

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ

กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน*

Personnel Potential Development of Government Inspection

: A Case Study of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labor

ฤดีมาศ เจติยานุวัตร**

Rudimas Jetiyanuwat

6614830027@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถแบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) 3) การพัฒนา (Development) มีปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้ 1) ปัญหาด้านงบประมาณ 2) ปัญหาด้านบุคลากร 3) ปัญหาด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของระบบราชการ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีดังนี้ 1) ควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณในส่วนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2) ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดทำสื่อองค์ความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม 3) ควรมีการจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) ควรมีระบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 5) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรมีการจัดฝึกอบรมระยะสั้น เน้นเฉพาะหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่จำเป็น

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ; บุคลากรด้านการตรวจราชการ ; สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

Keywords: Personnel Potential Development; Government Inspection; Permanent Secretary, Ministry of Labor

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ โดยจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะแปลงนโยบายนามธรรม นำไปสู่รูปธรรม หรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของนโยบายที่ได้กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วง ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบกับปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน ซึ่งเป็นผลให้รูปแบบการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพจึงเป็นกระบวนการที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญเพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจ ของบุคลากร ซึ่งรวมถึงการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และสร้างทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้ต่อความสำเร็จขององค์กร และตั้งแต่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด -19) ที่ผ่านจนถึงปัจจุบัน หน่วยงานภาครัฐ ถูกตัดงบประมาณด้านการฝึกอบรม ทำให้ขาดงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ และทักษะของบุคลากร ในองค์กร โครงการที่มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรต้องถูกระงับไปจำนวนมาก (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2564) อีกทั้งปัญหาที่พบเจอของบุคลากรด้านการตรวจราชการ เกิดจากบุคลากรที่มาปฏิบัติหน้าที่ผู้สนับสนุนการตรวจราชการขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการตรวจราชการ รวมทั้งทักษะที่จำเป็นในการตรวจราชการ กระบวนการตรวจราชการว่ามีความเป็นมาอย่างไร นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไม่มีแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ เพื่อตอบสนองการสร้างสมรรถนะหลักขององค์กร ทั้งทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการตรวจราชการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจในยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ นอกจากนี้ยังประสบปัญหา ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ขาดทักษะในการนำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในหน่วยงานเพื่อช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อีกทั้งบุคลากรด้านการตรวจราชการขาดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

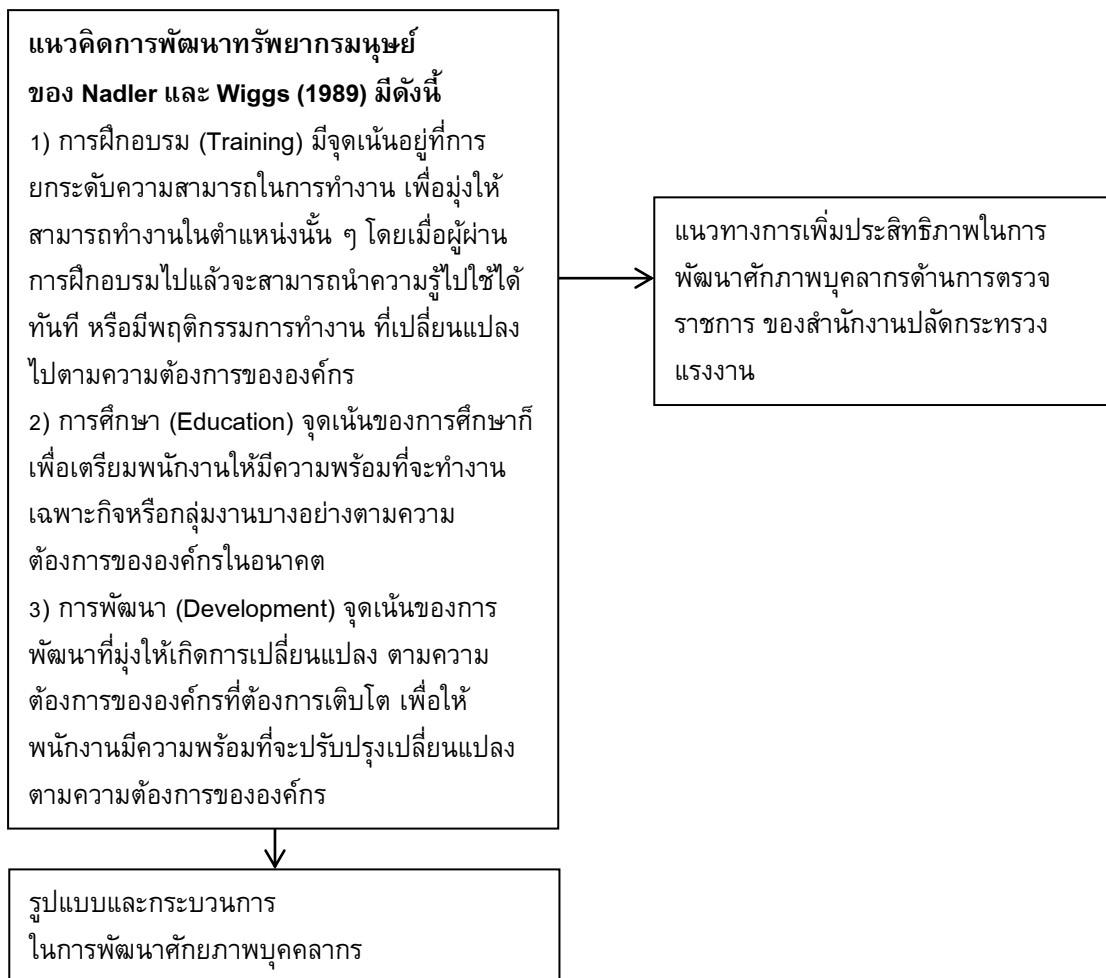
ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการตรวจราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงศึกษาปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านการตรวจราชการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านการตรวจราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จากกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (1989 อ้างถึงในสารินี หมดสะและ หน้า 30-31) มากำหนดเป็นกรอบแนวทางในการศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย

1. การวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยการเก็บข้อมูล จากตำรา บทความทางวิชาการ วารสาร รายงานการวิจัย ข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่ รวมทั้งได้สืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (internet) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. การวิจัยภาคสนาม (field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือเป็นแบบทางการ (structured interview or formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการตรวจราชการของ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 47) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants)

การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยใช้การเลือกโดยยึดวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลักสำคัญโดยเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และมีบทบาทในด้านการตรวจราชการของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่สามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน จำนวน 1 คน
2. ผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกลุ่มงาน ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 2 คน
3. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานตรวจราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ แบบมี โครงสร้าง (structured interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนด ที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 53) และการสัมภาษณ์ จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนผู้สัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ทั้งในส่วนที่เป็นการจดบันทึกของผู้วิจัยและจากเครื่อง บันทึกเสียงมาวิเคราะห์ในขั้นต้น เพื่อแยกประเด็นข้อมูลออกเป็นประเด็น ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามคำถาม และทำการเปรียบเทียบความเหมือน และความต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนที่จะนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามคำถามและทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลจาก เอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้าใจถึง ลักษณะของข้อมูลว่ามีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันอย่างไร ขั้นตอนนี้เป็นส่วนสำคัญก่อนที่จะดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. รูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสามารถแบ่งได้ 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม จากการศึกษาพบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่มีการจัดการอบรมให้กับบุคลากรด้านการตรวจราชการโดยเฉพาะ โดยส่วนใหญ่จะเป็นการเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น อบรมการใช้งานระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (labor Big Data Analytics) อบรมการใช้งานระบบ EIS เป็นต้น

การฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก มีการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการตรวจราชการระดับต่าง ๆ ตามโครงการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้แก่

1) หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมือใหม่/มืออาชีพ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมือใหม่ และหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ ซึ่งจัดขึ้นสลับกัน ปีละ 1 คน โดยหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมือใหม่ มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่และภารกิจด้านการตรวจราชการ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตรวจราชการ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตรวจราชการ และสร้างเครือข่ายการตรวจราชการ ให้มีความเข้มแข็งเพื่อบูรณาการการตรวจราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประชาชน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อนำแนวคิด มุมมอง หรือวิธีการปฏิบัติงาน มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตรวจราชการ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการ ของหน่วยงานต่อไป หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะในเชิงการวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ในเชิงการบริหารจัดการและพัฒนากระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง แนวทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาล เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงทุกกระทรวง และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการ และเสริมสร้างเครือข่ายของผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการให้มีการบูรณาการแบบครบวงจรเพื่อบูรณาการการตรวจราชการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการตรวจราชการ มาปรับใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศ เพื่อศึกษาแนวคิดเทียบเคียงต้นแบบ (Benchmarking) ด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Best Practice เพื่อนำมาปรับใช้ในการตรวจราชการ

2) หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม และหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตรวจราชการ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตรวจราชการ และสร้างเครือข่ายการตรวจราชการให้มีความเข้มแข็งเพื่อบูรณาการการตรวจราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อประชาชน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่หลากหลาย พร้อมทั้งสามารถนำแนวคิด มุมมอง หรือวิธีการปฏิบัติงาน มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตรวจราชการเพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การบริหารราชการของหน่วยงานต่อไป

1.2 ด้านการศึกษา จากการศึกษพบว่า บุคลากรด้านการตรวจราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านคู่มือการตรวจราชการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการในปีที่ผ่านมา มาเพื่อให้เข้าใจระบบการตรวจราชการ อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอก มีการสนับสนุนให้บุคลากรด้านการตรวจราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ทั้งในระบบปริญญาโทและปริญญาเอกในด้านที่บุคลากรมีความสนใจ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแข่งขันเพื่อชิงทุนการศึกษาของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน และนอกหน่วยงาน เช่น ทุนของสำนักงาน ก.พ. และทุนของเอกชนต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นเพื่อจะได้นำความรู้ ความสามารถที่ได้มาพัฒนาการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการพัฒนา จากการศึกษพบว่าจากนโยบายรัฐบาล 4.0 มีส่วนทำให้ภาครัฐในปัจจุบันพยายามปรับตัวเป็นรัฐบาลดิจิทัลมากขึ้น โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบปฏิบัติการ AI มาใช้ในการทำงานของภาครัฐมากยิ่งขึ้น จึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยในระบบการตรวจราชการมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานบางอย่าง เช่น การจัดประชุมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การนำเสนอผลการดำเนินงานในรูปแบบวีดิทัศน์แทนการนำเสนอโดยเอกสาร การนำเสนอข้อมูลผ่านโปรแกรมการทำงานหรือแอปพลิเคชันที่หลากหลาย การบริหารจัดการข้อมูลด้านการตรวจราชการ ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน การจัดส่งและจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบไฟล์เอกสารแทนเอกสารที่เป็น Hard copy เป็นต้น ทำให้บุคลากรด้านการตรวจราชการต้องเรียนรู้พัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปใช้ในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2.1 ปัญหาด้านงบประมาณ พบว่าในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) และช่วงระยะการฟื้นฟูประเทศ รัฐบาลมีภาระค่าใช้จ่ายจำนวนมาก จึงมีนโยบายปรับลดงบประมาณในภาพรวมของทุกส่วนราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณรายจ่ายด้านการฝึกอบรม ดังนั้น ตั้งแต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล ได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการส่งบุคลากรด้านการตรวจราชการทุกระดับ เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรด้านการตรวจราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีลดลงจากเดิมเกือบครึ่งหนึ่งจากที่เคยได้รับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรด้านการตรวจราชการที่มีคุณสมบัติและสมควรได้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละปี

2.2 ปัญหาด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรด้านการตรวจราชการมีการโยกย้ายทุกปี เป็นผลทำให้การเรียนรู้ การปฏิบัติงาน การประสานงานต่าง ๆ เกิดความไม่ต่อเนื่อง บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ที่มาจากสายงานอื่นต้องเรียนรู้งานในหน้าที่ใหม่ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

ในอีกทางหนึ่งมีบุคลากรที่ไม่เคยมีการโยกย้าย ในกลุ่มนี้ก็จะทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2.3 ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของระบบราชการ ที่ไม่ได้สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของบุคลากรได้ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของระบบราชการจะเป็นการประเมินตามตัวชี้วัดที่หน่วยงานกำหนดซึ่งบางตัวชี้วัดไม่สามารถสะท้อนศักยภาพการทำงานของบุคลากรด้านการตรวจราชการเฉพาะได้ อีกทั้งเมื่อประเมินแล้วพบบุคลากรที่ผลการประเมินที่ต่ำ ระบบราชการ

ก็ไม่ได้มีมาตรการมารองรับ เช่น การต้องเข้าโครงการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ การโยกย้ายบุคลากรให้เหมาะกับงานที่มากขึ้น (Put the right man in the right job) หรือมาตรการในการ ตักเตือนหรือให้ออกจากงานเหมือนในระบบของเอกชน

3. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

3.1 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่กระจายของเชื้อไวรัสโควิด (Covid-19) ได้คลี่คลายลงไปแล้ว ควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณในส่วนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เคยถูกปรับลดลงไปกลับมา สำหรับการ จัดโครงการสัมมนา/อบรมภายในหน่วยงาน และการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ให้เหมาะสมกับอัตรากำลังของ บุคลากรด้านการตรวจราชการที่มีอยู่ และควรมีการจัดสัมมนา/อบรมความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ กฎ ระเบียบ กฎหมาย ของแต่ละองค์กรในหน่วยงานของกระทรวง เพื่อให้บุคลากรสามารถบูรณาการทำงานร่วมกันได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

3.2 ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดทำสื่อองค์ความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม เช่น ระบบ E-Learning คู่มือการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำคลิปวิดีโอถ่ายทอด องค์ความรู้ หรือประสบการณ์ของบุคลากรด้านการตรวจราชการในแต่ละปีงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการ เพื่อเผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้สนใจได้ศึกษาเรียนรู้ การจัดทำเว็บไซต์ สำนักตรวจและประเมินผลที่มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบนำเข้าข้อมูลความรู้ด้านการตรวจราชการ เช่น คู่มือ การตรวจราชการ รายงานผลการตรวจราชการประจำปี เป็นต้น

3.3 ควรมีการจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีพื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นสำหรับบุคลากรซึ่งเป็นพื้นที่ปลอดภัยทางความคิดเพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกันได้อย่างเต็มที่

3.4 ควรมีระบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ การประเมินเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.5 ลดการพึ่งพิงหลักสูตรการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกที่ต้องใช้งบประมาณ เป็นการ จัดฝึกอบรมระยะสั้น โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้ดำเนินการ เน้นเฉพาะหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่จำเป็นและตอบสนองต่อความต้องการของ องค์กร โดยเลือกใช้วิทยากรที่เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถภายในหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้ สามารถแบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1.1 การฝึกอบรม (Training) พบว่า การฝึกอบรมของบุคลากรด้านการตรวจราชการของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการของสำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้แก่ หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมือใหม่/มืออาชีพ หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม และหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง เพื่อให้บุคลากรด้านการตรวจราชการที่เข้าร่วมการอบรมในทุก

ระดับหลักสูตร มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และภารกิจด้านการตรวจราชการ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตรวจราชการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตรวจราชการ สร้างเครือข่ายการตรวจราชการให้เข้มแข็งเพื่อบูรณาการการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้พร้อมรับมือกับการปฏิบัติงานราชการตามการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถพร นิลอุบล (2562) ต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในรูปแบบใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมออันจะนำไปสู่การถ่ายทอดองค์ความรู้หรือการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 การศึกษา (Education) พบว่าสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในและต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นทุนส่วนตัว ทุนรัฐบาล หรือทุนของเอกชน และยังพบว่าบุคลากรด้านการตรวจราชการส่วนใหญ่การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning คู่มือการตรวจราชการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการในปีที่ผ่านมา ๗ มาเพื่อให้เข้าใจระบบการตรวจราชการ และให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นเพื่อจะได้นำความรู้ ความสามารถที่ได้มาพัฒนาการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๘๐ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคม ที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์....”

1.3 การพัฒนา (Development) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรด้านการตรวจราชการมีการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการตรวจราชการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความจำเป็นในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความรู้ในเรื่อง กฎระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน โดยเรียนรู้ผ่านการอบรมต่างๆ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning ของหน่วยงาน การเรียนรู้ผ่านการและเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า - ลูกน้องโดยใช้เทคนิคพี่สอนน้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รวีพร สมรอด (2564) ในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้มาปฏิบัติและพัฒนางานในความรับผิดชอบ จัดให้มี On the Job Training ควบคู่กับการ Coaching ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรด้วย มีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่ได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ให้มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความหลากหลาย และควรให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจ ผู้บริหารสามารถ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือ ปัญหาในการปฏิบัติงานได้

2. ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2.1 ปัญหาด้านงบประมาณ พบว่าจากการที่รัฐบาลมีนโยบายปรับลดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไปในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด (Covid-19) แม้ว่าสถานการณ์จะคลี่คลายลงไปแล้วแต่ก็ยังไม่ได้มีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้เพิ่มขึ้นทำให้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดโครงการสัมมนา/จัดอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภนิดา วงศ์ธนาพัฒน์

