

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครู
และบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ *
The Potential Development for Personne in Bureau of Personnel
Competency Development, Minstry of Education

ศุภนิดา วงศ์ธนาพัฒน์**

Supanida Wongthanapat

6514830026@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ และวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จนตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการบริหารงานของผู้บริหาร สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน โดยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหาร และมีส่วนในการขับเคลื่อนองค์การในแต่ละส่วนพิจารณาจากคุณสมบัติดังนี้ประกอบด้วย ข้าราชการระดับผู้อำนวยการ ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการระดับชำนาญการ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานมีรูปแบบและวิธีการ ของการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในลักษณะที่ทำให้บุคลากรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ การถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ วิธีการคิด โดยการให้เข้ารับการฝึกอบรม การดูงานนอกสถานที่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนางาน ข้อเสนอแนะของรูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ จัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละระบบงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและสามารถศึกษาค้นคว้าจากเอกสารคู่มือประกอบการปฏิบัติงานจริงได้ รวมถึงการจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานและระเบียบการปฏิบัติงานที่มีเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายในการเปิดดูข้อมูลเพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ ; การปฏิบัติงาน ; สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา

Keywords: The Potential Development ; Operation ; Bureau of Personnel Competency Development

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กร การบรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน 1. คุณภาพของบุคลากรเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ช่วยสนับสนุน วิสัยทัศน์ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้แก่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน 2. ตามทัศนะของประจักษ์ทรัพย์อุดม 3. สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ศักยภาพเกิดจากประสบการณ์การทำงาน หรือเกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการยอมรับว่ามนุษย์ในองค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงที่สุดขององค์กร หรือที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) และเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรจึงต้องนำศักยภาพ ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพใน การทำงาน เพิ่มขึ้นด้วย เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งเป็น ผลมาจากได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน องค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์กรและลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับองค์กร ส่งผลให้สังคมโดยรวมมีความสุข อย่างไรก็ตามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1. สังคม 2. องค์กร 3. ผู้ปฏิบัติงาน ในส่วนของการบริหารงานผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในการนำพาให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงต่างๆได้ ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ของผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่สำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งประสานความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการฝึกอบรมและ พัฒนาครู บุคลากรการอาชีวศึกษา และครูฝึกในสถานประกอบการด้านอาชีพ วิจัยและพัฒนาสื่อและ เทคโนโลยีการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ผลิตและบริการเครื่องจักรกลและเทคโนโลยี พัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้กำหนดไว้และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง ยังต้องมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ซึ่งระบบสมรรถนะที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน องค์กรจะช่วยให้เป้าหมายและภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษา

1. รูปแบบ และวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2. ปัญหา และอุปสรรคของรูปแบบ และวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการ ปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ

2. การเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (structured interview or formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ประชากร คือ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่จะใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive หรือ Judgmental Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 45) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน ดังนี้

ข้าราชการระดับอำนวยการ	1 คน
ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	5 คน
ข้าราชการระดับชำนาญการ	4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดย สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน สุธางค์ จันทวานิช (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 51) และทำการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้กำหนดคุณลักษณะไว้และคำถามในแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) ก่อนการเก็บข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียงโดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- วิธีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นกรรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ
 - หนังสือทั่วไป เช่น ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย เอกสารทางวิชาการ วารสาร เป็นต้น
 - งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด
 - เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่างของผู้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างกับข้อมูลเอกสาร เพื่อใช้ในการอภิปราย
4. นำข้อมูลที่ได้อาจจากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ เพื่อทราบถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

สรุป ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาจัดจำแนกเป็นประเด็น ๆ เรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดีความ สรุปผล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ 1. รูปแบบ และวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า รูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในลักษณะที่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ และการเรียนรู้ใหม่ๆ วิธีการคิด โดยการให้เข้ารับการอบรม ออกไปดูงานนอกสถานที่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การสอนงานจากพี่เลี้ยง มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และการหมุนเวียนงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น มีการจัดประชุมร่วมกันเพื่อให้บุคลากรทราบถึงวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาร่วมกัน รวมทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดี มีความรักสามัคคีภายในหน่วยงาน เป็นการยกระดับความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถแก้ไขปัญหากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารจะต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร หากองค์กรมีทรัพยากรที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม จริยธรรม ก็สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ และนำพาองค์กร

ไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน โดยมีรูปแบบและการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

- 1) การฝึกอบรม มีการจัดอบรมให้บุคลากรทั้งการจัดภายในหน่วยงาน และการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกกับสถาบันที่ รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถสอบชิงทุนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปอบรมที่ต่างประเทศในหลักสูตรระยะสั้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้ดีภายในหน่วยงาน
- 2) การศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้ขอรับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือทหน่วยงานในการดำเนินการเรื่องทุนเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้นหรือเพิ่มมากขึ้น
- 3) การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การไปศึกษาดูงานการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อทางระบบทางเทคโนโลยีต่าง ๆ คือ การเรียนผ่านออนไลน์รูปแบบ E-learning การฝึกอบรมในห้องเรียน (On-site) หรือ (In-class-training) การอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) คือรูปแบบผสมผสานทั้ง On-line และ On-site คือ เป็นการผสมผสานระหว่างการเรียนจากเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยง การเป็นวิทยากร ภายในหน่วยงานล้วนเป็นการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาตนเอง
- 4) เทคโนโลยี ได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรและเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในส่วนต่าง ๆ ด้วยระบบเทคโนโลยี เช่น การใช้งานระบบ E-Saraban ในการรับส่งหนังสือ และยังรวมไปถึงการนำ QR Code มาใช้ในการลดกระดาษของหน่วยงานและสร้างศักยภาพบุคลากรในองค์กรในการเรียนรู้การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 5) การทำงานเป็นทีม เป็นความตั้งใจ และความพร้อมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การจัดอบรมเกี่ยวกับกาปฏิบัติงานเป็นทีม การประชุมร่วมกันเพื่อรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงาน การสอนงาน การจัดให้มีการหมุนเวียนงาน การจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เช่น โครงการพัฒนาองค์กรศึกษาดูงานประจำปี OD เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรได้มีความรักใคร่ และสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพดังกล่าวข้างต้นนั้นเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีศักยภาพในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านอุปนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ปัญหา และอุปสรรคของรูปแบบ และวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ

ปัญหา และอุปสรรคของรูปแบบ และวิธีการในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า บุคลากรของสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา มีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ 1) ปัญหาด้านการขาดงบประมาณหรืองบประมาณไม่เพียงพอทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการได้หรือดำเนินการได้อย่างไม่เต็มที่ 2) ปัญหาอุปสรรคด้านบุคลากรขาดแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน 3) ปัญหาด้านการมีอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีไม่ทันสมัยหรือไม่พร้อมในการปฏิบัติงานให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน 4) ปัญหาด้านขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารในระดับนโยบาย ทำให้บุคลากรไม่ให้ความสนใจเรื่องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน 5) ปัญหาด้านการประสานงาน การสื่อสารที่ไม่ตรงกันทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ 6) ปัญหาด้านจำนวนปริมาณงานมากเกินไป ทำให้บุคลากรไม่มีเวลาในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร 7) ปัญหาข้อจำกัดใน

สถานการณ์โควิดทำให้หลายโครงการหรือการประชุมการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถดำเนินการได้ ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนา จึงเกิดข้อจำกัดให้บุคลากรขาดการวิเคราะห์ในงาน

แนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคของรูปแบบ และวิธีการในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้ 1) ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะช่วยให้บรรยากาศในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เพียงพอและคุณภาพที่ดีพร้อมใช้งาน มีสถานที่ในการจัดเก็บเอกสารและแฟ้มงานต่าง ๆ มีเพียงพอ 2) จัดให้มีการสอนงานและการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานพิเศษให้บุคลากรทำ หรือให้บุคลากรในหน่วยงานรักษาการเป็นบางโอกาส 4) มีการปรับทัศนคติและความคิดในการทำงาน เพื่อปรับทิศทางแนวความคิด คิดบวก คิดสร้างสรรค์ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง มองเห็นศักยภาพในการปฏิบัติงานและการเห็นคุณค่าของงานที่ทำอยู่ 5) ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน หากสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับจำนวนปริมาณงานที่มีอยู่จำนวนมากแล้ว ย่อมทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 6) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและขยันทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในรูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จากการศึกษา ข้อเสนอแนะในรูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า 1) จัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละระบบงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและสามารถศึกษาค้นคว้าจากเอกสารคู่มือประกอบการปฏิบัติงานจริงได้ รวมถึงการจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานและระเบียบการปฏิบัติงานที่มีเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายในการเปิดดูข้อมูลเพื่อนำไปใช้แก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น 2) ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบ ข้อบังคับ ความรู้ ทักษะ เพื่อให้เกิดความชำนาญในสายงานตามตำแหน่งสายงานของแต่ละบุคคลเป็นประจำทุกปี 3) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรรายบุคคลทุก ๆ ปี แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน 4) จัดการเรียนรู้ แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ (Online Learning Platform) คือ ระบบบริการออนไลน์ที่เอื้อให้ผู้เรียน ผู้สอน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูล เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลตามกรอบประเด็นปัญหาในการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จากการวิจัย รูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ประเด็นที่นำมาอภิปราย คือ รูปแบบและ

วิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพร เชาวลิต (2559, หน้า88-89) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ประกอบด้วยแนวทาง สำคัญ 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) 3) การการพัฒนา (Development) 4) การเรียนรู้ (Learning) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับหลักการ ขั้นตอน กระบวนการและเทคนิคการพัฒนาที่เหมาะสมเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยสำคัญที่จะให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย โดยสร้างแรงจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนความเปลี่ยนแปลงในทุกเรื่องควรได้รับรางวัล ผู้ที่ทำงานที่ปรับปรุงควรได้รับการยกย่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีวัต พรธนะขาม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การสนับสนุนการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการปรับทัศนคติในการทำงาน และมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม การเป็นวิทยากร ภายในหน่วยงาน การเป็นพี่เลี้ยง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ที่หน่วยงานเชื่อม แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงอีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562 พบว่า พัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ที่หน่วยงานเชื่อม แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงอีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จึงได้กำหนดให้บุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ของสำนักงานศาลยุติธรรมมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) กลุ่มเป้าหมายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต้องรายงานแผน IDP โดยมีผลการพัฒนาบุคลากรไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมงต่อปี แต่เฉพาะข้าราชการศาลยุติธรรม วิธีการพัฒนาข้าราชการ (HRD Methods and Techniques) ของสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้การวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรโดยการกำหนดกรอบแนวทางที่ช่วยให้บุคลากรบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร เป็นแผนปฏิบัติการ (ActionPlan) ที่จะพัฒนาบุคลากรไปสู่เป้าหมายตามที่บุคลากร หน่วยงาน และองค์กร ต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จึงเป็นกระบวนการขั้นตอนสำคัญ ที่ถูกจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งให้มากขึ้นซึ่งแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) มีลักษณะทั่วไป ดังต่อไปนี้ 1) เป็นกระบวนการพัฒนาและเป็นระบบการสื่อสารแบบสองทาง (Two WayCommunication) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา 2) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เป็นรายบุคคลให้สามารถตอบรับหรือสนองตอบต่อความต้องการในระดับองค์กร 3) เป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่ถูกจัดทำขึ้นบนพื้นฐานของความสามารถที่คาดหวัง ของตำแหน่งงาน (Expected Competency) เปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานจริงของบุคลากรผู้นั้น (Actual Competency) เกิดการรับรู้อย่างชัดเจนถึงช่องว่าง (Gap) ในการพัฒนาเป็นรายบุคคล 4) เป็นระบบที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นขั้นตอน โดยต้องมีการทบทวนตรวจสอบและเปลี่ยนแปลงได้ 2. แนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคของรูปแบบ และวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2. ปัญหาและอุปสรรคของรูปแบบ และวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จากการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของรูปแบบ และวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า 1) ปัญหาด้านขาด

การสนับสนุนจากผู้บริหารในงานระดับนโยบาย ทำให้บุคลากรไม่ให้ความสนใจเรื่องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคด้านจำนวนปริมาณงานมาก ทำให้บุคลากรไม่มีเวลาในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีพร สมรอด (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่าปัญหาและอุปสรรคเรื่องปริมาณงานมากเกินไปเนื่องด้วยกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักมุ่งเน้นด้านการบริหารจัดการอำนวยการ ประกอบด้วยการจัดประชุม การสนับสนุนการตรวจนิเทศงานของผู้บริหาร การดำเนินการตามโครงการเฉลิมพระเกียรติ การประสานการเข้าร่วมงาน พระราชพิธี รัฐพิธี และพิธีการต่าง ๆ การประสานงานรัฐสภา และกลั่นกรองงานที่เกี่ยวกับการชี้แจงกฎหมายยุติ กระทั่งรวมถึงเรื่องอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของรัฐสภา การประสานราชการกับหน่วยงานภายในและภายนอก ภายใต้โครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานสารบรรณ 2) ปัญหาด้านการมีอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีไม่ทันสมัยหรือไม่พร้อมที่จะใช้งานทำให้เกิดความล่าช้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภโชค เทพหวัง(2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ส่องคดีดิจิทัล พบว่า ปัญหาและอุปสรรคปัญหาด้านอุปกรณ์พบว่า เครื่องมือและอุปกรณ์มีความล้าสมัย ชำรุด ขาดประสิทธิภาพในการใช้งาน และอุปกรณ์ไม่รองรับการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล 3) ปัญหาด้านการขาดงบประมาณหรืองบประมาณไม่เพียงพอทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการได้หรือดำเนินการได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรวัศ พรธนะขาม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดงกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรของกรุงเทพมหานคร เช่น ขาดงบประมาณที่ใช้จัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ส่วนสาเหตุของปัญหา คือ ไม่มีการสำรวจใหม่และใช้สถิติเดิมมาเป็นตัวกำหนดงบประมาณ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562 พบว่า งบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานยังไม่ เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน 4) ปัญหาและอุปสรรคด้านบุคลากรขาดแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นที่จะพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เอลตัน เมโย (อ้างถึงในจักรภพ ศรีมณี 2566, หน้า 53) กล่าวว่า การเปลี่ยนระบบจูงใจในการทำงานของพนักงานทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นแม้จะอยู่ในสภาพแวดล้อมเดิมและปัจจัยที่ทำให้คนทำงานดีขึ้นไม่ได้เกิดจากความต้องการด้านค่าตอบแทนเท่านั้น แต่รวมถึงการได้รับการเอาใจใส่ จึงจะส่งผลให้เกิดความเต็มใจ ในการปฏิบัติงาน และมีผลงานที่ดีขึ้นด้วย และสอดคล้องกับการงานวิจัยของ พีรวัศ พรธนะขาม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มโบนัสประจำปี เพิ่มค่าตอบแทนค่าล่วงเวลา การให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. ข้อเสนอแนะในรูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อเสนอแนะในรูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า 1) ควรมีการสร้างแรงจูงใจ การให้รางวัล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง ให้การพัฒนาศักยภาพในส่วนที่ขาดเพื่อให้เกิดการพัฒนา และควรเชิญ

ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ มีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ให้คำแนะนำในงานที่ปฏิบัติ แก่บุคลากร เพื่อช่วยลดปัญหาด้านการปฏิบัติงาน มีการทำกิจกรรมร่วมกันและเปลี่ยนเรียนรู้และจัดการความรู้ KM ภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ วงศ์พัทธ์ ภูพันธ์ศรี (2565 หน้า 238 – 244) บทสรุปของความเข้าใจเนื้อหาเป็นความจริง ผ่านการพิสูจน์และทดลอง สามารถตั้งเป็นกฎ นำไปปฏิบัติงานได้จริง หรือสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งสามารถทำนายผลได้ การจัดการความรู้ คือ การดึงเอาความรู้ ที่กระจัดกระจาย ผังอยู่ทั่วไปภายในองค์กร ออกมารวบรวม และแบ่งกลุ่มจัดเก็บให้องค์ความรู้ขององค์กร เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป การจัดการความรู้ในองค์กร ต้องดำเนินการใน ลักษณะที่บูรณาการอยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำต้องไม่ทำให้สมาชิกขององค์กรรู้สึกว่ามีภาระเพิ่มขึ้น การสำรวจความรู้ การวางแผนความรู้ การพัฒนาความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรวัศ พรธนะขาม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนการจัดอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญในสายงานตามตำแหน่งของแต่ละบุคคลเป็นประจำ จาทุกปี รวมไปถึงจนถึงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ สอดคล้องกับวิจัยของ แพรวนภา พรหมพิชัย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการธุรการ ด้านการบริหารจัดการงานคดี กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดน่าน พบว่า ดำเนินการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และปรับทัศนคติบุคลากร จัดให้มีการฝึกอบรมแก่บุคลากรใหม่ก่อนที่จะเข้ามา ทำงาน จัดให้มีการสอนงานและการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตาม หน้าที่ความ รับผิดชอบ

