



บันทึกข้อความ

พ.ศ. ๒๕๖๖/๖๖

สำนักบริหารจัดการน้ำและอวกาศวิทยา
ฝ่ายบริหารทั่วไป งานธุรการ
ที่ สบอ. ๖๖๖
วันที่ ๖ พ.ย. ๖๖ เวลา ๑๗.๕๒.๔

ส่วนราชการ กองแผนงาน ส่วนวิเคราะห์นโยบาย โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๒๔๑๘ ภายใน ๒๖๓๑
ที่ F กพง ๐๒(๓)/๓๕๖ /๒๕๕๘ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง เผยแพร่รายงานการศึกษาวิจัยนโยบายสาธารณะ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน

① เรียน ผู้อำนวยการสำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม

ด้วยกองแผนงาน โดยส่วนวิเคราะห์นโยบาย ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน ซึ่งพบว่าแรงจูงใจ มีส่วนในการสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทานเป็นอย่างมากจากกลุ่มตัวอย่างทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สามารถดาวน์โหลดไฟล์ได้ที่เว็บคลังความรู้ของกองแผนงาน หัวข้อผลงานวิจัย ผลการศึกษาของสำนัก/กอง ที่ <http://kmcenter.rid.go.th/kcplan/Research.html>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวิทิต โอชวิช)

ผว.ผง. ศึกษาราชการแทน ผอ.ผง.

②

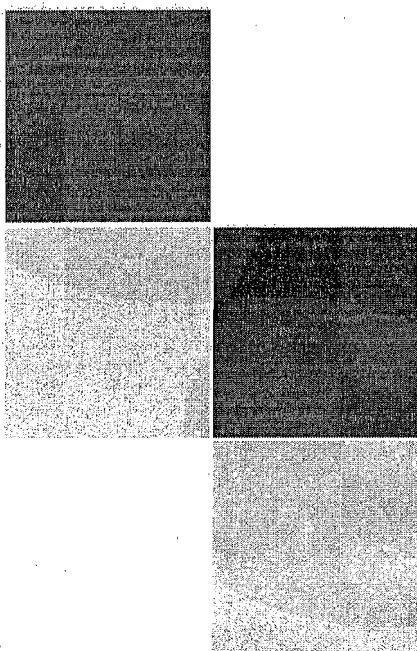
เรียน ผอ.ส่วน , ผอช.ภาค, ผบท.บอ.

เพื่อโปรดทราบและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องในสังกัดทราบ โดยสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์ข้างต้น

(นายทองเปลว กองจันทร์)

ผส.บอ.

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม
ของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
ของกรมชลประทาน



โดย
นางสุกษา แก้วเกரியงไกร
นางกัลยาณี ประสมศรี
นางมณฑา ชาวโพธิ์
นางสาวรวีสรารู รุปสวย

ส่วนวิเคราะห์นโยบาย กองแผนงาน กรมชลประทาน
ตุลาคม 2558

คำนำ

การพัฒนาระบบราชการไทยมีเป้าหมายสำคัญที่จะให้หน่วยงานภาครัฐมีการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากลและพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จึงได้นำหลักเกณฑ์และแนวคิดจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Malcolm Baldrige National Quality Award) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award) มาปรับให้สอดคล้องกับระบบราชการไทย เป็นเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ให้ส่วนราชการนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร

กรมชลประทานได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มาใช้ตั้งแต่ปี 2549 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งจากการประเมินตนเองจะทำให้ทราบทั้งจุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุงองค์กร จึงได้มีการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง ในปี 2555 กรมชลประทานได้รับการรับรองผ่านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในระดับพื้นฐานและในปี 2556 กรมชลประทานได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และได้รับรางวัลหมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในปี 2557 อย่างไรก็ตาม การดำเนินการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐดังกล่าว ดำเนินการในกลุ่มบุคลากรเฉพาะบางกลุ่มเท่านั้น ยังไม่สามารถกำหนดให้บุคลากรทุกหน่วยงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาได้อย่างแท้จริง และถึงแม้จะมีการปรับโครงสร้างคณะกรรมการและคณะทำงานให้ครอบคลุมมากขึ้น ให้ผู้บริหารตั้งแต่ระดับรองอธิบดี ผู้เชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการรวมถึงผู้ปฏิบัติงานที่เป็นตัวแทนของแต่ละหน่วยงานในสังกัดเข้ามามีส่วนร่วมก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติจริงมีค่อนข้างน้อยมาก จากปัญหาดังกล่าวนี้เอง ทำให้ทีมงานศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทาน อีกทั้งมุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อหาสาเหตุ อุปสรรคของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขต่อไป