(2566) ที่พบว่าปัญหาของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคือด้านการขาดงบประมาณหรืองบประมาณไม่เพียงพอทำให้บุคลากรขาดโอกาสในการเรียนรู้ทักษะจำเป็นต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

2.2 ปัญหาด้านบุคลากร พบว่า การโยกย้ายบุคลากรทุกปีมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการตรวจราชการทำให้การปฏิบัติงาน การประสานงานไม่ต่อเนื่องเกิดความล่าช้า บุคลากรที่เข้ามาใหม่เป็นบุคลากร ในสายงานต่างๆ อาจยังไม่มีความรู้ความเข้าใจงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการ ทำให้ต้องมีการเรียนรู้งานด้านการตรวจราชการเพิ่มเติมผ่านคู่มือการตรวจราชการ และเอกสารการตรวจราชการในปีที่ผ่านมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งฤดี บุญรักษา (2566) บุคลากรด้านการตรวจราชการมีการโยกย้ายเปลี่ยนทุกปี ทำให้การบริหารงานและการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เกิดความไม่ต่อเนื่อง ทำให้ต้องมีการเรียนรู้งานใหม่จากผู้ที่มีประสบการณ์

2.3 ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของระบบราชการ พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของระบบราชการบางครั้งไม่สามารถสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของบุคลากรได้ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของระบบราชการจะเป็นการประเมินตามตัวชี้วัดที่หน่วยงานกำหนดซึ่งบางตัวชี้วัดไม่สามารถสะท้อนศักยภาพการทำงานของบุคลากรด้านการตรวจราชการเฉพาะได้ อีกทั้งเมื่อประเมินแล้วพบบุคลากรที่ผลการประเมินที่ต่ำ ระบบราชการก็ไม่ได้มีมาตรการมารองรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำตาล จวบปาน (2566) พบว่าควรนำผลการประเมินโดยเฉพาะในส่วนของการประเมินสมรรถนะมากำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง วิเคราะห์หาช่องว่างระหว่างสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้รับการ พัฒนา และก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

3.1 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณในส่วนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เคยถูกปรับลดลงไปกลับมา สำหรับการจัดโครงการสัมมนา/อบรมภายในหน่วยงาน และการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ให้เหมาะสมกับอัตรากำลังของบุคลากรด้านการตรวจราชการที่มีอยู่ และควรมีการจัดสัมมนา/อบรมความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ กฎ ระเบียบ กฎหมาย ของแต่ละองค์กรในหน่วยงานของกระทรวง เพื่อให้บุคลากรสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันได้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ สนสาย, รัฐภูมิ มีศิริและ โชติ บดีรัฐ (2565) พบว่าในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐภายใต้การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจำเป็นต้องได้รับการ สนับสนุนและความร่วมมือจากภาครัฐร่วมด้วย เช่น การสนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร ในหลักสูตรที่มีความเหมาะสมและตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่จริง หรือการปรับโครงสร้างในการสั่งงานและการ ปฏิบัติงานที่มีการสนับสนุน ให้บุคลากรได้แสดงความสามารถของตนเองมากขึ้น

3.2 ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดทำสื่อองค์ความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม เพื่อเผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้สนใจได้ศึกษาเรียนรู้ สอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

3.3 ควรมีการจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีพื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นสำหรับบุคลากรซึ่งเป็นพื้นที่ปลอดภัยทางความคิดเพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566) กล่าวว่า องค์กรที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตร มีการสอนของตนเอง ให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

3.4 ควรมีระบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ การประเมินเพื่อให้บุคลากรพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีข้อเสนอในการส่งเสริม และกำหนดให้ ส่วนราชการและบุคลากรมีการวางแผนการพัฒนา (Human Resource Development Plan และ Individual Development Plan) ที่สอดคล้องและดำเนินการควบคู่กัน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่เป็นต้นทาง ของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ที่เป็นระบบ และสามารถนำประเด็นมากำหนดกลไกการดำเนินการอื่น ที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมกันได้ต่อไป นอกจากนี้ การดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีความต่อเนื่อง และเห็นผลการพัฒนาที่ชัดเจน ส่วนราชการและข้าราชการเห็นว่า มีความจำเป็นต้องกำหนดกลไกที่สำคัญตั้งแต่ การดำเนินการที่เชื่อมโยงจากแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การสนับสนุนการพัฒนาในมิติต่าง ๆ การสร้างแรงจูงใจ ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญคือ การติดตาม ประเมินผลที่ชัดเจน

3.5 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรมีการจัดฝึกอบรมระยะสั้น เน้นเฉพาะหลักสูตรการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่จำเป็นและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร โดยเลือกใช้วิทยากรที่เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิด การฝึกอบรมภายใน (In-house training) คือ การที่องค์กรจัดสรรการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาพนักงานให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อตอบโจทย์เป้าหมาย ในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ โดยการอบรมพนักงานอาจจะประกอบไปด้วยกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น กิจกรรม Team Building ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น หรือกิจกรรมประเภทเวิร์คชอปที่ทำให้สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมพนักงานมาลงมือทำจริง และมีการระดมสมองระหว่างทีม เพื่อให้เกิดแนวความคิด หรือไอเดียใหม่ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตรงตามปัญหาในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน ความสามารถ และความสนใจของบุคลากร
2. หน่วยงานควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน มีการสอนงานแบบระบบที่เลี้ยงเพื่อสารถองานได้อย่างต่อเนื่อง
3. หน่วยงานควรมีการจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรได้มีพื้นที่ในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

4. หน่วยงานควรมีระบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. หน่วยงานควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับส่งเสริมในจุดแข็ง การพัฒนาในจุดอ่อนของตนเองอย่างตรงตามศักยภาพที่ตนมีอยู่

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างเพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2566). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://hrm.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/3/2023/12>
- กาญจนา นครคง, ธนัฎฐา โรจนตระกูลและ โชติ บดีรัฐ (2566). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษากรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. *Journal of Interdisciplinary Innovation Review*, 7 (5), 273-284.
- จักรภพ ศรีมณี. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 7302 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- ชยพล เรืองเพ็ง. (2567). การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. การค้นคว้าอิสระ: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชูชัย สมบัติไกร. (2552). การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ วี. พรินท์.
- โชติกา ทองโสม. (2564). การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม : กรณีศึกษาสำนักประธานศาลฎีกา. การค้นคว้าอิสระ: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณิชากัทร ชัดติวงศ์. (2564). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานประกันสังคมในการปฏิบัติงาน ด้านการเยียวยาความเสียหายจากการรับบริการทางการแพทย์ ในระบบประกันสังคม. การค้นคว้าอิสระ: สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 7302 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2565). การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรเดช รุ่งมงคล. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- น้ำตาล จปปาน. (2566). การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ : สถาบันพัฒนาอเนกมัยเด็กแห่งชาติ. สถาบันพัฒนาอเนกมัยเด็กแห่งชาติ กรมอเนกมัย
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการ สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม. รายงานวิจัย: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม
- พิมพ์วรรณ เชื้อบางแก้ว และคณะ. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ไพฑูรย์ สนสาย, รัฐภูมิ มีศิริ และโชติ บดีรัฐ. (2565). การพัฒนาบุคลากรภายใต้การบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่. *Journal of Modern Learning Development*, 7 (11), 538-550.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 องค์การและนวัตกรรม ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐ ประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 องค์การและนวัตกรรม ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- ศุภนิดา วงศ์ธนาพัฒน์. (2566). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากร อาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระ: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย รามคำแหง
- สกล บุญสิน. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สนั่น เกชาชาติ. (2553). กลยุทธ์การบริหารสมรรถนะความสามารถในการทำงานรายบุคคล. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.thailandindustry.com/home/FeatureStory_preview.php?id=8551§ion=9&rcount=Y.
- สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2567). แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://www.ocsc.go.th/civil-servant-development/civil-servant-development-plan/>
- สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2567). แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 –2570 (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2024/05/01>
- สุจิตรา ธารนนท์. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อาร์มสตรอง, เอ็ม. (2549). การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์: คู่มือสำหรับการนำไปปฏิบัติ (อรรถีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด. (ต้นฉบับพิมพ์ปี 2000).
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2564). วิฤตโควิด-19 กับบสวัสดิการสังคมที่หายไป. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://ipsr.mahidol.ac.th/ipsrbeta/FileUpload/PDF/Report-File-659.pdf>