

การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากร กรมชลประทาน

Development and Training for Enhancing Work Efficiency of Personnel
at the Royal Irrigation Department

สุภาวดี กะลาสี (Suphawadee Kalasee)¹

ดร. นารีนี แสงสุข (Dr. Narinee Saengsook)²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาและฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับกรมชลประทานจำนวน 400 คน ผลการศึกษาสรุป ได้ดังนี้ ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานข้าราชการ และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี การพัฒนาและฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด กลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญด้านการฝึกอบรม เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษา ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปได้ ดังนี้ 1) จำแนกตามเพศชาย เพศหญิง ภาพรวมสรุปได้ว่าบุคลากร กรมชลประทานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน 2) จำแนกตามอายุ ภาพรวมสรุปได้ว่าบุคลากร กรมชลประทานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมสรุปได้ว่า บุคลากร กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน 4) จำแนกตามตำแหน่งงาน ภาพรวมสรุปได้ว่าบุคลากร กรมชลประทานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน 5) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมสรุปได้ว่า บุคลากร กรมชลประทานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

คำสำคัญ : การพัฒนาและฝึกอบรม; ประสิทธิภาพในการทำงาน; บุคลากรกรมชลประทาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this study were (1) study the influence of the development and training on the work efficiency of personnel at the Royal Irrigation Department, and (2) study the relationship between the development and training to increase the work efficiency of personnel at the Royal Irrigation Department. The sample of this study was 400 personnel at the Royal Irrigation Department. The results of this research could be summarized as follows: In terms of personal data, most of the respondents were female, 31-40 years old, graduated with a bachelor's degree, worked as government officer, and had less than 5 years of work experience. The development and training influencing the work efficiency of the respondents was at the highest level. An aspect with the highest level of importance was training, followed by self-development, and education, respectively.

In terms of hypothesis testing about personal data, including gender, age, education level, job position, work experience influencing the work efficiency, the results could be summarized as follows: 1) in terms of gender, the respondents with different gender had indifferent work efficiency, 2) in terms of age, the respondents with different age had indifferent work efficiency, 3) in terms of educational level, the respondents with different educational level had different work efficiency, 4) in terms of job position, the respondents with different job position had indifferent work efficiency, 5) in terms of work experience, the respondents with different work experience had different work efficiency.

Keywords : Development and training; Work efficiency; Royal Irrigation Department's personnel

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติการกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวนพัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน (แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (2561 – 2580) , 2562, หน้า 349)

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคล ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์กร รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคลากรในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคล และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจมีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องกันจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้ (พระมหาอิสรกันต์ จิตบุญโญ, 2558, หน้า 26) ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ ศึกษาดูงาน ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ รวมทั้งการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

กรมชลประทานในฐานะหน่วยงานหลักที่ดำเนินภารกิจเกี่ยวกับน้ำ จึงต้องวางแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ รวมทั้งการปรับตัวให้ทันต่อบริบททั้งภายนอกและภายในที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งประเด็นสำคัญที่เปลี่ยนแปลงกระทบให้เกิดการปรับตัวประกอบด้วย

- 1) การขยายตัวของประชากรและเศรษฐกิจที่ทำให้ความต้องการใช้น้ำมีมากขึ้น
- 2) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทำให้เกิดภัยแล้งและอุทกภัย
- 3) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว
- 4) การมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการสร้างเขื่อนขนาดใหญ่ ให้เห็นประโยชน์การพัฒนา

ชลประทาน

- 5) ความท้าทายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านชลประทานต่อพันธกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทานให้เป็น Knowledge Worker พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง Continuing Learning ด้วยระบบและการวางแผนพัฒนาบุคลากรในทุกระดับชั้นให้มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ ต่อยอดความรู้เสริมสร้างคุณค่าในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขับเคลื่อนให้เป็น

องค์กรอัตโนมัติ ทำงานและสร้างวัฒนธรรมการทำงานด้วยฐานการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ จึงเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (กรมชลประทาน, 2559)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการกรมชลประทาน สนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าถึงการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน ในการนำข้อมูลการวิจัยมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพให้กับบุคลากรของกรมชลประทาน ให้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาและฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมชลประทาน ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 22,794 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรการคำนวณทราบประชากรสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ที่ร้อยละ 95 ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มชลประทาน ได้แก่ สำนัก/กองต่าง ๆ จำนวน 33 ส่วนราชการ และ 2 กลุ่มงาน ซึ่งตั้งอยู่ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้ในการวิจัยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้ บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานให้กับกรมชลประทานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรเพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญของบุคลากรให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดี

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีและมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

การศึกษา หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้จากโรงเรียน หรือระดับมหาวิทยาลัย การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

การพัฒนา หรือ การพัฒนาตนเองหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงาน แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์กร

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพของบุคลากรกรมชลประทาน ที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานทำให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรถึงความประสงค์ที่ต้องการเพิ่มการพัฒนาด้านใด

2. บุคลากรกรมชลประทานสามารถนำความรู้ที่ได้จากงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีคุณภาพสูงขึ้นส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่ และเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงการพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน ประกอบไปด้วยแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการ งานวิจัย รวมถึงเว็บไซต์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ในแต่ละวัตถุประสงค์ของผู้ที่ทำการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร ในการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กร จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจ และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์กร ด้วยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงาน สามารถลดค่าใช้จ่าย ลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตแต่ได้สินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพ การฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องทำให้องค์กรมีกำลังทดแทนได้ทันทั่วทั้งที่ หากมีพนักงานเกษียณ สามารถเตรียมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และสามารถจัดการความล่าช้าทางด้านทักษะ เทคโนโลยี เพื่อให้สามารถทันกับเปลี่ยนแปลงของโลก

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษา คือ กระบวนการทางสังคมที่ถ่ายทอดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบให้กับคนรุ่นใหม่ได้ศึกษาตามแบบแผนของระเบียบ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยได้รับวุฒิการศึกษาเพื่อให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

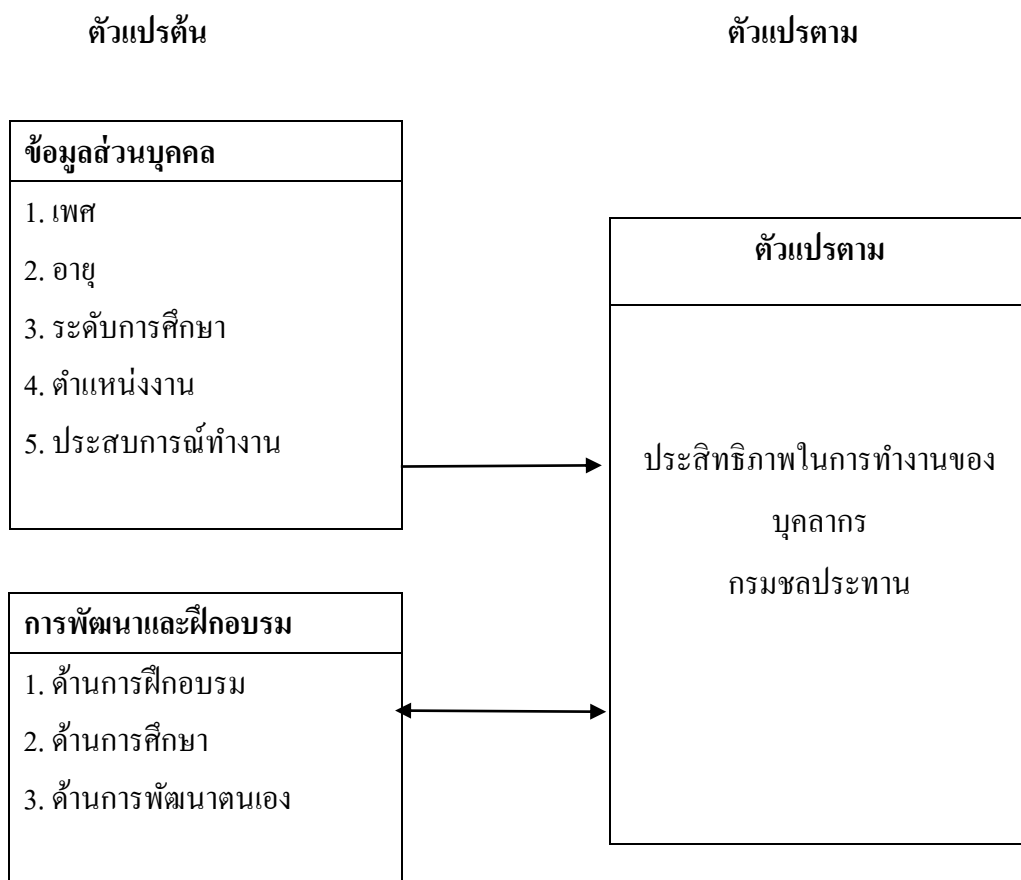
การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การหมั่นศึกษา เพิ่มพูนความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อลดความผิดพลาดและลดขั้นตอนในการทำงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้ดีขึ้น