ทีมงานศึกษาขอขอบคุณผู้ให้การสนับสนุนข้อมูลให้โครงการศึกษาวิจัยนี้ผ่านไปด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทาน

ทีมงานศึกษา

นางสุกษา แก้วเกรียงไกร

นางกัลยาณี ประสมศรี

นางมณฑา ชาวโพธิ์

นางสาววิสรารุ รูปสวย

ตุลาคม 2558

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทาน และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และแนวทางการแก้ไข ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สุ่มสำรวจตัวอย่างจำนวน 700 คน จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมชลประทานมีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น คณะกรรมการ/คณะทำงาน PMQA ร้อยละ 14.43 ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทาง หรือวางนโยบายเพื่อสร้างบรรยากาศและส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน มีผลเป็นดังนี้

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นด้าน สภาพแวดล้อมในองค์กร และด้านความรู้และทัศนคติ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านความรู้และทัศนคติ โดยในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้น แรงจูงใจมีคะแนนความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทาน มากที่สุด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจ มีส่วนในการสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทานเป็นอย่างมาก ได้แก่ การยอมรับความรู้ความสามารถจากองค์กรและผู้บังคับบัญชา การให้เงินรางวัลค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย สภาพการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร ความชัดเจนของนโยบายและการบริหารองค์กร

ปัจจัยที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้และทัศนคติ	3.2137	ปานกลาง
1.1 ความรู้	2.9732	ปานกลาง
1.2 ทัศนคติ	3.3855	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	3.3214	ปานกลาง
2.1 การจัดองค์กร	3.2400	ปานกลาง
2.2 วัฒนธรรมองค์กร	3.3093	ปานกลาง
2.3 การสื่อสาร	3.1574	ปานกลาง
2.4 แรงจูงใจ	3.4630	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.2547	ปานกลาง

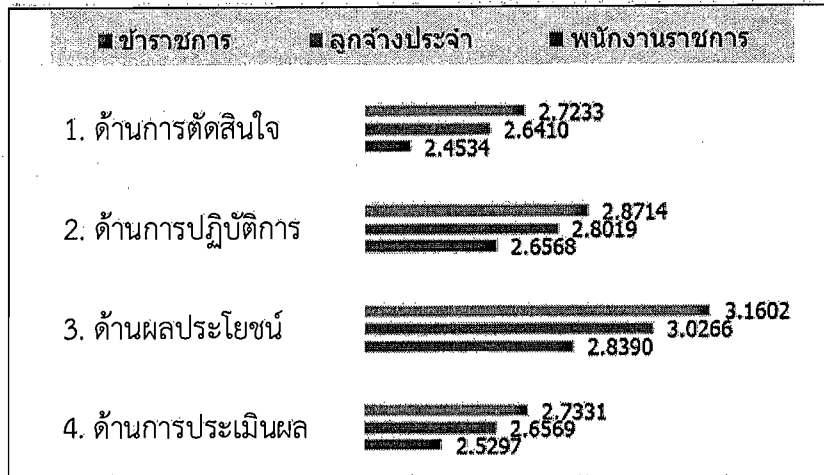
ปัจจัยที่ศึกษา		ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	<input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ
1. ด้านความรู้และทัศนคติ		3.2418 3.1853 3.0499	ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง	
1.1 ความรู้		3.0544 2.9883 2.7814	ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง	
1.2 ทัศนคติ		3.4292 3.3822 3.3184	มาก ปานกลาง ปานกลาง	
2. ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร		3.3802 3.2661 3.2105	ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง	
2.1 การจัดองค์กร		3.3418 3.2064 3.1186	ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง	
2.2 วัฒนธรรมองค์กร		3.4090 3.2892 3.1992	มาก ปานกลาง ปานกลาง	
2.3 การสื่อสาร		3.2194 3.1511 3.0695	ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง	
2.4 แรงจูงใจ		3.5507 3.4176 3.4548	มาก มาก มาก	
		3.3110	ปานกลาง	

และเมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากร ในแต่ละปัจจัยที่ศึกษา จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ตามลำดับ

ส่วนการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทาน นั้น ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจำแนกการมีส่วนร่วมเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติการ ด้านผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล พบว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรยังขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การร่วมคิดกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรม และร่วมตัดสินใจเลือกโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายของกรม

1. ด้านการตัดสินใจ		2.6336	ปานกลาง
2. ด้านการปฏิบัติการ		2.7979	ปานกลาง
3. ด้านผลประโยชน์		3.0343	ปานกลาง
4. ด้านการประเมินผล		2.6579	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		3.2547	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยจำแนกบุคลากรออกตามสถานภาพการรับราชการ จะเห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในทุกด้าน การมีส่วนร่วมรองลงมาเป็นลูกจ้างประจำและพนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และจะเห็นว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นค่าสูงที่สุด และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ในกลุ่มตัวอย่างทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ



ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่าเกิดขึ้นเนื่องจาก บุคลากรส่วนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจ การสื่อสารยังกระจายได้ไม่ทั่วถึง จะทราบเฉพาะกลุ่มที่เป็นกรรมการและผู้มีส่วนร่วมเท่านั้น จึงทำให้บุคลากรไม่เข้าใจ และเห็นว่าเกณฑ์ดำเนินการ PMQA มีความยุ่งยาก อีกทั้งไม่ทราบถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการดังกล่าว จึงไม่ให้ความสำคัญและคิดว่าเป็นภาระต่องานประจำ และทำให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ นอกจากนี้บุคลากรยังเห็นว่าเป็นเรื่องที่ผู้บริหารเท่านั้นที่เข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพของการบริหารจัดการองค์กร บุคลากรระดับล่างไม่สามารถเสนอความคิดเห็นได้ อีกทั้งยังไม่มีผลตอบแทนหรือแรงจูงใจให้บุคลากรทุกระดับได้เข้าร่วมกิจกรรม PMQA อย่างเป็นทางการ ด้วยเหตุนี้จึงควรกระจายความรู้และเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของ PMQA อย่างแท้จริง ให้เกิดความเข้าใจอย่างทั่วถึงทุกระดับ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญของการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ PMQA อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ปรับทัศนคติของบุคลากรระดับล่าง ทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้คิดและปรับปรุงยอมรับสิ่งใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับวัฒนธรรมเดิมๆ พร้อมทั้งจะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากคณะที่ปรึกษา ได้แก่ นายทวีศักดิ์ ธนเดโชพล ผู้อำนวยการกองแผนงาน นางสาวชุตินาฏ มะลิวัลย์ ผู้อำนวยการส่วนวิเคราะห์นโยบาย กองแผนงาน ที่ได้กรุณาให้แนวคิด หลักการ ข้อเสนอแนะหลายประการ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณบุคลากรกรมชลประทานที่เป็นตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์อย่างเต็มที่ ทำให้การศึกษาเสร็จสิ้นตามหัวข้อที่กำหนด และขอขอบคุณผู้ให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ อีกหลายท่านซึ่งไม่ได้กล่าวนามในที่นี้

