

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง*
The Guidelines for Human Resource Development in Headquarters of
Department of Water Resources

บุญทริกา ใหม่อ้วน¹

Buntarika Maioun

6714830033@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง จำนวน 201 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในหลายมิติ การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ขณะที่บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขอเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ กรมทรัพยากรน้ำ ควรพัฒนานโยบายและระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสนับสนุนการเรียนรู้ จัดสรรทรัพยากรและแรงจูงใจอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; สภาพแวดล้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; กรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง

Keywords: Human Resource Development; Human Resource Development Environment; Headquarters of Department of Water Resources

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กรมทรัพยากรน้ำเป็นหน่วยงานภาครัฐสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจสำคัญด้านการกำหนดนโยบาย แผน และมาตรการเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ รวมถึงการบริหารจัดการ พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านทรัพยากรน้ำ เพื่อให้เกิดการจัดการทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน การขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

จากบริบทดังกล่าว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะคิด และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลากหลายและซับซ้อน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดเฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ จำนวนบุคลากร การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และรูปแบบการพัฒนาที่อาจยังไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทขององค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การวิจัยสำรวจ (Survey Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามแบบปลายปิด ซึ่งมีการกำหนดคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว และใช้คำถามเดียวกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ทั้งหมด จำนวน 403 คน (สำนักงานเลขาธิการกรม, ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล, 2568, หน้า 34)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973, อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2568, หน้า 23) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N หมายถึง ขนาดของประชากร
 e หมายถึง ความคาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง (5%)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{403}{1+403(0.05)^2}$$

$$= \frac{403}{2.01}$$

$$= 200.50$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 201 คน

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการจากบัญชีรายชื่อของประชากร (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2568, หน้า 24)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้คำถามปลายปิด (Closed-ended Question) ซึ่งเป็นคำถามที่กำหนดตัวเลือกของคำตอบไว้แล้ว และให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามที่กำหนด (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 39) แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคลของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ประกอบด้วย นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ทรัพยากร แรงจูงใจ และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม (เดชวิทย์ นิลวรรณ, 2550, อ้างถึงใน อาภาพร ชูรี, 2562, หน้า 15-16)

ส่วนที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความชัดเจน และความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข (วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2565, หน้า 215-216) หลังจากผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำเรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสอบถามฉบับที่แก้ไขสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลที่ได้รับการบันทึกไว้แล้วจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ ตำรา หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Forms ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 ชุด มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	75	37.3
	หญิง	126	62.7
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	32	15.9
	30 – 39 ปี	67	33.3
	40 – 49 ปี	79	39.3
	50 ปีขึ้นไป	23	11.4
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	9.5
	ปริญญาตรี	128	63.7
	ปริญญาโท	53	26.4
	ปริญญาเอก	1	0.5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	85	42.3
5 – 9 ปี	68	33.8
10- 14 ปี	26	12.9
15 ปีขึ้นไป	22	10.9
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	62	30.8
20,000 – 29,999 บาท	88	43.8
30,000 – 39,999 บาท	29	14.4
40,000 บาทขึ้นไป	22	10.9
รวม	201	100.0

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.7 มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.3 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 – 29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.8

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ทรัพยากร แรงจูงใจ และการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อม (เดชวิทย์ นิลวรรณ, 2550, อ้างถึงใน อภาพร ชูรี, 2562, หน้า 15-16)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง

สภาพแวดล้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1. นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์	4.02	0.62	มาก
2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	4.03	0.60	มาก
3. ทรัพยากร	3.99	0.59	มาก
4. แรงจูงใจ	4.07	0.57	มาก
5. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม	4.06	0.60	มาก
รวม	4.03	0.58	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.06$) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.03$) ด้านนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.02$) และด้านทรัพยากร ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1. การฝึกอบรม	4.05	0.58	มาก
2. การศึกษา	4.03	0.59	มาก
3. การพัฒนา	4.03	0.57	มาก
รวม	4.04	0.56	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.03$)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน : บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีเพศแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	Sig
1. การฝึกอบรม	ชาย	75	4.16	.55	2.00	.0470*
	หญิง	126	3.99	.59		
2. การศึกษา	ชาย	75	4.10	.58	1.17	.242
	หญิง	126	4.00	.59		
3. การพัฒนา	ชาย	75	4.10	.54	1.36	.175
	หญิง	126	3.99	.59		
รวม	ชาย	75	4.12	.54	1.56	.121
	หญิง	126	3.99	.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ T-test พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกิน 0.05 ($t = 1.56$, Sig = 0.121) สรุปผลการทดลองได้ว่า ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีเพศแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง เพศชาย น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม มากกว่าบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง เพศหญิง

