

การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ภายใต้แนวคิดการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่*

Study of personnel development of the Department of Labour

Protection and Welfare under the concept of new government personnel management

มลิวัลย์ อ่อนจ้อย**

Maliwan Ormjoy

01092537mint@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การพัฒนาบุคลากรของกรมฯ และ (2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ใช้การวิจัยผสม ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลจาก 176 กลุ่มตัวอย่าง และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากข้าราชการพลเรือนของกรม 5 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กรมฯ ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ และมีการกระจายอำนาจด้วยการลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระการบริหารให้แก่หน่วยงานต่างๆ 2) องค์กรประสบปัญหาด้านงบประมาณในการจัดฝึกอบรมที่มีจำกัด ขณะที่บางโครงการพัฒนาบุคลากรต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

คำสำคัญ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; การบริหารภาครัฐแนวใหม่

Keywords: Department of Labour Protection and Welfare; Human resource development; New Public Management

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษา : การพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใต้แนวการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางการวางแผนส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของกรมในระยะที่ 2 ระยะเวลา 2 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยคำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์สังคมที่เปลี่ยนแปลง สามารถรองรับการขยายตัวในทุกมิติของประชาคมโลก รวมถึงทักษะที่ทันสมัย เพื่อการบริหารงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรมและเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของกรมฯ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามกรอบแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ และสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีความเข้าใจและตระหนักดีว่าการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคนให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีจิตสาธารณะรับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น มีวินัย มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม โดยมีส่วนร่วมซึ่งตามความถนัดของตนเอง” สามารถสร้างสมดุลชีวิตการทำงานและการดำรงชีพได้ รวมถึงประพฤติตนตามวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาองค์กร รวมไปถึงการพัฒนาประเทศร่วมกันอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใต้แนวคิดการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่

สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความสัมพันธ์กับกรอบการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (mixed method) ด้วยการใช้แบบสอบถาม (questionnaire) และการการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน 5 คน

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 315 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากใช้สูตรการคำนวณหรือตารางการกำหนดที่มีระดับความเชื่อมั่น 95 % ของ Taro Yamane (อ้างใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566, หน้า 23) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) สูตรการคำนวณคือ

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

ขนาดของประชากรที่ศึกษามี จำนวน 315 คน ได้ 176 กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามที่จะถามไว้ล่วงหน้าแน่นอนตายตัว การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบสมมติฐาน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 ข้อ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 22 ข้อ 3) ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ จำนวน 4 ข้อ 4) ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ จำนวน 4 ข้อ 5) ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมฯ จำนวน 11 ข้อ 6) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ จำนวน 4 ข้อ และ 7) ข้อเสนอแนะ โดยคำถามในส่วนของ 2, 3, 4, 5, และ 6 ใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ให้เลือก 3 ระดับตามแบบของลิคเคิร์ต Likert (1961, อ้างถึงในเฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566, หน้า 62) คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 1 ตารางสรุปจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานะ และประสบการณ์ในการทำงาน/รับราชการ (n=176)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	66	37.5
หญิง	110	62.5
รวม	176	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	30	17.0
26 – 30 ปี	39	22.2
31 – 35 ปี	39	22.2

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
36 – 40 ปี	26	14.8
41 – 45 ปี	24	13.6
46 ปี ขึ้นไป	18	10.2
รวม	176	100
3. สถานภาพ		
โสด	114	64.8
สมรส	55	31.3
หย่าร้าง/หม้าย	7	4.0
อื่นๆ	-	-
รวม	176	100
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	54	30.7
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	78	44.3
ปริญญาโท	44	25.0
อื่นๆ	-	-
รวม	176	100
5. สถานะ		
ข้าราชการ	91	51.7
พนักงานราชการ	67	38.1
ลูกจ้างประจำ	5	2.8
ลูกจ้างชั่วคราว	6	3.4
จ้างเหมาบริการ	7	4.0
รวม	176	100
6. ประสบการณ์ในกาทำงาน /รับราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	52	29.5
6 – 10 ปี	62	35.2
11 – 15 ปี	29	16.5
16 – 20 ปี	16	9.1
21 – 25 ปี	3	1.7
25 ปีขึ้นไป	14	8.0
รวม	176	100

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีช่วงอายุ 26 - 30 ปี และช่วงอายุ 31 - 35 ปี ร้อยละ 22.2 สถานภาพโสด ร้อยละ 64.8 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 44.3 มีสถานะส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 51.7 และมีประสบการณ์ในการทำงานรับราชการอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 35.2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกเป็นรายด้าน
(n = 176)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับแปรผล
1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.58	0.44	มาก
2. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	2.53	0.49	มาก
3. ด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ	2.52	0.46	มาก
4. ด้านพัฒนาระบบและอัตรากำลัง	2.59	0.45	มาก
5. ด้านวินัยและระเบียบประวัติ	2.63	0.42	มาก
6. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	2.65	0.42	มาก
เฉลี่ยรวม	2.59	0.44	

จากตารางที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.59$, S.D. = 0.44) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ ด้านวินัยและระเบียบประวัติ ด้านพัฒนาระบบและอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = 0.42, $\bar{X} = 2.63$, S.D. = 0.42, $\bar{X} = 2.52$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใต้แนวคิดการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ (n=176)

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร	ระดับ (จำนวน/ร้อยละ)					
				ค่า	ระดับแปรผล	
	มาก	ปานกลาง	น้อย	เฉลี่ย (\bar{X})		
1. บุคลากรขาดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง	92 (52.3)	70 (39.8)	14 (8.0)	2.44	0.63	มาก

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร	ระดับ (จำนวนร้อยละ)					
				ค่า		ระดับ แปรผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	
2. บุคลากรยังยึดติดกับระเบียบแบบแผน วิธีปฏิบัติแบบเดิมไม่เปิดรับแนวทางนวัตกรรมใหม่ที่นำมาปรับใช้ปฏิบัติงาน	83 (47.2)	81 (46.0)	12 (6.8)	2.40	0.16	มาก
3. การพัฒนาองค์กรที่ไม่เป็นระบบ ตลอดจนบุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา	83 (47.2)	74 (42.0)	19 (10.8)	2.37	0.66	มาก
4. องค์กรมีปัญหาด้านงบประมาณในการจัดฝึกอบรม ที่มีอยู่อย่างจำกัด และบางหลักสูตรโครงการต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก	100 (56.8)	69 (39.2)	7 (4.0)	2.53	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม				2.4	0.61	

จากตารางที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใต้แนวคิดการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียด คิดเป็นอัตราร้อยละสูงสุด ลำดับแรก คือ องค์กรมีปัญหาด้านงบประมาณในการจัดฝึกอบรมที่มีอยู่อย่างจำกัด และบางหลักสูตรโครงการต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมา คือ บุคลากรขาดความตระหนัก ในการพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 52.3 บุคลากรยังยึดติดกับระเบียบแบบแผน วิธีปฏิบัติแบบเดิม ๆ ไม่เปิดรับแนวทางนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำมาปรับใช้ในปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 47.2 และลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนาองค์กรที่ไม่เป็นระบบ ตลอดจนบุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 47.2 ($\bar{X} = 2.53$, S.D. = 0.57, $\bar{X} = 2.44$, S.D. = 0.63, $\bar{X} = 2.40$, S.D. = 0.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใต้แนวคิดการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ (n=176)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	ระดับ (จำนวนร้อยละ)					
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ค่า		ระดับ แปรผล
				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	
1. องค์กรมีระบบการสรรหาที่เป็น ธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	117 (66.5)	56 (31.8)	3 (1.7)	2.65	0.51	มาก
2. องค์กรมีการจัดทำหลักสูตรที่มีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่องในบางหลักสูตร มีการติดตามประเมินผล และ ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ ที่ได้รับ การจัดการความรู้เพื่อถ่ายทอดองค์ ความรู้แก่บุคลากรคนอื่น ๆ	86 (48.9)	83 (47.2)	7 (4.0)	2.44	0.57	มาก
3. องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับ การยกระดับความรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง	91 (51.7)	81 (46.0)	4 (2.3)	2.51	0.53	มาก
4. องค์กรมีการจัดกิจกรรม อบรม ให้น่าสนใจมากขึ้น และหยิบยก ประเด็นที่เป็นปัญหามาใช้ในการ จัดอบรม	92 (52.3)	81 (46.0)	3 (1.7)	2.51	0.53	มาก
เฉลี่ยรวม				2.52	0.53	

จากตารางที่ 4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใต้แนวคิดการ
บริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายประเด็น คิดเป็นอัตราร้อยละสูงสุด
ลำดับแรก คือ องค์กรมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรมโดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน คิดเป็น
ร้อยละ 66.5 รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดกิจกรรมอบรมให้น่าสนใจมากขึ้น และหยิบยกประเด็นที่เป็นปัญหา
มาใช้ในการจัดอบรม คิดเป็นร้อยละ 52.3 องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ทักษะใหม่ ๆ
อย่างทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 51.7 และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรมีการจัดทำหลักสูตรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
ในบางหลักสูตร มีการติดตามประเมินผล และถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ ที่ได้รับการจัดการความรู้เพื่อถ่ายทอด
องค์ความรู้แก่บุคลากรคนอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 48.9 ($\bar{X} = 2.65$, $S.D. = 0.51$, $\bar{X} = 2.51$, $S.D. = 0.53$,
 $\bar{X} = 2.51$, $S.D. = 0.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกเป็นรายด้าน (n = 176)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับแปรผล
1. ด้านคุณภาพ	2.58	0.39	มาก
2. ด้านเวลา	2.60	0.49	มาก
3. ด้านปริมาณ	2.63	0.44	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	2.65	0.46	มาก
เฉลี่ยรวม	2.61	0.44	

จากตารางที่ 5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61$, $S.D. = 0.44$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าลำดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมา คือ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 2.65$, $S.D. = 0.46$, $\bar{X} = 2.63$, $S.D. = 0.42$, $\bar{X} = 2.60$, $S.D. = 0.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใต้แนวคิดการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ (n=176)

ระดับการพัฒนาบุคลากร	ระดับ (จำนวน/ร้อยละ)				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับแปรผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่า			
1. องค์กรมีการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ	116 (65.3)	57 (32.4)	3 (1.7)	2.64	0.51	มาก	
2. การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	98 (55.7)	77 (43.8)	(.6)	2.55	0.51	มาก	
3. องค์กรลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน	99 (56.3)	71 (40.3)	9 (3.4)	2.53	0.56	มาก	
4. องค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ	111 (63.1)	57 (32.4)	8 (4.5)	2.59	0.57	มาก	
เฉลี่ยรวม				2.5	0.53		

จากตารางที่ 6 การพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใต้แนวคิดการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายประเด็น คิดเป็นร้อยละสูงสุด ลำดับแรกคือ องค์กรมีการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมา คือ องค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 63.1 องค์กรลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และลำดับสุดท้าย คือ การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ร้อยละ 55.7 ($\bar{X} = 2.64$, **S.D.** = 0.51, $\bar{X} = 2.59$, **S.D.** = 0.57, $\bar{X} = 2.53$, **S.D.** = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้วยเครื่องมือทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N	Pearson Correlation	Sig. (2 -tailed)
176	.367**	.000

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้วยเครื่องมือทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ H_0 สมมติฐานการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ($r = .367$, **Sig.** = .000)

กระบวนการการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใต้แนวคิดการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่

ประการแรก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายกรมฯ ในการบริหารงานของกรมฯ นั้น การบริหารงานด้านบุคลากรกรมฯ มีนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ฉะนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมฯ จึงเป็นการดำเนินการภายใต้กฎ ระเบียบ แนวทาง และวิธีการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับที่กรมฯ ได้กำหนดไว้

ประการที่สอง กรมฯ ได้มีการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ ในการสร้างความสมดุลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามแนวทางของ HR Scorecard โดยมีการประเมินผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังคนของส่วนราชการ ให้มีความเข้มแข็งสอดคล้อง

กับการกิจ โดยมีการจัดทำแผนภายใต้ 5 มิติ เช่น แผนอัตรากำลัง แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาหน่วยงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม

ประการที่สาม การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานของตำแหน่ง ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวงใช้เป็นหลักในการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สี่ กรมฯ มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ให้มีสมรรถนะ มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรกรมฯ ให้มี “คนเก่ง คนดี” พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรกำหนด

ประการที่ห้า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรมฯ ใช้ตัวชี้วัด (KPI) ในการวัดผลสำเร็จของงาน โดยในแต่ละปีงบประมาณมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ช่วง คือ ระหว่างเดือนตุลาคม – เดือนมีนาคม (ช่วงที่ 1) และระหว่างเดือนเมษายน – เดือนกันยายน (ช่วงที่ 2) ซึ่งกรมฯ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยใช้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประการที่หก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ กรมฯ กำหนดแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและนำเสนอกิจกรรมตามแผนโดยคณะกรรมการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพิจารณากิจกรรม ซึ่งเป็นทั้งกิจกรรมที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน สำหรับการพิจารณาบำเหน็จความชอบ กรมฯ ดำเนินการตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน

แนวคิดการพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เมื่อนำมาใช้ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประการแรก เกิดการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ กรมฯ ได้นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นที่ยื่นคำร้อง การเปิดรับสมัครต่าง ๆ โดยสามารถยื่นผ่านทางออนไลน์ได้ การสัมภาษณ์ การฝึกอบรมต่าง ๆ ผ่านทาง Video Conference เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร และทันต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สอง การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน การลดการควบคุมจากส่วนกลาง กรมฯ มีการมอบอำนาจการตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนการทำงานและเพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก อีกทั้ง ยังมีการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการเพื่อให้สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพการบริการได้อย่างจริงจัง เน้นการสำรวจความพึงพอใจของประชาชน ณ จุดบริการ หลังจากได้รับการบริการ และนำผลสำรวจความพึงพอใจมาวิเคราะห์ ศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ประการที่สาม การพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกรมฯ ได้นำแนวคิดการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการประชาชน โดยการจัดโครงการ/หลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจแต่ละด้านของกรมฯ ดำเนินการจัดโครงการ/หลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรของกรมฯ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วและตรงกับความต้องการ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ความจำเป็นหรือความขาดแคลนของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ความคุ้มค่าและการนำไปต่อยอดและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจริงและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ภายใต้การกำกับ ดูแลของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ

ประการที่สี่ การให้บริการประชาชนโดยมีส่วนร่วมของเอกชน เป็นการยกระดับการให้บริการขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง การเพิ่มบทบาทให้หน่วยงานเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมกับรัฐบาลเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างทางเลือกทางการทำงานให้มากขึ้น และเป็นการขยายการเข้าถึงบริการของรัฐกับภาคประชาชน เกิดความตระหนัก และเข้าใจความสำคัญของการมีส่วนร่วมในเรื่องการบริการสาธารณะ เน้นการจัดการตามภาคเอกชนเพื่อความยืดหยุ่นในการทำงาน

ประการที่ห้า การใช้เทคโนโลยีในการจัดการในยุคที่ประเทศขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ส่งผลให้กรมฯ ได้นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อบริหารจัดการงานด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความทันสมัยมากขึ้นเป็นการยกระดับบุคลากรสู่การเป็นข้าราชการยุคใหม่ เพื่อลบล้างภาพจำเดิมๆ ที่เคยมีในอดีต และเพื่อให้สอดคล้องกับกระแสโลกยุค 4.0 โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในระบบการทำงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางให้บริการใหม่ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประการที่หนึ่ง การพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้แผนพัฒนาฯ ที่มีอยู่ไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ บุคลากรขาดการเรียนรู้โดยอัตโนมัติทำให้ไม่สามารถพัฒนาขีดความสามารถตนเองส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่เต็มสมรรถนะรวมถึงบุคลากรยังขาดความผูกพันต่อกรมฯ ทำให้เกิดการย้าย การโอน หรือการลาออกจากราชการบ่อยครั้ง จึงทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ประกอบกับงบประมาณ

ที่ได้รับการจัดสรรสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงพอ จึงทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามนโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ

ประการที่สอง กรมฯ มีภารกิจค่อนข้างมากและหลายด้าน มิใช่เพียงภารกิจหลักในด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว แต่ยังมีภารกิจหลักในด้านอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปด้วย ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม

ประการที่สาม กรมฯ ขาดเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยเฉพาะอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สัญญาณเครือข่าย อินเทอร์เน็ตยังไม่ตอบสนองต่อการทำงานที่ทันสมัยและเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร

ประการที่สี่ ภารกิจที่บุคลากรแต่ละคนได้รับมอบหมายมีหลากหลายด้าน ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาหลายด้าน ส่งผลต่อการขาดแคลนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ของข้าราชการและบุคลากร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประการแรก กรมฯ มีการให้ความสำคัญในการจัดระบบที่สร้างความคล่องตัวให้กับผู้บริหารโดยไม่ต้อง ยึดติดกับกฎระเบียบ ระบบนี้ต้องเป็นเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ทำให้บุคลากรกรมฯ มีความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตที่ดีในขณะเดียวกัน มีการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้พร้อมรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างอิสระ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่อีกด้วย

ประการที่สอง การปรับหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ สอดคล้องกับหลักสูตรดังกล่าว โดยสร้างการรับรู้ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกระดับ ตระหนัก และให้ความสำคัญ ต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ ภายใต้แนวการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ รวมทั้ง รับฟังความคิดเห็นที่มี ความแตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสู่ความเป็นเลิศ มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์และมีความเป็นมืออาชีพ

อภิปรายผล

ประการแรก ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใต้ แนวคิดการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ พบว่าบุคลากรขาดการเรียนรู้โดยอัตโนมัติทำให้ไม่สามารถพัฒนาขีด ความสามารถตนเองขาดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง ยังยึดติดกับระเบียบแบบแผน วิธีปฏิบัติแบบเดิม ๆ ไม่เปิดรับแนวทางนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำมาปรับใช้ในปฏิบัติงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่เต็มสมรรถนะ รวมถึง บุคลากรยังขาดความผูกพันต่อกรมฯ ทำให้เกิดการย้าย การโอน หรือการลาออกจากราชการบ่อยครั้ง จึงทำให้ บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ประกอบกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรสำหรับการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงพอ จึงทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามนโยบาย ขาดแคลนเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยเฉพาะ

อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตยังไม่ตอบสนองต่อการทำงานที่ทันทีและเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพงษ์ เต็มวัฒนา (2562) เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่สำนักงานเขตห้วยขวาง จากการวิจัยพบว่า ปัญหา และอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ฯ บุคลากรยังขาดความผูกพันต่อสำนักงาน ฯ จึงทำให้เกิดการย้ายหรือการลาออกจากราชการบ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เกิดภาวะงานล้นคน ในขณะที่บุคลากรยังขาดความรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การปฏิบัติงานยังไม่ได้มีการพัฒนาเท่าที่ควร เกิดความล่าช้าและความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน บุคลากรยังกลัวการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ที่เข้ามาในสำนักงาน ฯ

ประการที่สอง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกรมฯ โดยมุ่งเน้นไปที่การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ ช่วยมิตร (2563) เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ กรณีศึกษา กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จากการวิจัยพบว่า กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์กร ดังนี้ คือ การฝึกอบรม โดยจะมีทั้งจากหลักสูตรภายในและหลักสูตรภายนอกองค์กร กระบวนการฝึกอบรมมีขั้นตอนดังนี้ 1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการ 3) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 4) การกำหนดโครงการฝึกอบรม 5) การบริหารโครงการฝึกอบรม และ 6) การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม ซึ่งปัญหาและอุปสรรค คือ การใช้เวลาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องใช้เวลา โดยทั่วไปจะเป็นอุปสรรคกับการทำงานเพราะองค์กรอาจไม่มีเวลาพอที่จะปล่อยให้ทรัพยากรมนุษย์ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับการพัฒนาได้ ปัญหางบประมาณในการจัดฝึกอบรมที่มีอยู่อย่างจำกัด และบาง หลักสูตรโครงการต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก การขาดแคลนปัจจัยเสริมในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่ครบวงจร เช่น ปัจจัยด้านการเงินด้านวิทยากร ด้านบุคลากร ด้านกายภาพ ด้านเทคโนโลยี และอื่น ๆ

ประการที่สาม กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกรมฯ โดยมุ่งเน้นไปที่การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของวิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2566) กล่าวโดยสรุปว่าการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างมากสำหรับองค์กร เนื่องจากนโยบายเป็นหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติและวัดผลได้จริง ดังนั้น การมีแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สอดคล้องกับนโยบายเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง การวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการพิจารณาและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติทรัพยากรมนุษย์ เสมือนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างปัจจุบันและอนาคต โดยการวางแผนนี้ต้องพิจารณาและกำหนดแนวทางที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเมื่อได้กำหนดแผนและนโยบายแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการตามแผนกำลังคน นอกจากนี้ยังต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และทัศนคติ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนสำคัญที่ต้องมี เนื่องจากมันช่วยในการพิจารณาความสามารถและประสิทธิภาพของบุคคล ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ไม่มีอคติ รวมทั้งนำมาใช้ในการตัดสินใจเรื่องการเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ อีกทั้ง ยังส่งเสริมการพัฒนาสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานในท้ายที่สุดการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน เมื่อเกิดการเกษียณอายุจะต้องได้รับการพิจารณาอย่างถูกต้อง โดยคำนึงถึงประสิทธิผลและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังต้องให้สวัสดิการและบำเหน็จความชอบที่เหมาะสมเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะของงานวิจัย

บุคลากรของกรมฯ ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการขับเคลื่อนของประเทศ โดยในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกับการบริหารจัดการอย่างบูรณาการนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างทัศนคติในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการปรับโครงสร้างในการทำงานให้มีความยืดหยุ่นให้ทันต่อสถานการณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน บุคลากรต้องมีความสามารถในการมองภาพใหญ่ขององค์กร มีความเข้าใจในเป้าหมายและพันธกิจหรือภารกิจขององค์กร เข้าใจในบริบทแวดล้อมที่มีผลต่องานในองค์กรและบทบาทหน้าที่ของตนเอง เน้นการทำงานที่สร้างผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณค่า และประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน โดยยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐภายใต้การบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ นั้น จำเป็นจะต้องได้รับการสนับสนุน และความร่วมมือจากภาครัฐร่วมด้วย เช่น การสนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรที่มีความเหมาะสมและตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่จริง หรือการปรับโครงสร้างในการสั่งงานและการปฏิบัติงานที่มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความสามารถของตนเองมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเกิดผลิตผล (Output) และผลประโยชน์จากผลิตผล (Outcome) ที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่น่าสนใจ ซึ่งมีลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคล้ายคลึงกัน เพื่อให้ได้ความเข้าใจถึงแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีความชัดเจนมากขึ้น การนำผลการวิจัยที่ได้ไปศึกษาเพื่อให้เกิดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุม ซึ่งควรศึกษาด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นรายละเอียดและครอบคลุมในการวิจัยครั้งถัดไป

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วรพงษ์ เต๋นวัฒนา. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ สำนักงานเขตห้วยขวาง. กรุงเทพมหานคร: รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรอนงค์ ช่วยมิตร. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ กรณีศึกษา กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. กรุงเทพมหานคร: รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.