

การพัฒนาแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค

The Development of a Results-Based Management Model for Provincial Waterworks Authority Supervisors

กัญญากาศ บุญนิม^{1*}, สักรินทร์ อยู่ผ่อง² และอัศครัตน์ พูลกระจำง³

Kanyaphak Boonnim^{1*}, Sakarin Yuphong² and Akkarat Poolkrajang³

¹ สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร 10800

² สาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร 10800

³ สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี 12110

¹ Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok 10800

² Social Sciences, Faculty of Applied Arts,

King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok 10800

³ Mechanical Engineering, Faculty of Technical Education,

Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani 12110

Received : May 10, 2025 Revised : June 15, 2025 Accepted : June 17, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ
การบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปา
ส่วนภูมิภาค 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้น
ผลลัพธ์ของหัวหน้างานการประปาส่วนภูมิภาค กลุ่มเป้าหมาย
ที่ใช้ในการวิจัยมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 9 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง
ในการตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน การประปา
ส่วนภูมิภาค จำนวน 262 คน 3) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเข้า
ร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน 15 คน เครื่องมือที่
ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถาม
สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ค่าความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและ
เส้นทางความสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารแบบ
มุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค
ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ
อุปกรณ์และด้านการบริหารจัดการ 2) รูปแบบการบริหาร
แบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างานการประปาส่วนภูมิภาค

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบุคลากร
ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านการบริหาร
จัดการ ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การวางแผน
การติดตามและการประเมินผล และผลการตรวจสอบ
ความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทั้งหมด และผลการประเมินจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับ
มากที่สุด

คำสำคัญ : การบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์, การพัฒนา
รูปแบบ, หัวหน้างาน, การประปาส่วนภูมิภาค

Abstract

The objectives of this research were to
1) study the components of results - based
management of provincial waterworks authority's
supervisors and 2) develop a results - based
management model for provincial waterworks
authority's supervisors. The target group of
the research were 3 groups : 1) 9 experts
for an in - depth interviews, 2) 262 provincial
waterworks authority's supervisors for a

*กัญญากาศ บุญนิม

E-mail : s6416011956101@email.kmutnb.ac.th

questionnaire, and 3) 15 experts for a focus group discussion. Research tools in this study were an in-depth interview, and a questionnaire. Statistics for data analysis were content analysis, frequency, percentage, mean, variable correlation and path analysis.

The results of the research found that 1) the components of results - based management of Provincial Waterworks Authority supervisors consists of man, money, material and management. 2) The results-based management model for Provincial Waterworks Authority supervisors consists of 4. components: man, money, material and management. All 4 components consist of planning, monitoring and evaluation. Moreover, results of model validation against empirical data passed all evaluation criteria. Finally, the evaluation results from the experts indicated that the model was highly appropriate.

Keywords : Results - Based Management, Model Development, Supervisor, Provincial Waterworks Authority

1. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีจุดมุ่งหมายเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติโดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี โดยมีแนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน 3 ระดับ ได้แก่ (1) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤตให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากลำบากรวมถึงการฟื้นคืนกลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (2) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทางรูปแบบและแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงพร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้นและ (3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

การบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์หรือการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM) เป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุดความมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยเกิดจากการมีส่วนร่วม และตั้งอยู่บนหลักความรับผิดชอบหรือความพร้อมให้ตรวจสอบ (ประภาภรณ์ ศรีทิน, และคณะ, 2563) นอกจากนี้ การบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร บรรลุผลสำเร็จตามความรับผิดชอบและพันธกิจผ่านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ประเมินกรอบการบริหารจัดการด้วยเครื่องมือในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Bhattarai, 2020)

ภาพรวมของการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) มีบทบาทในการจัดหา น้ำสะอาด เพื่อการอุปโภคและบริโภคให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งถือเป็นสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมทั้งเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญของภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม โดยวิสัยทัศน์ของ กปภ. คือ “มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืนด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปา”

อย่างไรก็ตาม รายงานผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ Core Business Enablers ของการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) ประจำปีบัญชี 2565 ผลการดำเนินงานของ กปภ. อยู่ที่ระดับคะแนน 2.8647 ซึ่งหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน (Core Business Enablers) ประกอบด้วย 8 หัวข้อ คือ 1) ด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน 4) ด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า 5) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล 6) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ 7) ด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม และ 8) ด้านการตรวจสอบภายใน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ, ม.ป.ป.)

ดังนั้น กปภ. จึงควรพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติงานไปสู่การบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result - Based Management: RBM) โดยยึดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินงานและมีการเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นจริงกับผลลัพธ์ที่กำหนดตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยใช้การประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานออกมาให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์

ขององค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง คือ หัวหน้างาน เนื่องจากหัวหน้างานเป็นผู้บริหารระดับปฏิบัติการที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีความใกล้ชิดกับพนักงานในระดับปฏิบัติงานและรู้ปัญหาของการทำงานในระดับปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้ง หัวหน้างานจึงต้องทำหน้าที่แก้ปัญหาในงาน และเป็นแหล่งข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร ทั้งด้านบุคลากรปฏิบัติงานและด้านเทคนิคในการทำงานให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด (Daft, 2006, อ้างถึงใน ประสิทธิ์ เชนครินทร์, และคณะ, 2563) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค

2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ

3.1 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

3.1.1 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของการประปาส่วนภูมิภาค จำนวน 9 คน

3.1.2 ประชากร คือ หัวหน้างานของการประปาส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวน 1,138 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับกรณีที่ทราบจำนวนประชากรจากตารางสำเร็จรูปของยามาเน่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 307 คน

3.1.3 ผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 15 คน

3.2 ขั้นตอนการวิจัย

3.2.1 ศึกษาบริบทและสภาพปัญหาปัจจุบันของการประปาส่วนภูมิภาค แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ และการบริหารผลการปฏิบัติงาน

3.2.2 สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของการประปาส่วนภูมิภาค

3.2.3 สอบถามข้อมูลจากตัวอย่างการวิจัย

3.2.4 นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำร่างรูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค

3.2.5 นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและประเมินร่างรูปแบบ โดยใช้วิธีการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3.2.6 นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงรูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาคให้สมบูรณ์

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งสร้างขึ้นจากเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางการบริหาร 4M การบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ และการบริหารผลการปฏิบัติงานมากำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้คำถามแบบวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ต ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของการประปาส่วนภูมิภาค โดยแต่ละข้อคำถามมีความหมายตามค่าคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนใช้เกณฑ์ ดังนี้ (สุณิสา ฉิมพลี, 2558)

4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.2.1 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และหาความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์หรือประเด็นการวิจัย (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content

Validity) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถาม และวัตถุประสงค์หรือประเด็นการวิจัย (Item Objective Congruence: IOC) มีค่าระหว่าง 0.6-1.00 ซึ่งตามสูตรของ Rovinelli & Hambleton (1977) เกณฑ์การยอมรับว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์จากค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (นพมาศ สุชาติ, 2567)

3.3.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่างของงานวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีของ ครอนบัท (Cronbach Alpha Procedure) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอย่างน้อยที่สุดไม่ควรต่ำกว่า 0.70 (Hair et al, 2006 อ้างถึงใน นพมาศ สุชาติ, 2567) ซึ่งผลการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีข้อคำถามจำนวน 72 ข้อ ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.990

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกการเก็บแบบสอบถามผ่านทาง Google Form โดยสอบถามข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 307 คน ซึ่งมีผู้ตอบกลับจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 85.34 และการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป AMOS วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและเส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป AMOS วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและเส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาคำประกอบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค

4.1.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (X)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านบุคลากร	3.91	0.68	มาก
ด้านงบประมาณ	3.78	0.72	มาก
ด้านวัสดุ อุปกรณ์	3.74	0.72	มาก
ด้านการบริหารจัดการ	4.04	0.69	มาก
หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์	4.07	0.67	มาก
แนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์	4.12	0.66	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค พบว่า ในภาพรวมของแต่ละตัวแปรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ รองลงมาคือ หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างานการประปาส่วนภูมิภาค

ตัวแปร	MN	MY	ML	MT	RBM-P	RBM-A
MN	1					
MY	0.723**	1				
ML	0.691**	0.795**	1			
MT	0.800**	0.745**	0.729**	1		
RBM-P	0.718**	0.706**	0.670**	0.838**	1	
RBM-A	0.715**	0.670**	0.625**	0.822**	0.910**	1

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) ตัวแปรด้านบุคลากร (MN), ตัวแปรด้านงบประมาณ (MY), ตัวแปรด้านวัสดุ อุปกรณ์ (ML), ตัวแปรด้านการบริหารจัดการ (MT), ตัวแปรหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (RBM-P), ตัวแปรแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (RBM-A)

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรด้านบุคลากร ตัวแปรด้านงบประมาณ ตัวแปรด้านวัสดุ อุปกรณ์ ตัวแปรด้านการบริหารจัดการ ตัวแปรหลัก

บริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และตัวแปร แนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า

4.1.2.1. ทรัพยากรทางการบริหารด้านคนหรือบุคลากรมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรทางการบริหารด้านเงินหรืองบประมาณ ทรัพยากรทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์และแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.723, 0.691, 0.800, 0.718 และ 0.715 ตามลำดับ

4.1.2.2 ทรัพยากรทางการบริหารด้านเงินหรืองบประมาณมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรทางการบริหารด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์และแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.795, 0.745, 0.706 และ 0.670 ตามลำดับ

4.1.2.3 ทรัพยากรทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์และแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.729, 0.670 และ 0.625 ตามลำดับ

4.1.2.4 ทรัพยากรทางการบริหารด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์และแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.838 และ 0.822 ตามลำดับ

4.1.2.5 หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.910

4.1.3 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis)

ตารางที่ 3 สรุปอิทธิพลระหว่างตัวแปรด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์และแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างานการประสานภูมิภาค

เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis)	อิทธิพล ทางตรง	อิทธิพล ทางอ้อม	อิทธิพล รวม
ตัวแปรด้านงบประมาณมีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านบุคลากร	0.240		0.240
ตัวแปรด้านวัสดุอุปกรณ์มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านบุคลากร	0.090		0.090
ตัวแปรด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านบุคลากร	0.555		0.555
ตัวแปรหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านบุคลากร	0.541		0.541
ตัวแปรด้านงบประมาณมีอิทธิพลต่อตัวแปรหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์		0.130	0.130
ตัวแปรด้านวัสดุอุปกรณ์มีอิทธิพลต่อตัวแปรหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์		0.049	0.049
ตัวแปรด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อตัวแปรหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์	0.407	0.300	0.707
ตัวแปรด้านบุคลากรมีอิทธิพลต่อตัวแปรแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์		0.529	0.529
ตัวแปรด้านงบประมาณมีอิทธิพลต่อตัวแปรแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์		0.127	0.127
ตัวแปรด้านวัสดุอุปกรณ์มีอิทธิพลต่อตัวแปรแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์		0.048	0.048
ตัวแปรด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อตัวแปรแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์		0.691	0.691
ตัวแปรหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์มีอิทธิพลต่อตัวแปรแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์	0.977		0.977

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) ระหว่างตัวแปร สามารถแบ่ง 2 กลุ่มสรุปได้ดังนี้

4.1.3.1 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผล 2 อิทธิพล (ทางตรงและทางอ้อม) คือ ตัวแปรด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อตัวแปรหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.707$)

4.1.3.2 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผล

1 อิทธิพล (ทางตรงหรือทางอ้อม) ได้แก่

1) ตัวแปรด้านงบประมาณมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรด้านบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.240$)

2) ตัวแปรด้านวัสดุ อุปกรณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรด้านบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.090$)

3) ตัวแปรด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรด้านบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.555$)

4) ตัวแปรด้านบุคลากรมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.541$)

5) ตัวแปรด้านงบประมาณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.130$)

6) ตัวแปรด้านวัสดุ อุปกรณ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.049$)

7) ตัวแปรด้านบุคลากรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.529$)

8) ตัวแปรด้านงบประมาณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.127$)

9) ตัวแปรด้านวัสดุ อุปกรณ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.048$)

10) ตัวแปรด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.691$)

11) ตัวแปรหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.977$)

4.1.4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองที่ใช้ในการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองที่ใช้ในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	ผลการตรวจสอบ	เกณฑ์การพิจารณา	ระดับความสอดคล้อง
ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	5.673	p-value มากกว่า 0.05	สอดคล้อง
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)	1.418	น้อยกว่า 2.00	สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI)	0.993	มากกว่า 0.95	สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	0.963	มากกว่า 0.95	สอดคล้อง
ค่า Comparative Fit Index (CFI)	0.999	มากกว่า 0.95	สอดคล้อง
ค่า Tucker-Lewis Index (TLI)	0.996	มากกว่า 0.95	สอดคล้อง
ค่า Normed Fit Index (NFI)	0.996	มากกว่า 0.95	สอดคล้อง
ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (RMR)	0.003	น้อยกว่า 0.05	สอดคล้อง
ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (RMSEA)	0.040	น้อยกว่า 0.05	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบแบบจำลองที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ค่าดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (พุลพงษ์ สุขสว่าง, 2556) ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทั้งหมด ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้

4.2 การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างานการประปาส่วนภูมิภาคแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาพรูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค
ที่มา: ผู้วิจัย (2567)

จากภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาคเป็นรูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual model) ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ของหัวหน้างานการประปาส่วนภูมิภาค ประกอบด้วยทรัพยากรทางการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่

4.2.1 ด้านบุคลากร ควรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจในเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงาน มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

4.2.2 ด้านงบประมาณ ควรมีการวางแผนงบประมาณล่วงหน้า มีขั้นตอนการเบิกจ่ายที่เหมาะสม หน่วยงานได้รับจัดสรรงบประมาณทันเวลาและสามารถบริหารได้อย่างคล่องตัว และหน่วยงานมีการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.2.3 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ควรมีเพียงพอต่อการดำเนินงานมีความพร้อมต่อการใช้งาน มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการดำเนินงาน มีการใช้งานวัสดุ อุปกรณ์ อย่างเหมาะสมและมีการบำรุงรักษาที่ถูกต้อง

4.2.4 ด้านการบริหารจัดการ ควรมีการวางแผนที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน มีระบบการจัดการข้อมูล มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการประเมินผลที่เป็นธรรม และมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค โดยการประเมินรูปแบบตามแนวคิดของ Joint Committee on Standard of Educational Evaluation (1994) ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety) และมาตรฐานด้านความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) (ชัยวิชิต เขียวชนะ, 2560) พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบมีค่าเฉลี่ย 4.25 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

5. สรุปผลการวิจัย

สรุปข้อค้นพบจากการวิจัย สรุปผลการวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์งานวิจัยที่กำหนด

การวิจัยนี้สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกจาก

ผู้บริหารระดับสูงของการประปาส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้างาน แนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์องค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์และปัจจัยที่สำคัญของการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ประกอบด้วยทรัพยากรทางการบริหาร 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลากร (Man) 2) ด้านงบประมาณ (Money) 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Material) และ 4) ด้านการบริหารจัดการ (Management) สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ตัวแปรทั้ง 72 ตัวแปร ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด 1 ตัวแปร คือ หน่วยงานใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุดส่วนที่เหลือ 71 ตัวแปร มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ตัวแปรทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์กับหลักการและแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ นอกจากนี้ ตัวแปรหลักการและแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ผลการวิเคราะห์เส้นทางการความสัมพันธ์ (Path Analysis) อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรทรัพยากรทางการบริหาร หลักการและแนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า 1) ปัจจัยด้านบุคลากรได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านบุคลากร ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากปัจจัยด้านการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และได้รับอิทธิพลทางตรงจากหลักการการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.4 รูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างานการประปาส่วนภูมิภาค แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรทางการบริหารทั้ง 4 ด้าน ที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบด้วย การวางแผน การติดตามและการประเมินผล ซึ่งส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ชัดเจนและสะท้อนวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5.4.2 การทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ โดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สำคัญตามที่องค์กรกำหนด

5.4.3 การติดตาม รายงาน และประเมินผลการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะที่ทันเวลา เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

5.4.4 การนำข้อมูลย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

6. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

6.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาคพบว่า มีทรัพยากรทางการบริหารที่เป็นองค์ประกอบหลักจำนวน 4 ปัจจัย คือ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และ 4) ด้านการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของอารียา ประพัทธ์รงค์, และคณะ (2566) ศึกษาเรื่องการศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารทรัพยากรบุคคล 2) การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ 3) การบริหารทรัพยากรงบประมาณ และ 4) การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

6.1.1 องค์ประกอบด้านบุคลากรมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Arifin, et al. (2022) ศึกษาเรื่องทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานการจัดการคุณภาพโดยรวมที่กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล คือ จุดแข็งขององค์กรที่ทำให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pratolo, et al. (2020) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการตามผลลัพธ์ไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษา: การกำหนดและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานที่พบว่าคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ความมุ่งมั่นขององค์กร และระบบการให้รางวัลและการลงโทษได้รับการพิสูจน์แล้วว่า มีผลกระทบเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการนำการจัดการตามผลลัพธ์ไปใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

6.1.2 องค์ประกอบด้านงบประมาณมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย นาถาพลอย (2562) ศึกษาเรื่องการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน พบว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบผลสำเร็จผู้บริหารระดับสูงต้องมีความรู้ ความเข้าใจและสนับสนุนการบริหารงาน

แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พนักงานทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์

6.1.3 องค์ประกอบด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของณิกานต์ บรรพต และ กมลพร สอนศรี (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวปฏิบัติที่ดีของการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมชลประทาน ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีส่งผลต่อแนวปฏิบัติที่ดีของการบริหารผลการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาของการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมชลประทาน ได้แก่ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

6.1.4 องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพร คนงาน (2558) ศึกษาเรื่องการนำนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปปฏิบัติในกระทรวงแรงงาน ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปปฏิบัติในกระทรวงแรงงาน มี 4 ปัจจัย คือ 1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย เศรษฐกิจและการเมือง 2) กระบวนการบริหารภายในองค์กร ประกอบด้วย เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ การยอมรับนโยบาย และการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) สมรรถนะองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ ความรู้ความสามารถของบุคลากร และความพร้อมของทรัพยากร และ 4) การพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย การจัดฝึกอบรมบุคลากร การบริการข้อมูลข่าวสาร

6.2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค รูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ทรัพยากรทางการบริหาร 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ด้านการบริหารจัดการ และส่วนที่ 2 กระบวนการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน การติดตามและการประเมินผล ซึ่งเป็นกระบวนการที่อยู่ในแต่ละองค์ประกอบของทรัพยากรทางการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bhattarai (2020) ศึกษาเรื่อง แนวคิดและแนวทางพื้นฐานของการจัดการตามผลลัพธ์ ได้แสดงความคิดเห็นว่าการจัดการตามผลลัพธ์สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ การรายงานผลการปฏิบัติงาน การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง การติดตามผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ ทรัพย์เจริญ, และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสำนักงานพื้นที่เขตการศึกษา ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การบริหารกลยุทธ์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 มาตรฐาน และจุดเน้นในการพัฒนา 2 จุดเน้น ส่วนที่ 2 โครงสร้างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างระบบงานและเครือข่าย และส่วนที่ 3 ขั้นตอนการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ 2) การกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ 3) การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก 4) การกำหนดวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติ 5) การกำหนดเป้าหมาย 6) การปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอน 7) การบันทึกผลการปฏิบัติงาน 8) การวิเคราะห์ผล และ 9) การพัฒนาการปฏิบัติงานและเผยแพร่ผลงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภิสรา บัวงาม (2563) ศึกษาเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการได้แสดงความคิดเห็นว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายโดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัยภายนอกองค์กรที่อาจมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการบริหาร แบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค

7.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของตำแหน่งงานอื่น เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์และความแตกต่างกับรูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน การประปาส่วนภูมิภาค

7.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและความยั่งยืนขององค์กร

8. เอกสารอ้างอิง

ฉัตรชัย นาลำพลอย. (2562, กันยายน-ธันวาคม).

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน.

นวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 3, (3),

หน้า 171-177.

ชัยวิชิต เขียวชนะ. (2560, มกราคม-มิถุนายน). การสร้างและการพัฒนาโมเดล/รูปแบบ/แบบจำลอง/ตัวแบบ. **ศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**, 9, (1), หน้า 1-11.

ณิกานต์ บรรพต และ กมลพร สอนศรี. (2561, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวปฏิบัติที่ดีของการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมชลประทาน. **การเมืองการปกครอง**, 8, (1), หน้า 95-117.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS** (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นพมาศ สุชาติ. (2567, มกราคม-มิถุนายน). การวิเคราะห์กลุ่มพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของเยาวชนไทย. **มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**, 18, (1), หน้า 169-188.

ประภาภรณ์ ศรีทิน, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, และ สันญา เคนาภูมิ. (2563, พฤษภาคม-สิงหาคม). การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. **บัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์**, 15, (2), หน้า 87-95.

ประสิทธิ์ เดชนครินทร์, สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล, และ ชัยวุฒิ จันมา. (2563, กันยายน-ธันวาคม). การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร. **วิทยาลัยดุสิตธานี**, 14, (3), หน้า 435-446.

พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). **โมเดลสมการโครงสร้าง**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ. (ม.ป.ป.).

รายงานผลการดำเนินงานด้าน Core Business Enablers การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.)

ประจำปีบัญชี 2565. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

ยงยุทธ ทรัพย์เจริญ, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม, และ สมุทร ชำนาญ. (2561, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. **การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**, 12, (1), หน้า 1-13.

ศศิพร คนงาน. (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). การนำนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปปฏิบัติในกระทรวงแรงงาน. **นวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน**, 3, (2), หน้า 128-145.

- ศุภิสรา บัวงาม. (2563, เมษายน-มิถุนายน). การบริหารผลการปฏิบัติงานงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ. *วิชาการธรรมทรรศน์*, 20, (2), หน้า 173-184.
- สุนิสา ฉิมพลี. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาสู่องค์กรประสิทธิภาพสูงของการประปาของรัฐ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. ค้นเมื่อ ตุลาคม 24, 2565, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651
- อารียา ประพัศรงค์, ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์, และ เอกลักษณ์ เพียสา. (2566, ตุลาคม-ธันวาคม). การศึกษารองคประกอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียน. *มจร.ทฤษฎีชัยปริทรรศน์*, 7, (4), หน้า 17.
- Arifin, S., Darmawan, D., Hartanto, C. F. B., & Rahman, A. (2022, January). Human Resources based on Total Quality Management. *Journal of Social Science Studies*, 2, (1), pp. 17-20.
- Bhattarai, R. N. (2020, June). Basic Concepts and Approaches of Results Based Management. *Journal of Population and Development*, 1, (1), pp. 156-171.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluations. (1994). The program evaluation standards: How to assess evaluations of educational programs. Newbury Park, CA: Sage.
- Pratolo, S., Mukti, A. H., & Anwar, M. (2020, September). Result-Base Management Implementation in Higher Education Institution: Determinants and Impact on Performance. *Journal of Accounting and Investment*, 21, (3), pp. 580-601.