

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน*
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AFFECTING PERFORMANCE
EFFICIENCY OF PERSONNEL IN OFFICE OF THE SECRETARY, ROYAL
IRRIGATION DEPARTMENT

สาธิตา บุญสอาด¹ และ พนิดา นิลอรุณ²

Satita Bunsard¹ and Panida Ninaroon²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹⁻²Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: s65567810005@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ : 20 กรกฎาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 12 สิงหาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 23 สิงหาคม 2567

Received 20 July 2024; Revised 12 August 2024; Accepted 23 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน จำนวน 138 คน ประกอบด้วย 1) ลูกจ้างชั่วคราว 2) ข้าราชการ 3) พนักงานราชการ และ 4) ลูกจ้างประจำ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Citation:



* สาธิตา บุญสอาด และ พนิดา นิลอรุณ. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน. วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 1(4), 18-34.

Satita Bunsard and Panida Ninaroon. (2024). Human Resource Development Affecting Performance Efficiency of Personnel in Office of the Secretary, Royal Irrigation Department. Journal of Social Sciences Innovations, 1(4), 18-34.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jssi.2024.17>

<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi>

การทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสมการถดถอยเชิงพหุและ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์-โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการศึกษา และด้านการอบรม ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน รองลงมา ด้านเวลาในการทำงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ 3) ตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 69.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, สำนักงานเลขานุการ

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of human resource development and the performance efficiency of personnel in Department Secretary Office, Royal Irrigation Department and 2) to study human resource development affecting the performance of personnel in office of the secretary of the department, Royal Irrigation Department. The sample were 138 personnel of the departmental secretariat, Royal Irrigation Department. 1) They status were temporary employees, 2) government employees, 3) government official; and 4) permanent employees The instrument was questionnaire Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Analyze the rational relationship between independent variables using Multiple Regression analysis and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results found that 1) The overall level of human resource development was at a high level and considering each aspect of the human resource development as follows the development, the education and the training respectively.:- 2) The overall level of performance efficiency was at the highest level and considering each aspect of performance efficiency as follow: quality of work , working time and workload respectively. –Finally 3) the variables of human resource development affecting the performance efficiency of personnel in the office of the secretary, Royal Irrigation Department, in descending order of relationship as follows: training, and development could explain 69.7 percent, with statistical significance at the .05 level. Therefore, human resource development can affect the work efficiency of personnel.

Keywords: Human resource development, Performance Efficiency, Office of the secretary

บทนำ

ปัจจุบันโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงของโลกภายในระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี จะเป็นไปในทิศทางที่ใกล้เคียงกับการเปลี่ยนแปลงในช่วงการระบาดของโรคโควิด 19 โดยจะมีความชัดเจนมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน ทั้งเทคโนโลยี การปฏิบัติงาน กฎระเบียบข้อบังคับ และอื่น ๆ ทุกๆอาชีพอาจจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้ เพราะฉะนั้นการทำความเข้าใจ การเตรียมพร้อมในการปรับตัว และการพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็น ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์กร ต้องตื่นตระหนกที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนตลอดไป

เทคโนโลยีได้กลายเป็นส่วนสำคัญของสถานที่ทำงานยุคใหม่ ซึ่งขับเคลื่อนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนวัตกรรม ในขณะที่เทคโนโลยียังคงพัฒนาไปอย่างรวดเร็วอย่างไม่เคยมีมาก่อน

องค์กรและพนักงานจึงจำเป็นต้องปรับตัวและยอมรับความก้าวหน้าเหล่านี้เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัล อย่างเช่นทุกวันนี้การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นระบบ AI ที่เข้ามาช่วยประมวลผลต่าง ๆ ให้รวดเร็วขึ้น หรือจะเป็นการประชุมเสมือนจริงที่กลายเป็นเรื่องปกติไปแล้ว โดยเฉพาะเมื่อทำงานจากระยะไกล สภาพแวดล้อม ด้วยแพลตฟอร์มการประชุมทางวิดีโอและเครื่องมือในการทำงานร่วมกัน ทีมสามารถเชื่อมต่อและหารือเกี่ยวกับแนวคิดต่างๆ แบบเรียลไทม์ได้อย่างราบรื่น ส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันเป็นเอกภาพและการทำงานร่วมกัน แม้จะอยู่ห่างไกลกันก็ตาม

ทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ และเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาเรียนรู้ได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นแนวทางสำคัญที่องค์กรจะกำหนดวิธีการ กิจกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ทิศทางขององค์กรและความต้องการบุคลากรก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณงาน และเวลา เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามไปด้วย และเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประสิทธิผลของบุคลากรในองค์กรได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่ (อรุณ รักธรรม, 2537)

ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พุทธศักราช 2557 สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปและปฏิบัติงานสารบรรณ และอาคารสถานที่ของกรม
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้าและผลงานของกรม
4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานโรงพิมพ์ของกรม
5. ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของกรม
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรภายในองค์กรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายในส่วนต่างๆ ของสำนัก เลขานุการกรมจึงได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนเองและส่งเสริมพัฒนาการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ซึ่งจะ

ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน และศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน

สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการกรม

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560 : 62) กล่าวว่าไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี
จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย ด้านการฝึกอบรม
ด้านการพัฒนา ด้านการให้การศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความชำนาญให้บุคลากร
ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาเพิ่มพูนความรู้
ความสามารถและศักยภาพในการทำงานและก้าวทันต่อเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง

Leonard Nadler and Zeace Nadler (1980) ให้ความหมายของการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ (Learning) ให้แก่บุคลากรของตน
ในช่วงระยะเวลาใด เวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า
ของบุคลากร (อ้างใน สุจิตรา ธนันทน์, 2551 : 21)

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2558) เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

โดยผลวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเช่นกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560 : 4) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นและให้ได้ งานที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถวัดได้จาก 4 ด้านคือ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณ และด้านค่าใช้จ่าย

สิริวดี ชูเชิด (2559) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและบรรลุผลที่มุ่งหวัง โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุด และรวมถึง ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฏฐวัฒน์ ภควันฉัตร (2565 : 29-38) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในองค์กรภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัย ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ต่างกัน และพนักงานในองค์กรภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ไม่ต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการศึกษา รองมาคือ ด้านการพัฒนา และสุดท้ายคือ ด้านการฝึกอบรม นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน จำนวน

215 คน โดยใช้วิธีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนที่แน่นอนของ Krejcie & Morgan (1970) เพื่อประมาณค่าสัดส่วนประชากร จากการคำนวณด้วยตารางการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Mogan (1970) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณทั้งหมดไม่ต่ำกว่า 138 คน

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมาจากหลากหลายลำดับชั้นในการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้นำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (*Stratified Random Sampling*) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากร ที่มีจำนวนมากและมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (*Stratum*) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้นี้มีความครบถ้วนและครอบคลุม จะต้องดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากชั้นภูมิดังนี้

ตารางที่ 1 การแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

จำนวน ประชากร ทั้งหมด (คน)	ประชากร	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
215	ชั้นภูมิที่ 1 ลูกจ้างชั่วคราว	14	10
	ชั้นภูมิที่ 2 ข้าราชการ	57	36
	ชั้นภูมิที่ 3 พนักงานราชการ	70	45
	ชั้นภูมิที่ 4 ลูกจ้างประจำ	74	47
	รวม	215	138

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ประเภทบุคลากร เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ มีจำนวน 6 ข้อ (ใช้มาตรวัดแบบ Nominal Scale, Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
เลขานุการกรม กรมศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน จำนวน 15 ข้อ
ในองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale)

การพัฒนาด้านการฝึกอบรม	จำนวน 5 ข้อ
การพัฒนาด้านการศึกษา	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการพัฒนา—	จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากร กรมศึกษา :
สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน มีจำนวน 9 ข้อในองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่
(ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale)

ด้านคุณภาพของงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านเวลาในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านปริมาณงาน	จำนวน 3 ข้อ

โดยคำถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ
ลิเคิร์ท (Likert's scale, 1976) ที่มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักหรือคะแนนในการตอบคำถามแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความ
คิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 5
ระดับมาก	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 4
ระดับปานกลาง	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 3
ระดับน้อย	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 2
ระดับน้อยที่สุด	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 1

ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนน
เฉลี่ย (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20	หมายถึง เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) อธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณใช้ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการตรวจสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ตามเงื่อนไขที่วางเกณฑ์ไว้ในข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยคนสมการถดถอยเชิงเส้น (Liner Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ ตรวจสอบความเหมาะสมตัวของแบบสอบถาม โดยใช้ ค่า VIF (Variance Inflation Factor) มีค่าไม่เกิน 5 และค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.2 เพื่อให้ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันและไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (Multicollinearity)

3. การวิเคราะห์ตัวของแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำตัวแปรเข้าไปพยากรณ์ในตัวแบบ (Model) ทีละตัว

ในสร้างตัวของแบบสอบถาม โดยใช้สมการ (1) ดังนี้

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (1) \\ \text{แทนค่า} \quad Y &= \text{ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม} \\ &\quad \text{กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน} \\ a &= \text{ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์} \\ b_1, b_2, b_3, b_4 &= \text{ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์} \\ X_1 &= \text{ด้านการฝึกอบรม} \\ X_2 &= \text{ด้านการศึกษา} \end{aligned}$$

X_3 = ด้านการพัฒนา
e = ค่าความคลาดเคลื่อน

ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ กรมชลประทาน
ตารางที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขาธิการ
กรมชลประทาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขาธิการ กรมชลประทาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการฝึกอบรม	4.05	0.602	มาก
2. ด้านการศึกษา	4.08	0.603	มาก
3. ด้านการพัฒนา	4.09	0.596	มาก
รวม	4.07	0.540	มาก

พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรณีศึกษา : สำนักงานเลขาธิการ กรมชลประทาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.540) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ ลำดับแรก ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.596) รองลงมา ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.603)
ส่วนลำดับสุดท้าย ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.602) ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ กรมชลประทาน
ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงาน
เลขาธิการ กรมชลประทาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขาธิการ กรมชลประทาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.35	0.512	มากที่สุด
2. ด้านเวลาในการทำงาน	4.29	0.445	มากที่สุด
3. ด้านปริมาณงาน	4.22	0.496	มากที่สุด
รวม	4.29	0.401	มากที่สุด

พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.= 0.401) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ ลำดับแรก ปัจจัยด้านการคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.= 0.512) รองลงมา ปัจจัยด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.= 0.445) ส่วนลำดับสุดท้าย ปัจจัยด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.= 0.496) ตามลำดับ 3. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน

ตารางที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน						
	B	S.E.	T	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.318	0.234	1.360	0.176**		
ด้านการฝึกอบรม (x_1)	0.532	0.092	5.789	0.001*	0.309	3.238
ด้านการศึกษา (x_2)	-.055	0.071	-.774	0.441**	0.378	2.642
ด้านการพัฒนา (x_3)	0.427	0.073	5.876	0.001**	0.400	2.499
R= 0.835, R ² = 0.697, Adj R ² = 0.690, SE= 0.332						

พบว่าระดับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม (x_1) ด้านการพัฒนา (x_3) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน (y) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.532 0.427 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าหากองค์กรฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการศึกษา (x_2) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน (y) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาร่วมกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จึงสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาอาจไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร

ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adjust R^2) เท่ากับ .690 แสดงว่าระดับการพัฒนาทักษะในการทำงานที่หลากหลาย ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม: (X_1) ด้านการศึกษา (X_2): และด้านการพัฒนา: (X_3) สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ได้ร้อยละ 69.0 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (Standard Error of Estimate) เท่ากับ 0.332

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ในสำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาในระดับมากในเรื่องของการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงานโดยการเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ จารูเนตร เกื้อภักดี (2559) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อประกอบการปฏิบัติงาน ตามความสนใจและความต้องการของแต่ละคนโดยศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน หรือเอกสารอื่น ๆ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความทันสมัย การใช้ เทคโนโลยี รวมทั้งความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม และการทำงาน ซึ่งวิธีการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องเรียนรู้ ลองผิดลองถูก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ในเรื่อง การเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่และภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leonard Nadler (1980) อ้างถึงในจุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) กล่าวว่า การศึกษาเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆด้านให้กับบุคคล และสำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ในระดับมากในเรื่องสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน ได้แสดงศักยภาพความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่

2. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ในสำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ให้ความสำคัญเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มินตา ขวัญงาม (2562, น.9) กล่าวไว้ว่า คุณภาพหมายถึงการเน้นการทำงานที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ด้านเวลา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรเต็มใจที่จะอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวินิตา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557, น.6) กล่าวไว้ว่า เวลาในการทำงานหมายถึงการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายโดยงานมีคุณภาพและเสร็จตามเวลาที่กำหนด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ด้านปริมาณงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่สำนักงานกำหนดอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560, น.4) กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ หมายถึง ปริมาณของผลงานให้ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

3. ผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน พบว่าระดับการพัฒนาทักษะในการทำงานประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.532 0.427 ตามลำดับ ส่วนด้านการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องมาจากการฝึกอบรมเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยการเอาใจใส่ที่ทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานปัจจุบัน เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ เพื่อให้พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเกิดความมั่นใจ ว่าทักษะของพวกเขาที่ใช้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับคุณภาพ (Bowin & Harvey, 2001 : 157)

สรุปความสำคัญของการฝึกอบรมคือการที่องค์กรจะรับพนักงานเข้าทำงานก็ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติที่ตรงกับลักษณะงานแต่ก็อาจจะไม่ได้แบบที่ตรงกับลักษณะงานเสมอไป

จึงต้องมีการ ฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน มีดังนี้

1. บริบทและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมชลประทาน

-กรมชลประทานมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการน้ำของประเทศ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

-สำนักงานเลขานุการกรมมีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานภายในองค์กรให้ราบรื่น โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1 การเสริมสร้างความรู้และทักษะ

-การฝึกอบรมด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้อง เช่น การใช้เทคโนโลยีการบริหารจัดการน้ำ หรือการจัดการเอกสารดิจิทัล

-การอบรมด้านทักษะทั่วไป เช่น การแก้ไขปัญหา การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม

-การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง

2.2 การพัฒนาในเชิงพฤติกรรมและทัศนคติ

-การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความรับผิดชอบและความโปร่งใส

-การสร้างจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

-การพัฒนาทัศนคติที่ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

2.3 การสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนา

-การจัดตั้งระบบให้คำปรึกษาและโค้ชชิ่ง (Coaching)

-การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้ได้ตลอดเวลา

- การกำหนดแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- 3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 - 3.1 การพัฒนาบุคลากรในเชิงรุก
 - การวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบันและอนาคต
 - การสร้างโปรแกรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร
 - 3.2 การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนา
 - การใช้ระบบ e-Learning และแอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้
 - การใช้ Big Data และ AI ในการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - 3.3 การวัดผลและประเมินผล
 - การกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (Key Performance Indicators: KPIs) ที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนา
 - การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อโปรแกรมการพัฒนา
 - การติดตามผลลัพธ์ในเชิงคุณภาพ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่ดีขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุกรม กรมชลประทาน เนื่องด้วยภาระหน้าที่ของบุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม มีหลายส่วน มีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน บุคลากรก็ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สำนักงานได้ตั้งเป้าหมายไว้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรสนับสนุนการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอหัวข้อการอบรมที่ตนเองสนใจและสอดคล้องกับขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ
2. องค์กรควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านมากขึ้นกว่าเดิม

3. องค์กรมีคู่มือการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน โดยมีหลายละเอียดเกี่ยวข้องกับแนวทาง การปฏิบัติงานในองค์กรให้ชัดเจน เพื่อที่บุคลากรจะได้ศึกษาทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง

4. แนะนำให้องค์กรจัดการฝึกอบรมแบบ พี่สอนน้อง คือการที่รุ่นพี่ที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อนแล้ว เข้ามาเป็นคนสอนรุ่นน้องที่เข้ามาทำงานใหม่ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน การปฏิบัติตนในที่ทำงาน เทคนิคต่างๆที่ได้มาจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่นคุณภาพชีวิต เป็นต้น

2. ควรมีการขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์กรแบบเชิงลึก โดยการขอสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน

3. ควรขยายตัวแปรตัวอื่น ๆ ที่ควรศึกษาเพิ่มเติม ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ หรือสังคมเพื่อร่วมงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์. ใน *การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

มินตา ขวัญงาม. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร. ใน *บทความวิชาการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วนิดา วงศ์สร้างทรัพย์. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด. ใน *การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุจิตรา ธนารักษ์. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพี เอ็น เพรส.

สมิทร สุวรรณ (2561) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน.

สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน. (2567). *หน้าที่ความรับผิดชอบ*. เรียกใช้เมื่อ 9
กันยายน 2567, จาก <http://secretary.rid.go.th/>

อาภาพร ฐรี (2562) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์. ใน *บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Leonard, Nadler. And Garland D. Wiggs (1989). *Managing Human Resource
Development*. San Francisco: Jossey-Bass