



ทัศนคติและความคาดหวังของหน่วยรับตรวจราชการในส่วนภูมิภาคต่อการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สถาปนวัฒน์ ภูมालา*

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องทัศนคติและความคาดหวังต่อการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการของหน่วยรับตรวจราชการในส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของหน่วยรับตรวจราชการต่อการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการ และเพื่อศึกษาความคาดหวังของหน่วยรับตรวจราชการต่อการพัฒนาระบบการตรวจราชการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือหัวหน้าหน่วยราชการในส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 396 หน่วย 396 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งได้กลับคืน จำนวน 285 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความ สัมพันธ์ ด้วยค่า t-test ค่า F-test One-way ANOVA และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการศึกษา พบว่า ประชากรเป็นเพศหญิงและเพศชายในสัดส่วนใกล้เคียงกัน มีอายุระหว่าง 34-60 ปี อายุต่ำสุดคือ 34 ปี อายุสูงสุดคือ 60 ปี และมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 46 ปี ระดับการศึกษาจบการศึกษาระดับปริญญาโท ตำแหน่งงานผู้ปกครองสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง/ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง ส่งแบบสอบถามกลับมามากที่สุด ประสพการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 1-12 ปี มีประสพการณ์การทำงานน้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 12 ปี โดยมีประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 5.6 ปี ภาพรวมของทัศนคติของหน่วยรับตรวจราชการในส่วนภูมิภาค ต่อการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในรอบการตรวจราชการรอบที่ 1 รอบที่ 2 และรอบที่ 3 พบว่าเห็นด้วยในระดับมาก โดยเฉพาะการตรวจราชการรอบที่ 2 ในประเด็นข้อเสนอแนะผู้ตรวจราชการ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานต้องมีการทบทวนรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ภาพรวมความคาดหวังต่อกระบวนการและเครื่องมือการตรวจราชการในพัฒนาการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการของหัวหน้าหน่วยงานในส่วน



ภูมิภาค พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังในระดับมากที่สุด ในด้านวิธีการทำรายงานการตรวจราชการ ในประเด็น วิธีการทำรายงานการตรวจราชการ ต้องไม่ยุ่งยากซับซ้อนและมีการบูรณาการหน่วยงาน ผลการศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่ม ตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและอายุต่างกันมีระดับทัศนคติต่อกระบวนการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการที่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับความคาดหวังต่อการพัฒนาการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะการศึกษาในระดับนโยบาย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควร กำหนด ให้การตรวจราชการเป็นกลไกหลัก หรือกระบวนการหลักในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อเป็นการตรวจสอบในภาพรวมทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นการใช้งบประมาณ ความคุ้มค่า ประโยชน์ที่ถึงมือ กลุ่มเป้าหมาย การประเมินผล เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดสรรโครงการกิจกรรมและงบประมาณที่ลงถึงประชาชนในพื้นที่ ควรเพิ่มกฎกระทรวงให้ผู้ตรวจราชการสามารถให้คุณ ให้โทษ มีอำนาจหน้าที่และบทบาทสำคัญในการ ประเมินผลหน่วยงาน บุคลากร เพื่อให้มีการปฏิบัติงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

คำสำคัญ : ทัศนคติและความคาดหวัง, การตรวจตรา, หน่วยรับตรวจราชการ

* นักศึกษาหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558)

สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



Attitudes and expectations of government inspectors. To monitor the performance of the inspectorate. Ministry of Social Development and Human Security

Stapanavat Phumala

Abstract

The Study on Attitudes and Expectations of Local Inspected Unitstowards Supervision and Monitoring of Inspection Offices, Ministry of Social Development and Human Security, aims to study attitudes of local inspected units towards supervision and monitoring of inspection offices, and study expectations of inspected units towards development of inspection systems. In this study, the population was 396 chiefs of 396 local government offices of Ministry of Social Development and Human Security. The tool was questionnaire, provided that 285 sets were collected. By the computer package, the data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Scheffe's method. The study results were summarized as the following.

