

## การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐ HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FOR ENHANCING PUBLIC SECTOR WORK EFFICIENCY

พระวรเชษฐาภรณ์ ชาครธมโม

Phra Worachetthakorn Chakarathammo

คณะสงฆ์อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์

Phanom Dong Rak District Sangha, Surin Province

worrachettakornwww@gmail.com

Received : March 25, 2025;

Revised : May 24, 2025;

Accepted : May 25, 2025

### บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐครอบคลุมถึงการฝึกอบรมพนักงาน การพัฒนาทักษะ การเสริมสร้างความรู้ใหม่ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมมีผลอย่างมากต่อการทำงานและการบริหารในภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพร้อมในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม ในบริบทของประเทศไทย การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใส การสื่อสารที่ดี และการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ การมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและการทำงานร่วมกันส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ การเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยียังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

**คำสำคัญ:** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการทำงาน, ภาครัฐ

### Abstract

Human resource development is a crucial factor in enhancing the capability and efficiency of public sector agencies, playing a vital role in social, economic, and quality-of-life improvements for citizens. Human resource management in the public sector encompasses employee training, skill development, knowledge enhancement, and the

establishment of an organizational culture that promotes collaboration. In the digital era, technological and social changes have significantly impacted work processes and administration within the public sector, necessitating systematic human resource development to increase operational efficiency and adaptability to shifting societal needs. In the context of Thailand, building a transparent work culture, fostering effective communication, and supporting continuous knowledge development among employees are essential factors for enhancing efficiency in public sector organizations. An environment conducive to growth and teamwork promotes employee satisfaction, while strengthening technological skills is also key to empowering employees to perform effectively.

**Keywords:** Human Resource Development, Work Efficiency, Public Sector

## บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐครอบคลุมการฝึกอบรมพนักงาน การพัฒนาทักษะ การเสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการจัดการด้านวัฒนธรรมองค์กร (Mondy, R. W. & Noe, R. M., 1996) ในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและสังคมมีผลต่อการทำงานและรูปแบบการบริหารในภาครัฐอย่างมาก ทำให้จำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Werther, W. B. & Keith D., 1985)

ในบริบทของประเทศไทย การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใส มีการสื่อสารที่ดี และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ การมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและการทำงานร่วมกันส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ การเสริมสร้างทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการทำงานอย่างยืดหยุ่นก็มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพร้อมในการตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ (พระมหาบัณฑิต ปณฺธิตเมธี, 2567)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และศักยภาพในการทำงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายในการเสนอแนะปัจจัยสำคัญที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง เช่น การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเชิงรุก และการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ โดยผู้นำและ

ผู้บริหารสามารถนำแนวทางและกลยุทธ์ต่าง ๆ ไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของบุคลากร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้นและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในการเสริมสร้างคุณภาพการทำงานของภาครัฐ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว

### ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพราะบุคลากรในภาครัฐเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งครอบคลุมการให้บริการประชาชน การดูแลความปลอดภัย การจัดการทรัพยากรสาธารณะ และการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม การที่บุคลากรมีทักษะความรู้ที่ทันสมัย มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในสายงาน จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างทันการณ์(दनัย ผ่องแผ้ว, 2564)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและข้อมูลเป็นส่วนสำคัญ การที่บุคลากรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559) สนับสนุนประเด็นนี้โดยชี้ให้เห็นว่าภาครัฐที่สามารถพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรได้จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างรวดเร็วและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน โดยเมื่อบุคลากรมีทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์และมีทักษะการแก้ปัญหา จะสามารถคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศที่พบว่า การฝึกอบรมในด้านความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาในหน่วยงานภาครัฐมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการประชาชนที่ดียิ่งขึ้น (ฟ้าวิกร อินหลวง, 2561)

นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยังเป็นการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและการเจริญเติบโตในสายงานจะรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเอง ส่งผลให้เกิดความภักดีและความมุ่งมั่นต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น (วิไลภรณ์ เสาลีก, 2567) กล่าวว่าการสร้างความผูกพันของบุคลากรในภาครัฐยังช่วยลดอัตราการลาออกและการโอนย้ายงานภายในองค์กร เนื่องจากบุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและเห็นถึงความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานในภาครัฐมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังครอบคลุมถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและมีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร เมื่อบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นได้ จะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นระบบ นอกจากนี้ การที่องค์กรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการปรึกษาหารือกันยังช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาในทีมได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างช่วยสร้างความเข้มแข็งและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่น่าอยู่และเต็มไปด้วยความร่วมมือ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2566)

การสร้างความเป็นผู้นำที่มีคุณภาพในหน่วยงานภาครัฐก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ งานวิจัยของสุกัญญา สรรเพชร (2561) ชี้ว่า ผู้นำที่สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน จะช่วยสร้างความมุ่งมั่นในทีมงานและช่วยให้ทีมงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาผู้นำให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและการวิเคราะห์ข้อมูลยังช่วยให้ภาครัฐสามารถปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับการสร้างทีมงานที่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากรอีกด้วย บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเองและมีโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในสายงาน จะรู้สึกมีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ (พระมหาจันทน์ ผมไผ่, 2566) ความพึงพอใจในงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาและสนับสนุนให้สามารถเจริญเติบโตไปพร้อมกับองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาความสามารถในการจัดการความเครียดและการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรยังส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดอัตราการเจ็บป่วยและการหยุดงาน (สุพัตรา สถิตยเสถียร, 2562)

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ การเสริมสร้างทักษะทางเทคนิค ทักษะความคิดสร้างสรรค์ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง และการพัฒนาผู้นำที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัลและสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นกลยุทธ์สำคัญที่หลายประเทศให้ความสำคัญ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจและสังคมให้ยั่งยืน การพัฒนานี้เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานผ่านการฝึกอบรมทักษะ เพิ่มความรู้ การกระตุ้นนวัตกรรม และการส่งเสริมคุณภาพผู้นำที่สอดคล้องกับการแข่งขันในระดับสากล ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชนยังช่วยเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล

อนาคต ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการยกระดับการผลิตและภาพลักษณ์ขององค์กร เห็นได้ชัดว่า ทักษะและการทำงานของบุคคลมีผลต่อเป้าหมายองค์กร ผู้นำจึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรนี้อย่างชาญฉลาด เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและเพิ่มผลประโยชน์ระยะยาวให้แก่องค์กร การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของความคิดและค่านิยมส่วนบุคคล โดยแต่ละคนตัดสินใจจากสิ่งที่มองว่ามีคุณค่าประจำตน ผู้บริหารควรมีปรัชญาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กุลธณ ธนาพงศธร, 2559)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน เน้นเพิ่มประสิทธิภาพผ่านการฝึกทักษะและยกระดับความรู้อย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้นวัตกรรมและผู้นำสามารถแข่งขันในระดับสากล การประสานความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน และชุมชนช่วยเสริมแนวคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ทั้งทักษะและการทำงานมีผลต่อเป้าหมายองค์กร ดังนั้นผู้นำต้องบริหารทรัพยากรนี้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ระยะยาว ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาปรัชญาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการตัดสินใจที่อ้างอิงความคิดและค่านิยมแต่ละบุคคลเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์หลัก 4 ด้าน: การสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ การสรรหามุ่งดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถผ่านวิธีต่าง ๆ ส่วนการพัฒนามุ่งเสริมศักยภาพบุคลากร ด้วยแผนการพัฒนามืออาชีพเช่น Career Planning และ Individual Development Plan เพื่อสร้างพื้นฐานยั่งยืน การรักษามุ่งเน้นการทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับการทำงานร่วมกับองค์กร ผ่านเส้นทางพัฒนาอาชีพและการจัดการค่าตอบแทน ก่อให้เกิดความมั่นคงขององค์กรและสร้างความผูกพันจากบุคลากรตรงนี้ (พระมหาพุทธพิชาญ โยธสาสน์ และ คณะ, 2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐถือเป็นกลยุทธ์หลักในการสร้างสังคมและเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ด้วยการเน้นย้ำการฝึกทักษะและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาผู้นำที่มีส่วนร่วมในระดับสากล ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และชุมชน มีความสำคัญต่อการกระตุ้นนวัตกรรม ผู้บริหารจะต้องจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาว ด้วยการผสมผสานมุมมองและค่านิยมของบุคคล การจัดการทรัพยากรบุคคลครอบคลุมการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้งานใต้บริบทต่างๆ เช่น การวางแผนอาชีพ การรักษาทรัพยากรมนุษย์เน้นที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร (दनัย เทียนพุด, 2555) ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยยกระดับศักยภาพและประสบการณ์ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงในการทำงานปัจจุบันและการพร้อมรับหน้าที่ใหม่ในอนาคต

### แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเพื่อการปฏิรูปประสิทธิภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นหัวใจสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กร เนื่องจากในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากรจึงกลายเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการใหม่ ๆ และรักษาคุณภาพการ

บริการได้ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงไม่เพียงแต่เน้นการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว แต่รวมไปถึงการจัดการเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ดังที่จะแสดงรายละเอียดในเนื้อหา ดังนี้

### 1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการคิดเชิงวิเคราะห์ นับเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการยกระดับบุคลากรในยุคปัจจุบัน ซึ่งการฝึกอบรมสามารถทำได้ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้เข้าถึงบุคลากรที่มีความต้องการหลากหลาย นอกจากนี้ การพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่องยังช่วยลดปัญหาการพึ่งพาทักษะเดิมที่อาจไม่ทันสมัยอีกต่อไป (दनัย ผ่องแผ้ว, 2564)

### 2. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและทรัพยากร การปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การใช้งานระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการประมวลผลข้อมูลและการสื่อสารแบบอัตโนมัติ ถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พระมหาบัณฑิต ปณฺธิตเมธี, 2567)

### 3. โครงสร้างสร้างระบบการประเมินผลและติดตามประสิทธิภาพ

การสร้างระบบการประเมินผลและติดตามประสิทธิภาพที่มีโครงสร้างชัดเจนจะช่วยให้สามารถพัฒนาบุคลากรและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เช่น การตั้งทีมที่มีบุคลากรจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ช่วยให้เกิดการพัฒนาแนวคิดและทักษะของบุคลากรได้อย่างกว้างขวาง ตัวอย่างเช่น การจัดการฝึกอบรมร่วมระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในเชิงลึก (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2566)

### 4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานแบบทีมช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น วัฒนธรรมนี้ควรเน้นการสนับสนุนจากผู้นำในองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุนให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาโครงการและการปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พัวิกร อินลวง, 2561)

### 5. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การจัดพื้นที่ที่ให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดในรูปแบบเปิดกว้างหรือการสร้างโครงสร้างที่ยืดหยุ่นในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เป็นวิธีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธวัชชัย สมอเนื้อ, 2565)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเพื่อการปฏิรูปประสิทธิภาพเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวทางที่เสนอ เช่น การฝึกอบรมทักษะเฉพาะ การจัดการเทคโนโลยี การปรับโครงสร้างการทำงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือ ล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและการคิดสร้างสรรค์ยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้แนวทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร แต่ยังช่วยยกระดับคุณภาพการบริการของภาครัฐให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

### ผลกระทบของการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาครัฐ

การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีและเศรษฐกิจก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การส่งเสริมความทันสมัยของบุคลากรทำให้การตอบสนองต่อความท้าทายเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการพัฒนาทักษะต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การเรียนรู้ต่อเนื่อง หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ เหล่านี้ไม่เพียงช่วยเสริมศักยภาพในการทำงาน แต่ยังเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอีกด้วย ผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจนคือนอกจากการเพิ่มประสิทธิภาพแล้ว บุคลากรยังพอใจในหน้าที่และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ไม่เพียงแค่นั้น ความเชื่อถือของสาธารณชนต่อหน่วยงานรัฐก็ได้รับผลดี เพราะเมื่อมองว่าเจ้าหน้าที่มีความสามารถ มั่นใจในการทำงาน ความร่วมมือระหว่างรัฐและประชาชนจึงเป็นไปได้อย่างขึ้น

บริบทของการพัฒนาในยุคปัจจุบัน โดยเน้นย้ำถึงบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปของทรัพยากรในการแข่งขัน และความสำคัญของ "ความรู้" ในฐานะทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ประเด็นที่กล่าวถึงนี้ได้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยที่มุ่งสู่ Thailand 4.0 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพ (Efficiency-Driven Economy) ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation-Driven Economy) โดยประเด็นสำคัญสามารถสรุปได้ดังนี้:

- ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรง: โลกปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว ทำให้การแข่งขันในทุกระดับมีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น

- ความรู้เป็นทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญ: แตกต่างจากยุคก่อนที่เงินทุน ทรัพยากรธรรมชาติ หรือ แรงงานเป็นปัจจัยหลักในการแข่งขัน ในศตวรรษที่ 21 ความรู้ องค์กรความรู้ และนวัตกรรม กลายเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน
- สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้: สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคที่ความรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็น กลไกหลักในการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม
- Thailand 4.0: ประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนี้ และได้กำหนดทิศ ทางการพัฒนาประเทศภายใต้แนวคิด Thailand 4.0 ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และ ความคิดสร้างสรรค์

พื้นฐานที่สำคัญในการทำความเข้าใจถึงความจำเป็นของการพัฒนาในยุคปัจจุบัน และเป็นกรอบ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การวิจัยและพัฒนา การสร้าง นวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยน ผ่านไปสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้และการบรรลุเป้าหมาย Thailand 4.0 (ศศิธร งามแพรวพราว, 2563)

การพัฒนาเหล่านี้ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากการจัดการนโยบายและทรัพยากรอย่าง เต็มที่ การลงทุนในการพัฒนาบุคลากรควรมองเห็นว่าเป็นการลงทุนระยะยาว เพื่อให้ประเทศมีความ เจริญก้าวหน้าและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันพร้อมทั้งรักษาความเชื่อมั่นในระบบราชการในระยะ ยาวการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในภาครัฐมีผลกระทบที่ชัดเจนต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากขึ้น ผลกระทบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในลักษณะนี้สามารถแบ่งได้เป็นหลายด้าน ดังนี้

### 1. ผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน

การพัฒนาความรู้และทักษะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการรับมือกับงานที่มีความซับซ้อนและ ความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งช่วย ลดความผิดพลาดในการทำงานและเพิ่มความน่าเชื่อถือของการบริการภาครัฐ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะเฉพาะจะสามารถแก้ปัญหาได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้บริการของภาครัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การลดระยะเวลาในการทำงานเป็นอีกผลลัพธ์สำคัญที่เกิดจากการ พัฒนาทักษะของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบอัตโนมัติ การประมวลผลแบบออนไลน์ หรือการประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์เฉพาะทาง ช่วยให้กระบวนการทำงานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ตัวอย่างเช่น การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลแบบอัตโนมัติ ช่วยลดการทำงานที่ต้องใช้แรงงานคน (บุญอนันต์ พิสัยทรัพย์, 2562)

## 2. การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัว

การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการปรับตัว เช่น ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการคิดเชิงกลยุทธ์ ทำให้บุคลากรในภาครัฐสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้ดีขึ้น (Swart, J. et al., 2005) การเรียนรู้ทักษะเหล่านี้เป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนโยบายใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะในยุคที่ความต้องการและปัญหาของประชาชนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับตัวของบุคลากรภาครัฐในการเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ ได้ดีขึ้นนี้ยังส่งผลให้การบริการของภาครัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งการปรับตัวนี้ยังช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานหรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างกะทันหัน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของบุคลากรทำให้มีการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ อย่างราบรื่น (โสมวลี ชยามฤต, 2564 และ อรรถยุทธ คงคาวงค์, 2563)

## 3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และความร่วมมือ

การพัฒนาความรู้และทักษะยังส่งผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และความร่วมมือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง การตั้งทีมงานที่มีบุคลากรจากหลายหน่วยงาน เช่น ทีมโครงการหรือทีมงานข้ามฝ่าย ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรต่างฝ่ายได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาครัฐที่เน้นการทำงานร่วมกัน (กัมพล เพ็ชรล้อมทอง, 2565) การแลกเปลี่ยนความรู้และความร่วมมือระหว่างบุคลากรที่หลากหลายยังช่วยเพิ่มมุมมองใหม่ ๆ ในการทำงาน ทำให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำแนวคิดที่สร้างสรรค์และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการแบ่งปันความรู้ในระยะยาว (พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์ มาตย์วงศ์, 2547)

## 4. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

การพัฒนาทักษะและการเสริมสร้างศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีความพร้อมที่จะคิดและสร้างสรรค์แนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การให้บุคลากรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมการเกิดไอเดียและการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน การศึกษาในด้านนี้พบว่า การให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพทางความคิดจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนด้านนวัตกรรมนี้ยังรวมถึงการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัยมาช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ เช่น การนำเทคโนโลยี AI มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ นอกจากนี้ การสร้างพื้นที่ทำงานที่สนับสนุนการทดลอง

หรือการวิจัยภายในองค์กรยังเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ได้ (พระมหาบัณฑิต ปณฺธิตเมธี, 2567)

การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มคุณภาพของงาน การลดเวลาในการปฏิบัติงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การพัฒนาทักษะที่เหมาะสมยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและช่วยให้บุคลากรในภาครัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

### ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐมักเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื้อหาต่อไปนี้จะกล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในมิติของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ

#### 1. ขาดทรัพยากรและงบประมาณที่เพียงพอ

การขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรเป็นหนึ่งในอุปสรรคหลักที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ งบประมาณที่จัดสรรให้กับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในบางหน่วยงานภาครัฐยังไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นผลมาจากการกำหนดลำดับความสำคัญของงบประมาณในด้านอื่น ๆ ที่สำคัญ เช่น การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทั่วไป การขาดงบประมาณส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การขาดแคลนทรัพยากรทางกายภาพ เช่น เทคโนโลยีที่ทันสมัยยังเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปได้อย่างจำกัด เช่น การฝึกอบรมผ่านสื่อดิจิทัลจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ที่มีคุณภาพและความเร็วของอินเทอร์เน็ต ซึ่งในบางพื้นที่อาจขาดแคลนและทำให้การพัฒนาทักษะผ่านช่องทางดิจิทัลไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ดนัย ผ่องแผ้ว, 2564)

#### 2. ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารบางส่วนอาจมองว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นภาระหรือค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมมากกว่าการลงทุนที่ให้ผลระยะยาว ทำให้การสนับสนุนงบประมาณและการจัดสรรเวลาในการพัฒนาบุคลากรขาดการส่งเสริมที่เพียงพอ ส่งผลให้บุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการสร้างศักยภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารยังส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าการพัฒนาตนเองเป็นภาระเพิ่มเติม ซึ่งส่งผลต่อการมีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะการทำงาน

นอกจากนี้ ผู้บริหารบางส่วนอาจมองว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นใช้เวลาและทรัพยากรมากเกินไป โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีการกิจและหน้าที่จำนวนมาก (เชิดฉวี กิตติกุลพันธ์, 2565)

### 3. การขาดโครงสร้างและแผนการพัฒนาที่ชัดเจน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยแผนการและโครงสร้างที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทราบถึงแนวทางและเป้าหมายของการพัฒนาอย่างชัดเจน แต่หลายหน่วยงานภาครัฐยังขาดแผนการที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้การฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะไม่มีทิศทางที่แน่นอน การขาดแผนงานและโครงสร้างที่ชัดเจนทำให้กระบวนการพัฒนาเป็นไปอย่างกระจัดกระจายและไม่มีการติดตามผลที่แน่นอน ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถปรับปรุงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การขาดโครงสร้างที่ชัดเจนยังส่งผลต่อการจัดสรรทรัพยากรและเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การขาดแผนงานที่ชัดเจนอาจทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นการทำไปโดยไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความสับสนและขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (ประคอง สุคนธจิตต์, 2562)

### 4. ความท้าทายด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและทักษะ

เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นความท้าทายที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ เนื่องจากบุคลากรจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ซอฟต์แวร์เฉพาะทางมีความซับซ้อนและต้องการการฝึกอบรมเฉพาะทาง การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่เป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในภาครัฐ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีบุคลากรอายุมากและไม่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาทักษะและความรู้กลายเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาอยู่เสมอ ความท้าทายนี้ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องใช้ทรัพยากรในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้านยังเป็นอุปสรรคที่ทำให้การพัฒนาเทคโนโลยีในหน่วยงานภาครัฐมีความยากลำบาก (ภิรัช รัตนันท์, 2560)

### 5. วัฒนธรรมองค์กรและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมองค์กรที่ยังยึดติดกับวิธีการทำงานเดิม ๆ หรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากความคิดที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและการขาดความยืดหยุ่นของบุคลากรบางส่วนอาจทำให้การพัฒนาไม่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมหรือการพัฒนาในทักษะใหม่ ๆ มักถูกมองว่าเป็นภาระที่เพิ่มเติมหรือไม่จำเป็น ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงยังเกิดขึ้นได้จากความเคยชินและวิธีการทำงานแบบเก่า ซึ่งบุคลากรบางคนอาจมองว่าไม่มีความจำเป็นในการพัฒนาเพิ่มเติม ส่งผลให้การพัฒนาในองค์กรไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย การสนับสนุนและการส่งเสริมจากผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง (दनัย ผ่องแผ้ว, 2564)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย เช่น ขาดงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ขาดแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ความท้าทายด้านเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ยังยึดติดกับวิธีการแบบเดิม การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องมีการวางแผนและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การสนับสนุนจากผู้บริหารและการสร้างวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในยุคดิจิทัล

### องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานรัฐและสนับสนุนการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการเทคโนโลยี หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัยอีกด้วย การจัดการเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้ามใด ๆ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องมีทักษะและความพร้อมในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การประมวลผลข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ กลายเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้รวดเร็วและแม่นยำ ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความน่าเชื่อถือในการให้บริการ การนำเทคโนโลยี เช่น ระบบอัตโนมัติ มาช่วยในการดำเนินงานจะช่วยลดระยะเวลาในกระบวนการและลดขั้นตอนที่ซับซ้อน

การปรับโครงสร้างขององค์กรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงาน การส่งเสริมการสื่อสาร และการสนับสนุนให้มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ภายในองค์กร นอกจากนี้ การสร้างพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมสัมมนา หรือการสร้างพื้นที่ที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยังครอบคลุมการปรับโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความร่วมมือ และการสื่อสารระหว่างบุคลากรทุกระดับ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การที่บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดกว้างทำให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารเองมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดสรรทรัพยากรและวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน

การส่งเสริมการสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการตามแผนการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในหน่วยงานรัฐและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนว่าการบริการของภาครัฐจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้

## บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในภาครัฐมีบทบาทในการ จัดการงานบริการและการบริหารงานสาธารณะที่ครอบคลุมการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ในหลายมิติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องจึงมีความสำคัญในการเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นให้กับบุคลากร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการคิด วิเคราะห์และการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยังต้องเผชิญกับข้อจำกัดและอุปสรรคในหลายด้าน เช่น การขาดงบประมาณและ ทรัพยากรที่เพียงพอ การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง และการขาดแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่ง อาจทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การขาดความ ยืดหยุ่นในการทำงานและการยึดติดกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเก่าอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี และสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐจะเกิดผลในระยะยาวนั้น ควรมีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านเทคโนโลยีและการคิดเชิงวิเคราะห์ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน นอกจากนี้ ควรมีการสร้างแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นไปตามทิศทางที่กำหนดและสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในองค์กร รวมถึงสนับสนุนการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการทำงาน นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรจะช่วยให้เกิดความร่วมมืออย่างแท้จริง ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานและการพัฒนาบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน

โดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล และมีศักยภาพในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่กล่าวถึงนี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและการทำงานร่วมกัน รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของภาครัฐ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม แต่ยังเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว

## เอกสารอ้างอิง

- กัมพล เพ็ชรล้อมทอง. (2565). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(3): 373-385.
- กุลธน ธนาพงศธร.(2559). “ขอบข่ายและวิธีการศึกษานโยบายสาธารณะ”. ในเอกสารการสอนชุด วิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน . น น ท บุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช.
- ภิราช รัตนันท์. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วม สมัยในองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 1(1): 21-38.
- เจตฉวี กิตติกุลพันธ์. (2565). แนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ. *Journal of Professional Routine to Research*. 9(10): 1-10.
- दनัย ผ่องแผ้ว. (2564). ทูมนมนุษย์ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ. *Journal of Modern Learning Development*. 6(5): 289-302

- दनัย เทียนพุ่ม. (2555). *การหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: นาโกต้า.
- ธวัชชัย สมอเนื่อ. (2565). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการท างานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร. *วารสาร มจร เลย ปริทัศน์*. 3(1): 178-188
- ประคอง สุนทรจิตต์. (2562). ทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ*. 7, 17-28.
- บุญอนันต์ พิสิษฐ์ทรัพย์. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล*. นนทบุรี : โรงพิมพ์รัตนไตร.
- พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์ มาตย์วงศ์. (2567). *การพัฒนาคนในยุคดิจิทัล. การขับเคลื่อนนวัตกรรมทางพุทธศาสตร์ล้านนาสู่สากลด้วยยุทธศาสตร์ soft power*. *Preceed*. 1(1): 205-215.
- พระมหาจำนงค์ ฌมโผ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*. 1(1): 66-79.
- พระมหาบัณฑิต ปณฺธิเมธี. (2567). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน. *วารสารปัญญาและคุณธรรม*. 1(2): 28-45.
- พระมหาอุททพิชาญ โยธาสโน และ คณะ. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร. *วารสารนวมภูองแหรพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*. 10(1): 169.
- ฟ้าวิกร อินลวง. (2561). การจัดการทุนมนุษย์สมัยใหม่ ยุคเจนเนอเรชั่น วาย ระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาสถาน ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ลำพูน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 12 (ฉบับพิเศษ): 43-55
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฉบับปรับปรุง*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิธร งามแพรวพราว. (2563). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน). *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 3(1) (มกราคม-มิถุนายน): 50.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 4(1): 38-50.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2566). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิชการพิมพ์.
- วิไลภรณ์ เสาลีก. (2567). จริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยุคใหม่. *วารสารเมธีวิจัย Savant Journal of Social Sciences*. 1(5): 66-74.
- อรรถยุทธ คงวางค์. (2563). *องค์กรยุคดิจิทัล: กลยุทธ์และแนวทางสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Mondy. R. W. & Noe. R. M. (1996). *Human Resources Management*. New York: Prentice-Hall.
- Swart. J. et al. (2005). *Human Resource Development: Strategy and Tactics*. Oxford. England : Elsevier.
- Werther. W. B. & Keith D. (1985). *Personal Management and Human Resources*. (2nd ed). New York: McGraw-Hill.