สมมติฐานที่ 2 : บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีอายุแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	Sig
1. การฝึกอบรม	น้อยกว่า 30 ปี	32	3.86	.62	4.72	.003*
	30 – 39 ปี	67	3.92	.55		
	40 – 49 ปี	79	4.20	.55		
	50 ปีขึ้นไป	23	4.18	.58		
2. การศึกษา	น้อยกว่า 30 ปี	32	3.81	.58	6.43	.000*
	30 – 39 ปี	67	3.88	.61		
	40 – 49 ปี	79	4.20	.51		
	50 ปีขึ้นไป	23	4.21	.59		
3. การพัฒนา	น้อยกว่า 30 ปี	32	3.82	.57	7.10	.000*
	30 – 39 ปี	67	3.87	.55		
	40 – 49 ปี	79	4.20	.52		
	50 ปีขึ้นไป	23	4.23	.62		
รวม	น้อยกว่า 30 ปี	32	3.83	.59	6.43	.000*
	30 – 39 ปี	67	3.89	.50		
	40 – 49 ปี	79	4.20	.50		
	50 ปีขึ้นไป	23	4.21	.59		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ ANOVA พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าไม่เกิน 0.05 ($f = 6.43$, Sig = 0.000) สรุปผลการทดลองได้ว่า มีนัยสำคัญที่ระดับไม่เกิน 0.05 จึงสามารถยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีอายุแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีอายุแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 : บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	Sig
1. การฝึกอบรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.79	.47	1.51	.214
	ปริญญาตรี	128	4.07	.61		
	ปริญญาโท	53	4.11	.53		
	ปริญญาเอก	1	4.00			
2. การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.74	.41	2.16	.094
	ปริญญาตรี	128	4.05	.60		
	ปริญญาโท	53	4.09	.59		
	ปริญญาเอก	1	4.60			
3. การพัฒนา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.73	.46	3.13	.027*
	ปริญญาตรี	128	4.04	.57		
	ปริญญาโท	53	4.10	.59		
	ปริญญาเอก	1	5.00			
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.75	.44	2.19	.090
	ปริญญาตรี	128	4.05	.58		
	ปริญญาโท	53	4.10	.55		
	ปริญญาเอก	1	4.53			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ ANOVA พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกิน 0.05 ($f = 2.19$, $Sig = 0.090$) สรุปผลการทดลองได้ว่า ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปได้ว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 : บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	Sig
1. การฝึกอบรม	น้อยกว่า 5 ปี	85	3.84	.58	12.73	.000*
	5 – 9 ปี	68	4.06	.56		
	10- 14 ปี	26	4.30	.32		
	15 ปีขึ้นไป	22	4.55	.45		
2. การศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี	85	3.83	.62	12.64	.000*
	5 – 9 ปี	68	4.03	.54		
	10- 14 ปี	26	4.22	.27		
	15 ปีขึ้นไป	22	4.59	.45		
3. การพัฒนา	น้อยกว่า 5 ปี	85	3.83	.56	14.26	.000*
	5 – 9 ปี	68	4.02	.55		
	10- 14 ปี	26	4.27	.34		
	15 ปีขึ้นไป	22	4.59	.44		
รวม	น้อยกว่า 5 ปี	85	3.83	.58	14.26	.000*
	5 – 9 ปี	68	4.04	.53		
	10- 14 ปี	26	4.26	.28		
	15 ปีขึ้นไป	22	4.58	.42		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ ANOVA พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าไม่เกิน 0.05 ($f = 14.26$, $Sig = 0.000$) สรุปผลการทดลองได้ว่า มีนัยสำคัญที่ระดับไม่เกิน 0.05 จึงสามารถยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 : บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	Sig
1. การฝึกอบรม	น้อยกว่า 20,000 บาท	62	3.90	.53	11.07	.000*
	20,000 – 29,999 บาท	88	3.95	.62		
	30,000 – 39,999 บาท	29	4.30	.32		
	40,000 บาทขึ้นไป	22	4.55	.45		
2. การศึกษา	น้อยกว่า 20,000 บาท	62	3.89	.53	11.73	.000*
	20,000 – 29,999 บาท	88	3.92	.64		
	30,000 – 39,999 บาท	29	4.25	.30		
	40,000 บาทขึ้นไป	22	4.59	.45		
3. การพัฒนา	น้อยกว่า 20,000 บาท	62	3.89	.48	13.55	.000*
	20,000 – 29,999 บาท	88	3.91	.61		
	30,000 – 39,999 บาท	29	4.28	.35		
	40,000 บาทขึ้นไป	22	4.27	.44		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ ANOVA พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าไม่เกิน 0.05 ($f = 12.95$, $Sig = 0.000$) สรุปผลการทดลองได้ว่า มีนัยสำคัญที่ระดับไม่เกิน 0.05 จึงสามารถยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลางที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง พบว่า บุคลากรทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลายมิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดซวิทย์ นิลวรรณ (2550, อ้างถึงใน อาภาพร ฐรี, 2562, หน้า 15–16) โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สำเร็จต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ นโยบาย ผู้นำ ทรัพยากร แรงจูงใจ และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม และสอดคล้องกับ บุคลากร อุทัยพานนท์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 ด้านนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964, อ้างถึงใน วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2567, หน้า 51-52) เนื่องจากนโยบายที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม ผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ บุลภรณ์ อุทัยภานนท์ (2556) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยด้านองค์การดังกล่าวครอบคลุมนโยบายของหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร พบว่า บุคลากรทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อความเป็นผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และมีบทบาทในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการสามประการของ McClelland (1969, อ้างถึงใน จักรภาพ ธรรมณี, 2568, หน้า 56) โดยเฉพาะความต้องการด้านสังคมและความต้องการอำนาจ ซึ่งผู้บริหารใช้บทบาทผู้นำสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพ ส่งผลให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสอดคล้องกับ อ้อมทิพย์ อุตตโม (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติต่อด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.3 ด้านทรัพยากร พบว่า บุคลากรทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อทรัพยากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรในระดับที่เหมาะสม แต่ควรพัฒนาในความพอเพียงและความเท่าเทียมในการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 13) โดยการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และสอดคล้องกับสุกัญญา แก้วขาว (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ

1.4 ด้านแรงจูงใจ พบว่า บุคลากรทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964, อ้างถึงใน วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2567, หน้า 51-52) โดยแรงจูงใจเพิ่มขึ้นเมื่อบุคลากรเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม ผลงาน และผลตอบแทน และสอดคล้องกับ บุลภรณ์ อุทัยภานนท์ (2556) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยด้านผู้บริหารดังกล่าวครอบคลุมการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง

1.5 ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม พบว่า บุคลากรทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีจิตวิทยาการรับรู้ของ อากอร์น ภูวิทย์พันธ์ (2551, อ้างถึงใน ปะการัง ชื่นจิตร, ม.ป.ป.) โดยการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรคิด เรียนรู้ และปรับตัว ส่งผลให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ และสอดคล้องกับ บุลภรณ์ อุทัยภานนท์ (2556) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวครอบคลุมการมีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง พบว่า บุคลากรทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler and Wiggs (1989, อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2567, หน้า 42-43) โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ผ่านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา และสอดคล้องกับ ชญานูช สามัญ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ด้านการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า การฝึกอบรมเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีจิตวิทยาด้านพฤติกรรมของ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ (2551, อ้างถึงใน ปะการัง ชื่นจิตร, ม.ป.ป.) โดยการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ผ่านการเสริมแรง ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ บุคลากร อุทัยกานนท์ (2556) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการฝึกอบรมมีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาการทำงานที่ซับซ้อนและล่าช้า ให้ถูกต้องและรวดเร็ว

2.2 ด้านการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า การศึกษาและการสนับสนุนการศึกษาต่อเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมความพร้อมและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 13) โดยการศึกษาและการสนับสนุนการศึกษาต่อช่วยตอบสนองความต้องการที่จะประจักษ์ในตน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และสอดคล้องกับ ชญานูช สามัญ (2561) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น

2.3 ด้านการพัฒนา พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของงานและเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีจิตวิทยาการรับรู้ของ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ (2551, อ้างถึงใน ปะการัง ชื่นจิตร, ม.ป.ป.) การพัฒนาเป็นการเรียนรู้จากการผลานความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิม ส่งผลให้บุคลากรปรับตัวและเติบโตในสายอาชีพได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ ชญานูช สามัญ (2561) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการเติบโตในสายอาชีพ

3. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 เพศ พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964, อ้างถึงใน วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2567, หน้า 51-52) โดยบุคลากรจะเกิดแรงจูงใจเมื่อเห็นความเชื่อมโยง

ระหว่างความพยายาม ผลงาน และผลตอบแทน โดยไม่ขึ้นกับเพศ สอดคล้องกับ ชญาหนู สามัญ (2561) พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3.2 อายุ พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีอายุแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 13) โดยบุคคลต่างช่วงวัยมีความต้องการแตกต่างกัน ส่งผลให้มุมมองต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ ชญาหนู สามัญ (2561) พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ในช่วงอายุที่ต่างกันไม่มีมุมมองและความคาดหวังต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ส่งผลให้ความต้องการในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

3.3 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964, อ้างถึงใน วีระยุทธ พรพจน์ธนาต, 2567, หน้า 51-52) เมื่อองค์กรมีการพัฒนาที่ชัดเจนและทั่วถึง บุคลากรจะรับรู้ประโยชน์จากการพัฒนาในทิศทางเดียวกัน แม้มีระดับการศึกษาต่างกัน และสอดคล้องกับ ชญาหนู สามัญ (2561) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 13) โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากขึ้นมีความต้องการระดับสูงขึ้น ส่งผลให้การรับรู้และความคาดหวังต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ บุลภรณ์ อุทัยภานนท์ (2556) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงบวกน้อย มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ประสบการณ์การทำงานมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.5 รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 13) โดยรายได้เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานและความมั่นคง ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและความคาดหวังต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ บุลภรณ์ อุทัยภานนท์ (2556) พบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงลบน้อย มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. กรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความชัดเจนเป็นระบบ โดยมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอน ครอบคลุมการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารกรมทรัพยากรน้ำควรมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งในด้านการให้คำแนะนำ การส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ และการผลักดันกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง
3. กรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ควรจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอและเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาตนเองได้อย่างเท่าเทียม
4. กรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ควรพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความแตกต่างของบุคลากรในด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
5. กรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง ควรส่งเสริมระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม เช่น การยกย่องชมเชย รางวัล หรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลาง เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร หรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำปัจจัยดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต
2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานของกรมทรัพยากรน้ำในส่วนภูมิภาค หรือดำเนินการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งองค์กรอย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จักรภพ ศรีมณี. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เฉลิมพล ศรีหงส์. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิถีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ชญาช สุขามัญ. (2561). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุลภรณ์ อุทัยานนท์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ประการัง ชื่นจิตร์. (ม.ป.ป.). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการขององค์การและนวัตกรรมในองค์การ*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2565). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการขององค์การและนวัตกรรมในองค์การ*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุกัญญา แก้วขาว. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานเลขาธิการกรม, ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล. (2568). *แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570*. กรุงเทพมหานคร: กรมทรัพยากรน้ำ.
- อาภาพร ชูรี. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อ้อมทิพย์ อุตตโม. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2567). *หลักการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.