

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน (2) ปัญหาและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน (3) การเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (4) ภาพรวมแนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ทั้งนี้ ได้นำกรอบแนวคิดที่เรียกว่า สวอท (SWOT) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน พร้อมกับการนำแนวคิด 3M ได้แก่ การบริหารงานบุคคล (Man) การบริหารงบประมาณ (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) มาปรับใช้ในแต่ละด้านด้วย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ ข้าราชการกรมชลประทานที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คือ ในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดนนทบุรี รวม 1,132 คน คิดเป็นร้อยละ 91.88 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,233 คน) ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้น จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS for PC และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีบรรยายประกอบตาราง

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอนตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT และ

แนวคิด 3M โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. (standard deviation)

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT และแนวคิด 3M โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT และแนวคิด 3M โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในปัจจุบัน กับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

2.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT และแนวคิด 3M

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

3.3 สรุปการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

3.4 สรุปภาพรวมแนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

ผู้ศึกษาได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการเสนอข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

- 1) n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
- 2) $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
- 3) S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 4) t แทน การทดสอบค่าที (t-test)

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลโดยใช้ค่าจำนวน และค่าร้อยละ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ($n = 1,132$) แสดงค่าเป็นจำนวน และร้อยละ จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง		$n = 1,132$	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1. ชาย	623	55
	2. หญิง	509	45
	รวม	1,132	100.0
2. อายุ	1. ต่ำกว่า 30 ปี	98	8.7
	2. 31-40 ปี	320	28.3
	3. 41-50 ปี	534	47.2
	4. 51 ปีขึ้นไป	180	15.8
	รวม	1,132	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง		n = 1,132	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. อายุราชการ	1. 1-10 ปี	191	16.9
	2. 11-20 ปี	353	31.1
	3. 21-30 ปี	456	40.3
	4. 31 ปีขึ้นไป	132	11.7
	รวม	1,132	100.0
4. ระดับตำแหน่ง	1. ระดับ 1-3	34	3.0
	2. ระดับ 4-5	413	36.5
	3. ระดับ 6-7	657	58.0
	4. ระดับ 8-9	28	2.5
	รวม	1,132	100.0
5. ระดับการศึกษา	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	183	16.2
	2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	852	75.2
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	97	8.6
	รวม	1,132	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55) เป็นเพศชาย และที่เหลือ (ร้อยละ 45) เป็นเพศหญิง ในเรื่องอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 47.2) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 28.3) อายุระหว่าง 31-40 ปี, (ร้อยละ 15.8) อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป และที่เหลือ (ร้อยละ 8.7) มีอายุต่ำกว่า 30 ปี สำหรับอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 40.3) มีอายุราชการระหว่าง 21-30 ปี รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 31.1) อายุราชการระหว่าง 11-20 ปี, (ร้อยละ 16.9) อายุราชการระหว่าง 1-10 ปี และที่เหลือ (ร้อยละ 11.7) มีอายุราชการ 30 ปีขึ้นไป ในเรื่องระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.0) เป็นข้าราชการระดับ 6-7 รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 36.5) เป็นข้าราชการระดับ 4-5, (ร้อยละ 3) เป็นข้าราชการระดับ 1-3 และที่เหลือ (ร้อยละ 2.5) เป็นข้าราชการระดับ 8-9 ในส่วนของระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.2) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมา (ร้อยละ 16.2) มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และที่เหลือ (ร้อยละ 8.6) มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 นี้ ประกอบด้วย 5 หัวข้อ ดังกล่าวไว้แล้วข้างต้นตามลำดับ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT และแนวคิด 3M เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weak) โอกาส (Opportunity) และ ข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threat) แบ่งการนำเสนอเป็น 4 ข้อ ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ที่เป็นจุดแข็ง
แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็งหรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นจุดแข็ง (ภายใน)	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)			
ด้านการบริหารงานบุคคล						
1. กรมชลฯ มีบุคลากรที่มีความชำนาญและมีพื้นฐานทางวิชาการในการประกอบวิชาชีพแต่ละด้าน	(522)	(550)	(60)			
	46.1	48.6	55.3	2.41	0.59	มาก
2. กรมชลฯ ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร	(307)	(664)	(161)			
	27.1	58.7	14.2	2.13	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นจุดแข็ง (ภายใน)	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)			
ด้านการบริหารงบประมาณ						
3. กรมชลฯ ใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	(214)	(706)	(212)			
	18.9	62.4	18.7	2.00	0.61	ปานกลาง
4. กรมชลฯ ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรัดกุมและมีประสิทธิภาพ	(256)	(657)	(219)			
	22.6	58.1	19.3	2.03	0.65	ปานกลาง
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
5. กรมชลฯ มีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	(303)	(668)	(161)			
	26.8	59.0	14.2	2.13	0.63	ปานกลาง
6. กรมชลฯ มีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ประกาศนโยบายหรือวิสัยทัศน์และกำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	(299)	(629)	(204)			
	26.4	55.6	18.0	2.08	0.66	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม				2.13	0.46	ปานกลาง

หมายเหตุ สำหรับตารางที่ใช้สถิติค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่า (t-test)

1. ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05
2. ระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ มีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
 - 2.1 เห็นด้วยมาก ช่วงคะแนน 2.33 – 3.00 คะแนน
 - 2.2 เห็นด้วยปานกลาง ช่วงคะแนน 1.67 – 2.32 คะแนน
 - 2.3 เห็นด้วยน้อย ช่วงคะแนน 1.00 – 1.66 คะแนน

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ในเรื่องขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็ง หรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน นั้น หนึ่ง ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ว่า กรมชลประทานมีบุคลากรที่มีความชำนาญและมีพื้นฐานทางวิชาการในการประกอบวิชาชีพแต่ละด้าน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า กรมชลประทานให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร สอง ด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า กรมชลประทานมีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า กรมชลประทานมีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ประกาศนโยบายหรือวิสัยทัศน์และกำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ สาม ด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า กรมชลประทานตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรัดกุมและมีประสิทธิภาพ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.0) ว่า กรมชลประทานใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุป ในการศึกษาความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ในส่วนที่เป็นจุดแข็งหรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.13)

2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานที่เป็นจุดอ่อน
แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้าน
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามขีดความสามารถที่เป็น
จุดอ่อน หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นจุดอ่อน (ภายใน)	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)			
ด้านการบริหารงานบุคคล						
1. การพัฒนาบุคลากรของกรมชลฯ ขาด ความต่อเนื่อง	(447) 39.5	(562) 49.6	(123) 10.9	2.29	0.65	ปานกลาง
2. บุคลากรบางส่วนของกรมชลฯ ขาด ความรู้ความสามารถเรื่องเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	(424) 37.5	(604) 53.4	(104) 9.1	2.28	0.62	ปานกลาง
ด้านการบริหารงบประมาณ						
3. การจัดทำหลักฐานรายงานการเบิก จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ล่าช้าไม่เป็นไป ตามแผน	(306) 27.0	(659) 61.4	(131) 11.6	2.15	0.60	ปานกลาง
4. การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงานของกรม ชลฯขาดการวางแผนร่วมกัน	(346) 30.5	(636) 56.2	(150) 13.3	2.17	0.64	ปานกลาง
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
5. หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กรมชลฯ ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนทำให้เกิดความ สับสนในการปฏิบัติงาน	(355) 31.4	(556) 49.1	(221) 19.5	2.12	0.70	ปานกลาง
6. เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มีไม่เพียงพอและไม่ ทันสมัย	(461) 40.8	(538) 47.5	(133) 11.7	2.29	0.66	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม				2.22	0.46	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ในเรื่องขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามขีดความสามารถที่เป็นจุดอ่อน หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน นั้น หนึ่ง ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า การพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน ขาดความต่อเนื่อง และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า บุคลากรบางส่วนของกรมชลประทานขาดความรู้ความสามารถเรื่องเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอง ด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานปฏิบัติงานซ้ำซ้อนทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน และ สาม ด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงานของกรมชลประทานขาดการวางแผนร่วมกัน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า การจัดทำหลักฐานรายงานการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผน

สรุป ในการศึกษาความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ในส่วนที่เป็นจุดอ่อนหรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.22)

2.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานที่เป็นโอกาส
แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามขีดความสามารถที่เป็นโอกาสหรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นโอกาส (ภายนอก)	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)			
ด้านการบริหารงานบุคคล						
1. การปฏิรูประชากรได้สนับสนุนให้ กรมชลฯ พัฒนาคณากรให้ลงไปปฏิบัติงาน กับชุมชน เช่น จัดเวทีชุมชน เพิ่มมากขึ้น	(279)	(627)	(226)			
	24.6	55.4	20.0	2.05	0.67	ปานกลาง
2. จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ใน เรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการจัดทำ ประชาพิจารณ์ ส่งผลให้บุคลากรของกรมชลฯ จำเป็นต้องแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และ ประสบการณ์กับประชาชนในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น	(374)	(623)	(135)			
	33.0	55.1	11.9	2.21	0.64	ปานกลาง
ด้านการบริหารงบประมาณ						
3. การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้ กรมชลฯ มีงบประมาณในการวางแผนการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น	(295)	(685)	(152)			
	26.1	60.5	13.4	2.13	0.62	ปานกลาง
4. การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้ กรมชลฯ มีงบประมาณในการปฏิบัติงาน ตามแผนและประเมินผลแผนในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น	(252)	(718)	(162)			
	22.3	63.4	14.3	2.08	0.60	ปานกลาง
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
5. รัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุนให้ กรมชลฯ ต้องพัฒนาคณากรเพิ่มมากขึ้น	(450)	(550)	(132)			
	39.7	48.6	11.7	2.28	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นโอกาส (ภายนอก)	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
6. การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้ กรมชลฯ ได้ปรับปรุงประสิทธิภาพในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใหม่ เช่น การอบรมทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น	(457) 40.4	(532) 47.0	(143) 12.6	2.28	0.67	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม				2.17	0.46	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ในเรื่องขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามขีดความสามารถที่เป็น โอกาส หรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน นั้น หนึ่ง ด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลประทานได้ปรับปรุงประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใหม่ เช่น การอบรมทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า รัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุนให้กรมชลประทานต้องพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้น สอง ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ในเรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการจัดทำประชาพิจารณ์ ส่งผลให้บุคลากรของกรมชลประทานจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์กับประชาชนในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า การปฏิรูประบบราชการได้สนับสนุนให้กรมชลประทานพัฒนาบุคลากรให้ลงไปปฏิบัติงานกับชุมชน เช่น จัดเวทีชุมชน เพิ่มมากขึ้น และ สาม ด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลประทานมีงบประมาณในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลประทานมีงบประมาณในการปฏิบัติงานตามแผนและประเมินผลแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น

สรุป ในการศึกษาความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ในส่วนที่เป็นโอกาส หรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.17)

