

Model for Competency Development of Administrators of Provincial Offices and Branches in the Central Northeastern Region

Ittisak Agsornwet¹, Sanya Kenaphoom², & Saovalak Kosonkittiumporn³

Received	Reviewed	Revised	Accepted
08/02/2022	09/02/2022	15/02/2022	19/02/2022

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the competency level of provincial and branch land office administrators in the central northeastern region. 2) To study factors affecting the performance of the administrators of the provincial land office and branches in the northeast Central part 3) To create a competency development model for the administrators of the provincial land office and branches in the central northeastern region 4) To confirm the competency of the administrators of the provincial land offices and branches in the central northeast. This is a mixed research divided into 3 phases, namely Phase 1 to study the competency level of Provincial Land Office Administrators and Branches in the Central Northeast and to study factors affecting the performance of Provincial Land Office Administrators and Branches in the Region. Northeastern Central Phase 2 to create a competency development model of provincial land office administrators and branches in the middle northeast Phase 3 to confirm the suitability of the competency development model of provincial land office administrators. And branches in the northeast and central regions The samples and key informants used in this research were divided into 3 groups: 420 civil servants under the Provincial Land Office and branches in the northeastern region. Establish a competency development model of 15 provincial and branch land office administrators in the northeastern region and experts in verifying the suitability of the competency development model of provincial land office administrators and branches in the northeast region. In the north, the number of 5 people use a specific randomness. The research tool, such as a questionnaire, had the confidence value of 0.990.

¹ Rajabhat Mahasarakham University, E-mail: prapatsornsubterm@gmail.com

² Rajabhat Mahasarakham University, E-mail: zumsa_17@hotmail.com

³ Rajabhat Mahasarakham University, E-mail: saovalakkk@hotmail.com

The results of the research were as follows: 1) Competency level of the administrators of the provincial land offices and branches in the central northeastern region can be concluded that 2) The factors affecting the performance of the provincial land office administrators and branches in the northeastern region were statistically significant at the .05 level, namely strategic leadership factors. Work empowerment factor and achievement incentives, all of which were able to jointly explain the variability of the performance of the provincial land office administrators and branches in the central northeastern region with a forecast of 67.30 percent. ($R^2 = 0.673$) and the model was consistent with the empirical data. ($\chi^2 = 161.660$, $df = 106$, $\chi^2/df = 1.525$, CFI = 0.984, TLI = 0.979, RMSEA = 0.035, SRMR = 0.032) 3) The competency development model for administrators of provincial land offices and branches in the central northeastern region consisted of strategic leadership factors. The empowerment factor and achievement motive factor. 4) Confirmation of the development model of competency development of the provincial land office administrators and branches in the central northeastern region were found to be at the highest level.

Keywords : Model, Development, Competency, Land Office Administrators

การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

อิทธิศักดิ์ อักษรเวช⁴, สัญญา เคนาภูมิ⁵ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร⁶

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (3) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (4) ยืนยันสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ระยะที่ 3 เพื่อยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำนวน 420 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปร (Hair, et al., 2006 : 112) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางจำนวน 15 คน และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 5 คน ใช้การสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเชิงปริมาณ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.990 แบบบันทึกการประชุมกลุ่ม และแบบสอบถามยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง สามารถสรุปได้ว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) (2) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง อย่างมี

⁴ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, E-mail: prapatsomsubterm@gmail.com

⁵ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, E-mail: zumsa_17@hotmail.com

⁶ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, E-mail: saovalakkk@hotmail.com

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ปัจจัย การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยพยากรณ์ ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 67.30 ($R^2 = 0.673$)และพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=161.660, df=106, \chi^2/df=1.525, CFI = 0.984, TLI = 0.979, RMSEA = 0.035, SRMR = 0.032$) (3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (4) การยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า1.5ทุกแนวทาง แสดงว่าสอดคล้องมาก ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรทำการศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้และควรทำการศึกษาในแต่ละสำนักงานที่ดินอย่างเจาะลึกในแต่ละสำนักงานที่ดินในแต่ละจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อเสนอสู่ทิศและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินที่มีความเหมาะสมสำหรับแต่ละสำนักงานที่ดินและแต่ละจังหวัดนั้น ต่อไป

คำสำคัญ : สมรรถนะ , ผู้บริหารสำนักงานที่ดิน

บทนำ

ในภาวะที่สังคมมีความเรียบง่ายดังในอดีตระบบราชการสามารถให้บริการและดูแลบริหารประเทศได้ระดับหนึ่งต่อมาในยุคที่สังคมมีการปรับเปลี่ยนภาคเอกชน และ ประชาชนมีการพัฒนา ขึ้นเป็นลำดับ แต่ภาคราชการไม่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ทัน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ภาคราชการจึงกลับกลายเป็นเครื่องถ่วงรั้งความเจริญ เพื่อให้การปรับปรุงงาน ในระบบราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องรัฐบาลในยุคต่อ ๆ มา จึงได้ตั้งคณะกรรมการเพื่อเป็นแกนนำ ในการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา ของระบบราชการและพัฒนาระบบราชการแผ่นดินให้ทันสมัย ซึ่งในบางยุคอาจใช้ชื่อที่ แตกต่างกันไปบ้างแต่ปัจจุบัน คือ “คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (ปรร.)” ปัญหาระบบราชการไทย สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) ด้านตัวข้าราชการ เช่นคุณภาพและขีดความสามารถของข้าราชการด้อยลง ข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ทำงานอย่างไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ข้าราชการจำนวนมากยังยึดกรอบความคิดดั้งเดิม (Traditional Paradigm) ข้าราชการแบ่งพรรคแบ่งพวกและมุ่งทำงานเพื่อตำแหน่ง ข้าราชการในยุคปัจจุบันอิงการเมืองมากเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ข้าราชการที่ประจำในระดับภูมิภาคขาดโอกาสและเสียเปรียบในเรื่องความก้าวหน้า ข้าราชการบางกลุ่มยังมีการทุจริตประพฤติมิชอบ (2) ด้านระบบโครงสร้างภาคราชการ ยังมีลักษณะเป็นองค์กรปิรามิด มีศูนย์รวมอำนาจที่ส่วนกลาง ทำให้การดำเนินงานล่าช้าเพราะไม่มีอำนาจการตัดสินใจ สร้างความเป็

หน้าที่ให้ผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับทั้งประชาชนและข้าราชการ เพิ่มค่าใช้จ่ายในการที่ต้องติดต่อกับทางราชการ และเป็นช่องทางในการทุจริตของข้าราชการ (3) ด้านกฎหมายและระเบียบที่ยุ้งยากซับซ้อน เช่น การดำเนินงานมีกฎระเบียบมากมายรัดตัว จนทำให้ภาคราชการขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้การดำเนินงานของข้าราชการมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นกฎระเบียบของระบบราชการสร้างเงื่อนไขการดำเนินงานที่ล่าช้าโดยถือเอาความสะดวกของภาคราชการเป็นที่ตั้ง ค่าใช้จ่ายจากการที่ต้องเสียเวลาจะตกเป็นภาระของประชาชน ประชาชนทั่วไปไม่รู้ถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกฎหมายราชการ ทำให้เกิดช่องทางให้มีการทุจริตคอร์รัปชัน กฎหมายยุ่งยากซับซ้อน เกิดการสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ มากมายจนทั้งข้าราชการและประชาชนทั่วไปเกิดความสับสน

ความสำคัญของสมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารเพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสมรรถนะทางการบริหารในภาคราชการพลเรือนประกอบด้วย 1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 5) การควบคุมตนเอง และ 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว7ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหาร)

สำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา เป็นหน่วยงานสังกัดกรมที่ดิน ในส่วนภูมิภาคได้พัฒนาและทำการปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชนในเรื่องที่เกี่ยวกับที่ดิน เป็นต้นว่าการให้บริการเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร การรังวัดออกโฉนดที่ดิน การรังวัดแบ่งแยก การรวม และการสอบเขตที่ดินที่มีเอกสารสิทธิ การจดทะเบียนสิทธิและ นิติกรรม การคุ้มครองที่ดิน การดูแลรักษาที่ดินของรัฐ การจัดที่ดินเพื่อประชาชน การกำหนดสิทธิในที่ดินเพื่อ การศาสนา การกำหนดสิทธิในที่ดินของคนต่างด้าว การกำหนดสิทธิของนิติบุคคลบางประเภท รวมถึงการค้าที่ดินโดยการ ให้บริการประเภทต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นบทบาทขาดการแก้ไข อย่างจริงจังในหลายเรื่อง เช่น การบริการล่าช้า ภาพลักษณ์ของสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา ในสายตาประชาชนเป็นหน่วยงานที่มีการคอร์รัปชันสูง ประชาชนทั่วไปไม่ค่อยรู้จักสถานที่ตั้ง การติดต่อราชการยุ่งยาก ความไม่เป็นกลาง ให้อภิสิทธิ์คนรวยมากกว่าคนจนและไม่สนใจแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของประชาชนอย่างจริงจัง จริใจ รวดเร็ว การปล่อยปละละเลยให้มีงานรังวัดค้าง จำนวนมาก ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาที่การให้บริการยังไม่เป็นที่พึงพอใจของประชาชนที่เข้ามาใช้บริการและยังไม่สามารถแก้ไขภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดีขึ้นได้ในสายตาประชาชนที่เข้ามาใช้บริการของประชาชนทั่วไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความเชื่อว่าสมรรถนะของผู้บริหาร เป็นสิ่งที่สามารถสร้างและพัฒนาได้หากได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูง ซึ่งหากผู้บริหารมีการพัฒนาดตนเอง หรือมีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้โดดเด่นทั้งในด้านการมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ และวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้มี

ความสามารถในการบริหารจัดการ และการสร้างทีมงานที่ทำงานมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิก ในองค์กร และคนทั่วไป รวมทั้งการเป็นตัวแทนและสัญลักษณ์ที่ดีของสถาบัน มีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบใน การทำงาน มีความสามารถในการประสานความร่วมมือ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ได้อย่างเต็มภาคภูมิ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจจะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา ที่จะช่วยแก้ไข ปัญหาการติดต่องานราชการที่ยาก ความไม่เป็นกลาง ให้อภิสิทธิ์คนรวยมากกว่าคนจนและไม่สนใจแก้ไข ปัญหาข้อร้องเรียนของประชาชนอย่างจริงจัง จริงใจ รวดเร็ว การปล่อยปละละเลยให้ทีมงานรังวัดค้ำจำนวนมาก ๆ เป็นต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง
- 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง
- 3 เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (กาฬสินธุ์ ,ขอนแก่น ,มหาสารคาม ,ร้อยเอ็ด) จำนวน 740 คน (Manpower department Officer Division, 2019)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำนวน 420 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ ไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปร (Hair, et al., 2006 : 112)

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัย ออกแบบการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 - Stage Sampling เป็นวิธีที่ประชากรแต่ละหน่วยมีโอกาสถูกสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่า ๆ กัน เพื่อเป็นการกระจายกลุ่มตัวอย่างและครอบคลุมในแต่ละจังหวัด ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการกำหนดสัดส่วนแล้วใช้วิธีสุ่มแบบอย่างง่าย ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กาฬสินธุ์	137	78
ขอนแก่น	266	151
มหาสารคาม	152	86
ร้อยเอ็ด	185	105
รวม	740	420

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่

2.1 ตัวแปรต้น ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล มี 2 ตัวแปร คือ

2.2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

2.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

2.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือ สมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 6 ตอน โดยแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 - ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดิน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 6 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบ เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 52 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach) (สมบัติ ท้ายเรือคา , 2551) ในการหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล(Data Collection)

ผู้วิจัย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสืออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตจากสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในเขตพื้นที่ที่จะทำการศึกษ เพื่อแจ้งให้ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบ และลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลและชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดิน สถิติ ที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)และสถิติ (Multiple Regression Analysis) โดยวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลใช้เทคนิค โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

1.กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็น คือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยการสังเคราะห์ผลการวิจัย วิเคราะห์ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้อง และโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายแบบการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure in - Depth Interview)การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็น กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และเชี่ยวชาญ นอกจากนี้ยังต้องคัดเลือกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่ยินดีเสียสละเวลาได้ สามารถตอบแบบสอบถามได้จนเสร็จสิ้นกระบวนการ และสามารถติดต่อ ได้สะดวก ผู้วิจัย ได้กำหนดผู้เชี่ยวชาญ (Eisner, 1976 : 135 - 150) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเลือกแบบการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)จำนวน 15 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 1) ตัวแทนผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 คน 2) ตัวแทนผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 5 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญ ด้านสมรรถนะของผู้บริหาร จำนวน 5 คน โดยการวิเคราะห์ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการสร้างรูปแบบ

2.จัดประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group Discussion)โดยใช้แบบบันทึกข้อสังเกตประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบริบทของการวิจัยแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเปรียบเทียบตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุและผลที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางเป็นสมการโครงสร้างเชิงทฤษฎี โดยอาศัยหลักการเหตุผลลำดับความสัมพันธ์การเกิดก่อนหลัง (Birth Order) ของปัจจัยลักษณะที่มีอิทธิพลโดยตรงและโดยอ้อมต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบการพัฒนสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

1.กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็น คือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินและโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายแบบการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

2.นำผลจากการวิจัยระยะที่ 2 มาเป็นประเด็นในการสร้างแบบสอบถามเพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับเพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามรอบนี้ จะหาค่าฐานนิยม ค่ามัธยฐาน หรือค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือค่า IR (Interquartile Range) หลังจากได้คำตอบจากผู้เชี่ยวชาญ ที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจากแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากค่าฐานนิยม (Mode) ค่ามัธยฐาน (Mediam) พิสัยระหว่างควอไลน์ (Inter - Quartile Range) เป็นหลัก เพื่อสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานข้อค้นพบในการสร้างรูปแบบการพัฒนสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในเชิงสถิติ

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 420 คน จำแนกตามเพศ โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ เพศชาย จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา ได้แก่ เพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการควบคุมตนเอง ($\bar{X} = 3.70$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.69$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการสนองงานและการมอบหมายงาน ($\bar{X} = 3.65$) ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ($\bar{X} = 3.64$) ด้านการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.63$)

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์(LEAD)และตัวแปรแฝงภายในได้แก่ ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน (POWER)และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(ACHIEVE) ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรแฝง สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (COMP) ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 67.30 ($R^2 = 0.673$)

ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ของโมเดลสมการโครงสร้าง(SEM) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (COMP) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (COMP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วยตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์(LEAD) ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(ACHIEVE)และตัวแปรปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน (POWER)ซึ่งสามารถอธิบายได้โดยเรียงลำดับตัวแปรที่มีค่าขนาดอิทธิพลโดยรวม (Total Effect ; TE) จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์(LEAD) เป็นตัวแปรที่มีค่าขนาดอิทธิพลโดยรวม (TE) สูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลโดยรวม (TE)เท่ากับ .751 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลทางตรง (DE) เท่ากับ.406และมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (COMP) โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน (POWER)และตัวแปรปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(ACHIEVE) ด้วยค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ .345

2) ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(ACHIEVE) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (COMP)อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ .316

3) ตัวแปรปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน(POWER) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

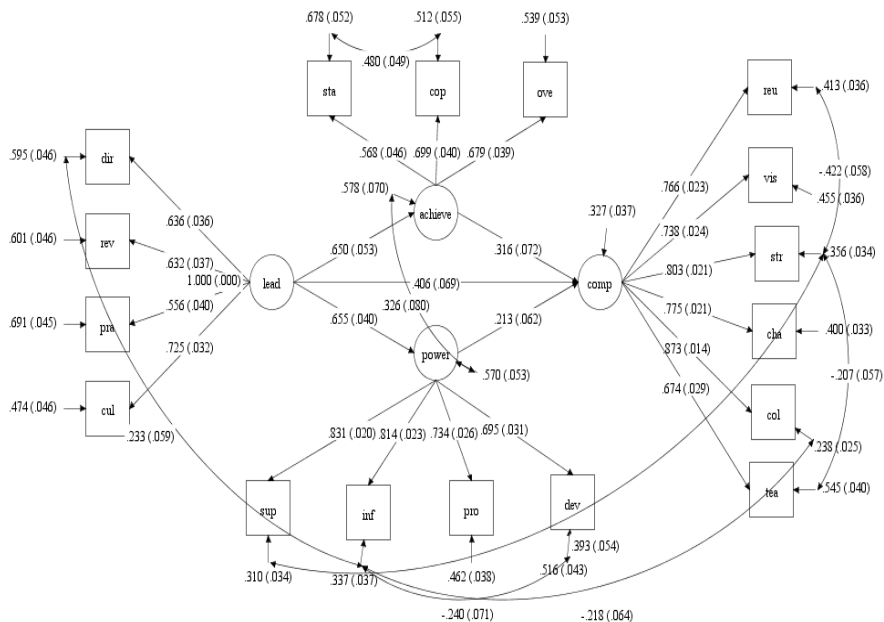
ตอนกลาง(COMP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ .213 ตามตารางที่ 2 และภาพที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (หลังการปรับโมเดลด้วยค่าดัชนีโมเดล ; MI)

ตัวแปรผล	POWER			ACHIEVE			COMP			
ปัจจัยที่มีผล	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	R ²
LEAD	.655	-	.655	.650	-	.650	.406	.345	.751	
POWER	-	-	-	-	-	-	.213	-	.213	.673
ACHIEVE	-	-	-	-	-	-	.316	-	.316	

Goodness of Fit Indices

$\chi^2 = 161.660$, $df = 106$, CFI = 0.984, TLI = 0.979, RMSEA = 0.035, SRMR = 0.032



ภาพที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ภายหลังการปรับแก้ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (After Modification)

2.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นการศึกษารูปแบบพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางโดยการจัดประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group Discussion) ร่วมกับกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 15 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ในด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานที่ดิน เช่น ผู้บริหารที่ดีควรให้ความสำคัญกับบุคคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค ผู้บริหารที่ดีควรมีวิสัยทัศน์ชัดเจน กว้างไกลสอดคล้องการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน ผู้บริหารที่ดีควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหารที่ดีควรจัดประชุมสะท้อนความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน ผู้บริหารที่ดีควรสื่อสารและถ่ายทอดกลยุทธ์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดีและปรับเปลี่ยนแผน กลยุทธ์ให้เป็นแนวทางการดำเนินงาน ผู้บริหารที่ดีควรกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของหน่วยงานและวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงาน ผู้บริหารที่ดีควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันและผู้บริหารที่ดีควรสร้างค่านิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรัก ความสามัคคี ความปรองดองในหน่วยงานและเลือกรับวัฒนธรรมค่านิยมที่มีผลดีต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของผู้บริหารสำนักงานที่ดิน เช่น ผู้บริหารที่ดีควรมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ดีควรยอมรับความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสิ่งต่างๆ ที่ได้กระทำ ทั้งสำเร็จหรือผิดพลาดและมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับขอบข่ายการทำงาน ผู้บริหารที่ดีควรมีการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากร ผู้บริหารที่ดีควรให้โอกาสในการเลือกปฏิบัติงานตามความสนใจ ความชอบ และความถนัดของบุคลากร ผู้บริหารที่ดีควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ และทักษะของตนและผู้บริหารที่ดีควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ การเรียนรู้ วิธีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสำนักงานที่ดิน เช่น ผู้บริหารที่ดีควรตั้งมาตรฐานผลการดำเนินงานไว้สูงเพื่องานที่ดีเลิศและควรรับการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดความชำนาญ

พิเศษในงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารที่ดีควรเรียนรู้งานและทำงานที่ให้ออกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ดีควรเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผู้อื่นเสมอ เพื่อปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ดีควรชอบที่จะแก้ไขปัญหาที่ยุ้งยากและท้าทายความสามารถ

ผู้บริหารที่ดีหากไม่ถนัดในเรื่องใด ควรจะพยายามเอาชนะในเรื่องนั้น โดยการเรียนรู้อย่างหนัก เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายให้ได้และผู้บริหารที่ดีควรจะไปปรึกษากับผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อแก้ไขปัญหาให้สามารถลุล่วงไปได้

จากนั้น ผู้วิจัย จึงนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มาจัดทำให้เป็นแบบสอบถามเชิงปริมาณ เพื่อเสนอต่อกลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูล การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำนวน 5 คนเพื่อตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