ทีมงานศึกษา
นางสุภาฯ แก้วเกรียงไกร
นางกัลยาณี ประสมศรี
นางมณฑา ชาวโพธิ์
นางสาววิสรารู ปรุสวาย
ตุลาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อ	ข
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	4
4. ขอบเขตในการศึกษา	4
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล	4
6. ระยะเวลาในการดำเนินการ	5
7. ที่ปรึกษาโครงการ	5
8. ผู้รับผิดชอบโครงการ	5
9. นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA)	8
2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	10
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	20
1. การระบุประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	22
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
4. การวิเคราะห์ข้อมูล	24

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ 4 ผลการศึกษา	25
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม	25
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน	27
ส่วนที่ 2-1 ภาพรวมบุคลากรของกรมชลประทาน	27
1. ด้านความรู้และทัศนคติ	27
2. ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	29
ส่วนที่ 2-2 จำแนกบุคลากรออกตามสถานภาพการรับราชการ	34
1. ด้านความรู้และทัศนคติ	35
2. ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	36
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของกรมชลประทาน	37
ส่วนที่ 3-1 ภาพรวมบุคลากรของกรมชลประทาน	40
ส่วนที่ 3-2 จำแนกบุคลากรออกตามสถานภาพการรับราชการ	43
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นในเรื่องปัญหา/ อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทาน	46
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา	48
1. ข้อมูลด้านบุคลากร	48
2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน	49
2.1 ระดับความคิดเห็นในภาพรวมบุคลากรของกรมชลประทาน	49
2.2 ระดับความคิดเห็นโดยจำแนกบุคลากรออกตามสถานภาพการรับราชการ	52
3. การมีส่วนร่วมของบุคลากร	55
3.1 ระดับความคิดเห็นภาพรวมบุคลากรของกรมชลประทาน	55
3.2 ระดับความคิดเห็นโดยจำแนกบุคลากรออกตามสถานภาพการรับราชการ	56
4. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา	57
 เอกสารอ้างอิง	 58
ภาคผนวก	59

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4-1	ข้อมูลปัจจัยด้านบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม	25
4-2	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทานโดยรวม	27
4-3	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทานโดยรวม จำแนกเป็นรายข้อความ	32
4-4	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน จำแนกตามประเภทบุคลากร	34
4-5	ระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทานโดยรวม	40
4-6	ระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทานโดยรวมจำแนกรายข้อความ	42
4-7	ระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทานจำแนกตามประเภทบุคลากร	43

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
5-1	แสดงสถานภาพการรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
5-2	ประสบการณ์การทำงานในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของกรมชลประทาน	49
5-3	ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ กรมชลประทานโดยรวม	49
5-4	ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ กรมชลประทานโดยรวมด้านความรู้และทัศนคติ	49
5-5	ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐของกรมชลประทานโดยรวม ด้านความรู้และทัศนคติ รายข้อคำถาม	50
5-6	ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐของกรมชลประทานโดยรวม ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร รายข้อ คำถาม	51
5-7	ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ(จำแนกตามประเภทบุคลากร)	52
5-8	ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐด้านความรู้และทัศนคติ (จำแนกตามประเภทบุคลากร)	52
5-9	ความคิดเห็นรายข้อคำถามของปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติ (จำแนกตาม ประเภทบุคลากร)	52
5-10	ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร (จำแนกตามประเภทบุคลากร)	53
5-11	ความคิดเห็นรายข้อคำถามของปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติ (จำแนกตาม ประเภทบุคลากร)	54
5-12	ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมรายข้อคำถามในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐในภาพรวมบุคลากรของกรมชลประทาน	55

บทที่ 1 บทนำ

1.ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ ได้มีการนำระบบคุณภาพการบริหารจัดการมาใช้ทั้งใน ส่วนของภาครัฐและเอกชน เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน และยังเป็น การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยที่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทย ที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีการยกระดับคุณภาพ มาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล (High Performance)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร.) ได้ออกแบบเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ : PMQA โดยนำหลักเกณฑ์และแนวคิดมาจาก รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการบริหาร องค์กรที่มีประสิทธิภาพที่สุด และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) ของภาคเอกชนไทย มาปรับให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการไทย และการดำเนินการ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้ส่วนราชการ นำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรโดยอาศัยหลักการประเมินองค์กรด้วยตนเอง (Self-Assessment) เป็นการทบทวนสิ่งที่องค์กรดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) เมื่อตรวจพบว่าเรื่องใดยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับเกณฑ์ องค์กรจะได้พัฒนาวิธี ปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีแรงจูงใจในรูปของรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการต่างๆ สามารถนำไปปรับใช้ได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้การส่งมอบ ผลผลิตและการบริการดีขึ้น ปรับปรุงผลการดำเนินการด้านอื่น ๆ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยทำ ให้เกิดความสอดคล้องกันของแผน กระบวนการการตัดสินใจ บุคลากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์

กรมชลประทานมีการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หรือ PMQA ตั้งแต่ปี 2549 มาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันได้ประเมินองค์กรด้วยตนเองโดยการตอบข้อคำถามของ เกณฑ์เพื่อสำรวจสภาพการดำเนินการปัจจุบันของกรม ตามเกณฑ์ PMQA 7 หมวด ได้แก่

หมวด 1 การนำองค์กรผู้บริหารสั่งการหรือชี้้นำให้ส่วนราชการมีความยั่งยืนอย่างไร ตรวจสอบ ประเมินระบบการกำกับดูแลองค์กร วิธีการที่ใช้เพื่อบรรลุผลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย มีจริยธรรมและ ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์วิธีการในการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการของส่วนราชการ การนำไปปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ตลอดจนวิธีการ วัดผลความก้าวหน้า

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกรมให้ความสำคัญเพื่อ ความสำเร็จในระยะยาวอย่างไร วิธีการในการค้นหาสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้าง

ความสัมพันธ์ การใช้สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้วิธีการเลือก รวบรวมวิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ การเรียนรู้และบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ผลการวิเคราะห์และทบทวนเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการ

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลวิธีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังวิธีการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี วิธีการสร้างความผูกพัน บริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ วิธีการในการออกแบบ จัดการปรับปรุงผลผลิตและการบริการ กระบวนการทำงาน การปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการปฏิบัติการเพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการวิธีการประเมินผลการดำเนินการและการปรับปรุง การนำเสนอระดับปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของผลการดำเนินการด้านต่างๆ

จากการประเมินตนเองดังกล่าว ทำให้ได้ทราบว่ากรมชลประทานมีทั้งจุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุงองค์กร และในการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรชั้นนำในระดับสากลตามเกณฑ์มาตรฐาน PMQA ในระยะที่ 1 ปี 2551 ผู้บริหารได้พิจารณาเลือกที่จะปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์ PMQA ใน 6 แผนงานสำคัญ ได้แก่ 1) การจัดทำแผนการประเมินวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม เป้าประสงค์ระยะสั้น ระยะยาว และผลการดำเนินการที่คาดหวังโดยกองแผนงานเป็นเจ้าภาพ 2) แผนการจัดระบบการถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายกรมสู่ระดับสำนัก/กอง โดยกองแผนงานเป็นเจ้าภาพ 3) แผนพัฒนาจัดการข้อร้องเรียน โดยคณะทำงานกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นเจ้าภาพ 4) แผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกลางกรมชลประทาน โดยศูนย์สารสนเทศเป็นเจ้าภาพ 5) การจัดทำแผนกลยุทธ์ เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยสำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคลเป็นเจ้าภาพ 6) แผนดำเนินการเพื่อจัดทำวิธีการปฏิบัติงานกระบวนการสร้างคุณค่า โดยสำนักโครงการขนาดใหญ่เป็นเจ้าภาพ ปี 2552 ได้พัฒนาตามแผนปรับปรุงองค์กร 1) แผนการจัดทำระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี โดยกองแผนงานเป็นเจ้าภาพ 2) แผนบริหารจัดการความเสี่ยงโดย กองการเงินและบัญชีเป็นเจ้าภาพ 3) แผนรับฟังความคิดเห็นยุทธศาสตร์กรมชลประทาน โดยกองแผนงานเป็นเจ้าภาพ 4) แผนปรับปรุงระบบวัดความพึงพอใจ โดยสำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเจ้าภาพ 5) แผนพัฒนาระบบติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยศูนย์สารสนเทศเป็นเจ้าภาพ 6) แผนการจัดทำคลังข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำหรับตำแหน่งทางการบริหารของสายงานหลัก โดยสำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคลเป็นเจ้าภาพ 7) แผนการจัดทำตัวชี้วัดควบคุมกระบวนการที่สร้างคุณค่าของกรมชลประทาน โดยสำนักโครงการขนาดใหญ่เป็นเจ้าภาพ

