

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) มาตรา 70 ได้บัญญัติไว้ว่า “บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน.....” จะเห็นได้ว่า ตามมาตรา 70 ดังกล่าว วรรคแรก ได้บัญญัติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน และ มาตรา 75 ได้บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องดูแลให้มีการ ปฏิบัติตามกฎหมาย คຸ້ມครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรม ให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน รวมทั้ง จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชน.....” จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญมาตราดังกล่าวส่งผลให้ กรมชลประทานซึ่งมีอำนาจ หน้าที่สำคัญคือ เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เพียงพอ การ จัดการน้ำให้กับผู้ใช้น้ำทุกประเภทอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและยั่งยืน การเสริมสร้างให้ประชาชนมี ส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำทุกระดับอย่างบูรณาการ และการดำเนินการป้องกัน และบรรเทาภัยทางน้ำ ต้องพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ที่รับผิดชอบและบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ประกอบกับกรมชลประทานได้เผชิญกับปัญหาด้าน การบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ ปัญหาด้านบุคลากร เช่น การคัดเลือกและจัดสรรบุคลากร ไม่เหมาะสมกระทบขวัญกำลังใจ ขาดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมสถาบันนิยม ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความสามัคคีและเป็นอุปสรรคการประสานงาน มีระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กร บทลงโทษไม่ชัดเจน ปัญหาด้านงบประมาณ เช่น โครงสร้างองค์กรใหญ่และปฏิบัติงานซ้ำซ้อน ส่งผลให้เกิดความล่าช้าด้านการเงิน ความไม่โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่าย งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป เช่น ขาดการประเมินผลและการตรวจสอบภายในที่ชัดเจนไม่เข้มแข็ง การประชาสัมพันธ์ร้อ่นและ ขาดการบริหารข้อมูลที่ทันสมัย การบริหารเป็นการสั่งการจากส่วนบนทำให้เกิดปัญหาในทาง ปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

จากความสำคัญและความจำเป็นที่กรมชลประทานต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารจัดการดังกล่าว อีกทั้งภารกิจด้านอำนาจหน้าที่ของกรมชลประทานมีหลายประการ ทำให้ผู้ศึกษาเกิดความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน” เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นลำดับแรกในการพัฒนาเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุภารกิจตามวัตถุประสงค์ของกรมชลประทาน โดยใช้ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า สวอท (SWOT) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weak) โอกาส (Opportunity) และข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threat) นอกจากนี้ ยังได้นำแนวคิด 3M ได้แก่ การบริหารงานบุคคล (Man) การบริหารงบประมาณ (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) มาใช้ในแต่ละด้านด้วย ประกอบกับผู้ศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกรมชลประทาน และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและในทางปฏิบัติต่อหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน โดยใช้กรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT และแนวคิด 3M

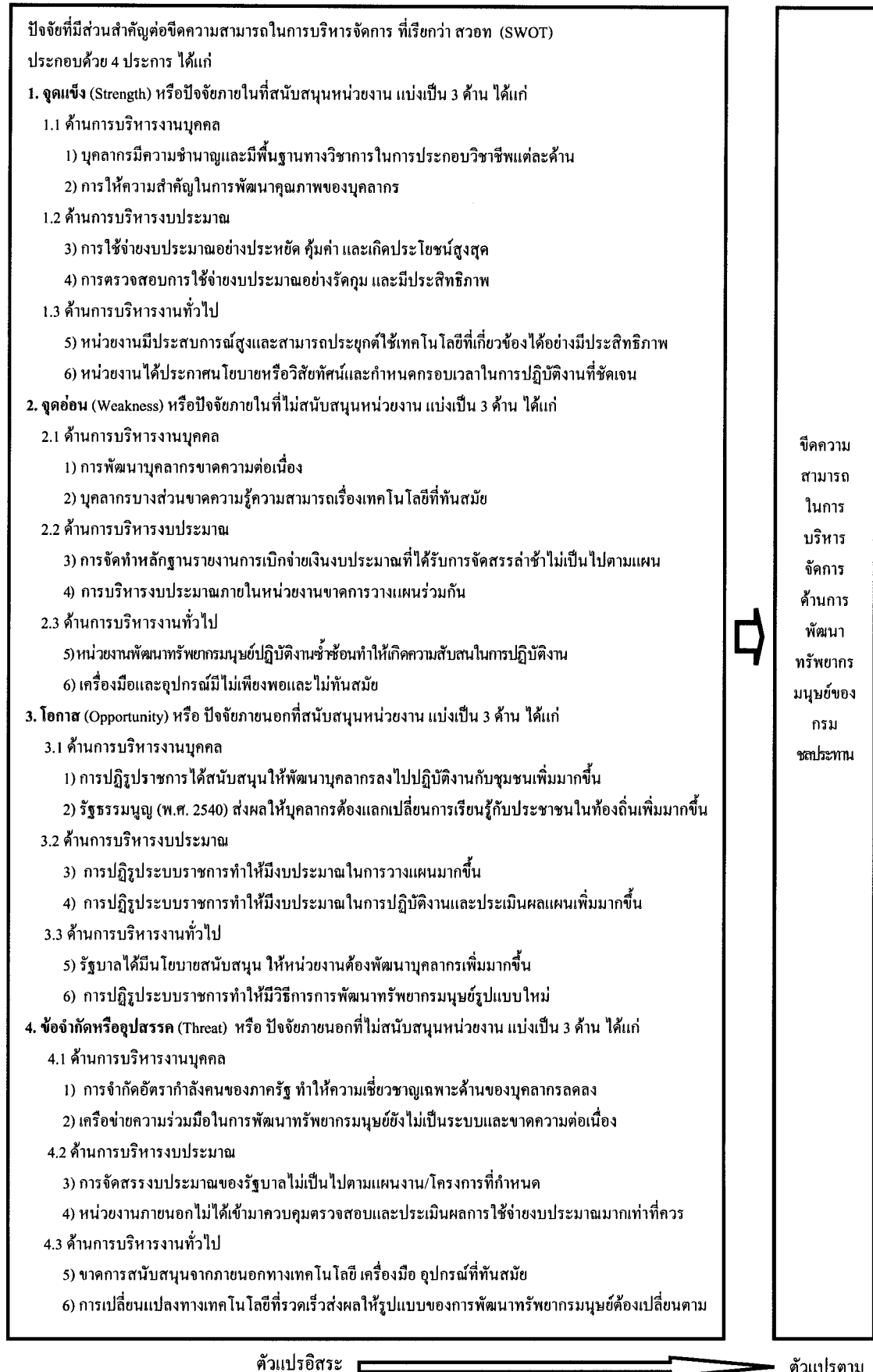
2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.4 เพื่อศึกษาภาพรวมแนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่เรียกว่า SWOT ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านดังกล่าว พร้อมกับนำแนวคิด 3M ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป มาใช้ในแต่ละด้านด้วย ที่กล่าวมานี้ถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ ขณะที่ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน เป็นตัวแปรตาม โดยเขียนแสดงไว้ในภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

สำหรับเหตุผลที่นำกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT พร้อมกับนำแนวคิด 3M ดังกล่าวมาใช้เพราะสามารถใช้วิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของหน่วยงาน อันจะมีส่วนช่วยให้การพิจารณาศึกษาการบริหารจัดการของหน่วยงานเป็นระบบและชัดเจนขึ้น และยังเป็นประโยชน์ต่อการนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการบริหารของกรมชลประทาน อีกทั้งกรอบแนวคิดนี้ สามารถนำมาใช้ได้อย่างผสมกลมกลืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ด้วย

4. ขอบเขตการวิจัย

แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ครอบคลุมการศึกษาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน และศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในปัจจุบัน กับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น รวมทั้ง ศึกษาแนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน โดยใช้กรอบแนวคิด SWOT และ 3M ดังกล่าว

ทั้งนี้ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 บท แต่ละบทมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ ครอบคลุมความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย ขอบเขตการวิจัย ข้อจำกัดในการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอแนวคิด และผลการศึกษาวิจัยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารหลายประเภท เช่น หนังสือ บทความ งานวิจัย โดยครอบคลุมเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการที่เรียกว่าปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่เรียกว่า สวอต (SWOT) และแนวคิด 3M (ตัวแปรอิสระ) แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการ (ตัวแปรตาม) แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาและแนวคิดเกี่ยวกับกรมชลประทานในเรื่องโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ระยะเวลาทำการวิจัย และแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางและภาพประกอบ ตามความเหมาะสม พร้อมคำอธิบายหรือเขียนบรรยายข้อมูลเชิงพรรณนา

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะหน่วยงาน ได้แก่ สำนัก/กองต่าง ๆ จำนวน 18 แห่ง ในสังกัดของกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งตั้งอยู่ในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร และนนทบุรี

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษานี้จะทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการกรมชลประทานที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ทั้งสิ้น 18 แห่ง รวมจำนวนประชากร 1,233 ราย โดยใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ เนื่องจากผู้ทำการศึกษาเห็นว่าจำนวนประชากรที่ทำการศึกษานี้มีเพียง 1,000 กว่าราย จึงใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของกรมชลประทานโดยตรง ซึ่งน่าจะสะท้อนถึงระดับความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานได้อย่างตรงประเด็นและชัดเจนในทางปฏิบัติที่สุด

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน รวมหน่วยงานทั้งสิ้น 18 แห่ง โดยใช้กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า SWOT ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ในเวลาเดียวกันได้นำแนวคิด 3M มาใช้ในแต่ละด้านด้วย แนวคิด 3M นั้น ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานให้

มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) และการให้บริการประชาชน (Market) ที่อาจจะมึนนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัจจัยอันดับรอง และด้วยข้อจำกัดของระยะเวลาในการศึกษาจึงไม่นำมาศึกษาด้วย

อนึ่ง ตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระตามความเป็นจริงจะมีมากกว่านี้ แต่ในการเลือกตัวแปรย่อยครั้งนี้ แต่ละตัวแปรย่อยได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งอาจเกิดความคลาดเคลื่อนไปบ้างอย่างไรก็ตามได้ใช้สูตรของ ครอนบาค (Cronbach) มาทดสอบในภาพรวม โดยถ้าได้ค่าเกิน 0.07 ก็ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายตรงกัน ผู้ศึกษาจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

6.1 **ขีดความสามารถ** หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถหรือ ระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ทั้งนี้ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

6.2 **การบริหารจัดการ** หมายถึง กระบวนการในการบริหารหรือการจัดการหรือการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมชลประทาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกรมชลประทาน โดยครอบคลุมปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่เรียกว่า สวอท (SWOT) ทั้งนี้ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

6.3 **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการอย่างมีขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการพัฒนาให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นสอดคล้องกับสภาพการทำงาน of องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีเป้าหมาย คือ การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคล ทีมงาน และองค์กร

6.4 **กรมชลประทาน** หมายถึง หน่วยงาน อันได้แก่ สำนัก/กองต่าง ๆ จำนวน 18 แห่ง ในสังกัดของกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยตั้งอยู่ในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร และนนทบุรี

6.5 **ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่เรียกว่า สวอท (SWOT)** หมายถึง เป็นวิธีการหรือเครื่องมือการวางแผนกลยุทธ์ที่วิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน กล่าวคือ

6.5.1 จุดแข็ง (Strength) หมายถึง การสนับสนุนจากภายในหน่วยงาน หรือ ปัจจัยภายในที่สนับสนุนหรือเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) มีบุคลากรที่มีความชำนาญและมีพื้นฐานทางวิชาการในการประกอบวิชาชีพ แต่ละด้าน (2) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร (3) การใช้จ้างงบประมาณ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (4) การตรวจสอบ การใช้จ้างงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรัดกุม และมีประสิทธิภาพ (5) มีหน่วยงาน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (6) มีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้ประกาศนโยบายหรือวิสัยทัศน์และ กำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

6.5.2 จุดอ่อน (Weakness) หมายถึง ข้อบกพร่องจากภายในหน่วยงาน หรือ ปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหรือไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทานขาดความต่อเนื่อง (2) บุคลากร บางส่วนของกรมชลประทานขาดความรู้ความสามารถเรื่องเทคโนโลยีที่ทันสมัย (3) การจัดทำ หลักฐานรายงานการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผน (4) การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงาน ของกรมชลประทานขาดการวางแผนร่วมกัน (5) หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน และ (6) เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

6.5.3 โอกาส (Opportunity) หมายถึง การสนับสนุนจากภายนอกหน่วยงานหรือ ปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหรือเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การปฏิรูปราชการได้สนับสนุนให้กรมชลประทานพัฒนาบุคลากรให้ลงไป ปฏิบัติงานกับชุมชน เช่น จัดเวทีชุมชน เพิ่มมากขึ้น (2) จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ในเรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการจัดทำประชาพิจารณ์ ส่งผลให้บุคลากรของ กรมชลประทานจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และ ประสบการณ์กับประชาชนในท้องถิ่น เพิ่มมากขึ้น (3) การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลประทานมีงบประมาณในการ วางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น (4) การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้ กรมชลประทานมีงบประมาณในการปฏิบัติงานตามแผนและประเมินผลแผนในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น (5) รัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุนให้กรมชลประทานต้องพัฒนา บุคลากรเพิ่มมากขึ้น และ (6) การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลประทานได้ปรับปรุง ประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใหม่ เช่น การอบรมทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น

6.5.4 ข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threat) หมายถึง ข้อบกพร่องจากภายนอกหน่วยงาน หรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหรือไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การจำกัดอัตรากำลังคนของภาครัฐ ทำให้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรกรมชลประทานลดลง เนื่องจากมีภาระงานเพิ่มขึ้น (2) เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาและประสานงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานยังไม่เป็นระบบ และขาดความต่อเนื่อง (3) การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลไม่เป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด (4) หน่วยงานภายนอกไม่ได้เข้ามาควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานมากเท่าที่ควร (5) กรมชลประทานขาดการสนับสนุนจากภายนอกทางเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (6) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลให้รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนตาม เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารจัดการ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ คือ องค์ความรู้ใหม่ ประโยชน์ในทางวิชาการ และ ประโยชน์ในทางปฏิบัติ ดังนี้

7.1 องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษาก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือความรู้ทางวิชาการใหม่ คือ ได้ทราบและเข้าใจระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถ การเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในปัจจุบัน กับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น ตลอดจนแนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ทั้งนี้ โดยใช้กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่เรียกว่า SWOT พร้อมกับนำแนวคิด 3M มาใช้ในแต่ละด้านด้วย

7.2 ประโยชน์ในทางวิชาการ

7.2.1 เพื่อให้ทราบและเข้าใจข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

7.2.2 เพื่อจะได้นำข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานที่ได้ทำการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับการทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบต่อไป

7.3 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

7.3.1 เพื่อให้ทราบและเข้าใจขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

7.3.2 เพื่อจะได้อ่านและเข้าใจปัญหาและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

7.3.3 เพื่อจะได้นำแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานปรับใช้กับกรมอื่น ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

7.3.4 ในส่วนของประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการศึกษานี้ คือ ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจว่าการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานอยู่ในระดับใด และผลประโยชน์ท้ายสุดประชาชนจะมีความเชื่อมั่นต่อกรมชลประทานว่ามีระบบการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