



การดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

The operations of training projects for Labour Inspectors,
Department of Labour Protection and Welfare,
Ministry of Labour

ศิริลักษณ์ สิงห์ขจร¹ & วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล²

Siriluck Singkon¹ & Weena Phungviwatnikul²

Corresponding author: siriluck1765@gmail.com

Received: 02/02/689, Revised: 20/02/69, Accepted: 21/02/69

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน โดยใช้กรอบแนวคิดกระบวนการจัดการฝึกอบรมของ Goldstein 6 ขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ทั้งในด้าน

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



องค์การ ภารกิจ และบุคคล ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือก และออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล ขั้นตอนที่ 5 จัดการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการฝึกอบรม พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) งบประมาณที่ได้รับมีจำกัด 2) ผู้อบรมมีความหลากหลายในอายุงาน และมีความแตกต่างของพื้นที่ในการปฏิบัติงาน 3) ปัญหาการสลับปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน รวมถึงมีเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการสอนงาน แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ควรมีการเสนอขอการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมให้มากขึ้น 2) ควรส่งรายละเอียดเนื้อหาตัวอย่างคำสั่ง ให้ผู้เข้าอบรมได้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าอบรม 3) ควรเพิ่มการฝึกปฏิบัติ และกิจกรรมกลุ่มให้มากขึ้น

คำสำคัญ: พนักงานตรวจแรงงาน; การตรวจแรงงาน; คู่สมัครแรงงาน

Abstract

This study employed a qualitative research approach with the objectives of examining operational procedures and processes, identifying problems and obstacles, and proposing solutions and improvements for the implementation of the Labor Inspector Training Program. Data were collected through documentary research and field research using interviews with seven key informants. The findings indicate that the implementation of the Labor Inspector Training



Program by the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour, is consistent with Goldstein's six-step training management process, which includes: (1) training needs analysis at organizational, task, and individual levels; (2) determination of training objectives; (3) selection and design of training courses; (4) development of evaluation criteria; (5) implementation of training according to the established plan; and (6) evaluation of training outcomes. Several operational problems and obstacles were identified: (1) limited budget allocation; (2) diversity among trainees in terms of work experience and differences in operational contexts across regions; and (3) job rotation and the assignment of newly recruited personnel, resulting in discontinuity in knowledge transfer and training. Proposed solutions include: (1) seeking increased budget support; (2) providing trainees with course content and sample orders in advance to allow better preparation prior to training; and (3) increasing practical training sessions and group activities.

Keywords: Labour Inspector; Labour Inspection; Labour Protection



บทนำ

แรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่เป้าหมายตามที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ของประเทศทั้งในระดับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนระดับชาติด้านความมั่นคง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ของกระทรวงแรงงาน ในประเด็นด้านการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรม การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การส่งเสริมศักยภาพแรงงาน และการสร้างภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน โดยกำหนดภารกิจในด้านการกำหนดมาตรฐานแรงงาน งานความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน งานแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน ตลอดจนการคุ้มครองแรงงานทั้งแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติ แรงงานเด็ก แรงงานผู้พิการ แรงงานประมงทะเลทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานสากลและได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พนักงานตรวจแรงงานจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจการบังคับใช้กฎหมาย โดยมีภารกิจในการตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ด้วยการดำเนินการตรวจแรงงานทั้งสถานประกอบกิจการในระบบ สถานประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ สถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง แรงงานประมงทะเล รวมถึง



การดำเนินการรับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง นอกจากนี้พนักงานตรวจแรงงานยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 139 กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการเข้าตรวจสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้างในเวลาทำการเพื่อตรวจสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มีอำนาจในการเรียกหรือมีหนังสือสอบถามนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง หรือส่งเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน และมีอำนาจในการออกคำสั่งให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานตรวจแรงงานมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบังคับใช้กฎหมายให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและลูกจ้างได้รับการคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรม พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องมีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้ดำเนินการโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน และกำหนดให้เป็นหลักสูตรหลักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระยะเวลาในการอบรม จำนวน 12 วัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการตรวจแรงงาน การรับและพิจารณาวินิจฉัยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามมาตรฐานสากล และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง



จากความเป็นมาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สนใจที่จะศึกษาขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจน การปรับปรุงการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

2. การวิจัยภาคสนาม โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ลักษณะของการ สัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใด ก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกตัวอย่างแบบ เจาะจง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 33-34) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยพิจารณาจากผู้มีความรู้ ความ เข้าใจ และมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจ



แรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน สามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------|
| (1) รองอธิบดี | จำนวน 1 คน |
| (2) ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน | จำนวน 1 คน |
| (3) หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน | จำนวน 1 คน |
| (4) ข้าราชการผู้ดำเนินการโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน | จำนวน 1 คน |
| (5) ข้าราชการผู้จัดทำหลักสูตรโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน | จำนวน 1 คน |
| (6) ข้าราชการผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน | จำนวน 2 คน |

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน



ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีขั้นตอน กระบวนการในการจัดฝึกอบรม จำแนกได้ ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการ ทั้งในด้านองค์การ ภารกิจ และบุคคล โครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน มีขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ทั้งในด้านองค์การ ภารกิจ และบุคคล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ความต้องการในด้านองค์การ พบว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่หลักในการกำกับดูแล และบังคับใช้กฎหมาย ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทั่วประเทศ ทุกคน ทุกสัญชาติ ทั้งแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ภายใต้กฎหมายในความรับผิดชอบของกรมฯ จำนวน 7 ฉบับ โดยกรมฯ มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน และให้มาตรฐานแรงงานของไทยอยู่ในระดับเดียวกับมาตรฐานสากล มีหน้าที่รับผิดชอบและบูรณาการในด้านการป้องกันปัญหาการข้ามนุชย์ด้านแรงงานและการบังคับใช้แรงงาน

2) การวิเคราะห์ความต้องการในด้านภารกิจ พบว่ากรมฯ มีพนักงานตรวจแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ ในการบังคับใช้กฎหมายทั้ง 7 ฉบับ โดยมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ในการตรวจสอบสถานประกอบการ เพื่อตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน การรับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้องกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับตัวเงินตามกฎหมาย



3) การวิเคราะห์ความต้องการในด้านบุคคล พบว่า กรมฯ มีพนักงานตรวจแรงงานที่เข้ามาบรรจุใหม่จำนวนมากที่ยังขาดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่มีการจำกัดคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน พนักงานตรวจแรงงานจึงมีคุณสมบัติหลากหลายสายอาชีพ แม้ว่าพนักงานตรวจแรงงานจะจบในด้านกฎหมายโดยตรง แต่เนื่องจากต้องมีการศึกษา ทำความเข้าใจในกฎหมายเฉพาะ พนักงานตรวจแรงงานจึงยังไม่มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในระดับที่สามารถนำไปให้คำปรึกษา แนะนำ หรือวินิจฉัยปัญหาด้านแรงงานได้อย่างถ่องแท้

2. ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมถูกกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาด้านบุคคลและสนับสนุนภารกิจขององค์กร โดยกำหนดให้หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรหลักของกรมฯ ในการเจริญเติบโตในเส้นทางอาชีพ และเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานตรวจแรงงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีองค์ความรู้เต็มรูปแบบทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการตรวจแรงงาน การรับและพิจารณาวินิจฉัยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. ขั้นตอนการคัดเลือกและออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีมติให้นำหลักสูตรการอบรมเกี่ยวกับการฝึกหลักของกรมฯ 4 ด้าน ให้เป็นหลักสูตรหลักประจำที่ควรจัดทุกปี ให้มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการ และกำหนดให้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่



สูงขึ้นไป โดยต้องผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าว อย่างน้อย 3 หลักสูตร กรมฯ จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อดำเนินการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน พิจารณาหลักสูตรระยะเวลาการฝึกอบรม และคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม โดยได้ร่วมกันพิจารณาร่างหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ชื่อหลักสูตร 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) รูปแบบการจัดอบรมในรูปแบบ Classroom และแบ่งกลุ่มภาคปฏิบัติ 4) ระยะเวลาในการอบรมจำนวน 12 วัน หรือ 92.30 ชั่วโมง 5) โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย 9 หมวด 6) คุณสมบัติและการพิจารณาผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 6 ปี ให้อบรมรุ่นละ 50 คน 7) หลักเกณฑ์ในการฝึกอบรมและการประเมินผล เมื่อได้ข้อสรุปหลักสูตรแล้วจึงดำเนินการขอความเห็นชอบต่ออธิบดีเพื่อให้ความเห็นชอบต่อหลักสูตร และมีหนังสือถึงปลัดกระทรวงแรงงานรายงานความคืบหน้าการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อสร้างการยอมรับการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งในประเทศและระดับสากล นำไปสู่การขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่อไป

4. ขั้นตอนในการสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล โครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักเกณฑ์เชิงปริมาณ ผ่านแบบทดสอบหลังฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 มีเวลาเข้าเรียนและร่วมกิจกรรมฝึกปฏิบัติ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ผู้ผ่านเกณฑ์เชิง



ปริมาณจะได้รับวุฒิปัตร์ และส่วนที่ 2 หลักเกณฑ์เชิงคุณภาพ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่งคำสั่ง ตามมาตรา 124 และมาตรา 139 (3) และบันทึกคำให้การ (แบบ กร.3) มายังกองคุ้มครองแรงงานภายใน 6 เดือน หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยเกณฑ์คะแนนประเมินเชิงคุณภาพต้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 โดยให้ผู้เข้าอบรมจากหน่วยปฏิบัติให้ส่งคำสั่งตามมาตรา 124 และมาตรา 139 (3) อย่างละ 1 คำสั่ง รวม 2 คำสั่ง และให้ผู้เข้าอบรมจากส่วนกลางให้ส่งบันทึกคำให้การ (แบบ กร.3)

5. ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม หลังจากที่ได้รับงบประมาณประจำปี 2568 ขั้นตอนแรก คือ การจัดหาสถานที่ ของสถานที่ในการจัดฝึกอบรมล่วงหน้า จากนั้นจึงดำเนินการเขียนโครงการเพื่อให้อธิบดีอนุมัติโครงการ และดำเนินการสรรหาวิทยากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยนัดหมาย ทัดต่อ สอบถามแจ้งช่วงเวลาที่จะจัดล่วงหน้าว่าสามารถมาเป็นวิทยากรให้ได้หรือไม่และให้เตรียมเนื้อหาที่จะบรรยาย เมื่อสรรหาวิทยากร จัดหาสถานที่เสร็จแล้ว ก็ดำเนินการอนุมัติจัดอบรม และประสานผู้อบรม โดยดำเนินการคัดเลือกผู้อบรมอีกครั้งโดยทำหนังสือถึงกองการเจ้าหน้าที่เพื่อขอรายชื่อพนักงานตรวจแรงงานที่มีคุณสมบัติในจังหวัดต่าง ๆ รวมถึงการดึงข้อมูลในระบบว่าสภิติการยื่นคำร้อง 50 จังหวัดแรก จากนั้นจึงทำหนังสือเชิญ ลงนัดประธานในพิธี ผู้กล่าวรายงาน แยกผู้มีเกียรติ และเตรียมเอกสารที่จะดำเนินการฝึกอบรม เนื้อหาในแต่ละหลักสูตร ก่อนวันจัดอบรม ได้มีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ การอำนวยความสะดวกผู้อบรมและวิทยากร และเนื่องด้วยเป็นการจัดอบรมในครั้งแรกและหลักสูตร 12 วัน ในช่วงทุกเย็นของทุกวันจึงกำหนดให้ผู้บริหารกรมฯ ตั้งแต่อธิบดี รองอธิบดี ผู้ตรวจสำนักกรม ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เข้ามาให้กำลังใจ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เส้นทางจนกว่าจะเติบโต และเปิดโอกาสให้ผู้อบรมได้มีโอกาส



ซักถามและได้รับกำลังใจจากผู้บริหารของกรมฯ โดยลงนัดหมายในแต่ละวันว่า ท่านใดจะเข้ามาเป็นวิทยากร และในพิธีปิด มีการจัดทำวชิรมิตรโดยตรวจสอบความถูกต้องของรายชื่อ เสนอให้อธิบดีลงนาม และในวันสุดท้ายมีการทดสอบหลังการอบรม และเข้าสู่พิธีปิด โดยมีอธิบดีมาเป็นผู้มอบเกียรติบัตร ให้กำลังใจ และให้ข้อคิดแก่ผู้อบรมอีกครั้งหนึ่ง และได้มีการนำเสนอวิดีโอภาพกิจกรรมของผู้อบรม ตั้งแต่วันแรกจนถึงวันสุดท้าย ความรู้สึกของตัวแทนผู้อบรม ความรู้สึกจากรุ่นพี่ถึงรุ่นน้อง ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันฯ จัดทำ Yearbook 2025 หรือหนังสือรุ่น เพื่อให้ผู้อบรมได้รู้จักเพื่อน ๆ ในรุ่นและมีช่องทางการติดต่อเพื่อติดต่อประสานงานเป็นเครือข่ายการทำงานต่อไปในอนาคต รวมถึงความรู้สึกของผู้อบรมทุกคน และสุดท้ายคือช่วงการดำเนินการหลังจัดอบรม จากนั้นหลังเสร็จสิ้นการอบรมจึงดำเนินการรายงานผลการอบรมให้ผู้บริหารทราบ นอกจากนี้ มีการตั้งกลุ่มไลน์ในการประสานงานต่าง ๆ และเพื่อให้ผู้อบรมสามารถสอบถามปัญหา และมีเครือข่ายในการประสานงานในอนาคต

6. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรม โครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงานได้มีการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้ารับการอบรมโดยพบว่ามีความพึงพอใจในการฝึกอบรมร้อยละ 100 การประเมินวิทยากรทั้ง 31 คน มีคะแนนประเมินความเหมาะสมโดยรวมในระดับ ก่อนข้างมากถึงระดับมาก ร้อยละ 98.13 ขึ้นไป ผลคะแนนทดสอบหลังการอบรมในเชิงปริมาณ ผู้อบรมมีผลคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.22 คะแนน ซึ่งถือว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีผลการประเมินผ่าน ร้อยละ 60 ตรงตามหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์ และผลการประเมินในเชิงคุณภาพพบว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้เข้ารับการอบรม



สามารถออกคำสั่งได้ดีตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความรู้ ความสามารถ และสามารถทำงานได้ดีขึ้นก่อนเข้าอบรม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการ

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการ ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ ดังนี้

1) งบประมาณที่ได้รับมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดอบรมได้อย่างต่อเนื่อง หรือครอบคลุมเนื้อหาเชิงลึกที่ซับซ้อนได้ ช่วงระยะเวลาระหว่างการจัดอบรมชนกับภารกิจเร่งด่วนของผู้เข้ารับการอบรม เช่น การขึ้นศาลแรงงาน รวมถึงระยะเวลาการอบรมที่ใช้เวลา 12 วัน โดยไม่มีวันหยุด ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องนำคำร้อง (คร.7) มาออกคำสั่งในระหว่างการฝึกอบรม หรือยังคงต้องรับเป็นเจ้าของคำร้อง ทำให้ขาดสมาธิในการอบรมอย่างเต็มที่ และการจัดฝึกอบรมในวันเสาร์และวันอาทิตย์ ส่งผลกระทบต่อผู้อบรมในการเรียนปริญญาโทหรือธุระส่วนตัวของผู้เข้ารับการอบรม

2) ผู้อบรมมีความหลากหลายในอายุงาน ตั้งแต่อายุงาน 6 เดือนจนถึง 6 ปี ทำให้ผู้อบรมมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน รวมถึงความแตกต่างของพื้นที่ในการปฏิบัติงานในจังหวัดใหญ่ และจังหวัดเล็กที่มีจำนวนคำร้องแตกต่างกันจำนวนมาก ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน และผู้อบรมยังขาดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เนื่องจากกิจกรรมกลุ่มมีน้อย



3) ปัญหาการสลับปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน รวมถึงมีเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการสอนงานให้แก่เจ้าหน้าที่ใหม่

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนการปรับปรุงการดำเนินงาน

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนการปรับปรุงการดำเนินงาน ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ ดังนี้

1) ควรมีการเสนอขอการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมให้มากขึ้น เพื่อสามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มเนื้อหาให้มีความเข้มข้นครอบคลุมทุกประเด็นได้

2) ควรส่งรายละเอียดเนื้อหา ตัวอย่างคำสั่ง ให้ผู้เข้าอบรมได้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าอบรม โดยให้ผู้อบรมศึกษาเพิ่มเติมก่อนเข้าอบรมเพื่อสามารถนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เข้าอบรมด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ควรเพิ่มการฝึกปฏิบัติ และกิจกรรมกลุ่มให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีเครือข่าย มีความสนิทสนมกัน เพื่อสามารถประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันต่อได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผล ดังนี้



การดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยได้นำแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทิศทางการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง แผนงานยุทธศาสตร์จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2567, หน้า 6-8) และทิศทางการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงานในระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในด้านการพัฒนาศักยภาพการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การให้บริการด้านกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง การป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้าย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2567, หน้า 22-23) และแนวคิดกระบวนการจัดการฝึกอบรมของ Goldstein (อ้างถึงใน พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร), 2554, หน้า 23-25) ที่มองว่า การฝึกอบรมให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรต้องลงทุนเพื่อให้เกิดผลคุ้มค่ากับการลงทุนและเกิดประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ทั้งในด้านองค์การ ภารกิจ และบุคคล ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกและออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล ขั้นตอนที่ 5 จัดการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการฝึกอบรม นำมาอภิปรายผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย

1) วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ทั้งในด้านองค์การ ภารกิจ และบุคคล โครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน มีขั้นตอนการวิเคราะห์ความ



ต้องการในการฝึกอบรม ทั้งในด้านองค์การ ภารกิจ และบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ Goldstein (อ้างถึงใน พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร), 2554, หน้า 23-25) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม โดยมีวิธีการวิเคราะห์ 3 ประการคือ 1) การวิเคราะห์องค์การ 2) การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ 3) การวิเคราะห์บุคคล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ความต้องการในด้านองค์การ พบว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่หลักในการกำกับดูแล และบังคับใช้กฎหมาย ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทั่วประเทศ ทุกคน ทุกสัญชาติ ทั้งแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ภายใต้กฎหมายในความรับผิดชอบของกรมฯ จำนวน 7 ฉบับ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะเป็นหน่วยงานที่กำกับและบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่ 7 ฉบับ...” โดยกรมฯ มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน และให้มาตรฐานแรงงานของไทยอยู่ในระดับเดียวกับมาตรฐานสากล มีหน้าที่รับผิดชอบและบูรณาการในด้านการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการบังคับใช้แรงงาน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...เพื่อที่จะให้แรงงานเหล่านี้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่มีการเลือกปฏิบัติ...”

2) การวิเคราะห์ความต้องการในด้านภารกิจ พบว่ากรมฯ มีพนักงานตรวจแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ ในการบังคับใช้กฎหมายทั้ง 7 ฉบับ โดยมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายหลัก



ในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ในการตรวจสอบสถานประกอบการกิจการ เพื่อตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน การรับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับตัวเงินตามกฎหมาย สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...กรมฯ มีวิสัยทัศน์ มีภารกิจ ที่สำคัญ จึงเห็นว่าพนักงานตรวจแรงงานเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ ตามวิสัยทัศน์ ตามภารกิจขององค์กร...”

3) การวิเคราะห์ความต้องการในด้านบุคคล พบว่า กรมฯ มีพนักงานตรวจแรงงานที่เข้ามาบรรจุใหม่จำนวนมากที่ยังขาดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...กรมฯ มีข้าราชการที่ลาออก และบรรจุใหม่หลายตำแหน่งซึ่งยังไม่มีมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน...” เนื่องจากไม่มีการจำกัดคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน พนักงานตรวจแรงงานจึงมีคุณวุฒิหลากหลายสายอาชีพ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...พนักงานตรวจแรงงาน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยปกติไม่ได้กำหนดคุณวุฒิในทางนิติศาสตร์หรือรัฐศาสตร์ไว้...” แม้ว่าพนักงานตรวจแรงงานจะจบในด้านกฎหมายโดยตรง แต่เนื่องจากต้องมีการศึกษา ทำความเข้าใจในกฎหมายเฉพาะ พนักงานตรวจแรงงานจึงยังไม่มีมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในระดับที่สามารถนำไปให้คำปรึกษา แนะนำ หรือวินิจฉัยปัญหาด้านแรงงานได้อย่างถ่องแท้ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...กรมฯ รับพนักงานตรวจแรงงานมาไม่ได้กำหนดวุฒิว่าจะต้องเป็นวุฒินิติศาสตร์ รับวุฒิหลากหลาย ฐานความรู้ของพนักงานตรวจแรงงานแต่ละคนจึงไม่เหมือนกัน แม้ว่า



จะรับผู้ที่จบด้านกฎหมายมาแต่กฎหมายของกรมฯ เป็นกฎหมายเฉพาะที่จะต้องมาศึกษาเพิ่มเติม...”

2) กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมถูกกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาด้านบุคคลและสนับสนุนภารกิจขององค์กร โดยกำหนดให้หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรหลักของกรมฯ ในการเจริญเติบโตในเส้นทางอาชีพ และเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานตรวจแรงงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีองค์ความรู้เต็มรูปแบบทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเลิศ ไพรินทร์ (2533, อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2568, หน้า 4-7) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และอุปนิสัย เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความประหยัด เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบุคลากรมีการทำงานที่ดีขึ้นเป็นที่น่าพึงพอใจ รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการตรวจแรงงาน การรับและพิจารณาวินิจฉัยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ของ แนวคิดกลุ่มที่ 1 Nadler and Wiggs (1989 อ้างถึงใน ชลชาติ พหุโล และวิไลวรรณ วรคามิน, ม.ป.ป.) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานในปัจจุบัน เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เป็นไปตามความมุ่งหวังขององค์กร สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลว่า “...สิ่งที่คาดหวังหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือ ต้องการให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนิน



ภารกิจในเรื่องของการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพราะถ้าไม่ตบใจทยตรงนี้ก็จะเกิดความไม่น่าเชื่อถือของนายจ้าง ลูกจ้าง ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรได้ ดังนั้น สิ่งที่กรมฯ วางหลัก หรือวัตถุประสงค์ไว้คือมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพและความไปในทิศทางเดียวกัน และมาตรฐานสากล ในเรื่องของการบังคับใช้กฎหมาย” สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุคนธ์ทิพย์ ศรีวรรณ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนาโครงการ ผูกอบรม กรณีศึกษา “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว) สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า การอบรมภาควิชาการทำให้อัยการผู้ช่วยเกิดวิสัยทัศน์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของการเป็นพนักงานอัยการ

3) คัดเลือกและออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีมติให้นำหลักสูตรการอบรมเกี่ยวกับภารกิจหลักของกรมฯ 4 ด้าน ให้เป็นหลักสูตรหลักประจำที่ควรจัดทุกปี ให้มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการ และกำหนดให้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรมฯ จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อดำเนินการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาหลักสูตร ระยะเวลาการฝึกอบรม และคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม โดยได้ร่วมกันพิจารณาร่างหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ชื่อหลักสูตร 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) รูปแบบการจัดอบรมในรูปแบบ Classroom และแบ่งกลุ่มภาคปฏิบัติ 4) ระยะเวลาในการอบรม จำนวน 12 วัน หรือ 92.30 ชั่วโมง 5) โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย 9 หมวด



สอดคล้องกับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...มีการออกแบบหลักสูตรที่ครอบคลุมในหลาย ๆ ด้าน ทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายหลักที่พนักงานตรวจแรงงานทุกคนต้องรู้และใช้ในการปฏิบัติงาน กฎหมายแรงงานนอก ระบบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค ประมง แรงงานทะเล กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ซึ่งล้วนเป็นกฎหมายที่พนักงานตรวจแรงงานต้องใช้ รวมถึงยังมีการให้ฝึกปฏิบัติในการออกคำสั่งการรับวินิจฉัยคำร้องตามมาตรา 124 มาตรา 139 รวมทั้งหัวข้อจิตวิทยาการให้บริการ...” และสอดคล้องกับแนวคิดของ Goldstein (อ้างถึงใน พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร), 2554, หน้า 23 - 25) ที่กล่าวถึงขั้นตอนคัดเลือกและออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะ หรือความสามารถตามที่มุ่งหวังไว้ การออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม จึงต้องคำนึงถึงหัวข้อวิชา เนื้อหา รูปแบบ และวิธีการฝึกอบรม สื่อการสอน วิทยากร และเวลาสำหรับการฝึกอบรม เป็นต้น 6) คุณสมบัติและการพิจารณาผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 6 ปี ให้อบรมรุ่นละ 50 คน 7) หลักเกณฑ์ในการฝึกอบรมและการประเมินผล เมื่อได้ข้อสรุปหลักสูตรแล้วจึงดำเนินการขอความเห็นชอบต่ออธิบดีเพื่อให้ความเห็นชอบต่อหลักสูตร และมีหนังสือถึงปลัดกระทรวงแรงงานรายงานความคืบหน้าการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อสร้างการยอมรับการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งในประเทศและระดับสากล นำไปสู่การขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่อไป



4) สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล โครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักเกณฑ์เชิงปริมาณ ผ่านแบบทดสอบหลังฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 มีเวลาเข้าเรียนและร่วมกิจกรรมฝึกปฏิบัติ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ผู้ผ่านเกณฑ์เชิงปริมาณ จะได้รับวุฒิบัตร และส่วนที่ 2 หลักเกณฑ์เชิงคุณภาพ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่งคำสั่ง ตามมาตรา 124 และมาตรา 139 (3) และบันทึกคำให้การ (แบบ กร.3) มายัง กองคุ้มครองแรงงานภายใน 6 เดือน หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยเกณฑ์คะแนนประเมินเชิงคุณภาพต้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 โดยให้ผู้เข้าอบรมจากหน่วยปฏิบัติให้ส่งคำสั่งตามมาตรา 124 และมาตรา 139 (3) อย่างละ 1 คำสั่ง รวม 2 คำสั่ง และให้ผู้เข้าอบรมจากส่วนกลางให้ส่งบันทึกคำให้การ (แบบ กร.3) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 (2568) ให้ข้อมูลว่า "...พิจารณาจากผลคะแนนสอบหลังฝึกอบรม เวลาเข้าเรียน และร่วมกิจกรรม คือ มีผลคะแนนสอบผ่านแบบทดสอบหลังฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 มีเวลาเข้าเรียน และร่วมกิจกรรมฝึกปฏิบัติ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ผู้ผ่านการฝึกอบรมเชิงปริมาณ จะได้รับวุฒิบัตรหลักสูตร และให้ผู้เข้ารับการอบรมส่งคำสั่งตามมาตรา 124 หรือมาตรา 139 (3) หรือบันทึกคำให้การ แบบ กร. 3 อย่างละ 1 คำสั่ง รวม 2 คำสั่ง..." และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา ญาติโสภ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีศึกษาหลักสูตรก้าหนด ผู้ใหญ่บ้าน ผลการศึกษวิจัย พบว่า หลักสูตรดังกล่าวมีการปฏิบัติงานระหว่างฝึกอบรม โดยมีการทดสอบ Pre-test และการทดสอบ Post-test



5) จัดการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ หลังจากที่ได้รับงบประมาณประจำปี 2568 ชั้นตอนแรก คือ การจัดหาสถานที่ จองสถานที่ในการจัดฝึกอบรมล่วงหน้า จากนั้นจึงดำเนินการเขียนโครงการเพื่อให้อธิบดีอนุมัติโครงการ และดำเนินการสรรหาวิทยากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยนัดหมาย ติดต่อบอกรายละเอียดแจ้งช่วงเวลาที่คาดว่าจะจัดล่วงหน้าว่าสามารถมาเป็นวิทยากรให้ได้หรือไม่และให้เตรียมเนื้อหาที่จะบรรยาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา ญาติโสภณ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีศึกษาหลักสูตรก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน ผลการศึกษวิจัย พบว่าการปฏิบัติงานก่อนเริ่มฝึกอบรม เช่น การจัดทำตารางการศึกษาอบรม การกำหนดวิทยากรแต่ละรายวิชาและการทำหนังสือเชิญบรรยาย การกำหนดสถานที่เมื่อสรรหาวิทยากร จัดหาสถานที่เสร็จแล้ว ก็ดำเนินการอนุมัติจัดอบรม และประสานผู้อบรม โดยดำเนินการคัดเลือกผู้อบรมอีกครั้งโดยทำหนังสือถึงกองการเจ้าหน้าที่เพื่อขอรายชื่อพนักงานตรวจแรงงานที่มีคุณสมบัติในจังหวัดต่าง ๆ รวมถึงการดึงข้อมูลในระบบว่าสถิติการยื่นคำร้อง 50 จังหวัดแรก จากนั้นจึงทำหนังสือเชิญลงนัดประธานในพิธี ผู้กล่าวรายงาน แยกผู้มีเกียรติ และเตรียมเอกสารที่จะดำเนินการฝึกอบรม เนื้อหาในแต่ละหลักสูตร สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) ให้ข้อมูลว่า "...สรรหาวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญตามแต่ละหัวข้อที่ได้มีการกำหนดไว้โดยจะมีการประสานงานกับวิทยากรแต่ละท่านเพื่อสอบถามเรื่องวันและเวลาที่จะสามารถมาเป็นวิทยากรให้ได้และเพื่อจะกำหนดตารางวันและเวลา ก่อนจะระบุในกำหนดการเพื่อทำหนังสือเชิญเป็นทางการอีกครั้งหนึ่ง มีการประสานงานกับทางโรงแรมในเรื่องของสถานที่ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการอบรม รวมถึงเรื่องที่พัก อาหาร..." ก่อนวันจัดอบรมได้มีการจัดเตรียมความพร้อมของ



อุปกรณ์ สถานที่ การอำนวยความสะดวกผู้อบรมและวิทยากร และเนื่องด้วยเป็นการจัดอบรมในครั้งแรกและหลักสูตร 12 วัน ในช่วงทุุกเย็นของทุกวันจึงกำหนดให้ผู้บริหารกรมฯ ตั้งแต่อธิบดี รองอธิบดี ผู้ตรวจสำนักกรม ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เข้ามาให้กำลังใจ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เส้นทางจนกว่าจะเติบโต และเปิดโอกาสให้ผู้อบรมได้มีโอกาสซักถามและได้รับกำลังใจจากผู้บริหารของกรมฯ โดยลงนัดหมายในแต่ละวันว่าท่านใดจะเข้ามาเป็นวิทยากร และในพิธีปิด มีการจัดทำวุฒิบัตรโดยตรวจสอบความถูกต้องของรายชื่อ เสนอให้อธิบดีลงนาม และในวันสุดท้ายมีการทดสอบหลังการอบรม และเข้าสู่พิธีปิด โดยมีอธิบดีมาเป็นผู้มอบเกียรติบัตร ให้กำลังใจ และให้ข้อคิดแก่ผู้อบรมอีกครั้งหนึ่ง และได้มีการนำเสนอวิดีโอภาพกิจกรรมของผู้อบรมตั้งแต่วันแรกจนถึงวันสุดท้าย ความรู้สึกของตัวแทนผู้อบรม ความรู้สึกจากรุ่นพี่ถึงรุ่นน้อง ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันฯ จัดทำ Yearbook 2025 หรือหนังสือรุ่น เพื่อให้ผู้อบรมได้รู้จักเพื่อน ๆ ในรุ่นและมีช่องทางติดต่อเพื่อติดต่อประสานงานเป็นเครือข่ายการทำงานต่อไปในอนาคต รวมถึงความรู้สึกของผู้อบรมทุกคน และสุดท้ายคือช่วงการดำเนินการหลังจัดอบรม จากนั้นหลังเสร็จสิ้นการอบรมจึงดำเนินการรายงานผลการอบรมให้ผู้บริหารทราบ นอกจากนี้ มีการตั้งกลุ่มไลน์ในการประสานงานต่าง ๆ และเพื่อให้ผู้อบรมสามารถสอบถามปัญหา และมีเครือข่ายในการประสานงานในอนาคต หรือหนังสือรุ่น รวมถึงความรู้สึกของผู้อบรมทุกคน และสุดท้ายคือช่วงการดำเนินการหลังจัดอบรม จากนั้นหลังเสร็จสิ้นการอบรมจึงดำเนินการรายงานผลการอบรมให้ผู้บริหารทราบ นอกจากนี้ มีการตั้งกลุ่มไลน์ในการประสานงานต่าง ๆ และเพื่อให้ผู้อบรมสามารถสอบถามปัญหา และมีเครือข่ายในการประสานงานในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอา



วาร์ด ที่มุ่งเน้นการสื่อสารในองค์กร การสร้างระบบการทำงานเป็นทีม และใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ดี และเหมาะสม จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข มีสังคมในการทำงานที่ดี งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรดีขึ้นตามไปด้วย และองค์กรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น

6) การประเมินผลการฝึกอบรม โครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงานได้มีการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้ารับการอบรมโดยพบว่ามี ความพึงพอใจในการฝึกอบรมร้อยละ 100 การประเมินวิทยากรทั้ง 31 คน มีคะแนนประเมินความเหมาะสมโดยรวมในระดับ ก่อนข้างมากถึงระดับมาก ร้อยละ 98.13 ขึ้นไป ผลคะแนนทดสอบหลังการอบรมในเชิงปริมาณ ผู้อบรมมีผลคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.22 คะแนน ซึ่งถือว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีผลการประเมินผ่าน ร้อยละ 60 ตรงตามหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์ และผลการประเมินในเชิงคุณภาพพบว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถออกคำสั่งได้ดีตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ มีความรู้ ความสามารถ และสามารถทำงานได้ดีขึ้นก่อนเข้าอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฅณาสิทธิ์ สวัสดิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาข้าราชการ ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลได้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง กระทั่งเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตลอดจนพัฒนาความสามารถจนเกิดทักษะและความชำนาญ



ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการอบรมพนักงาน ตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1) **งบประมาณที่ได้รับมีจำกัด** ทำให้ไม่สามารถจัดอบรมได้อย่างต่อเนื่อง หรือครอบคลุมเนื้อหาเชิงลึกที่ซับซ้อนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ หนูเสน (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร คือ งบประมาณที่มีอย่างจำกัดทำให้โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ถูกระงับ ถูกยกเลิก หรือตัดจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ส่งผลให้บุคลากรบางกลุ่มไม่ได้รับการพัฒนาในทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ช่วงระยะเวลาระหว่างการจัดอบรมชนกับภารกิจเร่งด่วนของผู้เข้ารับการอบรม เช่น การขึ้นศาลแรงงาน รวมถึงระยะเวลาการอบรมที่ใช้เวลา 12 วัน โดยไม่มีวันหยุดทำให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องนำคำร้อง (คร.7) มาออกคำสั่งในระหว่างการฝึกอบรม หรือยังคงต้องรับเป็นเจ้าของคำร้อง ทำให้ขาดสมาธิในการอบรมอย่างเต็มที่ และการจัดฝึกอบรมในวันเสาร์และวันอาทิตย์ ส่งกระทบต่อผู้อบรมในการเรียนปริญญาโทหรือระบุส่วนตัวของผู้เข้ารับการอบรม สอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...มีการอบรมในวันเสาร์ และวันอาทิตย์ด้วย ซึ่งทำให้กระทบกับวันที่ต้องเข้าเรียนปริญญาโท...”

2) **ผู้อบรมมีความหลากหลายในอายุงาน** ตั้งแต่อายุงาน 6 เดือน จนถึง 6 ปี ทำให้ผู้อบรมมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน รวมถึงความแตกต่างของพื้นที่ในการปฏิบัติงานในจังหวัดใหญ่ และจังหวัดเล็กที่มีจำนวนคำร้องแตกต่าง



กันจำนวนมาก ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล หวังสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท ไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาวិจัยพบว่า ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ คือ ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์แต่ละด้านไม่เท่ากันจึงเป็นข้อจำกัดที่จะพัฒนา สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...ผู้อบรมมีความหลากหลายทั้งอายุงาน ตั้งแต่ 6 เดือน จนถึง 6 ปี ผู้ที่อายุงานมากกว่าก็จะมีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญมากกว่า...” และผู้อบรมยังขาดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เนื่องจากกิจกรรมกลุ่มมีน้อย สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...ผู้อบรมยังขาดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในระหว่างการอบรม เนื่องจากกิจกรรมกลุ่มไม่ได้มีทุกวัน...”

3) ปัญหาการสลับปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน รวมถึงมีเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการสอนงานให้แก่เจ้าหน้าที่ใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ ไชยพล (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี คือ ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร โดยการมอบหมายภารกิจงานเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและฝึกเรียนรู้งานในส่วนอื่น ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน บุคลากรที่ได้รับมอบหมายจะมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานเดิมอยู่เป็นประจำ เนื่องจากยังขาดประสบการณ์ และความรู้ในการทำงาน



แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนการปรับปรุงการดำเนินงาน

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1) ควรมีการเสนอขอการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมให้มากขึ้น เพื่อสามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มเนื้อหาให้มีความเข้มข้นครอบคลุมทุกประเด็นได้ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...ควรมีการเพิ่มงบประมาณโดยการเสนอขอการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมให้มากขึ้น...”

2) ควรส่งรายละเอียดเนื้อหา ตัวอย่างคำสั่ง ให้ผู้เข้าอบรมได้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าอบรม โดยให้ผู้อบรมศึกษาเพิ่มเติมก่อนเข้าอบรมเพื่อสามารถนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เข้าอบรมด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...ควรส่งรายละเอียดเนื้อหา ตัวอย่างคำสั่ง ให้ผู้เข้าอบรมได้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าอบรมจากการศึกษาเพิ่มเติมเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์...”

3) ควรเพิ่มการฝึกปฏิบัติ และกิจกรรมกลุ่มให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีเครือข่าย มีความสนิทสนมกัน เพื่อสามารถประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันต่อได้ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...ควรมีการเพิ่มการฝึกปฏิบัติ และกิจกรรมกลุ่ม มากขึ้น เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีเครือข่าย...”

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้



1. ควรมีการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะในทุก ๆ ปี เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่
2. ควรมีการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งภาคประชาสังคม เพื่อให้มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดฝึกอบรมได้มากขึ้น สามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมต่อเนื่องได้ ในหลาย ๆ รุ่น ซึ่งอาจทำให้พนักงานตรวจแรงงานได้เข้ารับการฝึกอบรมครบทุกคน
3. ควรมีการนิเทศงานอบรมหลักสูตรย่อยเพื่อเป็นพื้นฐานให้ข้าราชการที่มีอายุงานไม่ถึง 6 เดือน
4. ควรเพิ่มหลักสูตรการสืบสวนสอบสวน โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง แนวทางการสืบสวนสอบสวน เนื่องจากการทำงานของพนักงานตรวจแรงงานที่ทำหน้าที่คล้าย ๆ กับตำรวจในการสืบสวนสอบสวน และมีการพิจารณาโดยมีการใช้อำนาจในการพิจารณาถึง ๆ ของศาล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาในเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการสัมภาษณ์ไปยังผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อจะได้ทราบถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน และผู้เข้ารับการอบรม สำหรับการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- ชลชาติ พหุโล และวิไลวรรณ วรคามิน. (ม.ป.ป.). *KM 01 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://www.hrdbridge.com/16925512/km-01-แนวคิด-ทฤษฎีทรัพยากรมนุษย์>
- ณภัสร์ณัฐ สวัสดิ์. (2563). *การพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล กรณีศึกษาศาสนาพัฒนาข้าราชการ ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรศักดิ์ ไชยพล. (2563). *การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรนภา ญาติโสม. (2563). *การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีศึกษาหลักสูตรก้ามนัผู้ใหญบ้าน*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร). (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิธีสอนศีลธรรมระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของพระสอนศีลธรรมตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ*. ปริญญาโทการศึกษาดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สุคนธ์ทิพย์ ศรีวรรณ. (2564). *การศึกษาและพัฒนาโครงการฝึกอบรม กรณีศึกษา “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจี๊) สำนักงานอัยการสูงสุด*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรพรรณ หนูเสน. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคลังกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรรถพล หวังสุวรรณ. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1. (2568). รองอธิบดี. *สัมภาษณ์*. พฤศจิกายน, 28.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2. (2568). ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน. *สัมภาษณ์*. พฤศจิกายน, 24.



- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3. (2568). หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการ
คุ้มครองแรงงาน. *สัมภาษณ์*. พฤตจิกายน, 25.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4. (2568). นักวิชาการแรงงานชำนาญการ. *สัมภาษณ์*.
พฤตจิกายน, 26.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5. (2568). นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์*.
พฤตจิกายน, 24.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6. (2568). นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์*.
พฤตจิกายน, 25.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7. (2568). นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์*.
พฤตจิกายน, 28.