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

การศึกษานี้คาดว่าจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน ตลอดจนทราบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของบุคลากรของกรมชลประทานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะเป็ข้อมูลสำหรับประกอบการกำหนดแนวทางหรือวางนโยบายเพื่อสร้างบรรยากาศและส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน นอกจากนี้ ยังจะเป็นแนวทางในการขยายผลการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ให้แก่หน่วยงานอื่นๆต่อไป

4. ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหามุ่งศึกษาปัจจัยด้านบุคลากรปัจจัยด้านความรู้ทัศนคติและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
2. ขอบเขตด้านพื้นที่เป็นการศึกษาเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานในกรมชลประทานเท่านั้น
3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.1 ประชากรคือผู้ปฏิบัติงานในกรมชลประทานซึ่งมีจำนวน 25,633 คน
 - 3.2 กลุ่มตัวอย่างคือผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ปฏิบัติงานในกรมชลประทานซึ่งเป็นตัวแทนของสำนัก/กอง ส่วนกลาง และสำนักชลประทานที่ 1-17 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.04

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการสำรวจโดยการสุ่มแบบสอบถามบุคลากรกรมชลประทาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 2 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้และทัศนคติ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ การจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร แรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการรวบรวมจากเอกสารทางวิชาการ และรายงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ

6. ระยะเวลาในการดำเนินการ

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนธันวาคม 2557 ถึงเดือนกันยายน 2558 โดยมีแผนการดำเนินงาน ดังนี้

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ													
		ธ.ค.57	ม.ค.58	ก.พ.58	มี.ค.58	เม.ย.58	พ.ค.58	มิ.ย.58	ก.ค.58	ส.ค.58	ก.ย.58				
1	ศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดหัวข้องานศึกษา วิจัย นโยบายสาธารณะ	█													
2	นำเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา	█													
3	แก้ไขหัวข้อและโครงร่างงานวิจัย	█													
4	วางแผนการดำเนินงาน		█												
5	เก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูล			█	█	█	█								
6	วิเคราะห์ ประมวลผล และแปลผลการวิเคราะห์						█	█	█						
7	จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์								█	█					
8	นำเสนอรายงานต่อผู้บังคับบัญชา										█				
9	ปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม											█			
10	นำเสนอรายงานต่อผู้บังคับบัญชา												█		
11	เผยแพร่เอกสาร													█	

๗. ที่ปรึกษาโครงการ

นายทวีศักดิ์ ธนเดโชพล
นางสาวชุตินาฏ มะลิวัลย์

ผู้อำนวยการกองแผนงาน
ผู้อำนวยการส่วนวิเคราะห์นโยบาย กองแผนงาน

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางสุกษา แก้วเกรียงไกร
นางกัลยาณี ประสมศรี
นางมณฑา ชาวโพธิ์
นางสาววิศรา รูปสวย

