

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถาม เรื่อง “จิตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน” หรือ ต่อไปนี้เรียกว่า “กรมชลฯ” ในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางแก่กรมชลฯ ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบตามความเป็นจริงเพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความต้องการของท่านมากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อท่าน และ กรมชลฯ ในอนาคต ข้อมูลที่กรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถาม ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อระดับจิตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. เพศ | ☐ (1) ชาย | ☐ (2) หญิง |
| 2. อายุ | ☐ (1) ต่ำกว่า 30 ปี | ☐ (2) 31 - 40 ปี |
| | ☐ (3) 41 - 50 ปี | ☐ (4) 51 ปีขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษา | ☐ (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ (2) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า |
| | ☐ (3) สูงกว่าปริญญาตรี | |
| 4. อายุราชการ | ☐ (1) 1 - 10 ปี | ☐ (2) 11 - 20 ปี |
| | ☐ (3) 21 - 30 ปี | ☐ (4) 31 ปีขึ้นไป |
| 5. ระดับตำแหน่ง | ☐ (1) ระดับ 1 - 3 | ☐ (2) ระดับ 4 - 5 |
| | ☐ (3) ระดับ 6 - 7 | ☐ (4) ระดับ 8 - 9 |

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อละเครื่องหมายเดียว

ขีดความสามารถ หมายถึง ระดับความรู้ความสามารถ หรือระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ทั้งนี้ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็ง (Strength) หรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
การบริหารงานบุคคล (Man)			
1. กรมชลฯ มีบุคลากรที่มีความชำนาญและมีพื้นฐานทางวิชาการในการประกอบวิชาชีพแต่ละด้าน			
2. กรมชลฯ ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร			
การบริหารงบประมาณ (Money)			
3. กรมชลฯ ใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด			
4. กรมชลฯ ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรัดกุม และมีประสิทธิภาพ			
การบริหารงานทั่วไป (Management)			
5. กรมชลฯ มีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
6. กรมชลฯ มีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้ประกาศนโยบายหรือวิสัยทัศน์และกำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน			
2.2 ขีดความสามารถที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน			
การบริหารงานบุคคล			
7. การพัฒนาบุคลากรของกรมชลฯ ขาดความต่อเนื่อง			
8. บุคลากรบางส่วนของกรมชลฯ ขาดความรู้ความสามารถเรื่องเทคโนโลยีที่ทันสมัย			

2.2 ซัดความสามารถที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
การบริหารงบประมาณ			
9. การจัดทำหลักฐานรายงานการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผน			
10. การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน หน่วยงานของกรมชลฯ ขาดการวางแผนร่วมกัน			
การบริหารงานทั่วไป			
11. หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนทำให้เกิด ความสับสนในการปฏิบัติงาน			
12. เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย			
2.3 ซัดความสามารถที่เป็นโอกาส (Opportunity) หรือ ปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน			
การบริหารงานบุคคล			
13. การปฏิรูประบบราชการได้สนับสนุนให้กรมชลฯ พัฒนาคณากรให้ลงไป ปฏิบัติงานกับชุมชน เช่น จัดเวทีชุมชน เพิ่มมากขึ้น			
14. จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ในเรื่องการส่งเสริมการมี ส่วนร่วมและการจัดทำประชาพิจารณ์ ส่งผลให้บุคลากรของกรมชลฯ จำเป็น ต้องแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และ ประสบการณ์กับประชาชนในท้องถิ่น เพิ่มมากขึ้น			
การบริหารงบประมาณ			
15. การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลฯ มีงบประมาณในการวางแผน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น			
16. การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลฯ มีงบประมาณใน การปฏิบัติงานตามแผนและประเมินผลแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มมากขึ้น			

2.3 ชี้ความสามารถที่เป็นโอกาส (Opportunity) หรือ ปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
การบริหารงานทั่วไป			
17. รัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุน ให้กรมชลฯ ต้องพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้น			
18. การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลฯ ได้ปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใหม่ เช่น การอบรมทางไกล ผ่านดาวเทียม เป็นต้น			
2.4 ชี้ความสามารถที่เป็นข้อจำกัด (Threat) หรือ ปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน			
การบริหารงานบุคคล			
19. การจำกัดอัตรากำลังคนของภาครัฐ ทำให้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของ บุคลากรกรมชลฯ ลดลง เนื่องจากมีภาระงานเพิ่มขึ้น			
20. เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาและประสานงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ยังไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง			
การบริหารงบประมาณ			
21. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลไม่เป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด			
22. หน่วยงานภายนอกไม่ได้เข้ามาควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการ ใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ มากเท่าที่ควร			
การบริหารงานทั่วไป			
23. กรมชลฯ ขาดการสนับสนุนจากภายนอกทางเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ทันสมัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
24. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลให้รูปแบบของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนตาม เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหาร จัดการ			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1 ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
25. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างจริงจัง			
26. การพัฒนาบุคลากรของกรมชลฯ ยังขาดความต่อเนื่อง			
27. บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกหน่วยงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ มีจำนวนน้อย			
28. หน่วยงานที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ มีจำนวนน้อย			
3.2 ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ			
29. งบประมาณที่กรมชลฯ ได้รับเพื่อนำไปใช้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงพอ			
30. การใช้งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ยังไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด			
31. กรมชลฯ ขาดการวางแผนในการบริหารงบประมาณที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น เกษตรกร และกลุ่มผู้ใช้น้ำ			
32. การควบคุมงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร			
3.3 ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป			
33. การวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ยังขาดการประเมินผล			
34. การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ลำช้าและยืดติดกฎระเบียบมากเกินไป			
35. กฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค			
36. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ จากหน่วยงานภายนอกมีไม่มากเท่าที่ควร			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4.1 แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
37. กรมชลฯ ควรมีการติดตามและประเมินผลบุคลากรว่าได้นำความรู้จากการพัฒนาหรือฝึกอบรมไปใช้หรือไม่อย่างไร			
38. กรมชลฯ ควรจัดทำฐานข้อมูลเพื่อเก็บประวัติบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบรายการพัฒนาได้อย่างชัดเจนและมีทิศทาง			
39. กรมชลฯ ควรส่งเสริมให้เชื่อเชิญผู้มีความรู้ความสามารถจากภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น			
40. กรมชลฯ ควรสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น			
4.2 แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงบประมาณ			
41. กรมชลฯ ควรจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เพียงพอและเป็นไปตามแผน			
42. กรมชลฯ ควรให้หน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือเรื่องงบประมาณเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้วย			
43. กรมชลฯ ควรสนับสนุนให้ระดมทุนหรือขอความช่วยเหลือจากภายนอกหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำมาสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
44. กรมชลฯ ควรกำหนดรูปแบบการควบคุมงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นระบบที่ชัดเจนและตรวจสอบได้			
4.3 แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป			
45. กรมชลฯ ควรกำหนดแผนการพัฒนามูลฐานที่แน่นอน และวางแผนระยะยาวให้ชัดเจน			
46. กรมชลฯ ควรสำรวจและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการไปอย่างล่าช้า และควรลดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน			
47. กรมชลฯ ควรแบ่งอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาคและแก้ไขกฎระเบียบโดยเพิ่มอำนาจหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่หน่วยงานในสังกัดเพิ่มมากขึ้น			

4.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไป	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
48. กรมชลฯ ควรสนับสนุนให้มีการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ โดยหน่วยงานภายนอกเพิ่มมากขึ้นและต่อเนื่อง			
การเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
49. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต			
50. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ สูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กรมพัฒนาที่ดิน			
ภาพรวมแนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
51. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น			
52. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าปัจจุบัน			

ข้อเสนอแนะและความเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม