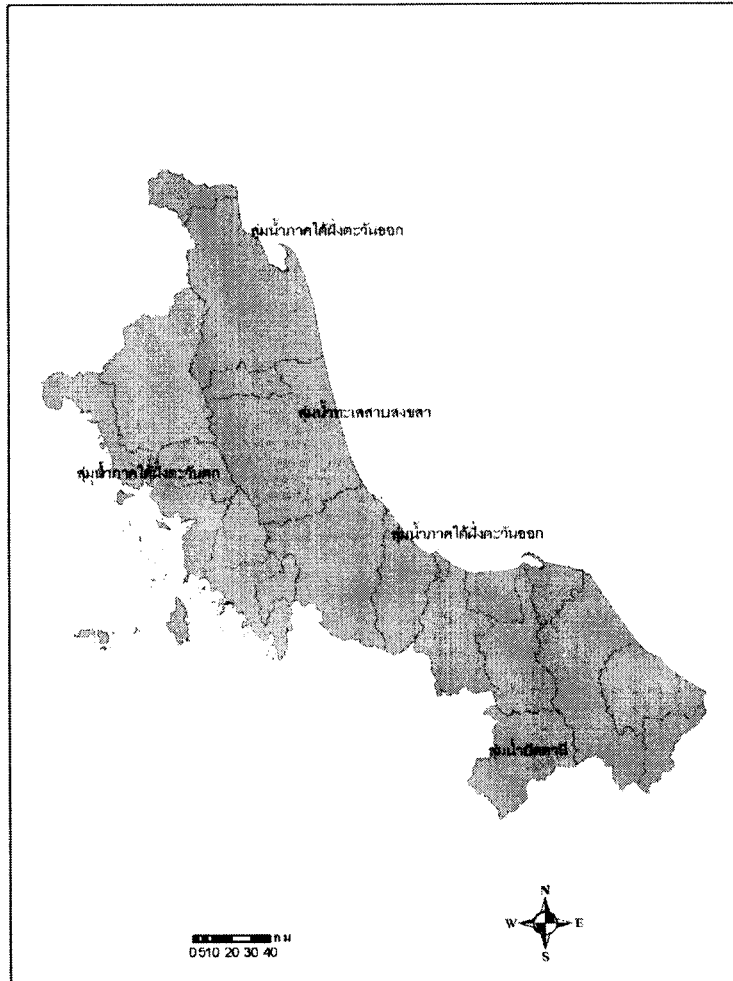
ที่มา: กรมทรัพยากรน้ำ (2550)

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับลุ่มน้ำและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 2) จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารจัดการ รวมทั้งดำเนินการสำรวจออกแบบ และพัฒนาอนุรักษ์ฟื้นฟูการใช้ประโยชน์และการแก้ไขปัญหาของกลุ่มน้ำ
- 3) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเป็นศูนย์เครือข่ายข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ในระดับลุ่มน้ำ
- 4) ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาด้านเทคนิควิชาการ มาตรฐาน และกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแก่หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 5) ปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ที่มา : กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ 2545

พื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8



ภาพที่ 2.6 ภาพแสดงพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ที่มา: แผนที่มีมาตรฐานการแบ่งลุ่มน้ำหลักและลุ่มน้ำสาขาของประเทศไทย
กรมทรัพยากรน้ำ (2552)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เทพศักดิ์ นุณยรัตพันธุ์ (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร “ การศึกษากำหนดตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ได้แก่ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย ความซับซ้อนของโครงสร้าง ความพร้อมของทรัพยากรและการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ โดยตัวแปรตามได้แก่ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความรวดเร็วในการให้บริการ ความเสมอภาคในการให้บริการและความเป็นธรรมในการให้บริการ ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการอธิบายประสิทธิผลมากที่สุดได้แก่ 1.ความพร้อมของทรัพยากรรองลงมาตามลำดับได้แก่ 2.ความซับซ้อนของโครงสร้าง 3.ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย และ 4.การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ

พจนา สุจ้านงค์ (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการหมู่บ้าน ฝ่ายกิจการสตรีในอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง “ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 4 ปัจจัยได้แก่ 1.รายได้ 2.ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ 3.การได้รับการฝึกอบรม และ 4.การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

อุษิตา อินทรประสงค์ (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ พบว่า ตัวแปร 4 ปัจจัยได้แก่ 1.ปัจจัยการทำงานเป็นทีม 2.ความสามารถในการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน 3.การมีส่วนร่วม และ 4.ความสามารถในการบริหารภายในหน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน

ธิดารัตน์ สุขประภากรณ์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ” พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากได้แก่ 1.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3.สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลระดับปานกลางได้แก่ด้านนโยบาย ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและชีวิตส่วนตัว

สกวรัตน์ เสนโสภา (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานที่ทำหน้าที่ให้บริการในบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด ” พบว่ามีเฉพาะอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ในแง่ของความสามารถในการผลิต ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ในแง่ของความสามารถในการผลิต ค่านิยมที่เอื้อต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ในแง่ของการปรับตัว วิธีการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ในแง่ของการปรับตัว

อนุทิน จิตตะสิริ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ ประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบงานบริหารเอกสาร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ” กล่าวว่า ปัญหาสำคัญประการหนึ่งขององค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน คือ ปัญหาเกี่ยวกับคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การคนมีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การอย่างมาก ความเข้าใจเกี่ยวกับคนจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การปฏิบัติงานของคนในองค์การเกี่ยวข้องกับตัวแปรหลายประการ เช่น อายุ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา คนทำงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในวัย 21 ปี มีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างไปจากคนทำงานในวัยเดียวกันที่วุฒิการศึกษาระดับมัธยมปลาย ขณะเดียวกันความกระตือรือร้นใคร่เรียนรู้ของคนทำงานวัย 45 ปี ย่อมแตกต่างไปจากความกระตือรือร้นของคนทำงานวัย 25 ปี นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงสถานภาพของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในด้านต่าง ๆ ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่ที่เขาดำรงอยู่ อายุ ประสบการณ์การทำงานของเขาและลักษณะตำแหน่งหน้าที่ที่ครอบครองอยู่

วัตรภู ออาจหาญ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ปัจจัยด้านความยุติธรรมและโอกาสก้าวหน้าในราชการ และ 3. ปัจจัยด้านการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ

สิริพงศ์ พูลศักดิ์ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ การประเมินปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม ” ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม ได้แก่ 1. การประชาสัมพันธ์ 2. การดำเนินการฝึกอบรม และ 3. การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกกับตำรวจ

บุญเลิศ แซ่โจ้ว (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม “ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการในสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ระดับ 3-8 จำนวน 117 คน ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผล การปฏิบัติงานของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลดังกล่าว คือ 1.คุณภาพของบุคลากร 2.ความพอเพียงของงบประมาณ 3.ด้านการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร 4.ความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารและวิธีการบริหาร 5. ประสิทธิภาพการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา และ5.ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบาย ในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

ยุวราณี สุขวิญญาน์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์การในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข“ ผล การศึกษาพบว่ามี 3 ประการ ได้แก่ 1.นโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ เช่นการประกาศนโยบาย การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีคู่มือการบริหาร เป็นต้น 2.โครงสร้าง องค์การที่เอื้อต่อการบริหารเช่น โครงสร้างองค์กรแบบเมทริกซ์ เป็นต้น และ3.เทคโนโลยีและ สภาพแวดล้อมภายนอก สำหรับประสิทธิผลขององค์การสามารถประเมินผลหรือวัดผลจากตัวชี้วัด 4 ประการ คือ 1. ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและความผูกพัน 2. การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่มงาน และองค์การ 3. การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และ4. ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

พรพิมล นิลจันทร์ (2549) ได้ศึกษา”ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติ หน้าที่ของนักวิชาชีพตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ” ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ตัวแปรอิสระและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่ามีเพียง 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันคือ 1.สถานภาพการทำงาน 2.ประสบการณ์ในตำแหน่ง 3.อัตรากำลัง 4.ความสนใจของผู้บริหาร ระดับสูง และ5.การจัดเตรียมเอกสาร

สุราณี กุลกิจตานนท์ (2551) ศึกษา”ประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง” ในประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และปัญหาและอุปสรรคการจัดการปัญหาและ อุปสรรคการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยได้แก่ 1. ด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการขั้นพื้นฐาน 2.ความเชี่ยวชาญด้าน การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ3.การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสถานศึกษาในด้าน บริหารวิชาการ ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลำปาง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปปัจจัยที่มีผล/ส่งผล/มีอิทธิพล/มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปปัจจัยที่มีผล/ส่งผล/มีอิทธิพล/มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผล

ชื่อนักวิจัย	ปัจจัยที่มีผล/ส่งผล/มีอิทธิพล/มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผล				
	1.ปัจจัยที่ทำให้องค์การเกิดประสิทธิผล		2.ปัจจัยการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิผล		
1.บุญเลิศ แซ่โจ้ว	ความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารและวิธีการบริหาร	ความพอเพียงของงบประมาณ	คุณภาพของบุคลากร การฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร	ประสิทธิภาพของการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน
2.พรพิมล นิลจันทร์	ความสนใจของผู้บริหารระดับสูง	อัตรากำลัง	ประสบการณ์ในตำแหน่ง	สถานภาพการทำงาน	การจัดเตรียมเอกสาร
3.ภูษิตา อินทรประสงค์		ความสามารถในการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน	การมีส่วนร่วม	ความสามารถในการบริหารภายในหน่วยงาน	การทำงานเป็นทีม
4.สุธาสิณี กุลกิจตานนท์		การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนองค์การ	ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน	ความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร	
5.สทวารัตน์ แสนโสพิศ	ค่านิยมที่เอื้อต่อการทำงาน	ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับ	อายุการทำงาน	วิธีการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	
6.ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์		ด้านนโยบายด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน	สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7.อนุทิน จิตตะสิริ	ความเข้าใจเกี่ยวกับคน		สถานภาพของบุคคล ตำแหน่งหน้าที่ที่เขาดำรงอยู่	อายุ ประสบการณ์การทำงาน	ลักษณะตำแหน่งหน้าที่
8.พจนนา สุจำนงค์		รายได้	ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ	การได้รับการฝึกอบรม

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อนักวิจัย	ปัจจัยที่มีผล/ส่งผล/มีอิทธิพล/มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผล			
	1.ปัจจัยที่ทำให้องค์การเกิดประสิทธิผล		2.ปัจจัยการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิผล	
9.วัตรภู ออฮาญ	ด้านความ ยุติธรรมและ โอกาสก้าวหน้า ในราชการ	ด้านการส่งเสริม ให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ	ความสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา	
10.สิริพงศ์ พูลศักดิ์	การประชาสัมพันธ์		การปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่าง ใกล้ชิด	การดำเนินการ ฝึกอบรม
11.เทพศักดิ์ นุณยรัต พันธ์	ความชัดเจนใน เป้าหมายของ นโยบาย	ความซับซ้อน ของโครงสร้าง	ความพร้อมของ ทรัพยากร	การมีส่วนร่วม ของผู้รับบริการ
12.ยุวราณี สุขวิญญาม์	เทคโนโลยีและ สภาพแวดล้อม ภายนอก	-โครงสร้าง องค์การที่เอื้อต่อ การบริหาร -นโยบาย การ บริหารและการ ปฏิบัติ		ความพึง พอใจของ ผู้รับบริการ

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยที่จัดได้ว่าเป็นประเภทเดียวกัน สรุปได้ 2 ประเด็นดังนี้

- ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ทำให้องค์การเกิดประสิทธิผล
- ประเด็นที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิผล

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ทำให้องค์การเกิดประสิทธิผล

- ความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารและวิธีการบริหาร
- ความพอใจของงบประมาณ
- ความสนใจของผู้บริหารระดับสูง
- อัตราค่าจ้าง
- ความสามารถในการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน
- การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนองค์การ

- ค่านิยมที่เอื้อต่อการทำงาน
- ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับ
- ด้านนโยบาย
- ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน
- ความเข้าใจเกี่ยวกับคน
- รายได้
- ด้านความยุติธรรมและโอกาสก้าวหน้าในราชการ
- การประชาสัมพันธ์
- ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย
- ความซับซ้อนของโครงสร้าง
- เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมภายนอก
- โครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการบริหาร
- นโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิผล

- คุณภาพของบุคลากร
- การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร
- ประสิทธิภาพการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน
- ประสบการณ์ในตำแหน่ง
- สถานภาพการทำงาน
- การจัดเตรียมเอกสาร
- การมีส่วนร่วม
- ความสามารถในการบริหารภายในหน่วยงาน
- การทำงานเป็นทีม
- ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน
- ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ
- อายุการทำงาน
- วิธีการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

- สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- สถานภาพของบุคคล ตำแหน่งหน้าที่ที่เขาดำรงอยู่
- อายุ ประสบการณ์การทำงาน
- ลักษณะตำแหน่งหน้าที่
- ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่
- การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- การได้รับการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม
- ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา
- ด้านการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ
- การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด
- ความพร้อมของทรัพยากร
- การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ
- ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมาสรุปรวมเป็นหมวดหมู่และนำปัจจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันรวมเป็นปัจจัยเดียวกัน เพื่อนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการศึกษา **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8** ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านนโยบาย

- ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย
- ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับ
- ความสนใจของผู้บริหารระดับสูง

2. ปัจจัยด้านงบประมาณ

- ความพอเพียงของงบประมาณ
- การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนองค์การ

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

- ความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารและวิธีการบริหาร
- ความซับซ้อนของโครงสร้าง

4. ปัจจัยด้านบุคลากร
 ● คุณภาพของบุคลากร (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน)

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- การส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ

5. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

- ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

จึงได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

1. ปัจจัยด้านนโยบาย

- ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย
- ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับ
- ความสนใจของผู้บริหารระดับสูง

2. ปัจจัยด้านงบประมาณ

- ความพอเพียงของงบประมาณ
- การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนองค์การ

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

- ความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารและวิธีการบริหาร
- ความซับซ้อนของโครงสร้าง

4. ปัจจัยด้านบุคลากร

- คุณภาพของบุคลากร(ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน)
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- การส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ

5. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

- ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม : ประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 หมายถึง การดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ การปรับตัว ความพึงพอใจ และการพัฒนา

จากรายละเอียดข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยด้านนโยบาย

- ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย
- ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับ
- ความสนใจของผู้บริหารระดับสูง

2. ปัจจัยด้านงบประมาณ

- ความพอเพียงของงบประมาณ
- การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนองค์การ

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

- ความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารและวิธีการบริหาร
- ความซับซ้อนของโครงสร้าง

4. ปัจจัยด้านบุคลากร

- คุณภาพของบุคลากร(ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน)
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- การส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ

5. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

- ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลการจัดการกลุ่มนำของ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

การดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสามารถในการผลิต
2. ด้านประสิทธิภาพ
3. ด้านการปรับตัว
4. ด้านความพึงพอใจ
5. ด้านการพัฒนา

ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ” เป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยมีวิธีการศึกษาดังนี้

1. ประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ซึ่งประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ทั้งหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน แยกเป็น ข้าราชการ 95 คน ลูกจ้างประจำ 75 คนและพนักงานราชการ 23 คน รวม 193 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาจากประชากรทั้งจำนวน

ตารางที่ 3.1 ประชากร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ลำดับ	รายการ	ชาย	หญิง	รวม
1	ข้าราชการ	74	21	95
2	ลูกจ้างประจำ	70	5	75
3	พนักงานราชการ	5	18	23
	รวม	149	44	193

ที่มา : สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ข้อมูลอัตราค่าจ้าง ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2552

ตารางที่ 3.2 ประชากร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานใน สำนักงาน
ทรัพยากรน้ำภาค 8 แยกตามส่วนงาน

ลำดับ	ส่วน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
1	ส่วนอำนวยการ	12	11	5	28
2	ส่วนวิชาการ	12	3	3	18
3	ส่วนพัฒนาและฟื้นฟูแหล่ง น้ำ	21	3	2	26
4	ส่วนบริหารจัดการน้ำ	7	15	0	22
5	ส่วนอุทกวิทยา	8	18	5	31
6	ส่วนยุทธศาสตร์	4	1	2	7
7	ส่วนประสานและบริหาร จัดการลุ่มน้ำทะเลสาบ สงขลา	9	6	1	16
8	ส่วนประสานและบริหาร จัดการลุ่มน้ำปัตตานี	7	7	1	15
9	ส่วนประสานและบริหาร จัดการลุ่มน้ำภาคใต้ฝั่ง ตะวันออก	6	3	3	12
10	ส่วนประสานและบริหาร จัดการลุ่มน้ำภาคใต้ฝั่ง ตะวันตก	9	8	1	18
	รวม	95	75	23	193

ที่มา : สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ข้อมูลอัตรากำลัง ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2552

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

2.1 ใช้แบบสอบถาม จำนวน 193 ชุด เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจาก ประชากร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ทุกคน ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำตัวแปรจากกรอบแนวคิดการศึกษาในบทที่ 2 มากำหนดการวัดดังนี้

ตารางที่ 3.3 ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ดัชนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ

ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ดัชนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ					
ที่	ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ดัชนีการวัด	ลักษณะของข้อมูล	ระดับ
1. ปัจจัยด้านนโยบาย					
1.1	ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย	หมายถึงเป้าหมายของนโยบายด้านการจัดการลุ่มน้ำมีความชัดเจน นโยบายสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	1.เป้าหมายของนโยบายด้านการจัดการลุ่มน้ำมีความชัดเจน 2.นโยบายด้านการจัดการลุ่มน้ำ สามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	เป็นการสร้างคำถามแล้วให้ผู้ตอบใน 5 สเกล	ช่วง
1.2	ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับ	หมายถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆด้านการจัดการลุ่มน้ำมีความสอดคล้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติ และเอื้ออำนวยต่อการจัดการลุ่มน้ำ	1.กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆด้านการจัดการลุ่มน้ำมีความสอดคล้องและไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติ 2.กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆเอื้ออำนวยต่อการจัดการลุ่มน้ำ		

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ดัชนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ					
ที่	ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ดัชนีการวัด	ลักษณะของข้อมูล	ระดับ
1.3	ความสนใจของผู้บริหารระดับสูง	หมายถึงผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญในการจัดการลุ่มน้ำ โดยใส่ใจในการกำกับดูแล มีการติดตามประเมินผลการนำนโยบายด้านการจัดการลุ่มน้ำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	1.ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญในการจัดการลุ่มน้ำ โดยใส่ใจในการกำกับดูแล 2.ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตามประเมินผลการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง		
2. ปัจจัยด้านงบประมาณ					
2.1	ความพอเพียงของงบประมาณ	หมายถึงงบประมาณในการจัดการลุ่มน้ำประจำปี มีความเพียงพอ	1.งบประมาณในการจัดการลุ่มน้ำประจำปี มีความเพียงพอและทันเวลา	เป็นการสร้างคำถามแล้วให้ผู้ตอบใน 5 สเกล 5. มากที่สุด 4. มาก 3. ปานกลาง 2. น้อย 1. น้อยที่สุด	ช่วง
2.2	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนองค์การ	หมายถึงกรมทรัพยากรน้ำให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการจัดการลุ่มน้ำของสทท.8	1.กรมทรัพยากรน้ำให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการจัดการลุ่มน้ำของสทท.8		

ตารางที่ 3. 3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ดัชนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ					
ที่	ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ดัชนีการวัด	ลักษณะของข้อมูล	ระดับ
3. ปัจจัยด้าน					
โครงสร้างองค์กร					
3.1	ความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารและวิธีการบริหาร	หมายถึง โครงสร้างการบริหารของสทท.8 มีความเหมาะสม เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการจัดการลุ่มน้ำ มีวิธีการบริหารของสทท.8 เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการจัดการลุ่มน้ำ	1. โครงสร้างการบริหารของสทท.8 มีความเหมาะสม เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการจัดการลุ่มน้ำ 2. วิธีการบริหารของสทท.8 เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการจัดการลุ่มน้ำ	เป็นการสร้างค่าตามแล้วให้ผู้ตอบใน 5 สเกล 5. มากที่สุด 4. มาก 3. ปานกลาง 2. น้อย 1. น้อยที่สุด	ช่วง
3.2	ความซับซ้อนของโครงสร้าง	หมายถึง โครงสร้างองค์กรของสทท.8 มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายการจัดการลุ่มน้ำ	1. โครงสร้างองค์กรของสทท.8 มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายการจัดการลุ่มน้ำ		

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ดัชนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ					
ที่	ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ดัชนีการวัด	ลักษณะของข้อมูล	ระดับ
4.ปัจจัยด้าน					
บุคลากร					
4.1	คุณภาพของบุคลากร	หมายถึงบุคลากรต้องมี ความรู้ความสามารถที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน มี ทักษะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานใน ตำแหน่งเช่นการใช้ คอมพิวเตอร์ การใช้ ภาษาอังกฤษ การ คำนวณและการจัดการ ข้อมูล รวมถึงมี ประสบการณ์ในการ ทำงานด้านการจัดการลุ่ม น้ำ	1. บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการจัดการลุ่มน้ำมี ความรู้ความสามารถที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับตำแหน่ง 2. ทักษะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานในตำแหน่ง เช่นการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การ คำนวณและการจัดการ ข้อมูล 3. ประสบการณ์ในการ ทำงานด้านการจัดการลุ่ม น้ำ	เป็นการ สร้างคำถาม แล้วให้ ผู้ตอบใน 5 สเกล 5. มากที่สุด 4. มาก 3. ปานกลาง 2. น้อย 1. น้อยที่สุด	ช่วง
4.2	ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	หมายถึงการที่บุคลากร ของสทท.8 มีโอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยที่งานที่ได้รับ มอบหมาย ทำทนายความรู้ ความสามารถ ตรงกับ ความถนัดและเป็นงานที่ พัฒนาความรู้ ความสามารถ	1. การมีโอกาสใช้ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ในงานที่ ได้รับมอบหมาย 2. งานที่ได้รับมอบหมาย ทำทนายความรู้ ความสามารถ 3. งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความถนัด 4. งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่พัฒนาความรู้ ความสามารถ		