The male-female ratio was close to 50:50. The population aged 34-60 years (the minimum age of 34 years, the maximum age of 60 years, the average age of 46 years), had masters' degree, worked as chiefs of Shelters for Helpless Persons, had work experience of 1-12 years (the maximum work experience of 12 years, the average term of 5.6 years). The overall attitudes of local inspected units towards round 1st and 2nd supervision and monitoring of inspection offices of Ministry of Social Development and Human Security, were at the high level. In round 2nd inspection, the inspectors recommended the inspected units in term of operation; they had to revise work process and methods to ensure work efficiency. The overall expectations towards inspection process and tools used for development of inspection systems were at the highest level i.e. inspection reporting (simple reporting and integrated units). From comparison of general information, it was found that the samples of different genders and ages had different attitudes towards supervision and monitoring of inspection offices. The samples of different genders, ages,



educational levels and positions had different expectations towards development of inspection systems at the significant level of 0.05.

The policy recommendations are that Ministry of Social Development and Human Security should identify inspection as a key mechanism or process for supervising and monitoring each process to ensure overall supervision e.g. budget usage, worthiness, benefits to target groups, evaluation, etc. Inspection will be input data for allocating activities and budgets to local people. Ministerial regulations should be added that inspectors may reward, punish, have authorities and play as a key role in evaluating units, personnel. This will enhance work efficiency, transparency in line with good governance.

Keywords: Attitude and Expectation, Inspection, Inspection Office



บทนำ

จากสถานการณ์การดำเนินงานของกลุ่ม การตรวจราชการ กองตรวจราชการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ถ้านำมาวิเคราะห์จะสามารถจำแนกเป็น ประเด็นต่างๆ ได้หลายประเด็น เช่น ทิศนคติของ บุคลากรของหน่วยตรวจราชการ จากภารกิจบทบาท หน้าที่และขอบเขตของการทำงานซึ่งต้องรับผิดชอบ ในจำนวนที่มีปริมาณงานมาก มีรายละเอียด การ ดำเนินการมากมายและต้องประสานงานกับคน จำนวนมากในเขตตรวจราชการที่ตนเองรับผิดชอบ จึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน เนื่องมาจากผลสำเร็จหรือล้มเหลว ในการดำเนินงาน การประสานงานกับหน่วยงานส่วนภูมิภาคและ แม้แต่หน่วยงานส่วนกลางเองก็ตาม ย่อมทำให้ ทิศนคติ ในการทำงานอาจจะมีการเกิดทศกัณฐ์หรือ ท้อถอยบ้าง แต่อย่างไรก็ตามจากผลการปฏิบัติงานที่ ผ่านมา หน่วยตรวจราชการก็สามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามนโยบาย ของกระทรวง พม. มาโดยตลอด จึงควรต้องสร้าง ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้ เป็นลำดับแรก จึงต้องให้ผู้บริหารและหน่วยงานต้น สังกัดเล็งเห็นความสำคัญด้วยอย่างยิ่งและเร่งด่วน

ภาพของการตรวจราชการ ที่เป็นเพียงการ เก็บรายงานผลการดำเนินงานไม่ว่าจะประสบ ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ผลการดำเนินงาน ของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคตามเอกสารรายงานที่ จริงหรือเท็จก็ตาม ความสำคัญของกระบวนการ ตรวจราชการอำนาจของผู้ตรวจราชการในการให้ คุณให้โทษ การกำกับติดตาม มีความสำคัญอย่างไร

สำคัญแค่ไหนต้องให้ความร่วมมืออย่างไร ก่อให้เกิด ความก้าวหน้าแก่หน่วยงานหรือบุคลากรอย่างไร หรือเป็นเพียงตัวแทนผู้บริหารเดินทาง ลงมาเยี่ยมใน พื้นที่ การให้การรับรองอย่างต้ออย่างเต็มที่ก็เพียงพอ ผู้ตรวจราชการคือเสือกระดาษตัวหนึ่งของผู้บริหาร ระดับสูง มีไว้ให้ขู่ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาคกลัวไม่ ออกนอกแถวหรือออกนอกทางหรือทุจริตคอร์รัปชั่น ในภาพของการตรวจราชการในอดีตอาจมีภาพ เหล่านี้ออกมาให้เห็นมากมาย แต่ในปัจจุบัน ความสำคัญของการตรวจราชการมีอำนาจ และ น้ำหนักมากขึ้นเป็นกระบวนการที่เป็นจริง มุ่งมั่นใน การกำกับติดตามตรวจสอบช่วยเหลือการสร้างขวัญ และกำลังใจเป็นสื่อกลางระหว่าง หน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สามารถสร้างคุณและ โทษให้กับบุคลากรได้ในระดับหนึ่ง และเป็นพื้นที่ที่มี ความก้าวหน้าต่อไปในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จึง ส่งผลให้ภาพของการตรวจราชการมีความเข้มข้น และมีความสำคัญมากขึ้น มีความคาดหวังของ ผู้บริหารระดับสูงและหน่วยรับตรวจราชการในส่วน ภูมิภาคเป็นเดิมพัน ส่งผลให้หน่วยตรวจราชการต้อง ทำงานกันมากขึ้นอย่างเท่าตัว ในปริมาณงานตาม ภารกิจและนอกภารกิจด้วยจำนวนบุคลากรเท่าเดิม หรือน้อยกว่าเดิม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ โดยกองตรวจราชการ กำหนดให้มีการ ตรวจราชการใน แต่ละปีงบประมาณจำนวน 3 รอบการตรวจ คือรอบที่1 ภายในไตรมาสแรก (ตุลาคม – ธันวาคม) ซึ่งเป็นช่วงรอกการโอนจัดสรร เข้ามาของงบประมาณ และการประกาศนโยบาย การกำหนดแผนต่างๆ จึงเป็นช่วงเวลาทีโกลาหลและ



เร่งรีบในระยะ เวลาสั้นๆ เป็นรอบการตรวจราชการ ที่เป็นการชี้แจงวัตถุประสงค์ รอบเวลาการตรวจ เครื่องมือการตรวจ การรายงานการตรวจราชการให้ ทุกหน่วยงานรับทราบ รอบที่ 2 ในช่วงไตรมาสที่ 2 - 3 (มกราคม - มิถุนายน) แม้จะดูว่ามีระยะเวลา นานแต่กระบวนการตรวจราชการมิใช่แค่ลง พื้นที่ตรวจราชการเท่านั้น ยังมีกรตรวจบูรณาการ กับหลายๆ หน่วยงานในภาพรวมของประเทศ และ ปฏิบัติงานตามภารกิจเร่งด่วนของกระทรวงฯ ด้วย ช่วงเวลานี้จึงเป็นเวลาของการเดินทางที่เร่งรีบและ เหน็ดเหนื่อยของหน่วยตรวจราชการ ไม่ว่าจะเป็น การประสานงาน การเก็บข้อมูลก่อนลงพื้นที่ตรวจ ราชการ สรุปรายงานเบื้องต้นให้ผู้ตรวจราชการร่วมลง ตรวจราชการเก็บประเด็นที่น่าสนใจต่างๆ สรุปราย และวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมนำเสนอให้ผู้ตรวจราชการ และผู้บริหารระดับสูง ดำเนินการสรุปผลในภาพรวม ของการตรวจราชการในระดับประเทศเพื่อส่ง ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจราชการไป ยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและ รายงานผลมายังผู้ตรวจราชการกระทรวงอีกครั้ง จึง เป็นช่วง เวลาที่เร่งรีบอีกช่วงเวลาหนึ่ง รอบที่ 3 ไตร มาสที่ 4 (กรกฎาคม - กันยายน) เป็นช่วงไตรมาส สุดท้ายของปีงบประมาณ เป็นรอบที่หน่วยตรวจ ราชการจะต้องเก็บข้อมูลผลการดำเนินกิจกรรม/ โครงการที่เป็นปัจจุบัน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ใน ภาพรวมของประเทศอีกครั้งหนึ่งว่า หน่วยรับตรวจ ราชการในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ มีการดำเนินการ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้มากน้อยแค่ไหน บรรลุวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างไร และมาร่วมกันประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