2.1.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานที่เป็นข้อจำกัด แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามขีดความสามารถที่เป็นข้อจำกัด หรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นข้อจำกัด (ภายนอก)	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)			
ด้านการบริหารงานบุคคล						
1. การจำกัดอัตรากำลังคนของภาครัฐ ทำให้ ให้ความสำคัญเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร กรมชลฯ ลดลง เนื่องจากมีภาระงาน เพิ่มขึ้น	(460)	(546)	(126)	2.30	0.66	ปานกลาง
2. เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาและ ประสานงานด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมชลฯ ยังไม่เป็นระบบและ ขาดความต่อเนื่อง	(444)	(567)	(121)	2.29	0.65	ปานกลาง
ด้านการบริหารงบประมาณ						
3. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลไม่ เป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด	(413)	(593)	(126)	2.25	0.64	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นข้อจำกัด (ภายนอก)	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
4. หน่วยงานภายนอกไม่ได้เข้ามาควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้จ่าย งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมชลฯ มากเท่าที่ควร ด้านการบริหารงานทั่วไป	(359)	(649)	(124)			
	31.7	57.3	11.0	2.21	0.62	ปานกลาง
5. กรมชลฯ ขาดการสนับสนุนจาก ภายนอกทางเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	(497)	(536)	(99)			
	43.9	47.4	8.7	2.35	0.64	มาก
6. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ รวดเร็วส่งผลให้รูปแบบของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนตาม เช่น การ นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารจัดการ	(582)	(501)	(49)			
	51.4	44.3	4.3	2.47	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม				2.31	0.42	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ในเรื่องขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามขีดความสามารถที่เป็นข้อจำกัดหรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน นั้น หนึ่ง ด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.35) ว่า กรมชลประทานขาดการสนับสนุนจากภายนอกทางเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.47) ว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลให้รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนตาม เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารจัดการ สอง ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า การจำกัดอัตรากำลังคนของภาครัฐ ทำให้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรกรมชลประทานลดลง

เนื่องจากการะงานเพิ่มขึ้น และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาและประสานงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กรมชลประทาน ยังไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง และ สาม ด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลไม่เป็นไป ตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า หน่วยงานภายนอกไม่ได้เข้ามาควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานมากเท่าที่ควร

สรุป ในการศึกษาความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับขีดความสามารถในการ บริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ในส่วนที่เป็นข้อจำกัดหรือปัจจัย ภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.31)

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาขีดความสามารถในการ บริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT และแนวคิด 3M เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยแต่ละ ด้านประกอบด้วย 4 ข้อ ได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.6

หมายเหตุ สำหรับหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละ ด้านดังกล่าว มีตามลำดับ ดังนี้ หนึ่ง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของปัญหาในแต่ละด้าน กล่าวคือ หากปัญหาด้านใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากที่สุดจะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของปัญหาในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะพิจารณาจาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละด้าน โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละด้านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน อีก จะพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ของปัญหาแต่ละด้านต่อระดับความเห็นด้วย โดย เลือกปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด (มาก ปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย

นอกจากนี้ เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.6 ข้างล่างที่แสดงการวิเคราะห์ ปัญหา ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด 2 ลำดับ แรกของแต่ละด้านไว้ด้วย

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามปัญหารวม 3 ด้าน
ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงาน
ทั่วไป

ปัญหาขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการรวม 3 ด้าน	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)			
ด้านการบริหารงานบุคคล						
1. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาไม่ได้ นำความรู้ ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างจริงจัง	(512) 45.2	(525) 46.4	(95) 8.4	2.37*	0.63	มาก
2. การพัฒนาบุคลากรของกรมชลฯ ยังขาด ความต่อเนื่อง	(516) 45.5	(526) 46.5	(90) 8.0	2.38*	0.63	มาก
3. บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจาก ภายนอกหน่วยงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ มี จำนวนน้อย	(42) 35.5	(624) 55.1	(106) 9.4	2.26	0.62	ปานกลาง
4. หน่วยงานที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กรมชลฯ มีจำนวนน้อย	(431) 38.1	(619) 54.7	(82) 7.2	2.31	0.60	ปานกลาง
รวม				2.33	0.49	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัญหาขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการรวม 3 ด้าน	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย			
	มาก	ปานกลาง	น้อย						
	(n)	(n)	(n)						
	(%)	(%)	(%)						
ด้านการบริหารงบประมาณ									
1. งบประมาณที่กรมชลฯ ได้รับเพื่อนำไปใช้ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงพอ	(452)	(611)	(69)	39.9	54.0	6.1	2.34*	0.59	มาก
2. การใช้งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมชลฯ ยังไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่าและ เกิดประโยชน์มากที่สุด	(348)	(676)	(108)	30.7	59.7	9.6	2.21*	0.60	ปานกลาง
3. กรมชลฯ ขาดการวางแผนในการบริหาร งบประมาณที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น เกษตรกร และกลุ่มผู้ใช้น้ำ	(352)	(651)	(129)	31.1	57.5	11.4	2.20	0.62	ปานกลาง
4. การควบคุมงบประมาณในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ยังไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร	(339)	(653)	(140)	29.9	57.7	12.4	2.18	0.63	ปานกลาง
รวม							2.23	0.46	ปานกลาง
ด้านการบริหารงานทั่วไป									
1. การวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมชลฯ ยังขาดการประเมินผล	(419)	(602)	(111)	37.0	53.2	9.8	2.27	0.63	ปานกลาง
2. การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมชลฯ ลำช้าและยืดติด กฎระเบียบมากเกินไป	(452)	(580)	(100)	39.9	51.3	8.8	2.31*	0.63	ปานกลาง
3. กฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกรมชลฯ ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค	(414)	(628)	(90)	36.6	55.4	8.0	2.29*	0.60	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัญหาขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการรวม 3 ด้าน	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)			
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมชลฯ จากหน่วยงานภายนอก มีไม่มากเท่าที่ควร	(368)	(679)	(85)	2.25	0.58	ปานกลาง
รวม				2.28	0.49	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม				2.28	0.48	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 แสดงปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามปัญหารวม 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ด้านละ 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่า การพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทานยังขาดความต่อเนื่อง (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.37) ว่า บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างจริงจัง (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ว่า หน่วยงานที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานมีจำนวนน้อย และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกหน่วยงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานมีจำนวนน้อย

2) ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า งบประมาณที่กรมชลประทานได้รับเพื่อนำไปใช้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงพอ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า การใช้งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานยังไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.20) ว่า กรมชลประทานขาดการวางแผนใน

การบริหารงบประมาณที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น เกษตรกร และกลุ่มผู้ใช้น้ำ และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.18) ว่า การควบคุมงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3) ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ว่า การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานล่าช้าและยึดติดกฎระเบียบมากเกินไป (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า กฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า การวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานยังขาดการประเมินผล และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานจากหน่วยงานภายนอกมีไม่มากเท่าที่ควร

สรุป ในการศึกษาความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน รวม 3 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.28)

หมายเหตุ ปัญหาตามกรอบแนวคิด SWOT ซึ่งจำแนกย่อยเป็นปัญหารวม 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ดังกล่าวข้างต้นนี้ แต่ละด้านมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุด 2 ลำดับแรกของแต่ละด้านเพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ในบทที่ 5 หัวข้อ 2. อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหาและแนวทางการพัฒนา

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT และแนวคิด 3M เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 4 ข้อ ได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามแนวทางการพัฒนารวม 3 ด้าน ได้แก่ แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการ รวม 3 ด้าน	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)			
ด้านการบริหารงานบุคคล						
1. กรมชลฯ ควรมีการติดตามและ ประเมินผลบุคลากรว่าได้นำความรู้จากการ พัฒนาหรือฝึกอบรมไปใช้หรือไม่อย่างไร	(531) 46.9	(503) 44.4	(98) 8.7	2.38	0.64	มาก
2. กรมชลฯ ควรจัดทำฐานข้อมูลเพื่อเก็บ ประวัติบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาหรือ ฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบ รายการพัฒนาได้อย่างชัดเจนและมีทิศทาง	(616) 54.4	(457) 40.4	(59) 5.2	2.49	0.60	มาก
3. กรมชลฯ ควรส่งเสริมให้เชิญผู้มี ความรู้ความสามารถจากภายนอกหน่วยงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพิ่มมากขึ้น	(623) 55.0	(450) 39.8	(59) 5.2	2.50	0.60	มาก
4. กรมชลฯ ควรสร้างเครือข่ายในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น	(658) 58.1	(430) 38.0	(44) 3.9	2.54	0.57	มาก
รวม				2.48	0.49	มาก
ด้านการบริหารงบประมาณ						
1. กรมชลฯ ควรจัดสรรงบประมาณด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เพียงพอและ เป็นไปตามแผน	(663) 58.7	(418) 36.9	(49) 4.4	2.55	0.58	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการ รวม 3 ด้าน	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย			
	มาก	ปานกลาง	น้อย						
	(n)	(n)	(n)						
	(%)	(%)	(%)						
ด้านการบริหารงบประมาณ									
2. กรมชลฯ ควรให้หน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือเรื่องงบประมาณเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้วย	(536)	(528)	(68)	47.3	46.6	6.1	2.41	0.60	มาก
3. กรมชลฯ ควรสนับสนุนให้ระดมทุนหรือขอความช่วยเหลือจากภายนอกหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำมาสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	(531)	(518)	(83)	46.9	45.8	7.3	2.40	0.62	มาก
4. กรมชลฯ ควรกำหนดรูปแบบการควบคุมงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นระบบที่ชัดเจนและตรวจสอบได้	(625)	(466)	(41)	55.2	41.2	3.6	2.52	0.57	มาก
รวม							2.47	0.47	มาก
ด้านการบริหารงานทั่วไป									
1. กรมชลฯ ควรกำหนดแผนการพัฒนานุคลากรที่แน่นอน และวางแผนระยะยาวให้ชัดเจน	(671)	(431)	(30)	59.2	38.1	2.7	2.57	0.55	มาก
2. กรมชลฯ ควรสำรวจและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	(637)	(447)	(48)	56.3	39.5	4.2	2.52	0.58	มาก
3. กรมชลฯ ควรแบ่งอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาคและแก้ไขกฎระเบียบโดยเพิ่มอำนาจหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่หน่วยงานในสังกัดเพิ่มมากขึ้น	(581)	(483)	(68)	51.3	42.7	6.0	2.45	0.61	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการ รวม 3 ด้าน	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)			
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
4. กรมชลฯ ควรสนับสนุนให้มีการ	(527)	(542)	(63)			
ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ	46.5	47.9	5.6	2.41	0.59	มาก
กรมชลฯ โดยหน่วยงานภายนอกเพิ่มมากขึ้น						
และต่อเนื่อง						
รวม				2.49	0.47	มาก
เฉลี่ยรวม				2.48	0.48	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามแนวทางการพัฒนารวม 3 ด้าน ได้แก่ แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ด้านละ 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคล (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.54) ว่า กรมชลประทานควรสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.50) ว่า กรมชลประทานควรส่งเสริมให้เชื่อเชิญผู้มีความรู้ความสามารถจากภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.49) ว่า กรมชลประทานควรจัดทำฐานข้อมูลเพื่อเก็บประวัติบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนารวมหรือฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบรายการพัฒนาได้อย่างชัดเจนและมีทิศทาง และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่า กรมชลประทานควรมีการติดตามและประเมินผลบุคลากรว่าได้นำความรู้จากการพัฒนาหรือฝึกอบรมไปใช้หรือไม่อย่างไร

2) แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงบประมาณ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.55) ว่า กรมชลประทานควรจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เพียงพอและเป็นไปตามแผน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.52) ว่า

กรมชลประทานควรกำหนดรูปแบบการควบคุมงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นระบบที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ว่า กรมชลประทานควรให้หน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือเรื่องงบประมาณเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้วย และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ว่า กรมชลประทานควรสนับสนุนให้ระดมทุนหรือขอความช่วยเหลือจากภายนอกหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำมาสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3) แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.57) ว่า กรมชลประทานควรกำหนดแผนการพัฒนานุเคราะห์ที่แน่นอน และวางแผนระยะยาวให้ชัดเจน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.52) ว่า กรมชลประทานควรสำรวจและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ว่า กรมชลประทานควรแบ่งอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาคและแก้ไขกฎระเบียบโดยเพิ่มอำนาจหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่หน่วยงานในสังกัดเพิ่มมากขึ้น และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ว่า กรมชลประทานควรสนับสนุนให้มีการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานโดยหน่วยงานภายนอกเพิ่มมากขึ้นและต่อเนื่อง

สรุป ในการศึกษาความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานรวม 3 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.48)

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวม

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมในการบริหารจัดการ แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่

2.4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น

2.4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

**2.4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
ต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
กรมชลประทานในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น แสดงไว้ในตารางที่ 4.8**

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบภาพรวมค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวม
ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
กรมชลประทานในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น จำแนกเป็นการ
เปรียบเทียบในปัจจุบันกับในอดีต และการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

การเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการ บริหารจัดการในด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมชลฯ ในปัจจุบันสูงกว่าใน อดีต	(470) 41.5	(588) 52	(74) 6.5	2.35	0.60	มาก
2. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการ บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ กรมชลฯ สูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กรมพัฒนาที่ดิน	(291) 25.7	(716) 63.3	(125) 11.0	2.15	0.59	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม				2.25	0.52	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า (1) การเปรียบเทียบภาพรวม
ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานใน
ปัจจุบันกับในอดีต กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.35) ว่า ในภาพรวม
ขีดความสามารถในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน
ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต และ (2) การเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานกับหน่วยงานอื่น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน

ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า ในภาพรวม ชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กรมพัฒนาที่ดิน

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.25)

2.4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน
แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ตามลำดับ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง
- 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี
- 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT จำแนกตามระดับตำแหน่ง คือ ระดับ 1-5 กับระดับ 6-9

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าสถิติความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีด ความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกรมชลประทาน ตามกรอบ แนวคิด SWOT จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,132)				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย (n = 623)		หญิง (n = 509)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็ง หรือ ปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน	2.13	0.46	2.11	0.44	0.77	0.43
2. ขีดความสามารถที่เป็นจุดอ่อน หรือ ปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน	2.22	0.45	2.20	0.46	0.67	0.50 n.s.
3. ขีดความสามารถที่เป็นโอกาส หรือ ปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน	2.19	0.45	2.13	0.45	2.33	0.02*
4. ขีดความสามารถที่เป็นข้อจำกัด หรือ ปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน	2.33	0.40	2.27	0.43	2.45	0.14 n.s.
เฉลี่ยรวม	2.22	0.27	2.18	0.26	2.58	

หมายเหตุ เฉพาะตารางที่วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ผู้ศึกษาได้ยึดถือแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) < α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย

* ไว้) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) $> \alpha$ หรือ Sig.(2-tailed) = α (ในตารางได้ใส่เครื่องหมาย ^{n.s.} ไว้ ซึ่งหมายถึง non significant หรือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แตกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน
(Sig.(2-tailed) $< \alpha$)

6) ^{n.s.} หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน
(Sig.(2-tailed) $> \alpha$)

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.9 ข้างต้น เป็นการเปรียบเทียบให้เห็นความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT รวม 4 ด้าน ดังนี้ (1) ขีดความสามารถที่เป็นโอกาสหรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.02) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงในเรื่องขีดความสามารถที่เป็นโอกาสหรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

ส่วน (1) ขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็ง หรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน (2) ขีดความสามารถที่เป็นจุดอ่อน หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน และ (3) ขีดความสามารถที่เป็นข้อจำกัด หรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{n.s.} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.43, 0.50, และ 0.14 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงในเรื่องขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 3 ด้านดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง ต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT รวม 4 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

2 กลุ่มต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าสถิติความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีด ความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,132)				t	Sig. (2- tailed)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 183)		ปริญญาตรีและสูงกว่า (n = 949)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็ง หรือ ปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน	2.14	0.45	2.13	0.46	0.21	0.83
2. ขีดความสามารถที่เป็นจุดอ่อน หรือ ปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน	2.09	0.47	2.24	0.46	-3.90	0.00*
3. ขีดความสามารถที่เป็นโอกาส หรือ ปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน	2.14	0.45	2.18	0.46	-0.97	0.33 ^{n.s.}
4. ขีดความสามารถที่เป็นข้อจำกัด หรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุน หน่วยงาน	2.20	0.44	2.33	0.41	-3.66	0.00*
เฉลี่ยรวม	2.14	0.26	2.22	0.27	-3.56	

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.10 เป็นการเปรียบเทียบให้เห็นความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT รวม 4 ด้าน ดังนี้ (1) ขีดความสามารถที่เป็นจุดอ่อนหรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน และ (2) ขีดความสามารถที่เป็นข้อจำกัด หรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00 และ 0.00 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีในเรื่องขีดความสามารถที่เป็นจุดอ่อนหรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน และขีดความสามารถที่เป็นข้อจำกัด หรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

ส่วน (1) ขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็ง หรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน และ (2) ขีดความสามารถที่เป็น โอกาส หรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย n.s. ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.83 และ 0.33 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีในเรื่องขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 2 ด้านดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT รวม 4 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT จำแนกตามระดับตำแหน่ง คือ ระดับ 1-5 กับระดับ 6-9

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าสถิติความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT จำแนกตามระดับตำแหน่งคือ ระดับ 1-5 กับระดับ 6-9

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อขีด ความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กรมชลประทานตามกรอบแนวคิด SWOT จำแนกตามระดับตำแหน่ง	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,132)				t	Sig. (2-tailed)
	ระดับตำแหน่ง 1-5 (n = 447)		ระดับตำแหน่ง 6-9 (n = 685)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็ง หรือ ปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน	2.08	0.45	2.15	0.45	-2.12	0.01*
2. ขีดความสามารถที่เป็นจุดอ่อน หรือ ปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน	2.22	0.45	2.21	0.46	0.41	0.68 n.s.
3. ขีดความสามารถที่เป็นโอกาส หรือ ปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน	2.15	0.43	2.17	0.47	-0.76	0.44 n.s.
4. ขีดความสามารถที่เป็นข้อจำกัด หรือ ปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน	2.30	0.42	2.31	0.41	-0.51	0.60 n.s.
เฉลี่ยรวม	2.19	0.26	2.21	0.27	-1.37	

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.11 เป็นการเปรียบเทียบให้เห็นความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับ 1- 5 กับระดับ 6-9 ต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิด SWOT รวม 4 ด้าน ดังนี้ (1) ขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็งหรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.01) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับ 1-5 กับระดับ 6-9 ในเรื่องขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็งหรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

ส่วน (1) ชีตความสามารถที่เป็นจุดอ่อน หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุน
หน่วยงาน (2) ชีตความสามารถที่เป็นโอกาส หรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน และ (3) ชีต
ความสามารถที่เป็นข้อจำกัด หรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน
โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย n.s.
ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.68, 0.44, และ 0.60 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความ
คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับ 1-5 กับระดับ 6-9 ในเรื่องชีตความสามารถในการ
บริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 3 ด้านดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ 1-5 กับระดับ 6-9
ต่อชีตความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตาม
กรอบแนวคิด SWOT รวม 4 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน และไม่แตกต่างกัน
จำนวน 3 ด้าน

**2.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มชีตความสามารถในการบริหาร
จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน แสดงรายละเอียดใน
ตารางที่ 4.12**

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามภาพรวมแนวโน้มในอนาคต

ภาพรวมแนวโน้มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น	(550) 48.6	(533) 47.1	(49) 4.3	2.44	0.58	มาก
2. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าปัจจุบัน	(540) 47.7	(534) 47.2	(58) 5.1	2.43	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม				2.43	0.54	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า (1) ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.44) ว่า ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น และ (2) ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ว่า ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าปัจจุบัน

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.43)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 นี้ครอบคลุม 4 หัวข้อ ตามลำดับได้แก่

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

3.3 สรุปการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

3.4 สรุปภาพรวมแนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT สรุปไว้ในแผนภาพที่ 4.1

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT	เห็นด้วย (ร้อยละ)			+	ภาพรวม	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็ง (Strength) หรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน								
การบริหารงานบุคคล				ภาพรวมขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็ง (Strength) หรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน	28	57	15	ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน
1. กรมชลฯ มีบุคลากรที่มีความชำนาญและมีพื้นฐานทางวิชาการในการประกอบวิชาชีพแต่ละด้าน	46.1	48.6	5.3					
2. กรมชลฯ ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร	27.1	58.7	14.2					
การบริหารงบประมาณ								
3. กรมชลฯ ใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	18.9	62.4	18.7					
4. กรมชลฯ ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรัดกุม และมีประสิทธิภาพ	22.6	58.0	19.3					
การบริหารงานทั่วไป								
5. กรมชลฯ มีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	26.8	59.0	14.2					
6. กรมชลฯ มีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ประกาศนโยบายหรือวิสัยทัศน์และกำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	26.4	55.6	18.0					
2. ขีดความสามารถที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน								
การบริหารงานบุคคล				ภาพรวมขีดความสามารถที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน	34.5	52.8	12.7	
1. การพัฒนาบุคลากรของกรมชลฯ ขาดความต่อเนื่อง	39.5	49.6	10.9					
2. บุคลากรบางส่วนของกรมชลฯ ขาดความรู้ความสามารถเรื่องเทคโนโลยีที่ทันสมัย	37.5	53.4	9.2					
การบริหารงบประมาณ								
3. การจัดทำหลักฐานรายงานการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผน	27.0	61.4	11.6					
4. การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงานของกรมชลฯ ขาดการวางแผนร่วมกัน	30.6	56.2	13.3					

ภาพที่ 4.1 สรุปค่าสถิติผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT	เห็นด้วย (ร้อยละ)			+	ภาพรวม	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
2. ขีดความสามารถที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน(ต่อ)								
การบริหารงานทั่วไป								
5. หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน	31.4	49.1	19.5					
6. เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย	40.7	47.5	11.7					
3. ขีดความสามารถที่เป็นโอกาส (Opportunity) หรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน								
การบริหารงานบุคคล					ภาพรวมขีดความสามารถที่เป็นโอกาส (Opportunity) หรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน			
1. การปฏิรูประชากรได้สนับสนุนให้กรมชลฯ พัฒนานุคลากรให้ลงไปปฏิบัติงานกับชุมชน เช่น จัดเวทีชุมชน เพิ่มมากขึ้น	24.6	55.4	20.0					
2. จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ในเรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการจัดทำประชาพิจารณ์ ส่งผลให้บุคลากรของกรมชลฯ จำเป็นต้องแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์กับประชาชนในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น	33.0	55.0	11.9					
การบริหารงบประมาณ								
3. การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลฯ มีงบประมาณในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น	26.1	60.5	13.4			31	55	14
4. การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลฯ มีงบประมาณในการปฏิบัติงานตามแผนและประเมินผลแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น	22.3	63.4	14.3					
การบริหารงานทั่วไป								
5. รัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุน ให้กรมชลฯ ต้องพัฒนานุคลากรเพิ่มมากขึ้น	39.8	48.6	11.7					
6. การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลฯ ได้ปรับปรุงประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใหม่ เช่น การอบรมทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น	40.4	47.0	12.6					

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

แผนภาพที่ 4.1 (ต่อ)

ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า SWOT	เห็นด้วย (ร้อยละ)			+	ภาพรวม	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
4. ขีดความสามารถที่เป็นข้อจำกัด (Threat) หรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน								
การบริหารงานบุคคล				ภาพรวมขีดความสามารถที่เป็นข้อจำกัด (Threat) หรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน	41	50	9	ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน
1. การจำกัดอัตรากำลังคนของภาครัฐ ทำให้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรกรมชลฯ ลดลง เนื่องจากมีการะงานเพิ่มขึ้น	40.6	48.2	11.1					
2. เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาและประสานงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ยังไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง	39.2	50.1	10.7					
การบริหารงบประมาณ								
3. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลไม่เป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด	36.5	52.4	11.1					
4. หน่วยงานภายนอกไม่ได้เข้ามาควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ มากเท่าที่ควร	31.7	57.3	11.0					
การบริหารงานทั่วไป								
5. กรมชลฯ ขาดการสนับสนุนจากภายนอกทางเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	43.9	47.3	8.7					
6. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลให้รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนตาม เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารจัดการ	51.4	44.3	4.3					