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ดัชนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ					
ที่	ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ดัชนีการวัด	ลักษณะของข้อมูล	ระดับ
4.3	ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	หมายถึงการที่บุคลากรมีโอกาสดเสนอความเห็นในงานที่รับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน และมีส่วนรับผิดชอบในผลงานที่ปฏิบัติ	1. การที่บุคลากรมีโอกาสเสนอความเห็นในงานที่รับผิดชอบ 2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน 3. การมีส่วนรับผิดชอบในผลงานที่ปฏิบัติ		
4.4	การส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ	หมายถึงการที่หน่วยงานส่งเสริมให้มีการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการลุ่มน้ำ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	1. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการลุ่มน้ำ 2. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ และดูงานเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม 3. หน่วยงานส่งเสริมการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ		

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ดัชนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ					
ที่	ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ดัชนีการวัด	ลักษณะของข้อมูล	ระดับ
5.ปัจจัยด้านการ					
ทำงานเป็นทีม					
5.1	ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน	หมายถึงสมาชิกในหน่วยงานรับรู้ รับผิดชอบร่วมกัน และรับรู้ภาระหน้าที่ของบุคคลอื่นในหน่วยงาน ร่วมมือประสาน แลกเปลี่ยนความรู้ ร่วมกัน ร่วมมือในการแก้ปัญหา เพื่อต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	1. สมาชิกในหน่วยงานรับรู้ รับผิดชอบร่วมกัน และรับรู้ภาระหน้าที่ของบุคคลอื่นในหน่วยงาน 2. สมาชิกในหน่วยงาน ร่วมมือประสาน แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน 3. สมาชิกในหน่วยงาน ร่วมมือในการแก้ปัญหา เพื่อต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	เป็นการสร้างคำถามแล้วให้ผู้ตอบใน 5 สเกล 5. มากที่สุด 4. มาก 3. ปานกลาง 2. น้อย 1. น้อยที่สุด	ช่วง

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ดัชนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ					
ที่	ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ดัชนีการวัด	ลักษณะของข้อมูล	ระดับ
5.2	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน เป็นไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถและความคิดเห็นอย่างเต็มที่ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน จนทำให้บุคลากรทุกคนมีความพร้อมและเต็มใจในการปฏิบัติงาน	1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน เป็นไปด้วยดี 2. ความพร้อมและเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ 3. ความเป็นมิตรของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถและความคิดเห็นอย่างเต็มที่ 5. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน		

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ดัชนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ					
ที่	ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ดัชนีการวัด	ลักษณะของ ข้อมูล	ระดับ
	<u>ประสิทธิผลการจัดการ</u>	หมายถึงการดำเนิน			
	<u>ผู้นำของสำนักงาน</u>	กิจกรรมให้สำเร็จตาม			
	<u>ทรัพยากรน้ำ</u>	เป้าหมายที่ตั้งไว้ใน			
	<u>ภาค 8</u>	แผนงาน			
		ประกอบด้วยตัวบ่งชี้			
		5 ด้าน ได้แก่			
		1. ด้านความสามารถ			
		ในการผลิต			
		2. ด้านประสิทธิภาพ			
		3. ด้านการปรับตัว			
		4. ด้านความพึงพอใจ			
		5. ด้านการพัฒนา			

ตารางที่ 3. 3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ดัชนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ					
ที่	ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ดัชนีการวัด	ลักษณะของข้อมูล	ระดับ
1.	ความสามารถในการผลิต	หมายถึงความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบของสทก .8 ที่เป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบของสทก .8 และสามารถนำไปใช้ได้จริง ความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทที่ยืดหยุ่น ครอบคลุมภารกิจและสามารถนำไปปฏิบัติ แก้ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในกลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบ ได้ตามกำหนดเวลา	1.ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบของสทก .8 ที่เป็นปัจจุบัน 2.ระดับความสำเร็จในการเข้าถึงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบของสทก .8 และสามารถนำไปใช้ได้จริง 3.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทที่สามารถนำไปปฏิบัติ แก้ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในกลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบ ได้ตามกำหนดเวลา 4.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทที่ยืดหยุ่น ครอบคลุมภารกิจและสามารถนำไปใช้ได้จริง	เป็นการสร้างคำถามแล้วให้ผู้ตอบใน 5 สเกล 5. มากที่สุด 4. มาก 3. ปานกลาง 2. น้อย 1. น้อยที่สุด	ช่วง

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ดัชนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ					
ที่	ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ดัชนีการวัด	ลักษณะของข้อมูล	ระดับ
2.	ประสิทธิภาพ	หมายถึงการวัดประสิทธิผลจากอัตราส่วนระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับกับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยพิจารณาจากความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้งบประมาณ ที่มีอยู่จำกัด	1.ระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่จำกัด 2.ระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่จำกัด 3.ระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่จำกัด		
3.	การปรับตัว	หมายถึงการที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ขอรับวิธีการและระเบียบใหม่ๆ และขอรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร			

ตารางที่ 3. 3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ดัชนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ					
ที่	ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ดัชนีการวัด	ลักษณะของข้อมูล	ระดับ
4.	ความพึงพอใจ	หมายถึงระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ที่ปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อสถานที่ทำงาน	1.ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรของสทภ .8 ต่องานที่ปฏิบัติ 2.ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรของสทภ .8 ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรของสทภ .8 ต่อผู้บังคับบัญชา 4.ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรของสทภ .8 ต่อสถานที่ทำงาน	เป็นการสร้างคำถามแล้วให้ผู้ตอบใน 5 สเกล 5. มากที่สุด 4. มาก 3. ปานกลาง 2. น้อย 1. น้อยที่สุด	ช่วง

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ดัชนีการวัด ลักษณะของข้อมูลและระดับ					
ที่	ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ดัชนีการวัด	ลักษณะของข้อมูล	ระดับ
5.	การพัฒนา	หมายถึงการปรับปรุงแก้ไขเทคนิค และกรรมวิธีการในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมในองค์กร การสร้างการยอมรับของทุกภาคส่วนในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 การสร้างกรรมวิธีให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน	1.ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขเทคนิคและกรรมวิธีในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมในองค์กร 2.ระดับความสำเร็จในสร้างการยอมรับของทุกภาคส่วนในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 3.ระดับความสำเร็จในการสร้างกรรมวิธีให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 4.ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน		

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 4

ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นคำถามที่เป็นแบบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 เป็นการสร้างคำถามแล้วให้ผู้ตอบใน 5 สเกล คือ 5. เห็นด้วยมากที่สุด 4. เห็นด้วยมาก 3. เห็นด้วยปานกลาง 2. เห็นด้วยน้อย และ 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามประสิทธิผลของการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ประการ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิต 2) ด้านประสิทธิภาพ 3) ด้านการปรับตัว 4) ด้านความพึงพอใจ และ 5) ด้านการพัฒนา เป็นการสร้างคำถามแล้วให้ผู้ตอบความคิดเห็นใน 5 สเกล คือ 5. มากที่สุด 4. มาก 3. ปานกลาง 2. น้อย และ 1. น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาในอนาคต ในลักษณะของคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

2.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 ความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ตรวจสอบโดยคุณพินิจของผู้เชี่ยวชาญในงานด้านการบริหารจัดการน้ำ ผู้เชี่ยวชาญในงานด้านการจัดการลุ่มน้ำ และนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ รวม 3 คน ได้แก่ นายกิตติ จุติวิโรจน์ นายสัมพันธ์ เข้มประสิทธิ์ และนายลิขิต ลิปน้อย (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ก) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง: IOC (index of item – objective congruence) ได้ค่า $IOC = 0.96$ (ระหว่าง 0.67 - 1)สามารถนำคำถามไปใช้ได้ (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข)

2.3.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตรวจสอบเป็นขั้นตอนนี้คือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบ (pre-test) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่จะศึกษา และไม่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจริง โดยกลุ่มประชากรดังกล่าวได้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 10 สุราษฎร์ธานีจำนวน 30 คน แล้วหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) เมื่อวิเคราะห์ความเชื่อถือได้โดยใช้ Cronbach's Alpha แสดงค่า

Alpha = 0.9659 แสดงว่าทุกคำถามมีความเชื่อถือได้มาก เพราะค่าที่ได้เป็นบวกและมีค่าใกล้ 1 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ค) สามารถนำไปใช้จัดเก็บข้อมูลจริงในกลุ่มเป้าหมายต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหนังสือและเอกสารต่างๆ

3.2 แจกแบบสอบถามไปให้ประชากร ในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ตั้งแต่วันที่ 8 มิถุนายน 2553 – 18 มิถุนายน 2553 จำนวน 193 ชุด และได้เก็บรวบรวมกลับคืนได้จำนวน 161 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.42 ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่บางส่วนติดภารกิจควบคุมงานก่อสร้างในพื้นที่ที่ไม่สามารถส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับอธิบายความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

4.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัว กับตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการกลุ่มน้ำ

5. การแปลผลข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการแปลผลข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

5.2 ข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง	น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล การจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากร น้ำภาค 8

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรของ สำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 8 จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ ในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 การศึกษาสูงสุด ระดับเงินเดือนต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการกลุ่มน้ำ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	38	23.6
ชาย	123	76.4
รวม	161	100.0
อายุ (ต่ำสุด 29 ปี สูงสุด 60 ปี เฉลี่ย 46.16 ปี)		
21 – 30 ปี	6	3.7
31 – 40 ปี	36	22.4
41 ปีขึ้นไป	119	73.9
รวม	161	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	15	9.3
สมรส	135	83.9
หย่าร้าง	9	5.6
ม่าย	2	1.2
รวม	161	100.0
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน		
แห่งนี้ (ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 7 ปี เฉลี่ย 6 ปี)		
1 – 2 ปี	9	5.6
3 – 4 ปี	19	11.8
5 ปีขึ้นไป	133	82.6
รวม	161	100.0
การศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	77	47.8
ปริญญาตรี	78	48.5
ปริญญาโท	6	3.7
รวม	161	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับเงินเดือนต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	14	8.7
10,001 – 20,000 บาท	82	50.9
20,001 – 30,000 บาท	52	32.3
สูงกว่า 30,000 บาท	13	8.1
รวม	161	100.0
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	85	52.8
ลูกจ้างประจำ	57	35.4
พนักงานราชการ	19	11.8
รวม	161	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 161 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 76.4 มีอายุเฉลี่ย 46.16 ปี โดยมีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 และสมรสแล้ว จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 83.9 ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มาเป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 มีระดับเงินเดือนต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลแสดงดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยภาพรวม

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	3.715	0.590	มาก
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	3.453	0.712	มาก
3. ปัจจัยด้านนโยบาย	3.341	0.695	ปานกลาง
4. ปัจจัยด้านบุคลากร	3.192	0.488	ปานกลาง
5. ปัจจัยด้านงบประมาณ	3.084	0.723	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.357	0.496	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.357$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำ อยู่ในระดับมาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=3.715$ และ $\bar{X}=3.453$ ตามลำดับ) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านงบประมาณ ($\bar{X}=3.341$ $\bar{X}=3.192$ และ $\bar{X}=3.084$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านนโยบาย

ปัจจัยด้านนโยบาย	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย			
1.1 เป้าหมายของนโยบายด้านการจัดการ กลุ่มน้ำมีความชัดเจน	3.348	0.727	ปานกลาง
1.2 นโยบายด้านการจัดการกลุ่มน้ำ สามารถ นำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	3.248	0.775	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.298	0.681	ปานกลาง
2. ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับ			
2.1 กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ด้าน การจัดการกลุ่มน้ำมีความสอดคล้องและ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติ	3.205	0.751	ปานกลาง
2.2 กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เอื้ออำนวย ต่อการจัดการกลุ่มน้ำ	3.162	0.805	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.183	0.737	ปานกลาง
3. ความสนใจของผู้บริหารระดับสูง			
3.1 ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญ ในการจัดการกลุ่มน้ำ โดยใส่ใจในการกำกับ ดูแล	3.665	2.460	มาก
3.2 ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตาม ประเมินผลการนำนโยบายด้านการจัดการ กลุ่มน้ำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	3.416	0.779	มาก
เฉลี่ย	3.540	1.373	มาก
เฉลี่ยรวม	3.341	0.695	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับปัจจัยด้านนโยบายที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.341$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยที่มีผลอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสนใจของผู้บริหารระดับสูง ($\bar{X} = 3.540$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย และด้านความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 3.298$ และ $\bar{X} = 3.183$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านงบประมาณ

ปัจจัยด้านงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนองค์การ			
- กรมทรัพยากรน้ำให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนกิจกรรมการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	3.205	0.807	ปานกลาง
2. ความพอเพียงของงบประมาณ			
- งบประมาณในการจัดการกลุ่มน้ำประจำปี มีความเพียงพอและทันเวลา	2.963	0.782	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.084	0.723	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับปัจจัยด้านงบประมาณที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.084$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนองค์การ และด้านความพอเพียงของงบประมาณ ($\bar{X} = 3.205$ และ $\bar{X} = 2.963$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านโครงสร้างองค์กร

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารและวิธีการบริหาร			
1.1 โครงสร้างการบริหารของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มีความเหมาะสม เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการจัดการกลุ่มน้ำ	3.509	0.845	มาก
1.2 วิธีการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการจัดการกลุ่มน้ำ	3.478	0.751	มาก
เฉลี่ย	3.494	0.754	มาก
2. ความซับซ้อนของโครงสร้าง			
โครงสร้างองค์กรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายการจัดการกลุ่มน้ำ	3.373	0.828	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.373	0.828	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.453	0.712	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.453$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารและวิธีการบริหาร ($\bar{X} = 3.494$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความซับซ้อนของโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.453$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลการจัดการ กลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านบุคลากร

ปัจจัยด้านบุคลากร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. คุณภาพของบุคลากร			
1.1 บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	3.391	0.735	ปานกลาง
1.2 บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มีความเหมาะสม เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการจัดการลุ่มน้ำ	3.267	0.789	ปานกลาง
1.3 บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มีทักษะด้านการคำนวณและการจัดการข้อมูล ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	3.193	0.738	ปานกลาง
14 บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการลุ่มน้ำ	3.087	0.770	ปานกลาง
1.5 บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มีทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	2.596	0.854	น้อย
เฉลี่ย	3.107	0.607	ปานกลาง
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
2.1 งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.522	0.717	มาก
2.2 งานที่ได้รับมอบหมาย ทำทลายความรู้ความสามารถ	3.472	0.681	มาก
2.3 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด	3.205	0.792	ปานกลาง
2.4 ท่านมีโอกาสนำความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.186	0.718	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.346	0.574	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคลากร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
3. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน			
3.1 ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลงานที่ปฏิบัติ	3.547	0.733	มาก
3.2 ท่านมีโอกาสเสนอความเห็นในงานที่รับผิดชอบ	3.236	0.712	ปานกลาง
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน	3.168	0.777	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.317	0.629	ปานกลาง
4. การส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ			
4.1 หน่วยงานส่งเสริมให้มีการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกลุ่มน้ำ	3.199	0.757	ปานกลาง
4.2 หน่วยงานที่สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ และดูงานเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม	2.950	0.879	ปานกลาง
4.3 ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ	2.857	0.850	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.002	0.718	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.192	0.488	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับปัจจัยด้านบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.192$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของบุคลากร และด้านการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.346$ $\bar{X} = 3.317$ $\bar{X} = 3.107$ และ $\bar{X} = 3.002$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการ
 ผู้นำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน			
1. สมาชิกในหน่วยงานร่วมมือในการแก้ปัญหา เพื่อ ต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.547	0.880	มาก
2. สมาชิกในหน่วยงานร่วมมือประสานแลกเปลี่ยนความรู้	3.422	0.892	มาก
3. สมาชิกในหน่วยงานรับรู้ รับผิดชอบร่วมกัน และรับรู้ ภาระหน้าที่ของบุคคลอื่นในหน่วยงาน	3.410	0.855	มาก
เฉลี่ย	3.460	0.810	มาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา			
2.1 ความเป็นมิตรของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.926	0.728	มาก
2.2 ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนโยบาย / แผนงาน / โครงการ ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.851	0.726	มาก
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน เป็นไปด้วยดี	3.851	0.718	มาก
2.4 ความเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานตามที่ ผู้บังคับบัญชาต้องการ	3.845	0.721	มาก
2.5 การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงาน	3.808	0.676	มาก
2.6 ความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานตามที่ ผู้บังคับบัญชาต้องการ	3.764	0.738	มาก
2.7 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถ และความคิดเห็นอย่างเต็มที่	3.727	0.758	มาก
เฉลี่ย	3.824	0.580	มาก
เฉลี่ยรวม	3.715	0.590	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.715$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.824$ และ $\bar{X} = 3.460$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านการปรับตัว ด้านความพึงพอใจ และด้านการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลแสดงดังตารางที่ 4.8 – 4.13

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวม

ประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำ ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความพึงพอใจ	3.632	0.607	มาก
2. ด้านการปรับตัว	3.435	0.643	มาก
3. ด้านประสิทธิภาพ	3.294	0.658	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนา	3.264	1.063	ปานกลาง
5. ด้านความสามารถในการผลิต	3.137	0.597	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.346	0.537	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.346$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ และด้านการปรับตัว ($\bar{X}=3.632$ และ $\bar{X}=3.435$ ตามลำดับ) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนา และด้านความสามารถในการผลิต ($\bar{X}=3.294$ $\bar{X}=3.264$ และ $\bar{X}=3.137$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านความสามารถในการผลิต

ประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำ ด้านความสามารถในการผลิต	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ที่เป็นปัจจุบัน	3.367	0.609	ปานกลาง
2. ระดับความสำเร็จในการเข้าถึงข้อมูลพื้นฐานของลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และสามารถนำไปใช้ได้จริง	3.267	0.731	ปานกลาง
3. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทที่สามารถนำไปปฏิบัติ แก้ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบได้ตามกำหนดเวลา	2.969	0.754	ปานกลาง
4. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทที่ชัดเจน ครอบคลุมภารกิจและสามารถนำไปใช้ได้จริง	2.944	0.760	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.137	0.597	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านความสามารถในการผลิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.137$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ที่เป็นปัจจุบัน ระดับความสำเร็จในการเข้าถึงข้อมูลพื้นฐานของลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และสามารถนำไปใช้ได้จริง ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทที่สามารถนำไปปฏิบัติ แก้ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบได้ตามกำหนดเวลา และระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทที่ยืดหยุ่น ครอบคลุมภารกิจและสามารถนำไปใช้ได้จริง ($\bar{X}=3.367$ $\bar{X}=3.267$ $\bar{X}=2.969$ และ $\bar{X}=2.944$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำ ด้านประสิทธิภาพ	\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
1. ระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงาน ทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้บุคลากรที่มีอยู่จำกัด	3.323	0.730	ปานกลาง
2. ระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงาน ทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้เครื่องมือที่มีอยู่จำกัด	3.286	0.702	ปานกลาง
3. ระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงาน ทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่จำกัด	3.273	0.742	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.294	0.658	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.294$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้บุคลากรที่มีอยู่จำกัด ระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้เครื่องมือที่มีอยู่จำกัด และระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่จำกัด ($\bar{X}=3.323$ $\bar{X}=3.286$ และ $\bar{X}=3.273$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงาน
ทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านการปรับตัว

ประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำ ด้านการปรับตัว		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.	ระดับการยอมรับวิธีการ และระเบียบใหม่ ๆ ในงานที่ทำและสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.435	0.678	มาก
2.	ระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	3.435	0.669	มาก
เฉลี่ยรวม		3.435	0.643	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำ
ภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.435$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
ได้แก่ ระดับการยอมรับวิธีการ และระเบียบใหม่ ๆ ในงานที่ทำและสภาพแวดล้อมการทำงาน และ
ระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ($\bar{X}=3.435$ และ $\bar{X}=3.435$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงาน
ทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านความพึงพอใจ

ประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำ ด้านความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทาง ที่ติของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 8 ต่อผู้บังคับบัญชา	3.708	0.648	มาก
2. ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทาง ที่ติของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 8 ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.640	0.721	มาก
3. ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทาง ที่ติของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 8 ต่อสถานที่ทำงาน	3.640	0.638	มาก
4. ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทาง ที่ติของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 8 ต่องานที่ปฏิบัติ	3.540	0.783	มาก
เฉลี่ยรวม	3.632	0.607	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำ
ภาค 8 ด้านความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.632$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่
ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ติของบุคลากรของ
สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ต่อผู้บังคับบัญชา ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ติของ
บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ต่อเพื่อนร่วมงาน ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือ
ในทางที่ติของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ต่อสถานที่ทำงาน และระดับของ
ความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ติของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ต่องานที่ปฏิบัติ
($\bar{X}=3.708$ $\bar{X}=3.640$ $\bar{X}=3.640$ และ $\bar{X}=3.540$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของ สำนักงาน
ทรัพยากรน้ำ ภาค 8 ด้านการพัฒนา

ประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำ ด้านการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไข เทคนิค และกรรมวิธีในการปฏิบัติงานให้ เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมในองค์กร	3.596	3.278	มาก
2. ระดับความสำเร็จในการสร้างกรรมวิธีให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่ม น้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	3.224	0.790	ปานกลาง
3. ระดับความสำเร็จในสร้างการยอมรับของ ทุกภาคส่วนในการจัดการลุ่มน้ำของ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	3.186	0.752	ปานกลาง
4. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไข กระบวนการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน	3.050	0.723	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.264	1.063	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำ
ภาค 8 ด้านการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.264$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขเทคนิค และกรรมวิธีในการ
ปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมในองค์กร ($\bar{X}=3.596$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ
ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการสร้างกรรมวิธีให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำของ
สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ระดับความสำเร็จในสร้างการยอมรับของทุกภาคส่วนในการจัดการ
ลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการ
บูรณาการระหว่างหน่วยงาน ($\bar{X}=3.224$ $\bar{X}=3.186$ และ $\bar{X}=3.050$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร และด้านการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ได้ผลแสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของ

สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล การจัดการลุ่มน้ำ	B	Beta	t	Sig
$R = 0.794$, $R^2 = 0.623$				
ค่าคงที่	0.478		2.641	
ด้านบุคลากร	0.461	0.419	6.917**	0.000
ด้านนโยบาย	0.240	0.311	5.259**	0.000
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.172	0.227	3.650**	0.000
ด้านงบประมาณ		0.105	1.707	0.090
ด้านการทำงานเป็นทีม		0.075	1.076	0.284

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มีเพียง 3 ด้านเท่านั้น คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านนโยบาย และด้านโครงสร้างองค์กร โดยพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ได้ร้อยละ 62.3 โดยปัจจัยด้านบุคลากรสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ได้มากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านนโยบาย และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เพียง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านนโยบาย และด้านโครงสร้างองค์กร ที่สามารถอธิบายประสิทธิผลของการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ประกอบด้วย ปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำ ปัญหาที่สำคัญในการจัดการลุ่มน้ำ และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 (ตอบได้หลายข้อ) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ได้ผลแสดงดังตารางที่ 4.15 – 4.17

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ให้เกิดประสิทธิผล

N = 161

ประเด็นปัญหาและอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานหน้าที่ของตนเอง	65	40.4
2. ไม่มีโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำ	57	35.4
3. คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ	25	15.5
4. คิดว่าเป็นหน้าที่ของส่วนประสานและบริหารจัดการลุ่มน้ำเท่านั้น	24	14.9
5. คิดว่าไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการลุ่มน้ำ	17	10.6
6. คิดว่าจะมีผลทำให้ตนเองต้องทำงานเพิ่มขึ้นหรือยุ่งยากเพิ่มขึ้น	15	9.3
7. อื่น ๆ	8	5.0

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัญหา และอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ให้เกิดประสิทธิผล เกิดจากบุคลากรต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานหน้าที่ของตนเอง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 (ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 161 คน) รองลงมา ไม่มีโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการกลุ่มน้ำ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 คิดว่าเป็นหน้าที่ของส่วนประสานและบริหารจัดการกลุ่มน้ำเท่านั้น จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 คิดว่าไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการกลุ่มน้ำ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 คิดว่าจะมีผลทำให้ตนเองต้องทำงานเพิ่มขึ้นหรือยุ่งยากเพิ่มขึ้น จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และอื่น ๆ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของปัญหาที่สำคัญในการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

N = 161		
ปัญหาที่สำคัญในการจัดการกลุ่มน้ำ	จำนวน	ร้อยละ
1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านการจัดการกลุ่มน้ำ ทำให้บุคลากรทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	26	16.15
2. งบประมาณไม่เพียงพอ	22	13.66
3. อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย	12	7.45
4. ขาดการประชาสัมพันธ์ทำให้ประชาชนไม่มีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	9	5.59
5. นโยบายในการปฏิบัติงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำไม่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	8	4.97
6. บุคลากรขาดความสามัคคี	7	4.35
7. ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับหลังจากงานเสร็จ	4	2.84
8. ขาดการติดตามผลงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว	3	1.86
9. ไม่มีการประสานงานด้านข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3	1.86
10. การจัดเก็บข้อมูลยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบ และไม่ทันสมัย	3	1.86
11. ความปลอดภัยจากการทำงานในแต่พื้นที่ เช่น พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	2	1.24

จากตารางที่ 4.16 พบว่า จากแบบสอบถามจำนวน 161 ชุด มีผู้เสนอปัญหา จำนวน 99 คน ส่วนใหญ่คิดว่าปัญหาที่สำคัญในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 สาเหตุเกิดจากการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านการจัดการลุ่มน้ำ ส่งผลให้บุคลากรทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.15 รองลงมาคือ งบประมาณไม่เพียงพอ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.66 อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.45 ขาดการประชาสัมพันธ์ทำให้ประชาชนไม่มีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.59 นโยบายการปฏิบัติงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.97 บุคลากรขาดความสามัคคี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับหลังจากงานเสร็จ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.84 การจัดเก็บข้อมูลยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบ และไม่ทันสมัย ขาดการติดตามผลงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ไม่มีการประสานงานด้านข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.86 เท่ากัน และความปลอดภัยจากการทำงานในแต่ละพื้นที่ เช่น พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการกลุ่มน้ำของ
สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

N = 161

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการกลุ่มน้ำ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี ความรู้ความชำนาญด้านการจัดการกลุ่มน้ำ แก่บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	23	14.29
2. เพิ่มจำนวนบุคลากรตามอัตรากำลังที่กำหนด และจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน	19	11.80
3. เพิ่มงบประมาณ และการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรม สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม	14	8.70
4. พัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ มวลชน และเยาวชน	8	4.97
5. จัดซื้อยานพาหนะ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เพียงพอ และทันสมัย	6	3.73
6. มีการจัดทำสรุปรายงานผลการศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ทุกครั้ง เพื่อไว้เรียนรู้ร่วมกัน	4	2.84
7. ควรจัดการอบรมบุคลากรให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อการทำงานที่สอดคล้อง	3	1.86
8. เก็บรวบรวม และพัฒนาฐานข้อมูลกลุ่มน้ำให้เป็นปัจจุบัน และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3	1.86
9. มีการจัดทำแบบสอบถามไปยังประชาชนก่อนที่จะจัดทำโครงการต่าง ๆ	2	1.24
10. มีการติดตามผลงานโครงการต่าง ๆ ที่ทำไปแล้วอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	2	1.24
11. ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เพื่อลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน และเพื่อความเป็นเอกภาพในการทำงาน	2	1.24

จากตารางที่ 4.17 พบว่า จากแบบสอบถามจำนวน 161 ชุด มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคตจำนวน 86 คน ส่วนใหญ่คิดว่าควรส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี ความรู้ความชำนาญด้านการจัดการลุ่มน้ำ แก่บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 รองลงมา คือ เพิ่มจำนวนบุคลากรตามอัตรากำลังที่กำหนด และจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 เพิ่มงบประมาณ และการจัดสรรงบประมาณในการจัด กิจกรรม สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 พัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ มวลชน และเยาวชน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.97 จัดซื้อยานพาหนะ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เพียงพอ และทันสมัย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.73 มีการจัดทำสรุปรายงานผลการศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาทุกครั้ง เพื่อให้ไว้เรียนรู้ร่วมกัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.84 ควรจัดการอบรมบุคลากรให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อการทำงานที่สอดคล้อง เก็บรวบรวม และพัฒนาฐานข้อมูลลุ่มน้ำให้เป็นปัจจุบันและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.86 เท่ากัน และมีการจัดทำแบบสอบถามไปยังประชาชนก่อนที่จะจัดทำโครงการต่าง ๆ มีการติดตามผลงานโครงการต่าง ๆ ที่ทำไปแล้วอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เพื่อลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน และเพื่อความเป็นเอกภาพในการทำงาน มีจำนวนเท่ากัน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.24 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ซึ่งจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร และด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านการปรับตัว ด้านความพึงพอใจ และด้านการพัฒนา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ซึ่งประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ทั้งหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน แยกเป็น ข้าราชการ 95 คน ลูกจ้างประจำ 75 คน และพนักงานราชการ 23 คน รวม 193 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาจากประชากรทั้งจำนวน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.4 มีอายุเฉลี่ย 46.16 ปี สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 83.9 ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มาเป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไปจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.4 มีระดับเงินเดือนต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.9 และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 52.8

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำ ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.346$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ และด้านการปรับตัว ($\bar{X}=3.632$ และ $\bar{X}=3.435$ ตามลำดับ) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนา และด้านความสามารถในการผลิต ($\bar{X}=3.294$ $\bar{X}=3.264$ และ $\bar{X}=3.137$ ตามลำดับ) รายละเอียดดังนี้

1) ประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.632$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ต่อผู้บังคับบัญชา ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ต่อเพื่อนร่วมงาน ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ต่อสถานที่ทำงาน และระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ต่องานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

2) ประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.435$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ระดับการยอมรับวิธีการ และระเบียบใหม่ ๆ ในงานที่ทำและสภาพแวดล้อมการทำงาน และระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

3) ประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.294$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้อุปกรณ์ที่มีอยู่จำกัด ระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้อุปกรณ์ที่มีอยู่จำกัด และระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่จำกัด ตามลำดับ

4) ประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.264$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขเทคนิค และกรรมวิธีในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการสร้างกรรมวิธีให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ระดับความสำเร็จในสร้างการยอมรับของทุกภาคส่วนในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ตามลำดับ

5) ประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านความสามารถในการผลิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.137$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ที่เป็นปัจจุบัน ระดับความสำเร็จในการเข้าถึงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และสามารถนำไปใช้ได้จริง ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทที่สามารถนำไปปฏิบัติ แก้ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในกลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบได้ตามกำหนดเวลา และระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทที่ยืดหยุ่นครอบคลุมภารกิจและสามารถนำไปใช้ได้จริง ตามลำดับ

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำ
ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มากที่สุด รองลงมานั้นเป็นด้านนโยบาย และด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ได้ ร้อยละ 62.3 ส่วนปัจจัยด้านงบประมาณ และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่ใช่ปัจจัยที่จะอธิบายประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

1.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่
การพัฒนาการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 พบว่า

1) ปัญหา และอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ให้เกิดประสิทธิผล เกิดจากบุคลากรต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการ

ทำงานหน้าที่ของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมา ไม่มีโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำ คิดเป็นร้อยละ 35.4 คิดว่าตนเอง ไม่มีความสามารถเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 15.5 คิดว่าเป็นหน้าที่ของส่วนประสานและบริหารจัดการลุ่มน้ำเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 14.9 คิดว่าไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการลุ่มน้ำ คิดเป็นร้อยละ 10.6 คิดว่าจะมีผลทำให้ตนเองต้องทำงานเพิ่มขึ้นหรือยุ่งยากเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 9.3 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

2) ปัญหาที่สำคัญในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 สาเหตุเกิดจากการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการจัดการลุ่มน้ำ บุคลากรทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 16.15 รองลงมาคือ งบประมาณไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 13.66 อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 7.45 ขาดการประชาสัมพันธ์ทำให้ประชาชนไม่มีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 คิดเป็นร้อยละ 5.59 นโยบายการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม คิดเป็นร้อยละ 4.97 บุคลากรขาดความสามัคคี คิดเป็นร้อยละ 4.35 ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับหลังจากงานเสร็จ คิดเป็นร้อยละ 2.84 การจัดเก็บข้อมูลยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบ และไม่ทันสมัย ขาดการติดตามผลงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ไม่มีการประสานงานด้านข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคิดเป็นร้อยละ 1.86 เท่ากัน และความปลอดภัยจากการทำงานในแต่ละพื้นที่ เช่น พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 1.24 ตามลำดับ

3) ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต ส่วนใหญ่คิดว่าควรส่งเสริมให้มีการอบรมสัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี ความรู้ความชำนาญด้านการจัดการลุ่มน้ำ แก่บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 คิดเป็นร้อยละ 14.29 รองลงมา คือ เพิ่มจำนวนบุคลากรตามอัตรากำลังที่กำหนด และจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน คิดเป็นร้อยละ 11.80 การจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 8.70 พัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ มวลชน และเยาวชน คิดเป็นร้อยละ 4.97 จัดซื้อยานพาหนะ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เพียงพอ และทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 3.73 มีการจัดทำสรุปรายงานผลการศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาทุกครั้ง เพื่อไว้เรียนรู้ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 2.84 ควรจัดการอบรมบุคลากรให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อการทำงานที่สอดคล้อง เก็บรวบรวม และพัฒนาฐานข้อมูลลุ่มน้ำให้เป็นปัจจุบันและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 1.86 เท่ากัน และมีการจัดทำแบบสอบถามไปยังประชาชนก่อนที่จะจัดทำโครงการต่าง ๆ มีการติดตามผลงานโครงการต่าง ๆ ที่ทำไปแล้วอย่าง

สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยน โครงสร้าง เพื่อลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน และเพื่อความเป็นเอกภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 1.24 ตามลำดับ

2. การอภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ และด้านการปรับตัว และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนา และด้านความสามารถในการผลิต ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

2.1.1 ประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.708$) ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำหน่วยงานสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับจิรพรรณ กาญจนะจิตรา (2549) ที่กล่าวว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ไม่ประสบความสำเร็จ คือ ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2551) ที่ให้หลักธรรมเกี่ยวกับคุณสมบัติในตัวของผู้นำ ตามหลักสัพบุริสธรรม 7 ประการ ในเรื่อง ระบุบุคคล ว่าต้องรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผล ตลอดจนสามารถให้บริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดถนัดอาศัยความสามารถอย่างไร เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้นก็รู้ประโยชน์ที่เขาพึงได้ เพราะว่าการทำางานนั้นไม่ใช่ว่าจะเอาเขามาเป็นเพียงเครื่องมือทำงานได้ แต่จะต้องให้คนที่ทำงานทุกคนได้ประโยชน์ ได้พัฒนาตัวเอง ผู้นำควรรู้ว่า เขาควรจะได้ประโยชน์อะไรเพื่อความเจริญงอกงามแห่งชีวิตที่แท้จริงของเขาด้วย

2.1.2 ประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านการปรับตัว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 เป็นหน่วยงานที่เกิดจากการปฏิรูประบบราชการ โดยรวมหน่วยงานต่าง ๆ มาปฏิบัติงานร่วมกันด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างครบวงจร จากการที่มีบุคลากรที่มาจากหลากหลายหน่วยงาน มีวัฒนธรรม

องค์กร และความรู้พื้นฐานที่แตกต่างกัน ทำให้บุคลากรใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการปรับตัว เพื่อให้เข้ากับระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับ พอล อี.มอตต์ ที่กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการขององค์กร

2.1.3 ประสิทธิภาพการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิรูประบบราชการ ที่ต้องแบ่งทรัพยากรทั้ง คน งบประมาณและเครื่องมือต่างๆ กระจายไปตามหน่วยงานใหม่ ซึ่งบางทรัพยากรไม่ตรงกับภารกิจงานใหม่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2536) ที่พบว่า ความพร้อมของทรัพยากรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในการอธิบายประสิทธิผลมากที่สุด

2.1.4 ประสิทธิภาพการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 เป็นหน่วยงานใหม่ ต้องใช้เวลาในการสร้างการยอมรับของทุกภาคส่วนในการจัดการกลุ่มน้ำ รวมทั้งการสร้างกรรมวิธีให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการกลุ่มน้ำ สอดคล้องกับเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์การตามข้อสรุปของ John P. Campbell ที่ประกอบด้วยทัศนคติและการสนับสนุนจากกลุ่มต่างๆ ภายนอก การมีส่วนร่วมและการร่วมแรงร่วมใจ

2.1.5 ประสิทธิภาพการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ด้านความสามารถในการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเป็นหน่วยงานตั้งใหม่ บุคลากรบางส่วนจึงอาจขาดความรู้ความเชี่ยวชาญและขาดประสบการณ์ในการจัดการกลุ่มน้ำ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สกาวรัตน์ เสนโศพิศ (2541) ที่พบว่าอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การในแง่ของความสามารถในการผลิต

สรุปแล้วพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร วิธีการและระเบียบใหม่ ๆ ในองค์กรได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับมาก ส่งผลให้มีความรู้สึกลงในทางบวกต่องาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่จากการขาดความรู้ความเชี่ยวชาญและขาดประสบการณ์ในการจัดการกลุ่มน้ำ ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาและความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ ส่งผลให้ระดับประสิทธิผลในการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญเลิศ แซ่โจ้ว

(2544) ที่ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านนโยบาย และด้านโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า

2.2.1 ปัจจัยด้านบุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นจากการปฏิรูประบบราชการ มีการรวบรวมบุคลากรจากหลายหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน มาทำงานร่วมกันทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในภาระหน้าที่ และตำแหน่งงานที่เหมาะสม รวมถึงการที่มีความรู้และประสบการณ์ไม่ตรงกับสายงานในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการลุ่มน้ำ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ยูวราณี สุขวิญญูณ์ (2548) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และบุญเลิศ แซ่โจ้ว (2544) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลดังกล่าว คือ คุณภาพของบุคลากร

2.2.2 ปัจจัยด้านนโยบาย แม้ว่ารัฐบาลจะเขียนนโยบายด้านทรัพยากรน้ำไว้บ้าง แต่ก็ไม่เป็นนโยบายทางด้านการจัดการทรัพยากรน้ำที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมเพียงพอที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้ เพราะมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือการจัดการแหล่งน้ำเพิ่มเติมเป็นหลัก ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของการใช้น้ำและการจัดสรรน้ำบนพื้นฐานของความเป็นธรรมและประโยชน์แก่สังคมโดยรวม ส่งผลให้การจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่ตรงกับสภาพปัญหาและความเร่งด่วน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ยูวราณี สุขวิญญูณ์ (2548) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบาย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และเทพศักดิ์ บุญรัตน์ (2536) ที่ทำศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการอธิบายประสิทธิผลได้แก่ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย

2.2.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เป็นโครงสร้างลำดับชั้นของหน่วยงาน เป็นสายงานตรงไปยังจุดหมายปลายทางในทิศทางของทุกคน ที่เป็นการสั่งการและควบคุมจากคนที่มีอำนาจสูงสุดเพียงคนเดียว ไม่มีทิศทางย้อนกลับไปหาหัวหน้าทีม ขณะเดียวกันลูกทีมก็ไม่มีทิศทางไปถึงกันและกันด้วย ส่งผลให้เกิดปัญหา และอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ให้เกิดประสิทธิผล เพราะบุคลากรต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานหน้าที่ของตนเอง และไม่มีโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ยุวราณี สุขวิญญาณ์ (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และบุญเลิศ แซ่โจ้ว (2544) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลดังกล่าว คือ ความเหมาะสมของ โครงสร้างการบริหารและวิธีการบริหาร

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 อันได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

2.2.4 ปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาสิณี กุลกิจตานนท์ (2551) ศึกษา “ประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง” ในประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และปัญหาและอุปสรรคการจัดการปัญหาและอุปสรรคการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสถานศึกษาในด้านบริหารวิชาการ ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

2.2.5 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของบุคลากร แม้การทำงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 จะเน้นการทำงานเป็นทีม แต่มีปัญหาในเรื่องคุณภาพของบุคลากร ก็ทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา อินทรประสงค์ (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.1 จากการศึกษาที่พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการปรับตัว และด้านความพึงพอใจ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ควรมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในเรื่องความสามารถในการผลิต การพัฒนา และประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการกลุ่มน้ำ ซึ่งยังมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้

3.1.1 ด้านความสามารถในการผลิต ควรมีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลในด้านนี้ให้มีระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม โดยกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงต้องมีการติดตามและประเมินผลบุคลากรทุกชั้นตอน

3.1.2 ด้านประสิทธิภาพ ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเป็นการเพิ่มระดับประสิทธิผลในด้านนี้ให้มีระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม โดยปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทั้งด้านงบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ และบุคลากร ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยการจัดสรรงบประมาณสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมเพื่อความคล่องตัวในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ จัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็น และทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน โดยเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความรู้ความชำนาญในงานนั้นๆ หรือส่งบุคลากรของหน่วยงานไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.3 ด้านการพัฒนา ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเป็นการเพิ่มระดับประสิทธิผลในด้านนี้ให้มีระดับที่สูงขึ้น โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร การปฏิบัติงานแบบบูรณาการโดยมีการร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้หน่วยงานเป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน มีการปรับปรุงแก้ไขระบบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับแต่ละสภาพพื้นที่ เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ

3.2 จากการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านนโยบาย และด้านโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

3.2.1 ปัจจัยด้านบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการคัดเลือกบุคลากรที่ไปปฏิบัติงานด้านการจัดการลุ่มน้ำ โดยให้ความรู้ก่อนส่งไปปฏิบัติงานเพื่อสร้างความมั่นใจในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก และต้องมีการติดตามประเมินผลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3.2.2 ปัจจัยด้านนโยบาย ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการจัดการลุ่มน้ำให้กับผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน เช่นในเรื่องรูปแบบการประชุมคณะกรรมการลุ่มน้ำ การจัดทำระบบฐานข้อมูล และการจัดทำแผนของลุ่มน้ำ ควรจะต้องทำอย่างไรที่จะให้เกิดประสิทธิผล

3.2.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารควรมีการปรับรูปแบบโครงสร้างองค์กรให้ทุกส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำ โดยไม่ถือว่าเป็นหน้าที่ของใคร

3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ควรศึกษาถึงแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 เนื่องจากผลการวิเคราะห์พบว่าประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3.3.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 เพื่อศึกษาว่ายังมีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 อีก อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำให้สูงขึ้น

3.3.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเป็นแนวสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อจะได้ข้อมูลและข้อเสนอแนะมาประกอบการศึกษาคั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป และเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงในเรื่องประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ให้เพิ่มขึ้น