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ที่กล่าวถึงข้างต้นคือการดำเนินงานตามเป้าหมายความสำเร็จคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ตัวชี้วัดที่ 12 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งในปี 2552 กรมได้มีการถ่ายทอดการดำเนินงาน PMQA ลงสู่ระดับสำนัก/กอง เริ่มดำเนินการที่สำนักชลประทานที่ 1-17 โดยมุ่งเน้นให้สำนักจะต้องมีการดำเนินงานตามขั้นตอนของ PMQA ในประเด็นสำคัญ 4 เรื่อง ได้แก่ การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การจัดการความรู้ในองค์กร และการตอบข้อคำถามเกณฑ์ PMQA หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหมวด 6 การจัดการกระบวนการ เพื่อประเมินวิธีปฏิบัติงานของสำนักเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อให้ทราบว่าวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวกับผู้รับบริการและกระบวนการให้บริการมีประสิทธิภาพดีเพียงใด มีเรื่องใดบ้างที่ต้องปรับปรุง และนำมาจัดทำแผนและดำเนินปรับปรุงตามแนวทางเกณฑ์ PMQA เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการของหน่วยงาน รวมถึงสามารถยกระดับมาตรฐานการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรมชลประทานได้มีการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่องในปี 2555 กรมชลประทานได้รับการรับรองผ่านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในระดับพื้นฐาน (Certified Fundamental Level -FL) ครบทั้ง 6 หมวด และในปี 2556 กรมชลประทานมีการดำเนินการที่โดดเด่นอย่างยิ่งในการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหมวด 2 และต่อมาปี 2557 ได้รับรางวัลในหมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างไรก็ตาม แม้กรมชลประทานจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและดำเนินการถ่ายทอดลงสู่สำนัก/กอง แต่เมื่อได้พิจารณาแล้ว พบว่า กรมชลประทานมีการดำเนินการพัฒนาองค์กรในกลุ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่เพียงเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ยังไม่สามารถกำหนดให้บุคลากรทุกหน่วยงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาได้อย่างแท้จริง และถึงแม้จะมีการปรับโครงสร้างคณะกรรมการและคณะทำงาน (Staffing) ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น มุ่งเน้นให้ผู้บริหารตั้งแต่ระดับรองอธิบดี ผู้เชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการรวมถึงผู้ปฏิบัติงานที่เป็นตัวแทนของแต่ละหน่วยงานในสังกัดเข้ามามีส่วนร่วมก็ตาม แต่ยังคงพบว่าการเข้ามามีส่วนร่วมในทางปฏิบัติมีค่อนข้างน้อยมาก จากปัญหาดังกล่าวนี้เอง ทำให้ทีมงานศึกษามีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน อีกทั้งมุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อค้นหาสาเหตุ อุปสรรคของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และหาแนวทางการแก้ไข

9. นิยามศัพท์

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์กรกรมชลประทาน

ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจเจกบุคคล อันได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ การปฏิบัติงานด้านพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมชลประทานทุกระดับ

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมชลประทาน

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาหรือประสบการณ์ในการเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ให้กับองค์กร

หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมชลประทานส่วนกลาง 19 หน่วยงาน

ปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติ หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทัศนคติของบุคลากรที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ความรู้ หมายถึง การรู้เรื่องราวข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ สถานที่ สิ่งของหรือบุคคล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และความคิดเห็นของบุคคลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งได้จากประสบการณ์การรับรู้และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนานี้ไปในทิศทางหนึ่ง

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในกรมชลประทานที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดองค์การให้มีการจัดโครงสร้างการแบ่งงาน การวางระเบียบแบบแผน การกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของกรมชลประทาน

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม ความเข้าใจ และระเบียบแบบแผน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในกรมชลประทาน

การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรในองค์การเดียวกัน ทั้งในระดับบน-ล่าง และล่าง-บน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

แรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถโน้มน้าวจิตใจและแรงบันดาลใจ ความสามารถในการชักชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทาน

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้กรมชลประทาน ทราบจุดเด่น จุดด้อย เพื่อจัดทำรายงานการประเมินองค์กรด้วยตนเองและรายงานการจัดลำดับความสำคัญของโอกาสในการปรับปรุงองค์กร

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในกรมชลประทาน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4 ด้าน

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ซึ่งอาจเป็นการตัดสินใจตั้งแต่ในระยะเริ่มการตัดสินใจในช่วงของกิจกรรมการพัฒนา และการตัดสินใจการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วม โดยการให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร การร่วมมือ รวมทั้ง การเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด