

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา*
Performance Development Guidelines for Personnel of Committee Bureau 1,
Secretariat of the Senate

รวมพล ช่องศรี**

Ruampol Chongsri

6614832043@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนา การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ได้มี การมุ่งเน้นการฝึกอบรมโดยมีเนื้อหาที่สามารถนำทักษะไปใช้ในการพัฒนางานในปัจจุบันได้ ด้านการศึกษา มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนไปใช้ในการเปลี่ยนตำแหน่งงานในอนาคต และด้านการพัฒนา ได้มีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้ ได้มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผ่านโครงการที่สำคัญต่าง ๆ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีทั้งสิ้น 5 ประการ ได้แก่ 1) ช่วงเวลาในการจัดการฝึกอบรมไม่สัมพันธ์กับช่วงเวลาในการปฏิบัติภารกิจประจำ 2) การขาดการสำรวจความต้องการ ในการฝึกอบรม 3) ไม่มีระบบติดตามประเมินผล 4) บุคลากรอาจยังไม่มี ความเชี่ยวชาญในการใช้งานนวัตกรรม และ 5) องค์กรยังคงยึดตามระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติเดิมที่ไม่ยืดหยุ่น และในส่วนของแนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีทั้งสิ้น 4 ประการ ได้แก่ 1) ควรบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการฝึกอบรมหรือพัฒนา 3) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเป็น กลุ่มย่อยหรือรุ่น และ 4) ควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้หลังการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน

คำสำคัญ: การพัฒนาการปฏิบัติงาน; บุคลากรสำนักกรรมการ 1; สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

Keyword: Performance Development; Personnel of Committee Bureau 1; Secretariat of the Senate

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐแบบเดิม (Old Public Management) ที่มุ่งเน้นระเบียบขั้นตอน และสายการบังคับบัญชา ซึ่งไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและประชาชนได้เท่าที่ควร สู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่มุ่งเน้นในการนำหลักประสิทธิภาพหลักประสิทธิผล และหลักการตอบสนองมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพตลอดจนการมุ่งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันทั้งทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ประกอบกับปัจจุบันประชาชนมีความคาดหวังต่อองค์กรภาครัฐในการช่วยแก้ไขปัญหาด้านสาธารณะ ปรับปรุงความเป็นอยู่ของประชาชน และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติโดยรวม ดังนั้น องค์กรภาครัฐจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อผู้รับบริการ ประชาชน และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อองค์กรภาครัฐ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นองค์กรนิติบัญญัติมีหน้าที่หลักในการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพ และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีการแบ่งส่วนราชการภายในรวมทั้งสิ้น 18 สำนัก 2 กลุ่มงาน ซึ่งแต่ละสำนักและกลุ่มงานจะมีการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาแตกต่างกันไปตามภารกิจของสำนักและกลุ่มงานนั้น ๆ สำนักกรรมการ 1 เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีหน้าที่และอำนาจหลักในการสนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของการทำงานแล้ว บุคลากรสำนักกรรมการ 1 มีการปฏิบัติงานครอบคลุมใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนข้อมูลและเอกสารวิชาการ 2) การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และ 3) จรรยาบรรณในการประชุม ดังนั้น บุคลากรสำนักกรรมการ 1 จึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการสนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการ หากบุคลากรสำนักกรรมการ 1 ปฏิบัติงานด้วยความไม่เรียบร้อย ขาดประสิทธิภาพ มีการบริหารงานที่ไม่เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของคณะกรรมการและวุฒิสภาโดยตรง เพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 มีลักษณะเป็นเลขานุการให้กับคณะกรรมการ หรืออาจถือได้ว่าบุคคลในคณะกรรมการเปรียบเสมือนลูกค้ายผู้รับบริการในด้านทำงานจากบุคลากรสำนักกรรมการ 1 นั้นเอง อย่างไรก็ตาม จากความสำคัญดังกล่าว องค์กรย่อมต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปราศจากซึ่งปัญหาและอุปสรรค สามารถตอบสนองต่อผู้รับบริการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ

ในฐานะผู้วิจัยและผู้ศึกษาทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบ ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในมุมมองของผู้ได้รับการพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 และกลไกการทำงานของรัฐสภาสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) วิธีการวิจัยใช้การเก็บข้อมูลจากเอกสาร และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- 1) ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- 2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีความรู้ ความเข้าใจสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นของการวิจัยได้ จำนวน 5 คน ดังนี้

กลุ่มงานคณะกรรมการการพลังงาน

- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน
- นิติกรชำนาญการ
- วิทยาการปฏิบัติการ

กลุ่มงานคณะกรรมการการคมนาคม

- วิทยาการปฏิบัติการ

กลุ่มงานคณะกรรมการการเกษตรและสหกรณ์

- วิทยาการปฏิบัติการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน การสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์ขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกและบันทึกเสียงก่อนทำการสัมภาษณ์ทุกครั้ง (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 53)

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2) ศึกษาการสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัยจากเอกสารประกอบการบรรยาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดแนวทางและเนื้อหาของคำถาม
- 3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและข้อมูลจากกรอบแนวคิดในการวิจัยมาสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question)
- 4) นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและขัดเกลาถ้อยคำในแบบสัมภาษณ์ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย
- 5) แก้ไข ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้ถูกต้องตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

การตรวจสอบข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว ก่อนที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อน โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ซึ่งมีวิธีการตรวจสอบ ดังนี้ (บุญมี พันธุ์ไทย, 2565, หน้า 6)

- 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล – ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลต่างกัน รวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน จะได้ข้อมูลต่างกันหรือไม่
- 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งข้อมูล – การตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล ได้แก่ แหล่งเวลาต่างกัน แหล่งสถานที่ต่างกัน และแหล่งบุคคลต่างกัน จะได้ข้อมูลต่างกันหรือไม่
- 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย – การเปลี่ยนตัวผู้เก็บรวบรวมข้อมูลหรือผู้สังเกต จะได้ข้อมูลต่างกันหรือไม่
- 4) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี – ถ้าใช้แนวคิดทฤษฎีต่างไปจากเดิม จะทำให้การตีความหมายข้อมูลแตกต่างกันหรือไม่

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard Nadler ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา (นิสสารก์ เวชยานนท์, 2557, หน้า 2) ซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยสำนักที่เกี่ยวข้องจะมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ปี การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรนั้นมีการดำเนินการทั้งในสถานที่ตั้งของสำนักงานและนอกสถานที่ตั้งของสำนักงานขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเนื้อหาในการจัดกิจกรรม เช่น ถ้าหากต้องการให้บุคลากรไปเรียนรู้งานของหน่วยงานอื่น ๆ ก็จะเป็นการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรนอกสถานที่ตั้งของสำนักงาน แต่ถ้าหากเป็นการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั่ว ๆ ไป ก็จะมีการจัดกิจกรรมในสถานที่ตั้งของสำนักงานเพราะสำนักงานมีห้องประชุมหลากหลายรูปแบบเพียงพอสำหรับรองรับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ แต่ในบางครั้งหากการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมีกลุ่มเป้าหมายจำนวนมากสถานที่ไม่เพียงพอในการรองรับก็จะมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการจัดกิจกรรมซึ่งก็จะเป็นการจัดกิจกรรมในรูปแบบออนไลน์

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม สำนักเลขาธิการวุฒิสภาโดยสำนักที่เกี่ยวข้อง มีการจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทักษะที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบันโดยเฉพาะโดยมีการจัดการฝึกอบรมให้ทั้งบุคลากรที่เข้ามาใหม่และบุคลากรเก่า เพราะบุคลากรที่เข้ามาใหม่อาจจะยังไม่ทราบถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ เชิงลึกที่ใช้ในการปฏิบัติงานจึงต้องมีการปรับพื้นฐานให้กับบุคลากรที่เข้ามาใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรเก่าในการปฏิบัติงานบางครั้งองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมอาจไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ เพราะองค์ความรู้ต่าง ๆ ความต้องการของผู้รับบริการมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัย การจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรเก่าจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นไม่น้อยไปกว่าการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรใหม่ บุคลากรสำนักกรรมการ 1 นั้น มีการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการครอบคลุมภารกิจใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนข้อมูลและเอกสารวิชาการ อาทิ การจัดทำบันทึกการประชุม การจัดทำร่างรายงานการพิจารณาศึกษา การจัดทำร่างกฎหมาย รวมถึงการรวบรวมข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการพิจารณา 2) การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อาทิ การเบิกค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงาน การติดต่อประสานงานกับสถานที่ดูงาน และ 3) ธุรกิจในการประชุม อาทิ การนัดหมายการประชุม การติดต่อประสานงานกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เข้ามาชี้แจงหรือให้ข้อมูลต่อคณะกรรมการ การจัดเตรียมสถานที่พร้อมเทคโนโลยีที่ใช้ในการประชุม ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแล้ว การจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรสำนักกรรมการ 1 มีโครงการกิจกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 เป็นอย่างมาก บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนา การปฏิบัติงานได้ทันที โดยมีโครงการที่สำคัญ เช่น การจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารบทสรุปเชิงนโยบาย (Policy Brief) ซึ่งเป็นโครงการที่สอนสรุปประเด็นจากบทความต่าง ๆ และเรียบเรียงเพื่อนำไปใช้ในการประสานข้อมูลเชิงนโยบายซึ่งจะช่วยให้ประหยัดเวลาในการสื่อสาร และทำความเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ได้ง่าย หรือการจัดอบรมเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลด้วย ChatGPT ซึ่งบุคลากรสามารถนำมาปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ได้โดยตรงเพราะบุคลากรสำนักกรรมการ 1 มีภารกิจในการสนับสนุนข้อมูลให้กับกรรมการอยู่แล้ว หรือการจัดอบรมเกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัยและการเขียนบทความวิชาการ ซึ่งล้วนแต่มีความสอดคล้องกับภารกิจของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 ทั้งสิ้น ทั้งนี้ การจัดฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ นั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยสำนักที่เกี่ยวข้องได้มีการเชิญวิทยากรซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาให้ความรู้กับบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามุ่งส่งเสริมให้บุคลากรสำนักกรรมการธิการ 1 ได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองที่นอกเหนือจากการพัฒนาเพื่อนำความรู้ไปปรับใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งบุคลากรสามารถนำความรู้จากการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาไปใช้ในการเปลี่ยนตำแหน่งงานที่ดีกว่าเดิมในอนาคต อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างสติปัญญาและการปรับตัวให้กับบุคลากร ในการพัฒนาบุคลากรรูปแบบนี้อาจใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีการให้สัมภาษณ์ไปในทิศทางเดียวกันว่า สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสันับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่ให้หยุดการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนดังกล่าวได้มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับบุคลากร ซึ่งงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรส่วนมากจะเป็นทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท เพราะบุคลากรส่วนมากที่ได้มีการสอบเข้ารับราชการที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ใช้วุฒิปริญญาตรีในการสมัคร ดังนั้น การจัดสรรทุนการศึกษาในระดับปริญญาโทให้กับบุคลากรจึงเป็นการจัดสรรที่ตรงต่อความต้องการของผู้จะศึกษาและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีการจัดสรรงบประมาณถึง 5 ทุนการศึกษา แบ่งออกเป็นทุนการศึกษาระดับปริญญาโทภายในประเทศจำนวน 4 ทุน และทุนจากรัฐบาลจำนวน 1 ทุน นอกจากนี้ ในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ยังมีการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ไปศึกษา การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ โดยให้มีการเลือกตามความสนใจ ขึ้นอยู่กับความสนใจของผู้ที่จะศึกษา เช่น กระทรวงมหาดไทย สำนักงานศาลปกครอง สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ ที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาคัดสรรมานั้นล้วนเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนประเทศทั้งสิ้น

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนา การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้เป็นกิจกรรมที่ปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ โดยไม่ได้มุ่งหมายเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่โดยตรงแต่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ตัวบุคคลเช่นเดียวกันกับด้านอื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาผ่านการจัดโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญหลายอย่าง เช่น โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นสำนักงานสีเขียว (Green office) ซึ่งโครงการนี้ไม่ได้มีเนื้อหาความรู้ตรงกับลักษณะงานของบุคลากรสำนักกรรมการธิการ 1 แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นสำนักงานสีเขียวในอนาคต ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงได้นั้นก็ต้องมีปรับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรก่อน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานผ่านการประชาสัมพันธ์นโยบาย No Gift Policy หรือการให้ประกาศนียบัตรสำหรับบุคลากรที่มีคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรสำนักกรรมการธิการ 1 โดยการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการใช้ภาษา เป็นต้น ซึ่งโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ กล่าวนี้นั้นล้วนแต่เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรในอนาคตทั้งสิ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการธิการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นนั้น ย่อมเกิดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาซึ่งเกิดขึ้นทั้งในส่วนของผู้จัดอบรมและผู้ได้รับการฝึกอบรมเพราะทั้งสองต่างเป็นตัวแปรสำคัญในการนำองค์ความรู้ที่ได้จากรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมตามเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้พบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการธิการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) ช่วงเวลาในการจัดการฝึกอบรมไม่สัมพันธ์ไม่สัมพันธ์กับช่วงเวลาในการปฏิบัติภารกิจประจำ กล่าวคือ บุคลากรสำนักกรรมการธิการ 1 มีการกิจหลักซึ่งต้องมีการเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการธิการ คณะอนุกรรมการธิการ วัน เวลา และสถานที่ในการประชุมแต่ละครั้งนั้นคณะกรรมการธิการ คณะอนุกรรมการธิการ จะเป็นผู้กำหนดส่งผลให้บุคลากรสำนักกรรมการธิการ 1 จะทราบล่วงหน้าเพียง 1 สัปดาห์เท่านั้น เมื่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโดยสำนักที่เกี่ยวข้องจัดการฝึกอบรมขึ้นบางครั้งอาจไปตรงกับเวลาในการประชุมหรืออาจไปตรงกับภารกิจที่คณะกรรมการธิการ คณะอนุกรรมการธิการมอบหมายให้ปฏิบัติซึ่งมีจำนวนมากและหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลให้บุคลากรสำนักกรรมการธิการ 1

ต้องเลือกภารกิจประจำก่อน และไม่ได้เข้ารับการอบรมที่มีการจัดขึ้นหรือเข้าไปเพียงระยะเวลาสั้น ๆ ยังไม่จบ การฝึกอบรมก็ต้องไปปฏิบัติภารกิจประจำ ปัญหานี้ส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติให้กับบุคลากรสำนักกรรมการ 1 มากที่สุด

2) ก่อนมีการจัดการฝึกอบรมโดยสำนักที่เกี่ยวข้องนั้น ในบางครั้งไม่ได้มีการสำรวจความต้องการของ บุคลากรสำนักกรรมการ 1 เกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรในการฝึกอบรมว่าโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร นั้นอยู่ในความต้องการของบุคลากรในฐานะผู้ได้รับการพัฒนาหรือไม่ และตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมากน้อย แค่ไหน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสำนักกรรมการ 1 ได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการและสามารถนำไป ปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้จริง

3) ภายหลังจากการจัดโครงการพัฒนาหรือโครงการฝึกอบรมหรือการไปศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ ไม่ได้มีระบบติดตามประเมินผลว่าบุคลากรสำนักกรรมการ 1 ที่ได้ผ่านการอบรม หรือศึกษาดูงานมาแล้วสามารถ นำองค์ความรู้ที่ได้ไปขยายผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือองค์ประกอบอย่างไร

4) ความพร้อมของบุคลากร ในบางครั้งแนวคิดใหม่ที่ได้รับจากการฝึกอบรม เช่น การปรับปรุงแบบฟอร์ม งาน การใช้งานระบบดิจิทัลหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ บุคลากรอาจยังไม่มี ความเชี่ยวชาญในการใช้งาน จึงส่งผลต่อ การพัฒนาและการนำไปใช้งานจริง ดังนั้นอาจต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้พอสมควร

5) ข้อจำกัดของโครงสร้างระบบงานภายใน บางครั้งนวัตกรรมต่าง ๆ หรือกระบวนการทำงานที่ได้จาก การฝึกอบรมไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพราะองค์กรยังคงยึดตามระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติเดิมที่ไม่ยืดหยุ่น จึงส่งผลให้ไม่สามารถนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ ไปทดลองใช้ได้อย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา การปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) บุคลากรสำนักกรรมการ 1 ควรบริหารจัดการเวลาในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับ ภารกิจประจำที่มีจำนวนมากนั้น อาจเริ่มจากการทำงานในส่วนสำคัญก่อน จากนั้นอาจทำงานในส่วนที่ไม่ยากก่อน เพราะใช้ระยะเวลาในการทำไม่นาน และค่อยทำงานในส่วนที่ยากต่อไป

2) ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนา เช่น การอบรมในรูปแบบ ออนไลน์ การจัดทำคลังความรู้ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องเวลาและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพราะ สามารถเข้ารับฟังขณะอยู่ที่ใดก็ได้ และสามารถชมย้อนหลังได้ รวมถึงสืบค้นหาข้อมูล ณ เวลาใดก็ได้

3) ควรมีการจัดการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานโดยแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยหรือเป็นรุ่นเพื่อให้บุคลากรสำนัก กรรมการ 1 ได้เลือกสรรเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับ เวลาในการปฏิบัติภารกิจประจำ

4) หลังการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน บุคลากรสำนักกรรมการ 1 ควรถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับให้กับ เพื่อนร่วมงานโดยอาจทำเป็นสรุปบทเรียนและยกตัวอย่างให้เข้าใจง่ายเนื่องจากเพื่อนร่วมงานไม่ได้รับการฝึกอบรม เพื่อสร้างความตระหนักรู้และแรงจูงใจในการพัฒนาร่วมกัน

5) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรมีระบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อ ประเมินการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง รวมถึงการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

6) บุคลากรสำนักกรรมการ 1 ควรสื่อสารและประสานกับผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำเสนอ นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ พร้อมขอคำแนะนำเพื่อให้เกิดการขยายผลในระดับหน่วยงาน

การอภิปรายผล

งานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางของ Leonard Nadler (1980, p.5 อ้างถึงใน นิสตารค์ เวชยานนท์, 2557, หน้า 2) มาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard Nadler ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโดยสำนักที่เกี่ยวข้อง ได้มีการมุ่งเน้นการฝึกอบรมโดยมีเนื้อหาที่สามารถนำทักษะไปใช้ในการพัฒนางานในปัจจุบันได้ เช่น การจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารบทสรุปเชิงนโยบาย (Policy Brief) การจัดอบรมเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลด้วย ChatGPT การจัดอบรมเกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัยและการเขียนบทความวิชาการ เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่มีความสอดคล้องกับภารกิจของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ภารกิจในการสนับสนุนข้อมูลและเอกสารทางวิชาการ 2) ภารกิจในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และ 3) ภารกิจเกี่ยวกับธุรการในการประชุม ซึ่งการดำเนินการจัดฝึกอบรมนั้น มีการจัดฝึกอบรมให้กับทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรเก่า เพื่อให้บุคลากรได้มีพื้นฐานความรู้ที่เท่าเทียมกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “สำนักกรรมการ 1 ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้มุ่งสู่เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในปัจจุบัน บางครั้งการมีบุคลากรทั้งเก่าและใหม่ทำงานร่วมกันพื้นฐานความรู้อาจไม่เท่ากันก็เลยต้องมีการฝึกอบรมให้กับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน คนใหม่เข้าอาจจะยังไม่ทราบข้อกำหนดต่าง ๆ ในการทำงาน หรือแม้กระทั่งคนเก่างานบางอย่างที่ไม่ค่อยได้ปฏิบัติก็อาจจะไม่ทราบ ต้องมีการฝึกอบรมในส่วนนี้ใหม่เหมือนกัน” และสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) กล่าวว่า “ตลอดการรับราชการที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดอบรมให้แก่ข้าราชการในตำแหน่งวิทยากร เพื่อให้ข้าราชการเกิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที”

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามุ่งส่งเสริมให้บุคลากรสำนักกรรมการ 1 ได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองที่นอกเหนือจากการพัฒนาเพื่อนำความรู้ไปปรับใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งบุคลากรสามารถนำความรู้จากการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาไปใช้ในการเปลี่ยนตำแหน่งงานที่ดีกว่าเดิมในอนาคต อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างสติปัญญาและการปรับตัวให้กับบุคลากร ซึ่งการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านศึกษานั้น มีการดำเนินการโดยการจัดสรรงบประมาณสำหรับบุคลากร เพื่อเป็นทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ไปศึกษาการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ตามความสนใจ สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นไปตามประกาศสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับทุนการศึกษาระดับปริญญาโท ภายในประเทศ สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญในสังกัดส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูนศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ” และสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2568) กล่าวว่า “สำนักกรรมการ 1 ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนโดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมการศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรเพื่อการประยุกต์และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานศาลปกครอง สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เป็นต้น”

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามุ่งพัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนาให้กับบุคลากรสำนักกรรมการ 1 ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ โดยไม่ได้มุ่งหมายเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่โดยตรงแต่ก็ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ตัวบุคคลเช่นเดียวกันกับด้านอื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต โดยการจัดโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญหลายอย่าง เช่น

โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นสำนักงานสีเขียว (Green office) กิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานผ่านการประชาสัมพันธ์นโยบาย No Gift Policy การให้ประกาศนียบัตรสำหรับบุคลากรที่มีคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการใช้ภาษา เป็นต้น สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) กล่าวว่า “บุคลากรสำนักกรรมาธิการ 1 ซึ่งรวมถึงตัวผู้ให้สัมภาษณ์จะได้รับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ แต่ไม่ใช่หลักสูตรที่มีเนื้อหาวิชาความรู้ตรงกับขอบเขตและลักษณะการปฏิบัติงานโดยตรง แต่เป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาวิชาที่มุ่งเน้นให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงหรือได้รับการพัฒนาตามองค์การต้องการ”

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมาธิการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

จากการศึกษาได้พบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) ช่วงเวลาในการจัดการฝึกอบรมไม่สัมพันธ์กับช่วงเวลาในการปฏิบัติภารกิจประจำ
- 2) ก่อนมีการจัดการฝึกอบรมในบางครั้งไม่ได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรสำนักกรรมาธิการ 1 เกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรในการฝึกอบรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรณิชา โพธิ์อบ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร ที่พบว่า หนึ่งในปัญหาของการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ คือ หลักสูตรการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ฝึกอบรม
- 3) ภายหลังจากการจัดโครงการพัฒนาหรือโครงการฝึกอบรมหรือการไปศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ ไม่ได้มีระบบติดตามประเมินผลว่าสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปขยายผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานหรือองค์กรอย่างไร
- 4) บุคลากรอาจยังไม่มีความเชี่ยวชาญในการใช้งานนวัตกรรมใหม่ ๆ จึงส่งผลต่อการพัฒนาและการนำไปใช้งานจริง
- 5) องค์กรยังคงยึดตามระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติเดิมที่ไม่ยืดหยุ่น จึงส่งผลให้ไม่สามารถนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ ไปทดลองใช้ได้อย่างเต็มที่

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมาธิการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

จากการศึกษาได้พบแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) บุคลากรสำนักกรรมาธิการ 1 ควรบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเริ่มจากการทำงานในส่วนที่สำคัญก่อน จากนั้นทำในส่วนที่ไม่ยาก และทำในส่วนยาก ตามลำดับ
- 2) ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการฝึกอบรมหรือพัฒนา เช่น การอบรมในรูปแบบออนไลน์ การจัดทำคลังความรู้ในรูปแบบออนไลน์ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรณิชา โพธิ์อบ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร ที่พบว่า ในการแก้ไขปัญหาคควรปรับการฝึกอบรมให้อยู่ในรูปแบบออนไลน์ และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ในหมวดหมู่ที่ 12 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 129) กล่าวว่า ควรปรับปรุงรูปแบบการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 3) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเป็นกลุ่มย่อยหรือรุ่น เพื่อให้บุคลากรสำนักกรรมาธิการ 1 ได้เลือกสรรเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจของตน
- 4) หลังการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความตระหนักรู้และแรงจูงใจในการพัฒนาร่วมกัน

5) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรมีระบบติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน รวมถึงการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุญเลิศ ไพรินทร์ (2533 อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์กุล, 2567, หน้า 4) กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลตัวบุคคลอื่นเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติ

6) บุคลากรสำนักกรรมการ 1 ควรสื่อสารและประสานกับผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำเสนอแนวคิดหรือกระบวนการทำงานใหม่ พร้อมขอคำแนะนำเพื่อให้เกิดการขยายผลในระดับหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผลการวิจัย

1) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรส่งเสริมการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เช่น การประชุมสรุปบทเรียนรายไตรมาส เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสำนักกรรมการ 1 ได้แลกเปลี่ยนแนวทางการทำงานและองค์ความรู้ใหม่ ๆ

2) ควรปรับปรุงระบบงานหรือระเบียบภายในสำนักงานให้เอื้อต่อการนำนวัตกรรมต่าง ๆ หรือกระบวนการทำงานที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้จริง โดยเฉพาะระบบเอกสาร ระบบการเบิกจ่าย รวมถึงกระบวนการทำงานอื่น ๆ ที่ได้รับการฝึกอบรมและไม่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

3) ควรมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักกรรมการ 1 อย่างต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบ เช่น การดูงานเชิงเปรียบเทียบ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Focus Group) การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4) ปัจจุบันมีตำแหน่งงานที่หลากหลายในสำนักกรรมการ 1 ดังนั้นควรจัดอบรมโดยระบุขอบเขตเนื้อหาของการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปมีความครอบคลุมมากขึ้น ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่ไปยังสำนักอื่น ๆ ที่เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

เอกสารอ้างอิง

- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2568, จาก <https://moment5000.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/10/436-humanresourcedevelopment1.pdf>
- บุญมี พันธุ์ไทย, (2565). การวิจัยเชิงคุณภาพ. ค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2568, จาก <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dpssj/article/download/650/473>
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- วิธนา พิงวิวัฒน์กุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). (2565, พฤศจิกายน 1). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 126-131.
- อรณิชา โพธิ์อบ. (2564). แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศกรณศึกษา เทศบาลตำบลบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2. (2568). นิติกรชำนาญการ. สัมภาษณ์. มิถุนายน. 9.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3. (2568). วิทยากรปฏิบัติการ. สัมภาษณ์. มิถุนายน. 9.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4. (2568). วิทยากรปฏิบัติการ. สัมภาษณ์. มิถุนายน. 16.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5. (2568). วิทยากรปฏิบัติการ. สัมภาษณ์. มิถุนายน. 9.