5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการทำงานมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีข้อผิดพลาดหรือมีความผิดพลาดน้อย งานที่ได้รับมอบหมายสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด บริหารจัดการเวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า สามารถกำหนดกรอบแผนงานที่เหมาะสม ลดความซ้ำซ้อน ลดขั้นตอนของการทำงาน รวมถึงวางแผนควบคุมค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ได้จำแนกตัวแปรออกเป็น 2 ส่วน คือ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ตัวแปรต้นประกอบด้วย (1) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน (2) การพัฒนาและฝึกอบรม ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน



สมมติฐานการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้บุคลากรกรมชลประทานเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยตามแบบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมชลประทาน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น 22,794 คน (กรมชลประทาน, 2562) ขนาดกลุ่มตัวอย่างหาได้จากสูตร

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro, Yamane. 1973, อ้างถึงใน ทิพย์ ทิพย์ฤทธิ์, 2557, หน้า 116) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$

ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงสำรวจแบบสอบถามเท่ากับ 400 คน โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยกรอบแนวคิดจากการศึกษา และจากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ ใช้การวัดมูลค่าประเภทมาตราวัดระดับกลุ่ม (Nominal scale) และมาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน มีจำนวน 16 ข้อ โดยแบ่งเป็นด้านฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดระดับช่วง หรืออันตรภาค (Interval scale) โดยคำถามวัดระดับความต้องการมีคะแนน ที่ 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน มีจำนวน 13 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด โดยใช้การวัดระดับประเภทอัตราภาคขั้นหรือมาตรช่วง (Interval scale)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อต้องการอธิบายถึงคุณลักษณะข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ โดยแปลงข้อมูลดิบ (Raw Data) โดยผู้ศึกษาได้ใช้สถิตินี้ในการหาค่าข้อมูลเบื้องต้น

ข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอัตราร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลส่วนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากร กรมชลประทาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ข้อมูลส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ

2.1 Independent Sample t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล จากการวิจัย ได้แก่ เพศ กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน ผลจะปรากฏเป็นค่า Sig. เป็นการบอกนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถ้า ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐาน แต่ถ้า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน หมายความว่าตัวแปรอิสระที่แตกต่างกันมีผลต่อตัวแปรที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 ใช้สถิติ One way ANOVA F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป จากการวิจัย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ผลจะปรากฏเป็นค่า Sig. เป็นการบอกนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถ้า ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐาน แต่ถ้า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน หมายความว่าตัวแปรอิสระที่แตกต่างกันมีผลต่อตัวแปรที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อผลออกมาเป็น Sig. แต่ไม่สามารถทราบได้ว่าแตกต่างตรงกลุ่มไหน จึงต้องดำเนินการทดสอบสมมติฐานหาว่าแตกต่างกัน โดยใช้ค่า LSD (Least Significant Different) เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองพบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านการฝึกอบรมเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษา ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทานพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดทั้งหมด

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้ผลสรุปดังนี้

4.1 จำแนกตามเพศชาย เพศหญิง ภาพรวมสรุปได้ว่าบุคลากร กรมชลประทานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามอายุ ภาพรวมสรุปได้ว่าบุคลากร กรมชลประทานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายกรณีพบว่าบุคลากร กรมชลประทานที่มีอายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกกรณี ที่ระดับนัยสำคัญด้านสถิติ 0.05

4.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมสรุปได้ว่า บุคลากร กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายกรณี พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

4.4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ภาพรวมสรุปได้ว่าบุคลากร กรมชลประทานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายกรณีพบว่าบุคลากร กรมชลประทานที่มีตำแหน่งที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกกรณี ที่ระดับนัยสำคัญด้านสถิติ 0.05

4.5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมสรุปได้ว่า บุคลากร กรมชลประทานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายกรณี พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันทุกกรณี

การอภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน ผู้ศึกษานำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาและฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของพิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 156) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

จากผลการศึกษาพบประเด็นที่ควรพิจารณาตามรายด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรกรมชลประทาน มีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร อวระกุล (2537, หน้า 49) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการขององค์การ ในอันที่จะพัฒนาบุคคลเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ ทักษะ ความชำนาญประสบการณ์ที่เหมาะสมหรือเข้ากับงานได้เป็นอย่างดี เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและมีมาตรฐาน เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่อง เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