3.3.4 ควรมีการศึกษาเรื่องนี้ซ้ำในทุกๆ ปี เนื่องจากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำ เป็นเรื่องของผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคล อันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยภายในองค์กร หรือภายนอกองค์กร ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมต่างๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- “กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2545” (2545 ,9 ตุลาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 103 ก หน้า 27
- “กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551” (2551 ,2 พฤษภาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 63 ก หน้า 19
- เกษม จันทร์แก้ว (2539) *หลักการจัดการลุ่มน้ำ* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
- กรมทรัพยากรน้ำ (2550) *การบริหารจัดการลุ่มน้ำ* สำนักส่งเสริมและประสานมวลชน กรุงเทพมหานคร
- จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (2549) *ภาวะผู้นำ* วารสารรามคำแหง ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย.2549) หน้า 138-150 คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ดิน ปรัชญพฤทธิ (2535) *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เทพศักดิ์ บุญรัตพันธ์ (2536) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) *องค์การและการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธิดารัตน์ สุขประภากรณ์ (2541) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- บุญทัน ดอกไธสง (2537) *การจัดองค์การ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
- บุญเลิศ แซ่โจ้ว (2544) “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ประกิจ พวงระย้า (2549) “ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการลุ่มน้ำของเจ้าหน้าที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง จังหวัดอุทัยธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรป่าไม้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2551) *ภาวะผู้นำ* บทความเนื่องในโอกาสคล้ายวันสถาปนา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี (วันที่ 16 มีนาคม 2552) ค้นคืนวันที่ 4 เมษายน 2553 จาก <http://www.dhammadjak.net/board/viewtopic.php?t=1497>
- พิทยา บวรพัฒนา (2541) *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ* กรุงเทพมหานคร ศักดิ์โสภณาการพิมพ์
- พิชัย เล่งพานิชย์ (2541) *การสร้างทีมงาน* วารสารวิทยาลัยหนองคาย มหาวิทยาลัยขอนแก่น 1,1 : 55-56
- ไพบุลย์ ช่างเรียน (2532) *วัฒนธรรมการบริหาร* กรุงเทพมหานคร อักษรเจริญทัศน์
- พจนา สุจ้านง (2538) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กรรมการหมู่บ้าน ฝ่ายกิจการสตรีในอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- พรพิมล นิลจันทร์ (2549) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของนักวิชาชีพ ตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- พูนทรัพย์ คำวิชา (2550) “การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี” *วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- ภรณ์ กীরดีบุตร (2529) *การประเมินประสิทธิผลองค์การ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- ภารดี อนันต์นาวี (2546) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” *เอกสารวิจัยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*
- ภูษิตา อินทรประสงค์ (2538) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต(การบริหารการพัฒนา) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- มิ่งสรรพ์ ขาวสะอาด (2544) “แผนนโยบายการจัดการน้ำสำหรับประเทศไทย” *เอกสารวิจัยแผนนโยบายการจัดการน้ำสำหรับประเทศไทย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย*
- มัลลิกา ต้นสอน (2545) *การจัดการยุคใหม่* กรุงเทพมหานคร เอ็กสเปอร์เน็ต
- มัชวาท สุวรรณเรือง (2536) “ประสิทธิภาพของการทำนโยบายป้องกันและปราบปรามการทุจริตเลือกตั้งของโครงการท.ม.ก.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*

- ยุวราณี สุขวิญญาณ์ (2548) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*
ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สารระสังเขปออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 12
เมษายน 2553 จาก <http://www.grad.chula.ac.th/gradresearch6/pdf/212.pdf>
- ยุพา เสนาะพิน (2546) "แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพ
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2550) "ภาวะผู้นำในองค์การ" ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร
องค์การ หน่วยที่ 10 หน้า 10-5 – 10-33 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- เรียม ศรีทอง (2540) *การทำงานเป็นทีม พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏ
"ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารทรัพยากรน้ำแห่งชาติ พ.ศ.2550" (2550 ,13
กรกฎาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนพิเศษ 84 ง หน้า 1- 14
- วันชัย มีชาติ (2550) "การประเมินประสิทธิผลองค์การ" ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร
องค์การ หน่วยที่ 15 หน้า 15-5 – 15-54 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วิภาพร มาพบสุข (2543) *มนุษย์สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม* กรุงเทพมหานคร เอชเอ็นกรุ๊ป
- วัตรภู อัจหาญ (2542) "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของกองวิชาการ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง
- สมพงศ์ เกษมสิน (2523) *การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 7* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สมคิด บางโม (2543) *หลักการจัดการ* กรุงเทพมหานคร วิทพัฒน์
- สกาวัฒน์ เสนโสพิศ (2541) "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี
พนักงานที่ ทำหน้าที่ให้บริการในบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- สิริพงศ์ พูลศักดิ์ (2543) "การประเมินปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลโครงการสมาชิกแจ้งข่าว
อาชญากรรม" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ (2550) "แนวทางการบริหารจัดการเพื่อสร้างประสิทธิผลองค์การพยาบาล
" เอกสารประกอบการบรรยายในการประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราชครั้งที่
17 เรื่องพระราชดำริสเสริมสุขภาพเพียงกับการพยาบาล วันที่ 8-9 กุมภาพันธ์ 2550
กรุงเทพมหานคร โรงแรมปรี๊นท์พาเลซ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้ศึกษาได้พัฒนาเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย เป็นลักษณะแบบสอบถามซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเที่ยงตรง (Validity)เชิงเนื้อหา ก่อนนำไปใช้สอบถามจริง ผู้ศึกษาได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนภาษาที่ใช้ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังมีรายนามต่อไปนี้

1. นายกิตติ จุติวิโรจน์

อดีตผู้อำนวยการส่วนบริหารจัดการน้ำ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8
ธุรกิจส่วนตัว

ประวัติการศึกษา

วศ.บ. เครื่องกล (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

วศ.ม. สิ่งแวดล้อม (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)

2. นายสันต์ เข้มประสิทธิ์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการลุ่มน้ำ
กรมทรัพยากรน้ำ

ประวัติการศึกษา

วศ.บ. โยธา (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

M.S. in Civil Engineering (Hydrology & Water Resources) USA.

รป.ม. (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)

3. นายลิขิต ลิบน้อย

นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการลุ่มน้ำและนักวิจัยอิสระ

ประวัติการศึกษา

วศ.บ. โยธา (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

รป.ม. (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item – objective congruence: IOC)

คำถาม ข้อที่	คะแนน ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	คะแนน ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	คะแนน ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุปผล
1	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1	ใช้ได้

คำถาม ข้อที่	คะแนน ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	คะแนน ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	คะแนน ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุปผล
23	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25	1	1	1	3	1	ใช้ได้
26	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
27	1	1	1	3	1	ใช้ได้
28	1	1	1	3	1	ใช้ได้
29	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30	1	1	1	3	1	ใช้ได้
31	1	1	1	3	1	ใช้ได้
32	1	1	1	3	1	ใช้ได้
33	1	1	1	3	1	ใช้ได้
34	1	1	1	3	1	ใช้ได้
35	1	1	1	3	1	ใช้ได้
36	1	1	1	3	1	ใช้ได้
37	1	1	1	3	1	ใช้ได้
38	1	1	1	3	1	ใช้ได้
39	1	1	1	3	1	ใช้ได้
40	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
41	1	1	1	3	1	ใช้ได้
42	1	1	1	3	1	ใช้ได้
43	1	1	1	3	1	ใช้ได้
44	1	1	1	3	1	ใช้ได้
45	1	1	1	3	1	ใช้ได้
46	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
47	1	1	1	3	1	ใช้ได้

คำถาม ข้อที่	คะแนน ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	คะแนน ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	คะแนน ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุปผล
48	1	1	1	3	1	ใช้ได้
49	1	1	1	3	1	ใช้ได้
50	1	1	1	3	1	ใช้ได้
51	1	1	1	3	1	ใช้ได้
52	1	1	1	3	1	ใช้ได้
53	1	1	1	3	1	ใช้ได้

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล

$$\text{สูตร } IOC = R/N$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่า IOC น้อยกว่า 0.50 หมายถึง คำถามในแบบสอบถามข้อนี้มีเนื้อหาไม่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ ไม่สามารถนำคำถามข้อนี้ไปใช้ได้

ค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.50 หมายถึง คำถามในแบบสอบถามข้อนี้มีเนื้อหาสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ สามารถนำคำถามข้อนี้ไปใช้ได้

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ได้ค่า $IOC = 0.96$ (ระหว่าง 0.67 – 1.00) สามารถนำคำถามไปใช้ได้

ภาคผนวก ค
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบคุณภาพ โดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างจากสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 10 สุราษฎร์ธานี จำนวน 30 คน

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ปัจจัย	
ด้านนโยบาย	0.8149
ด้านงบประมาณ	0.8585
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.8150
ด้านบุคลากร	0.9022
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.9177
รวม	0.9514
2. ประสิทธิภาพ	
ด้านความสามารถในการผลิต	0.8045
ด้านประสิทธิภาพ	0.8919
ด้านการปรับตัว	0.8417
ด้านความพึงพอใจ	0.8788
ด้านการพัฒนา	0.8969
รวม	0.9182
Cronbach's Alpha	0.9659

แล้วหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) เมื่อวิเคราะห์ความเชื่อถือได้โดยใช้ Cronbach's Alpha แสดงค่า **Alpha= 0.9659** แสดงว่าทุกคำถามมีความเชื่อถือได้มาก เพราะค่าที่ได้เป็นบวกและมีค่าใกล้ 1

3. รวมทั้งฉบับ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	3.4500	.7828	40.0
2.	A2	2.7750	.7675	40.0
3.	A3	2.9750	.6975	40.0
4.	A4	3.5250	.7157	40.0
5.	A5	3.4000	.7442	40.0
6.	A6	3.2000	.7910	40.0
7.	B7	2.7750	.7675	40.0
8.	B8	2.9750	.6975	40.0
9.	C9	3.4500	.7828	40.0
10.	C10	3.5250	.7157	40.0
11.	C11	3.4000	.7442	40.0
12.	D12	3.1750	.7472	40.0
13.	D13	3.4000	.6325	40.0
14.	D14	2.3750	.7742	40.0
15.	D15	2.9500	.7143	40.0
16.	D16	2.9500	.7494	40.0
17.	D17	3.1750	.6360	40.0
18.	D18	3.4500	.6775	40.0
19.	D19	3.1500	.7355	40.0
20.	D20	3.4250	.6751	40.0
21.	D21	3.3250	.7299	40.0
22.	D22	3.2500	.7071	40.0
23.	D23	3.5250	.6400	40.0
24.	D24	3.2250	.8317	40.0
25.	D25	2.9250	.8590	40.0

26.	D26	2.8000	.9392	40.0
27.	E27	3.5000	.6794	40.0
28.	E28	3.6000	.7779	40.0
29.	E29	3.6750	.7970	40.0
30.	E30	3.8750	.6071	40.0
31.	E31	3.7750	.6975	40.0
32.	E32	3.8250	.5943	40.0
33.	E33	4.0250	.7675	40.0
34.	E34	3.8500	.6622	40.0
35.	E35	3.8250	.6751	40.0
36.	E36	3.7750	.5768	40.0
37.	FF37	3.3250	.5256	40.0
38.	FF38	3.0750	.6155	40.0
39.	FF39	2.7000	.7579	40.0
40.	FF40	2.7000	.7910	40.0
41.	GG41	3.2750	.7841	40.0
42.	GG42	3.2250	.6597	40.0
43.	GG43	3.2000	.6869	40.0
44.	HH44	3.2750	.5057	40.0
45.	HH45	3.2750	.5541	40.0
46.	II46	3.5250	.7157	40.0
47.	II47	3.6250	.6675	40.0
48.	II48	3.5250	.5986	40.0
49.	II49	3.5000	.5547	40.0
50.	JJ50	3.5250	.7157	40.0
51.	JJ51	3.6250	.6675	40.0
52.	JJ52	3.5250	.7157	40.0
53.	JJ53	3.5000	.5547	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	176.6750	505.5583	22.4846	53

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	173.2250	483.1019	.6348	.9651
A2	173.9000	492.9128	.3538	.9661
A3	173.7000	492.5231	.4053	.9659
A4	173.1500	481.6692	.7442	.9647
A5	173.2750	486.1019	.5760	.9653
A6	173.4750	479.7942	.7255	.9647
B7	173.9000	492.9128	.3538	.9661
B8	173.7000	492.5231	.4053	.9659
C9	173.2250	483.1019	.6348	.9651
C10	173.1500	481.6692	.7442	.9647
C11	173.2750	486.1019	.5760	.9653
D12	173.5000	480.6667	.7427	.9647
D13	173.2750	490.8712	.5098	.9655
D14	174.3000	488.2667	.4879	.9656
D15	173.7250	484.2558	.6614	.9650
D16	173.7250	482.6147	.6798	.9649
D17	173.5000	486.8718	.6514	.9651
D18	173.2250	490.1788	.4974	.9656
D19	173.5250	498.5635	.1965	.9666
D20	173.2500	490.0897	.5023	.9655

D21	173.3500	481.6692	.7291	.9648
D22	173.4250	484.0968	.6737	.9650
D23	173.1500	488.7462	.5796	.9653
D24	173.4500	484.8692	.5460	.9655
D25	173.7500	485.4231	.5125	.9656
D26	173.8750	482.5737	.5357	.9656
E27	173.1750	485.8404	.6430	.9651
E28	173.0750	484.9429	.5841	.9653
E29	173.0000	480.1026	.7106	.9648
E30	172.8000	489.6000	.5803	.9653
E31	172.9000	489.5795	.5019	.9655
E32	172.8500	491.7718	.5096	.9655
E33	172.6500	482.8487	.6558	.9650
E34	172.8250	483.1737	.7539	.9647
E35	172.8500	483.0026	.7448	.9647
E36	172.9000	489.8872	.6007	.9653
FF37	173.3500	496.3872	.3798	.9659
FF38	173.6000	492.3487	.4697	.9656
FF39	173.9750	490.7942	.4226	.9659
FF40	173.9750	488.4353	.4719	.9657
GG41	173.4000	483.1692	.6317	.9651
GG42	173.4500	485.9974	.6575	.9650
GG43	173.4750	487.7429	.5717	.9653
HH44	173.4000	490.9641	.6398	.9652
HH45	173.4000	493.2205	.4888	.9656
II46	173.1500	483.1051	.6974	.9649
II47	173.0500	484.2538	.7101	.9649
II48	173.1500	488.3872	.6355	.9651
II49	173.1750	490.8660	.5852	.9653
JJ50	173.1500	483.1051	.6974	.9649

JJ51	173.0500	484.2538	.7101	.9649
JJ52	173.1500	483.1051	.6974	.9649
JJ53	173.1750	490.8660	.5852	.9653

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 53

Alpha = .9659

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยกระผม นายสัญญา มั่นทางกูร รหัสประจำตัว 2513007118 นักศึกษาปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้จัดทำแบบสอบถามนี้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ” ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของบุคลากรต่อองค์การ ซึ่งแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด เพราะเป็นการแสดงความรู้สึกและการตัดสินใจที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ตอนที่ 3 สอบถามประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ในอนาคต ในลักษณะของคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยในการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน ผู้วิจัยจะใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสัญญา มั่นทางกูร)

รหัสประจำตัว 2513007118

แบบสอบถาม

เรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ตอนที่ 3 สอบถามประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ในอนาคต

2. ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบตามความเป็นจริงตรงกับตัวท่านให้สมบูรณ์

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะสรุปออกมาเป็นภาพรวมมิได้เจาะจงเป็นของบุคคลใด

4. ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการนำไปสู่การปรับปรุงและเสริมสร้างประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

5. ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านมา ณ โอกาสดังนี้ ที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. หญิง

() 2. ชาย

2. อายุ ปี

3. สถานภาพการสมรส

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หย่าร้าง

() 4. ม้าย

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ ปี

5. การศึกษาสูงสุด

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. ปริญญาโท

6. ระดับเงินเดือนต่อเดือน

() 1. น้อยกว่า 10,000 บาท

() 2. 10,001 – 20,000 บาท

() 3. 20,001 – 30,000 บาท

() 4. สูงกว่า 30,000 บาท

7. ตำแหน่งงาน

() 1. ข้าราชการ

() 2. ลูกจ้างประจำ

() 3. พนักงานราชการ

8. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการลุ่มน้ำ ปี

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของ
สำนักงาน ทรพยากรน้ำภาค 8

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลุ่มน้ำของ
สำนักงานทรพยากรน้ำภาค 8 กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านนโยบาย					
<ul style="list-style-type: none"> ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย 1. เป้าหมายของนโยบายด้านการจัดการลุ่มน้ำมีความชัดเจน					
2. นโยบายด้านการจัดการลุ่มน้ำ สามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้					
<ul style="list-style-type: none"> ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับ 3. กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆด้านการจัดการลุ่มน้ำมีความสอดคล้องและไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติ					
4. กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆเอื้ออำนวยต่อการจัดการลุ่มน้ำ					
<ul style="list-style-type: none"> ความสนใจของผู้บริหารระดับสูง 5.ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญในการจัดการลุ่มน้ำ โดยใส่ใจในการกำกับดูแล					
6.ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตามประเมินผลการนำนโยบายด้านการจัดการลุ่มน้ำ ไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง					
ปัจจัยด้านงบประมาณ					
<ul style="list-style-type: none"> ความพอเพียงของงบประมาณ 7. งบประมาณในการจัดการลุ่มน้ำประจำปี มีความเพียงพอและทันเวลา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนองค์การ 8. กรมทรัพยากรน้ำให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการจัดการลุ่มน้ำของสทท.8					
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร <ul style="list-style-type: none"> ● ความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารและวิธีการบริหาร 9. โครงสร้างการบริหารของสทท.8 มีความเหมาะสม เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการจัดการลุ่มน้ำ					
10. วิธีการบริหารของสทท.8 เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการจัดการลุ่มน้ำ					
<ul style="list-style-type: none"> ● ความซับซ้อนของโครงสร้าง 11. โครงสร้างองค์การของสทท.8 มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายการจัดการลุ่มน้ำ					
ปัจจัยด้านบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> ● คุณภาพของบุคลากร 12. บุคลากรของสทท.8 มีความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่ง					
13. บุคลากรของสทท.8 มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง					
14. บุคลากรของสทท.8 มีทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง					
15. บุคลากรของสทท.8 มีทักษะด้านการคำนวณและการจัดการข้อมูล ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง					
16. บุคลากรของสทท.8 มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการลุ่มน้ำ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<ul style="list-style-type: none"> ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 					
17. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
18. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความรู้ความสามารถ					
19. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด					
20. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่พัฒนาความรู้ความสามารถ					
<ul style="list-style-type: none"> ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 					
21. ท่านมีโอกาสเสนอความเห็นในงานที่รับผิดชอบ					
22. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน					
23. ท่านมีส่วนรับผิดชอบในผลงานที่ปฏิบัติ					
<ul style="list-style-type: none"> การส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ 					
24. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกลุ่มน้ำ					
25. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อและดูงานเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม					
26. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ					
ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม					
<ul style="list-style-type: none"> ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน 					
27. สมาชิกในหน่วยงานรับรู้ รับผิดชอบร่วมกัน และรับรู้ภาระหน้าที่ของบุคคลอื่นในหน่วยงาน					
28. สมาชิกในหน่วยงานร่วมมือประสานแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29. สมาชิกในหน่วยงานร่วมมือในการแก้ปัญหา เพื่อต้องการให้ งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
<p>● ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา</p> 30. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาใน หน่วยงาน เป็นไปด้วยดี					
31. ความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานตามที่ ผู้บังคับบัญชาต้องการ					
32. ความเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานตามที่ ผู้บังคับบัญชาต้องการ					
33. ความเป็นมิตรของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
34. ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนโยบาย/แผนงาน/โครงการใหม่ๆมาใช้ ในการปฏิบัติงาน					
35. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถและ ความคิดเห็นอย่างเต็มที่					
36. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 สอบถามประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ประสิทธิผลการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8					
การดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงานประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ด้าน ได้แก่					
● ด้านความสามารถในการผลิต					
37.ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบของสทภ. 8 ที่เป็นปัจจุบัน					
38.ระดับความสำเร็จในการเข้าถึงข้อมูลพื้นฐานของลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบของสทภ. 8 และสามารถนำไปใช้ได้จริง					
39.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทที่สามารถนำไปปฏิบัติ แก้ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในลุ่มน้ำในเขตรับผิดชอบ ได้ตามกำหนดเวลา					
40.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทที่ยืดหยุ่นครอบคลุมภารกิจและสามารถนำไปใช้ได้จริง					
● ด้านประสิทธิภาพ					
41.ระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้บุคลากรที่มีอยู่จำกัด					
42.ระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้เครื่องมือที่มีอยู่จำกัด					
43.ระดับความสำเร็จในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่จำกัด					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<ul style="list-style-type: none"> ● ด้านการปรับตัว 					
44.ระดับการยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ๆในงานที่ทำและสภาพแวดล้อมการทำงาน					
45.ระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร					
<ul style="list-style-type: none"> ● ด้านความพึงพอใจ 					
46.ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรของสทท .8 ต่องานที่ปฏิบัติ					
47.ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรของสทท .8 ต่อเพื่อนร่วมงาน					
48.ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรของสทท .8 ต่อผู้บังคับบัญชา					
49.ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของบุคลากรของสทท .8 ต่อสถานที่ทำงาน					
<ul style="list-style-type: none"> ● ด้านการพัฒนา 					
50.ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขเทคนิค และกรรมวิธีในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมในองค์กร					
51.ระดับความสำเร็จในสร้างการยอมรับของทุกภาคส่วนในการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8					
52.ระดับความสำเร็จในการสร้างกรรมวิธีให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการกลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8					
53.ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน					

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ในอนาคต

ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ให้เกิดประสิทธิผลอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) (✓)

- () คิดว่าไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการลุ่มน้ำ
- () คิดว่าเป็นหน้าที่ของส่วนประสานและบริหารจัดการลุ่มน้ำเท่านั้น
- () คิดว่าจะมีผลทำให้ตนเองต้องทำงานเพิ่มขึ้นหรือยุ่งยากเพิ่มขึ้น
- () ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานในหน้าที่ของตนเอง
- () ไม่มีโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการลุ่มน้ำ
- () คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ท่านคิดว่าสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ยังประสบปัญหาที่สำคัญอะไรบ้างในการจัดการลุ่มน้ำ

- 1.....
- 2.....
- 3.....

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการลุ่มน้ำของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ในอนาคต

- 1.....
- 2.....
- 3.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสัญญา มั่นทางกูร
วัน เดือน ปีเกิด	21 มีนาคม 2496
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาโยธา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2518 บริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกการจัดการงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2527
สถานที่ทำงาน	สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 สงขลา กรมทรัพยากรน้ำ
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการส่วนวิชาการ