2) การพัฒนาอบรมแก่บุคลากร ควรให้บุคลากรมีการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกมากขึ้น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมโดยหลักสูตรที่ทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้บุคลากรควรต้องศึกษา เพื่อเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อต่างประเทศ ถือว่าเป็นการเปิดโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน และยังเป็นเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ การฝึกอบรมในหลาย รูปแบบ กระบวนการพัฒนาศักยภาพมีหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละคน ควรส่งเสริมบุคลากร ได้มีโอกาสรับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตรงตามภาระหน้าที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง สอดคล้อง กับงานวิจัย แพรวนภา พรหมพิชัย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการธุรการด้านการ บริหารจัดการงานคดี กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดน่าน พบว่า ควรมีการจัดส่งให้บุคลากรไป ศึกษาต่อในหลักสูตรต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชน ตามความต้องการของหน่วยงานเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมใน ทุกระดับชั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีพร สมรอด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า เพื่อให้บุคลากรของกองกลางสามารถหมุนเวียนเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพใน การปฏิบัติงานการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แผนงาน นโยบาย ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการวางแผนงานอย่างเป็นระบบการ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการสร้างทีมที่มีความสามัคคี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภโชค เทพหวัง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด สู่องค์กรดิจิทัล พบว่า การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เน้นการฝึกปฏิบัติงานจริง

เพิ่มทักษะความรู้ความเข้าใจการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำคู่มือหรือแหล่งข้อมูลหรือวิธีปฏิบัติงานในรูปแบบวิดีโอ เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้ได้ง่ายและสะดวก จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอ เพื่อความสะดวกในการสอบถามและแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ มีดังนี้

1. ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานและอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมและเพิ่มบรรยากาศในการทำงานต่อไป
2. ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางในการปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการจัดโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งถือเป็นการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำรวจตามกำหนด
4. ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐาน และลดความผิดพลาด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพิ่ม เพื่อได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และค้นคว้าถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยจากบุคลากรของสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาระทรวงศึกษานิเทศการ การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยจากบุคลากรของสำนักอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- จักรภพ ธรรมณี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). *การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562*. ค้นเมื่อ 6 มกราคม 2567, จาก
https://esv-jti.coj.go.th/Thesis/deteil/Master's/2563/ma_63_006.pdf
- พีรวัศ พรรณงาม. (2563). *การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง*
กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 21 กันยายน 2566, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/>
- แพรวนภา พรหมพิชัย. (2563). *การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการธุรการด้านการบริหารจัดการงานคดี*
กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดน่าน. ค้นเมื่อ 8 มกราคม 2567, จาก
http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614231067_6214830045.pdf
- รวีพร สมรอด. (2564). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน*. ค้นเมื่อ 8 มกราคม 2567, จาก
http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2564_1649665242_6314830043.pdf
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาขององค์กรและนวัตกรรมในองค์กร*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิเคราะห์แบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสน*
ศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- ศิริพร เชาวลิต (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร*. ค้นเมื่อ 3 มกราคม 2567, จาก
http://www.ppmic.ru.ac.th/journals/1511766278_6.%E0%B8%A8%E0%B8%B4%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%9E%E0%B8%A3.pdf
- ศุภโชค เทพหวัง. (2565). *การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของสำนักงานคดีอาญา*
สำนักงานอัยการสูงสุด สู่องค์กรดิจิทัล. สืบเมื่อ 8 มกราคม 2567, จาก
http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2565_1681982501_6414830011.pdf