1.2 ด้านการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมชลประทาน มีความต้องการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรต้องการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนัย เทียนพุด (2540, หน้า 31) การศึกษา (Education) หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคตหรือการเปลี่ยนแปลงในความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคล ให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่ม โดยบุคคลมากกว่าองค์กร

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า บุคลากรกรมชลประทาน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาร์วัลักษณ์ หนูสวัสดิ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เมคไลน์ จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท เมคไลน์ จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานต้องการเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อเป็นผู้มีคุณภาพ และต้องการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรกรมชลประทาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณฤทธิ์ สีขมนังสุ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สรุปว่าประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานต้องการ โดยสามารถวัดประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ

3. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันสรุปได้ ดังนี้

3.1 เพศ พบว่า บุคลากรกรมชลประทานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัทราลักษณ์ พรบิดา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สาขาสำหรับ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำการไปรษณีย์ สาขาสำหรับที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากช่วง อายุของบุคลากร กรมชลประทาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้มีแนวคิดและแนวทางการ ปฏิบัติงานเป็นไปในทำนองเดียวกัน หรือมีมุมมองที่ไม่แตกต่างกันมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ชาติชาย เจริญสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ควบคุมจราจรทางอากาศ กองทัพอากาศไทย พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน

3.3 ระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิโบล แสงพนัสธาดา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ระดับการศึกษาของลักษณะประชากรมีผลต่อการ พัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ การพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน

3.4 ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริวรรณ รอดทอง (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มพูน ความรู้ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาสังคม ในกลุ่มเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาสังคมที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการ พัฒนาสังคม 7 ขั้นตอน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ประสบการณ์ทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพใน การทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ นิโบล แสงพนัสชาดา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า อายุงานของลักษณะประชากรที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย นั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากร กรมชลประทาน ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของกรมชลประทาน ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม โดยสำรวจจากบุคลากรที่มีความต้องการจะเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อที่ตนเองสนใจ เกี่ยวเนื่องกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ เพื่อที่จะนำทักษะ และความรู้จากเนื้อหาการอบรมมาปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขในเนื้องานที่ตนเองปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรมีการหมุนเวียนให้บุคลากรในแต่ละสายงานทุกระดับตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง เพื่อให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานที่ไปในทิศทางเดียวกัน และควรมีการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมจากการปฏิบัติของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงานได้ดีระดับไหน ผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการติดตามมาปรับปรุงแนวทางในการฝึกอบรมให้บุคลากรในครั้งต่อ ๆ ไป

3. ด้านการศึกษาต่อ ควรให้บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับชั้นที่สูงขึ้น นำความรู้ที่ได้จากการศึกษา มาพัฒนาและปรับปรุงระบบงานในองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อเป็นเพิ่มประสิทธิภาพขั้นตอนในการทำงานให้มีคุณภาพ และเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน

3.2 ควรทำการวิจัยหรือสำรวจเกี่ยวกับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความต้องการของบุคลากร กรมชลประทาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมชลประทาน. (2559). *แผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ปี 2560-2564*. ค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2562, จาก :
<http://www.rid7.com/main/strategic-plan/>
- กรมชลประทาน. (2562). *กรอบอัตรากำลังบุคลากร*. ค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2562, จาก :
<http://hr.rid.go.th/archives/powerrate/กรอบอัตรากำลังบุคลากร>.
- กรมชลประทาน. (2562). *โครงสร้างหน่วยงาน*. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2562, จาก :
<http://www1.rid.go.th/main/index.php/th/about-rid-th/2562-04-24-18-43-42>
- ชาติชาย เจริญสุข. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กองทัพอากาศไทย*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- คนัย เทียนพุ่ม. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคน : สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บุ๊กแบงก์.
- ทิพย์ ทิพย์ฤทธิ์. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- นิโลบล แสงพันธ์ชาดา. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) (2562, เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. ค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2562, จาก : http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/051/T_0001.PDF
- พระมหาอิสรกันต์ จิตบุญโญ. *การบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่ พุทธจักร ปีที่ 69 ฉบับที่ 5* (2558, พฤษภาคม). หน้า 26. ค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2562, จาก : <http://bps.mcu.ac.th/wp-content/uploads/2017/06/C-การบริหารงานบุคคล.pdf>
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ภัทรลักษณ์ พรบิดา. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สาขาสำหรับ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รณฤทธิ์ สีชนนังสุ. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). *การฝึกอบรม (พิมพ์ ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริวรรณ รอดทอง. (2553). *แนวทางการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาสังคม ในกลุ่มเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาร์วัลักษณ์ หนูสวัสดิ์. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เมค ไลน์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.