3.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 3

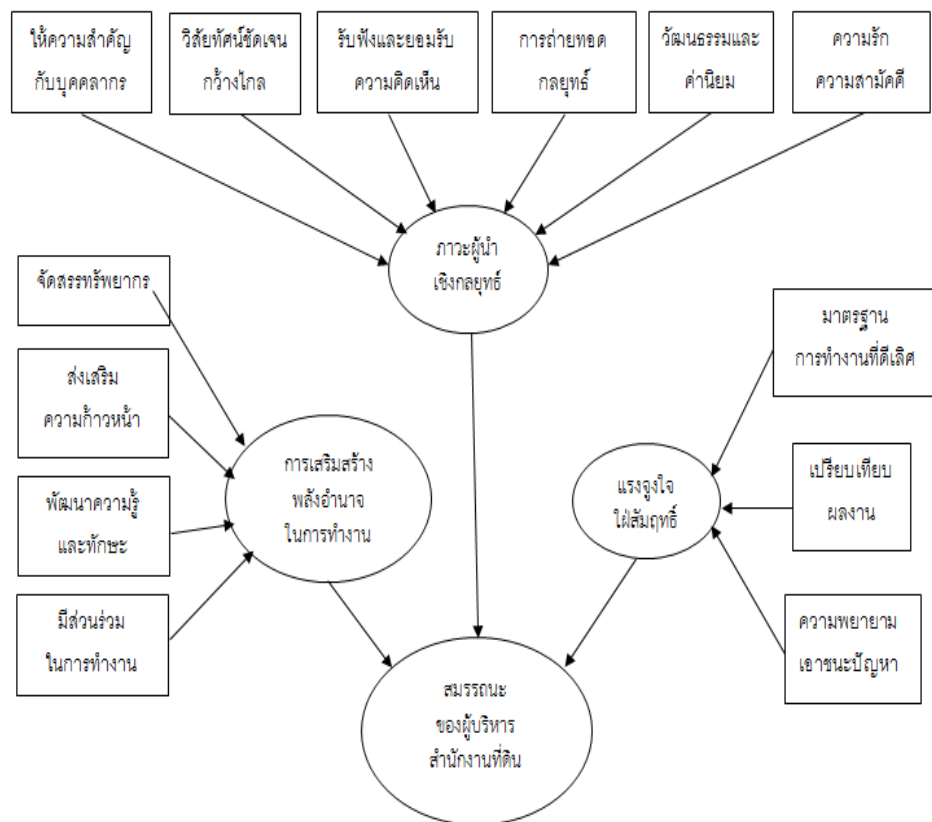
เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเป็นการยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ที่ได้รับการวิจัยระยะที่ 2 โดยใช้การสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 5 คน โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่ามัธยฐาน(Med) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ซึ่งมีลำดับขั้นตอน ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์พบว่า กลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (Med = 4.50) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความสอดคล้องระหว่างกันในระดับ สูงมาก (IQR = 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานที่ดิน ต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (Med = 4.53) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความสอดคล้องระหว่างกันในระดับสูงมาก (IQR = 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในด้านการเสริมสร้าง พลังอำนาจในการทำงาน โดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในด้านการเสริมสร้าง พลังอำนาจในการทำงานของผู้บริหารสำนักงานที่ดิน ต่อไป

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (Med = 4.50) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความสอดคล้องระหว่างกันในระดับสูง (IQR = 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสำนักงานที่ดิน ต่อไป

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง สามารถนำไปสู่การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

สรุปผลการวิจัย

ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยพยากรณ์ ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 67.30 ($R^2 = 0.673$) ผลการวิเคราะห์เพื่อยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้าน

การเสริมสร้าง พลังอำนาจในการทำงานและด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

1.ระดับสมรรถนะผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดย ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพหุคูณ (R^2) พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และตัวแปรแฝงภายในได้แก่ ปัจจัยการเสริมสร้าง พลังอำนาจในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรแฝงสามารถร่วมกันอธิบายความ ผันแปรของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 67.30 ($R^2=0.673$) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Limpothong, P. (2018) ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิชาธร พิมพิกลม (2560) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

2. การยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานและปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและมีค่าความสอดคล้องระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 ทุกแนวทาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Limpothong, P. (2018) ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิชาธร พิมพิกลม (2560) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปราม ยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ควรจัดให้มีการอบรมอย่างเข้มข้นเพื่อฝึกทักษะและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดิน ควรจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารสำนักงานที่ดิน ให้ชัดเจนและมีความเคร่งครัดในการพิจารณาคุณสมบัติในการแต่งตั้งผู้บริหารสำนักงานที่ดิน ควรจะมีการสอบคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์เพื่อขึ้นบัญชีและแต่งตั้งผู้บริหารสำนักงานที่ดิน ตามลำดับบัญชีอย่างเคร่งครัด ควรจัดให้มีกองทุนสนับสนุนสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่ว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ไม่ว่าจะเป็นลักษณะทุนการศึกษาหรือกองทุนการกู้ยืมเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถต่าง ๆ และพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในสังกัด อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาองค์กร ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาดูตัวแปรด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้

2.2 ควรทำการศึกษาในแต่ละสำนักงานที่ดินอย่างเจาะลึกในแต่ละสำนักงานที่ดินและแต่ละจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อสังเกตและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานที่ดิน ที่มีความเหมาะสมสำหรับแต่ละสำนักงานที่ดินและแต่ละจังหวัดนั้น ต่อไป

Reference

- Eisner. E. (1976). "Educational connoisseurship and criticism :Their form and functions in education evaluation." *The Journal of Aesthetic Education*.10(3) :135.
- Hair, J. F. Jr. Black, W. C., Babin, B. J. Anderson, R. E. and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. (6th ed). New Jersey : Prentice Hall.
- Limpothong, P. (2018) *Executive Competency Model of Local Administrative Organizations in Special Economic Zones, Nong Khai Province*. Maha Sarakham : Maha Sarakham Rajabhat University.
- Manpower department Officer Division. (2019). *Personnel information of the Department of Lands*. Bangkok: Department of Lands, Ministry of Interior

