

การพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผล :  
กรณีศึกษา สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน\*  
**Personnel Development of Monitoring and Evaluation : A Case Study of  
Monitoring and Evaluation Bureau, Office of the Permanent Secretary,  
Ministry of Labour**

พงศธร ทองขาว<sup>1</sup>

Phongsathon Thongkhaw

6714830061@rumail.ru.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและกระบวนการ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผล กรณีศึกษา สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยการศึกษานี้ใช้วิธีการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แบ่งออกได้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการอบรม 2) ด้านการศึกษา และ 3) ด้านการพัฒนา ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีดังนี้ 1) ปัญหาด้านบุคลากร 2) ปัญหาด้านงบประมาณ 3) ปัญหาด้านเทคโนโลยี โดยแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ 1) จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการติดตามและประเมินผล 2) ให้ความสำคัญด้านการศึกษาของบุคลากร โดยสนับสนุนให้ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักตรวจและประเมินผลทั้งในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรระยะยาว 3) พิจารณาปรับปรุงโครงสร้างหรือรูปแบบการทำงานให้เอื้อต่อการบูรณาการระหว่างงานด้านการติดตามและประเมินผลกับงานด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในกระบวนการกำหนดนโยบายตั้งแต่ต้นจนถึงการประเมินผล และควรมีการพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การจัดทำคลังความรู้ การรวบรวมข้อมูลและจัดทำแนวปฏิบัติหรือคู่มือการประเมินผล เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ศึกษา ค้นคว้า และนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

**คำสำคัญ:** การพัฒนาบุคลากร; การติดตามและประเมินผล; สำนักตรวจและประเมินผล

**Keywords:** Personnel Development; Monitoring and Evaluation; Monitoring and Evaluation Bureau

\* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผล : กรณีศึกษา สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

ในปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับประเทศและระดับโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอด ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบ คือ คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงได้มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนไป จากการมองว่าเป็นเพียงทรัพยากรที่มีคุณค่านำมาสู่การเป็นต้นทุนมนุษย์ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะส่งผลให้การดำเนินภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาและการบริหารกำลังคน นับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้สามารถพัฒนาและแข่งขันได้ในเวทีสากล ทั้งนี้ การที่องค์การภาครัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณภาพสูง จะช่วยยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ และสามารถบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (กระทรวงแรงงาน, 2568) เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม จากการตรวจสอบแผนดังกล่าว พบว่าไม่มีโครงการหรือหลักสูตรที่มุ่งเน้นเฉพาะทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผล และจากการวิเคราะห์พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผลยังมีอีกหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การขาดงบประมาณในการดำเนินการจัดฝึกอบรม การขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากมีข้าราชการบรรจุใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการติดตามและประเมินผล ส่งผลให้ต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้ระบบงานในช่วงเริ่มต้น และการโยกย้ายบุคลากรจากหน่วยงานอื่นเป็นประจำทุกปีงบประมาณ ซึ่งบุคลากรดังกล่าวมีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ไม่สอดคล้องกับสายงานนักวิชาการ เช่น นักจัดการงานทั่วไปหรือนักทรัพยากรบุคคล ทำให้ต้องมีการเรียนรู้งานใหม่จากบุคลากรเดิมในหน่วยงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและความต่อเนื่อง นอกจากนี้ บุคลากรยังขาดความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนประสบปัญหาด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

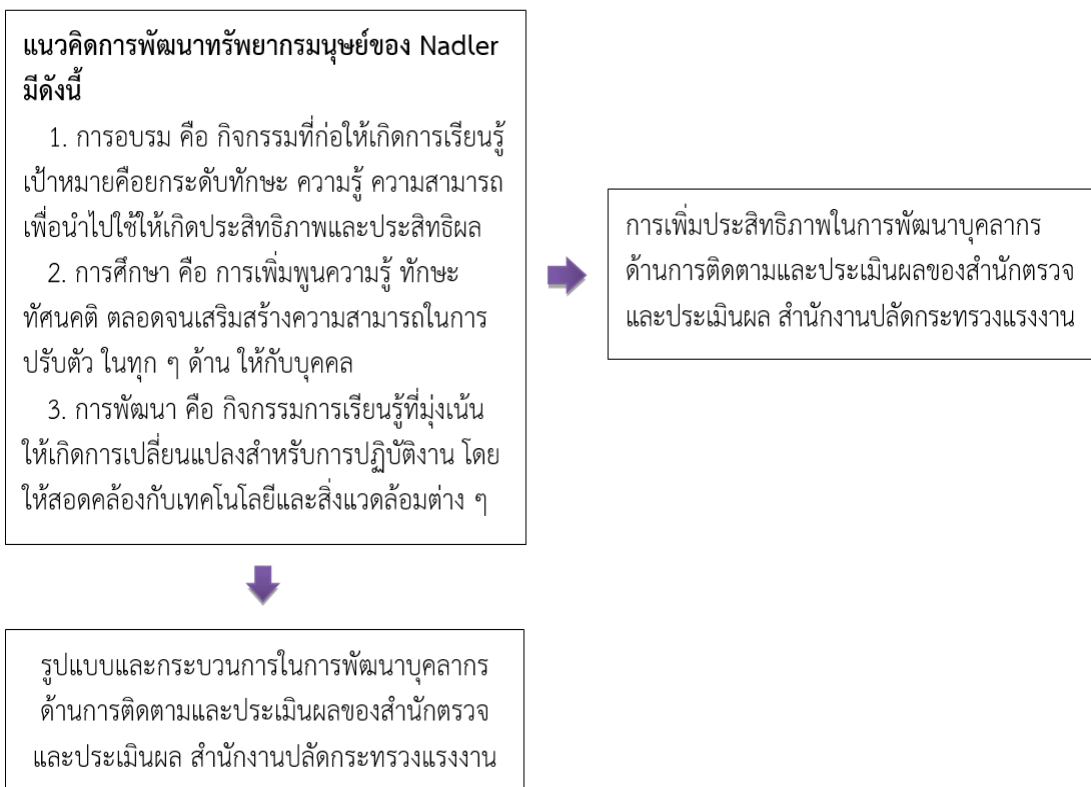
ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผล เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยผลการศึกษานี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผล กรณีศึกษา สำนักงานตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยใช้แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler (1980, อ้างถึงใน นิสตารักษ์ เวชยานนท์, ม.ป.ป., หน้า 2-3) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักงานตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้



## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยาย ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ วารสาร รายงาน การวิจัย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง รวมทั้งที่สืบค้นได้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet)
2. การวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองผ่านการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

## ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และผู้อำนวยการกลุ่มงาน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณลักษณะประชากรที่ต้องการศึกษา วิโรจน์ ก่อสกุล (2568, หน้า 35) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่มีบทบาทในด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ ที่สามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย

- 2.1 ผู้อำนวยการกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 1 คน
- 2.2 ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 8 คน (ประกอบด้วย ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 5 คน และข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งลักษณะของการสัมภาษณ์จะอยู่ระหว่างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยจะมีการผสมผสานระหว่างโครงสร้าง ข้อคำถามและการกำหนดประเด็นคำถาม วิโรจน์ ก่อสกุล (2568, หน้า 39) รวมถึงมีคำถามในแบบสัมภาษณ์ที่เป็นลักษณะของคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ที่เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบได้อย่างเสรี การสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้กำหนดคุณลักษณะไว้ ซึ่งมีโครงสร้างของประเด็นคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ท่านคิดว่ารูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอย่างไร

2. ท่านคิดว่ามีปัญหา และอุปสรรคอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

3. ท่านคิดว่าควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อย่างไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์โดยจะแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาทุกครั้ง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม และนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม และนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย รูปแบบกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

#### ผลการวิจัย

1. รูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผล ของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จากการสืบค้นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ไม่ได้มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม หรือหลักสูตรที่เฉพาะเจาะจงสำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผล โดยส่วนใหญ่จะเป็นโครงการหรือหลักสูตรที่กำหนดไว้เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรทุกหน่วยงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังข้อความจาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) ให้ข้อมูลว่า “เนื่องด้วยงบประมาณที่มีจำกัด ทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องพิจารณากำหนดหลักสูตรที่สำคัญและจำเป็นก่อน จากสถานการณ์เช่นนี้วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลได้ดีที่สุดควรมุ่งเน้นไปที่การถ่ายทอดงานและการสอนงานในขณะที่ปฏิบัติจริง ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง” สำหรับกระบวนการเรียนรู้อื่น ๆ

ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม พบว่า ยังมีกิจกรรมที่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อีกด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการมอบหมายงานอย่างมีความหมาย

การพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถสรุปโดยใช้แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler (1980, อ้างถึงใน นิสตารักษ์ เวชยานนท์, ม.ป.ป., หน้า 2-3) และสามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่

1.1) ด้านการอบรม จากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้การพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลมุ่งเน้นไปที่แนวทางการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เช่น การถ่ายทอดงาน การสอนงาน และการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเฉพาะการใช้ระบบพี่เลี้ยง ซึ่งช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังข้อความจาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) ให้ข้อมูลว่า “กิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล คือ การทำงานเป็นทีมและการสอนงานด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentor) เพราะเป็นวิธีที่สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจที่ดีต่อกันภายในทีม โดยจะต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน ในทีมให้ชัดเจน ต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้และความเห็นระหว่างกัน รวมถึงมีการสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ”

1.2) ด้านการศึกษา มีการให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อและการพัฒนาความรู้เชิงลึกผ่านการส่งบุคลากรเข้าร่วมหลักสูตรต่าง ๆ มีระบบการให้ทุนการศึกษาของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ทุนรัฐบาล ทุนของสำนักงาน ก.พ. และระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ดังข้อความจาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ได้รับทุนรัฐบาลไทยตามความต้องการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ณ มหาวิทยาลัยแห่งชาติออสเตรเลีย (The Australian National University) ซึ่งเน้นความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์นโยบายและวิธีวิจัยทางสังคม” และเช่นเดียวกันกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ได้รับโอกาสและผ่านการคัดเลือกเป็นตัวแทนจากสำนักตรวจและประเมินผลได้รับทุนจากสำนักงาน ก.พ. ตามความต้องการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในประเทศในโครงการประยุกต์ใช้วิธีการทางวิทยาการข้อมูล (Data Science) เพื่อสร้างนวัตกรรมเชิงนโยบายด้านแรงงาน” โดยทั้งหมดนี้หน่วยงานมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับกลับมาพัฒนางานด้านการติดตามและประเมินผล รวมถึงงานเชิงนโยบายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3) ด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ. การจัดกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ ยังมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการทดลองใช้เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานสมัยใหม่ เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการดำเนินงาน รวมถึงการประชุมหรือเข้าร่วมการอบรมผ่านแพลตฟอร์ม

ออนไลน์ต่าง ๆ ดึงข้อความจาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) ให้ข้อมูลว่า “สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ เห็นว่ามีหลายกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน ช่วงปีแรก เช่น การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. ทั้งหมดนี้ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในงานราชการ และทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ง่ายขึ้น”

**2. ปัญหา และอุปสรรคอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่**

2.1) ปัญหาด้านบุคลากร หน่วยงานมีบุคลากรบรรจุใหม่และบุคลากรที่ได้รับการโยกย้ายจากหน่วยงานอื่นเข้ามาปฏิบัติงานด้านการติดตามและประเมินผลเป็นประจำทุกปีงบประมาณ ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนขาดประสบการณ์ ความรู้ และความเข้าใจในลักษณะงานเฉพาะด้าน จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้ระบบงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน และการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดึงข้อความจาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) ให้ข้อมูลว่า “การปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายบุคลากร ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ส่งผลให้การทำงานด้านการติดตามและประเมินผลไม่มีความต่อเนื่อง เนื่องจากการประสานงานด้านต่าง ๆ กับบุคลากรของหน่วยงานอื่นต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวใหม่อีกครั้ง โดยบุคลากรที่อยู่เดิมจะเป็นต้องเป็นผู้ถ่ายทอดและสอนงานให้ในระยะแรก”

2.2) ปัญหาด้านงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผล ยังมีข้อจำกัดจากการที่ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณไว้อย่างเพียงพอสำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องโดยตรง ส่งผลให้โอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะเชิงลึกของบุคลากรมีจำกัด ดึงข้อความจาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 (2568) ให้ข้อมูลว่า “จากปัญหาเรื่องงบประมาณในการจัดฝึกอบรม ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรของสำนักตรวจและประเมินผลได้เท่าที่ควรจะเป็น หลักสูตรหรือการเข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ที่ได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมจะเป็นหลักสูตรที่ไม่มีค่าใช้จ่ายซึ่งจัดขึ้นโดยสถาบันการอบรมหรือหน่วยงานอื่นแทน” ซึ่งบางหลักสูตรอาจจะยังไม่สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของงานด้านการติดตามและประเมินผล

2.3) ปัญหาด้านเทคโนโลยี บุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลยังขาดความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อีกทั้งหน่วยงานยังขาดเครื่องมือและระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบฐานข้อมูลหรือระบบติดตามและประเมินผลแบบศูนย์กลาง (Dashboard) ที่สามารถรวบรวม วิเคราะห์ และแสดงผลข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย และเป็นปัจจุบัน นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 (2568) ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า “ปัญหาด้านเทคโนโลยีอีกด้านที่พบเป็นเรื่องเกี่ยวกับเครื่องมือและระบบที่ยังไม่สนับสนุนกับการทำงานเพียงพอ เช่น ระบบปฏิบัติการของคอมพิวเตอร์ที่ไม่รองรับการติดตั้งหรือการทำงานของบางโปรแกรม เนื่องจากรุ่นของผลิตภัณฑ์ที่ใช้งานอยู่เป็นรุ่นเก่าและไม่ถูกอัปเดต”

3. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยสามารถจำแนกแนวทางการพัฒนาออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่

3.1) ด้านการอบรม หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรมหรือการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ โดยเนื้อหาการอบรมควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะเฉพาะด้าน เช่น การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานผลการติดตามและประเมินผล รวมถึงการพัฒนาทักษะเชิงวิเคราะห์ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังข้อความจาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการติดตามและประเมินผลให้ครบทุกคน โดยเริ่มอบรมตั้งแต่หลักสูตรในระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับสูง รวมถึงการเรียนรู้จากสื่อช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ”

3.2) ด้านการศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเข้าร่วมหลักสูตรการศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการติดตามและประเมินผล การนโยบายสาธารณะ และการวิจัย ทั้งนี้ การศึกษาต่อถือเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างองค์ความรู้เชิงลึกและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว ดังข้อความจาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) ให้ข้อมูลว่า “บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านติดตามและประเมินผล ต้องอาศัยระยะเวลาในการศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องการประเมินผล ดังนั้น บุคลากรจึงควรได้รับการศึกษาและเรียนรู้ให้มีความชำนาญก่อนที่จะมีการหมุนเวียนงาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง”

3.3) ด้านการพัฒนา ควรดำเนินควบคู่กันทั้งในมิติของคน งาน และระบบ ดังข้อความจาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ควรมีการพัฒนาด้วยการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานในอนาคต โดยการจัดให้กลุ่มงานที่มีอำนาจหน้าที่ด้านการติดตามและประเมินผลอยู่รวมกันกับหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำนโยบายตั้งแต่ต้น จึงจะทำให้การติดตามและประเมินผลเป็นไปตามเป้าหมาย และถูกต้องครบถ้วน” นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การจัดทำคลังความรู้ การรวบรวมแนวปฏิบัติหรือจัดทำคู่มือการประเมินผล และการจัดทำกรณีศึกษาเป็นตัวอย่างจากการดำเนินโครงการที่ผ่านมา เพื่อให้บุคลากรสามารถศึกษา ค้นคว้า และนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

## อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผล ของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับประเด็น ดังนี้

สามารถแบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1) ด้านการอบรม พบว่า สำนักตรวจและประเมินผลไม่มีการอบรมในหลักสูตรเฉพาะทางด้าน การติดตามและประเมินผล เพราะสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการอบรมที่ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กร โดยโครงการและหลักสูตรที่กำหนดขึ้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกหน่วยงาน อย่างไรก็ตามยังมีกิจกรรมในรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมที่สามารถพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปได้ คือ การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง ที่เน้นการปฏิบัติงานจริง และการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilley and Egglund (1989, อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2552, หน้า 80) ว่าด้วย การพัฒนาบุคคล (Individual development) โดยการให้ความรู้ ทักษะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยอาจจะใช้วิธีการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น On the Job Training (OJT) คือ ให้ได้ทดลองทำงานในสถานที่จริง สถานการณ์จริง และใช้เครื่องมืออุปกรณ์จริง

1.2) ด้านการศึกษา พบว่า มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อในระดับปริญญาโท การฝึกอบรมทั้งหลักสูตรในประเทศและต่างประเทศ โดยหน่วยงานเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อขอรับทุนจากทางรัฐบาล สอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร (2548, หน้า 150-154) ว่าด้วย การศึกษาเป็นกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หรือ มอบหมายให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ เนื่องจากการศึกษาเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กรในการเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต

1.3) ด้านการพัฒนา พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผล มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการทำงานของภาครัฐและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านการศึกษาจากช่องทาง E-Learning และแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงมีการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002, อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2552, หน้า 90-92) การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) คือความเชี่ยวชาญในการวางแผนและกระจายความรู้ไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์กร โดยจะใช้ประโยชน์จากบุคลากรทุกระดับ ถือเป็นกระบวนการไปพร้อมกันระหว่างการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร

2. ปัญหา และอุปสรรคอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2.1) ปัญหาด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินมีทั้งข้าราชการที่บรรจุใหม่และข้าราชการที่โยกย้ายสับเปลี่ยนมาจากหน่วยงานอื่น ทำให้ช่วงแรกต้อง

ใช้เวลานานในการเรียนรู้ระบบงาน โดยต้องอาศัยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับหน้าที่ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีพร สมรอด (2564) ที่ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาจากบุคลากรที่ใหม่และโยกย้ายตำแหน่งมาจากหน่วยงานอื่น ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติ การไม่มีคู่มือการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน

2.2) ปัญหาด้านงบประมาณ พบว่า การขาดการจัดสรรงบประมาณที่จะนำมาดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤดีมาศ เจติยานุวัตร (2567) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผลการศึกษา พบว่า งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรถูกตัดลด ส่งผลให้โครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่ได้เสนอขอจัดสรรงบประมาณไว้ ไม่ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการ และยังพบเพิ่มเติมว่า การที่ไม่มีการฝึกอบรมทำให้บุคลากรจำนวนหนึ่งขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเฉพาะที่จำเป็นในการทำงาน รวมไปถึงทักษะด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน

2.3) ปัญหาด้านเทคโนโลยี พบว่า บุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลยังขาดทักษะการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลสมัยใหม่ในงาน เช่น การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย (Infographic) การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) วิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้ ยังพบปัญหาระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ใช้ปัจจุบันมีการประมวลผลช้า เนื่องจากไม่ได้รับการอัปเดตรุ่นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งฤดี บุญรักษา (2566) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้านการตรวจราชการ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ทำให้ไม่สามารถรองรับรูปแบบการตรวจราชการสมัยใหม่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเสนอให้มีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

### 3. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

3.1) ด้านการอบรม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผล ควรให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเฉพาะทางที่จำเป็น สอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2549, หน้า 53) กล่าวว่า การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ควรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ ระบบงาน และการปรับอัตรากำลัง โดยต้องพิจารณาเนื้อหาและจังหวะเวลาให้เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนัฏวรรณ ปัญญาอินทร์ (2564) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ภายในองค์กรสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ข้าราชการย้าย ของกองตรวจสอบอากร กรมศุลกากร ผลการศึกษา พบว่า แผนพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานเฉพาะทาง

ของกองตรวจสอบอากร โดยได้เสนอแนวทางพัฒนา ได้แก่ การจัดหลักสูตรอบรมที่เฉพาะเจาะจงตามหน้าที่ การสร้างระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดงาน อย่างเป็นระบบ

3.2) ด้านการศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรระยะยาว เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้เชิงลึกและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จากแนวทางการดังกล่าว ควรมุ่งเน้นสาขาวิชาที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจของสำนักตรวจและประเมินผล เช่น งานด้านการติดตามและประเมินผลนโยบาย งานด้านนโยบายสาธารณะ สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler (1980, อ้างถึงใน นิสิตาร์ก เวชยานนท์, ม.ป.ป., หน้า 2-3) กล่าวว่า การศึกษา นับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ รวมถึงเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับพนักงาน โดยถ้าพิจารณาในองค์การแล้วการศึกษาจะเน้นเป็นการเตรียมสำหรับงานในอนาคต (future job)

3.3) ด้านการพัฒนา ควรมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างทรัพยากรในด้านบุคลากร งาน และระบบควบคู่กันไป เช่น การจัดทำระบบ Knowledge Management (KM) หรือคลังความรู้ภายในหน่วยงาน การจัดทำเอกสารแนวทางการประเมินผล (Guideline) เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การทำเช่นนี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศน์วรรณ ปัญญาอินทร์ (2564) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ภายในองค์กรสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ข้าราชการย้าย ของกองตรวจสอบอากร กรมศุลกากร ผลการศึกษา พบว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กรที่ยังมีข้อจำกัด การทำงานที่เป็นเอกสารจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถสร้างสมรรถนะที่จำเป็นได้อย่างเต็มที่ ผู้วิจัยเสนอแนวทางพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาระบบจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. สำนักตรวจและประเมินผลควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับพัฒนาศักยภาพให้ตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน
2. สำนักตรวจและประเมินผลควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผล โดยเฉพาะ และจัดทำค่าของงบประมาณ เพื่อดำเนินโครงการหรือจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง
3. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ มีระบบปฏิบัติการที่ใช้ประมวลผลได้รวดเร็ว เพื่อตอบสนองการทำงานในยุคดิจิทัล

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อศึกษาแนวทางสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัญหา และอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน, กองบริหารทรัพยากรบุคคล. (2568). แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มกราคม 2569, จาก <https://hrm.mol.go.th/ข้อมูลหน่วยงาน/ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัตินโยบาย>
- เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2552). นานาพรรณนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทัศนวรรณ ปัญญาอินทร์. (2564). การพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ภายในองค์กรสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ ข้าราชการย้าย ของกองตรวจสอบอกร กรมศุลกากร. สารนิพนธ์: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสตาร์ เวชยานนท์. (ม.ป.ป.). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://moment5000.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/10/436-humanresourcedevelopment1.pdf>
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2548). การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: โครงการศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- รวีพร สมรอด. (2564). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระ: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งฤดี บุญรักษา. (2566). การพัฒนาบุคลากรด้านการตรวจราชการ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. การค้นคว้าอิสระ: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฤดีมาศ เจตยานุวัตร. (2567). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระ: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิเคราะห์แบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

**ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ**

- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 15.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 12.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 12.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 25.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 23.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 8.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 18.