ภาพที่ 4.1 (ต่อ)

จากภาพที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า

1) **ขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็ง หรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงานในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน** หนึ่ง ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการงานบุคคลที่เป็นจุดแข็ง หรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) กรมชลประทานมีบุคลากรที่มีความชำนาญและมีพื้นฐานทางวิชาการในการประกอบวิชาชีพแต่ละด้าน (2) กรมชลประทานให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร สอง ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีขีดความสามารถในการบริหารงานทั่วไปที่เป็นจุดแข็ง หรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) กรมชลประทานมีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) กรมชลประทานมีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ประกาศนโยบายหรือวิสัยทัศน์และกำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ สาม ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีขีดความสามารถในการบริหารงบประมาณที่เป็นจุดแข็ง หรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) กรมชลประทานตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรัดกุมและมีประสิทธิภาพ (2) กรมชลประทานใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้แล้ว ในภาพรวมขีดความสามารถที่เป็นจุดแข็ง หรือปัจจัยภายในที่สนับสนุนหน่วยงานในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

2) **ขีดความสามารถที่เป็นจุดอ่อน หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงานในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน** หนึ่ง ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการงานบุคคลที่เป็นจุดอ่อน หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทานขาดความต่อเนื่อง (2) บุคลากรบางส่วนของกรมชลประทานขาดความรู้ความสามารถเรื่องเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอง ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีขีดความสามารถในการบริหารงานทั่วไปที่เป็นจุดอ่อน หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย (2) หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานปฏิบัติงานซ้ำซ้อนทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

และ สาม ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีขีดความสามารถในการบริหารงบประมาณที่เป็นจุดอ่อน หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงานของกรมชลประทานขาดการวางแผนร่วมกัน (2) การจัดทำหลักฐานรายงานการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผน นอกจากนี้แล้ว ในภาพรวมขีดความสามารถที่เป็นจุดอ่อน หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงานในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

3) ขีดความสามารถที่เป็นโอกาส หรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงานในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน หนึ่ง ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีขีดความสามารถในการบริหารงานทั่วไปที่เป็นโอกาส หรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลประทานได้ปรับปรุงประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใหม่ เช่น การอบรมทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น (2) รัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุนให้กรมชลประทานต้องพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้น สอง ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีขีดความสามารถในการบริหารงานบุคคลที่เป็นโอกาส หรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ในเรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการจัดทำประชาพิจารณ์ ส่งผลให้บุคลากรของกรมชลประทานจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์กับประชาชนในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น (2) การปฏิรูประบบราชการได้สนับสนุนให้กรมชลประทานพัฒนาบุคลากรให้ลงไปปฏิบัติงานกับชุมชน เช่น จัดเวทีชุมชน เพิ่มมากขึ้น และ สาม ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีขีดความสามารถในการบริหารงานบุคคลที่เป็นจุดอ่อน หรือปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลประทานมีงบประมาณในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น (2) การปฏิรูประบบราชการเปิดโอกาสให้กรมชลประทานมีงบประมาณในการปฏิบัติงานตามแผนและประเมินผลแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้แล้ว ในภาพรวมขีดความสามารถที่เป็นโอกาส หรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนหน่วยงานในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

4) **ขีดความสามารถที่เป็นข้อจำกัดหรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงานในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน** หนึ่ง ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า กรมชลประทานมีขีดความสามารถในด้านการบริหารงานทั่วไปที่เป็นข้อจำกัดหรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) กรมชลประทานขาดการสนับสนุนจากภายนอกทางเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลให้รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนตาม เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารจัดการ สอง ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีขีดความสามารถในด้านการบริหารงานบุคคลที่เป็นข้อจำกัดหรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การจำกัดอัตรากำลังคนของภาครัฐ ทำให้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรกรมชลประทานลดลง เนื่องจากมีภาระงานเพิ่มขึ้น (2) เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาและประสานงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ยังไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง และ สาม ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีขีดความสามารถในด้านการบริหารงบประมาณที่เป็นข้อจำกัดหรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลไม่เป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด (2) หน่วยงานภายนอกไม่ได้เข้ามาควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานมากเท่าที่ควร นอกจากนี้แล้ว ในภาพรวมขีดความสามารถที่เป็นข้อจำกัดหรือปัจจัยภายนอกที่ไม่สนับสนุนหน่วยงานในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนาขีด

ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน
 จำแนกตามปัญหาและแนวทางการพัฒนารวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้ ได้สรุปไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนา
ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรม
ชลประทาน จำแนกตามปัญหาและแนวทางการพัฒนารวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการ
บริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

ปัญหาขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการ	เห็นด้วย (ร้อยละ)			แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการ	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านการบริหารงานบุคคล							
1. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างจริงจัง	45.2	46.4	8.4	1. กรมชลฯ ควรมีการติดตามและประเมินผลบุคลากรว่าได้นำความรู้จากการพัฒนาหรือฝึกอบรมไปใช้หรือไม่อย่างไร	46.9	44.4	8.7
2. การพัฒนาบุคลากรของกรมชลฯ ยังขาดความต่อเนื่อง	45.6	46.5	8.0	2. กรมชลฯ ควรจัดทำฐานข้อมูลเพื่อเก็บประวัติบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบรายการพัฒนาได้อย่างชัดเจนและมีทิศทาง	54.4	40.4	5.2
3. บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกหน่วยงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ มีจำนวนน้อย	35.5	55.1	9.4	3. กรมชลฯ ควรส่งเสริมให้เชื้อเชิญผู้มีความรู้ความสามารถจากภายนอกหน่วยงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น	55.0	39.8	5.2
4. หน่วยงานที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ มีจำนวนน้อย	38.1	54.7	7.2	4. กรมชลฯ ควรสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น	58.1	38.0	3.9
2. ด้านการบริหารงบประมาณ							
1. งบประมาณที่กรมชลฯ ได้รับเพื่อนำไปใช้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงพอ	39.9	54.0	6.1	1. กรมชลฯ ควรจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เพียงพอและเป็นไปตามแผน	58.6	36.9	4.3
2. การใช้งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ยังไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด	30.7	59.7	9.5	2. กรมชลฯ ควรให้หน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือเรื่องงบประมาณเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้วย	47.3	46.6	6.0
3. กรมชลฯ ขาดการวางแผนในการบริหารงบประมาณที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น เกษตรกร และกลุ่มผู้ใช้น้ำ	31.1	57.5	11.4	3. กรมชลฯ ควรสนับสนุนให้ระดมทุนหรือขอความช่วยเหลือจากภายนอกหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำมาสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	46.9	45.8	7.3
4. การควบคุมงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	29.9	57.7	12.4	4. กรมชลฯ ควรกำหนดรูปแบบการควบคุมงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นระบบที่ชัดเจนและตรวจสอบได้	55.2	41.2	3.6

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหาขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการ	เห็นด้วย (ร้อยละ)			แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการ	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
3. ด้านการบริหารงานทั่วไป							
1. การวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ยังขาดการประเมินผล	37.0	53.2	9.8	1. กรมชลฯ ควรกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพที่แน่นอนและวางแผนระยะยาวให้ชัดเจน	59.3	38.1	2.7
2. การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ล่าช้าและยืดยาด กฎระเบียบมากเกินไป	39.9	51.2	8.8	2. กรมชลฯ ควรสำรวจและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการไปอย่างล่าช้า และควรลดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน	56.3	39.5	4.2
3. กฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค	36.6	55.5	8.0	3. กรมชลฯ ควรแบ่งอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาคและแก้ไขกฎระเบียบโดยเพิ่มอำนาจและภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่หน่วยงานในสังกัดเพิ่มมากขึ้น	51.3	42.7	6.0
4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ จากหน่วยงานภายนอกมีไม่มากเท่าที่ควร	32.5	60.0	7.5	4. กรมชลฯ ควรสนับสนุนให้มีการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ โดยหน่วยงานภายนอกเพิ่มมากขึ้นและต่อเนื่อง	46.6	47.9	5.6
การเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการ	เห็นด้วย (ร้อยละ)			ภาพรวมแนวโน้มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการ	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	41.5	51.9	6.5	1. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้ในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น	48.6	47.1	4.3
2. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ สูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กรมพัฒนาที่ดิน	25.7	63.3	11.0	2. ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลฯ ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าปัจจุบัน	47.7	47.2	5.1

ตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า

1) ปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามปัญหารวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

(1) ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล 4 เรื่อง ได้แก่ (1) การพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทานยังขาดความต่อเนื่อง (2) บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างจริงจัง (3) หน่วยงานที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานมีจำนวนน้อย และ (4) บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกหน่วยงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานมีจำนวนน้อย

(2) ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ 4 เรื่อง ได้แก่ (1) งบประมาณที่กรมชลประทานได้รับเพื่อนำไปใช้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงพอ (2) การใช้งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานยังไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด (3) กรมชลประทานขาดการวางแผนในการบริหารงบประมาณที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น เกษตรกร และกลุ่มผู้ใช้น้ำ และ (4) การควบคุมงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

(3) ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กรมชลประทานมีปัญหาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป 4 เรื่อง ได้แก่ (1) การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานล่าช้าและยึดติดกฎระเบียบมากเกินไป (2) กฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในหน่วยงานส่วนภูมิภาค (3) การวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานยังขาดการประเมินผล และ (4) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานจากหน่วยงานภายนอกมีไม่มากเท่าที่ควร

2) แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน จำแนกตามแนวทางการพัฒนารวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

(1) ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับมาก กับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล ใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) กรมชลประทานควรสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น (2) กรมชลประทานควรส่งเสริมให้เชื้อเชิญผู้มีความรู้ความสามารถจากภายนอกหน่วยงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น (3) กรมชลประทานควรจัดทำฐานข้อมูล

เพื่อเก็บประวัติบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนหรือฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบรายการพัฒนาได้อย่างชัดเจนและมีทิศทาง และ (4) กรมชลประทานควรมีการติดตามและประเมินผลบุคลากรว่าได้นำความรู้จากการพัฒนาหรือฝึกอบรมไปใช้หรือไม่อย่างไร

(2) ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับมาก กับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ ใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) กรมชลประทานควรจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เพียงพอและเป็นไปตามแผน (2) กรมชลประทานควรกำหนดรูปแบบการควบคุมงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นระบบที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ (3) กรมชลประทานควรให้หน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือเรื่องงบประมาณเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้วย และ (4) กรมชลประทานควรสนับสนุนให้ระดมทุนหรือขอความช่วยเหลือจากภายนอกหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำมาสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(3) ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับมาก กับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป ใน 3 เรื่อง ได้แก่ (1) กรมชลประทานควรกำหนดแผนการพัฒนามูลฐานที่แน่นอน และวางแผนระยะยาวให้ชัดเจน (2) กรมชลประทานควรสำรวจและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (3) กรมชลประทานควรแบ่งอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาคและแก้ไขกฎระเบียบโดยเพิ่มอำนาจหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่หน่วยงานในสังกัดเพิ่มมากขึ้นและ เห็นด้วยในระดับปานกลาง กับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป ใน 1 เรื่อง ได้แก่ กรมชลประทานควรสนับสนุนให้มีการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานโดยหน่วยงานภายนอกเพิ่มมากขึ้นและต่อเนื่อง

3.3 สรุปการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

3.3.1 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในปัจจุบันกับในอดีต กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ขีดความสามารถในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต

3.3.2 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานกับหน่วยงานอื่น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กรมพัฒนาที่ดิน

3.4 สรุปภาพรวมแนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

3.4.1 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้ในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ขีดความสามารถในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้ในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น

3.4.2 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าปัจจุบัน