และความคุ้มค่าพร้อมกัน เพื่อสรุปผลความสำเร็จ ของนโยบายของกระทรวงฯ ว่าตอบสนองนโยบาย ของรัฐบาลอย่างไร นโยบายอันไหนควรจะ ดำเนินการต่อไป หรือควรหยุดเพื่อให้โอกาสกับ ปัญหาอื่นๆ ที่สำคัญให้ถูกกำหนดขึ้นมาเป็นนโยบาย หลักต่อไป และเมื่อผ่านกระบวนการนี้ หน่วยตรวจ ราชการก็ต้องดำเนินการรวบรวมเนื้อหาที่สำคัญสรุป เป็นรายงานการตรวจราชการประจำปีงบประมาณ เพื่อส่งให้ผู้บริหาร และหน่วยงานเพื่อใช้เป็น เอกสารอ้างอิงในการปฏิบัติงานต่อไปใน ปีงบประมาณหน้า รอบนี้ระยะเวลาจะสั้นมาก แทบ จะไม่เพียงพอเพราะภารกิจในปีงบประมาณถัดไปก็ มาจอรอดำเนินการอยู่แล้ว ข้อเสนอแนะข้อปฏิบัติ ต่างๆที่ตกผลึกในปีนี้ยังไม่ได้มีการดำเนินการ ก็มี ประเด็นนโยบายใหม่ๆ ก็ก้าวเข้ามาท้าทายให้ ดำเนินการในปีต่อไปบทสรุปของการตรวจราชการ จึงเป็นเพียงองค์ความรู้ที่ถูกเก็บไปเมื่อสิ้น ปีงบประมาณ เพราะทุกหน่วยงานรับตรวจราชการไม่มี เวลามาทบทวนย้อนหลังกับบทเรียนที่ผ่านไปแล้ว กระบวนการตรวจราชการก็ยังคงเป็นกระบวนการที่ วนเวียนไปเป็นวัฏจักร ที่จะได้รับการสนใจตามรอบ ตามช่วงเวลา และมีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย ของผู้บริหารระดับสูงได้ตลอดเวลาทุกยุคทุกสมัย การตรวจราชการจึงยังคงเป็นเพียงกระบวนการหนึ่ง ที่ยังมีความสำคัญของระบบราชการไทย

ดังนั้น กองตรวจราชการได้มีการวางแผน และนโยบายในการลดรูปแบบการรายงานผลการ ปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงาน ลดจำนวนเครื่องมือ การตรวจราชการ ตลอดจนขั้นตอนและกระบวนการ ต่างๆ ให้น้อยที่สุด เพื่อไม่ให้เป็นการรบกวนหน่วยรับ



ตรวจราชการในภูมิภาคอย่างเต็มที่แล้ว ซึ่งก็ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ในแต่ละปีงบประมาณนั้นๆ รวมถึงนโยบายของผู้บริหารว่าต้องการตรวจราชการแบบใด ต้องการรูปแบบข้อมูลอย่างไร เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ของความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในส่วนภูมิภาคเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ตั้งใจและเร่งรัดให้ความสำคัญกับการทำตามโครงการ/กิจกรรมที่จัดสรรลงไป เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายทุกคนอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนมีชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงเจ้าหน้าที่และบุคลากรของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต้องมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนเองด้วย เพราะเมื่อเจ้าหน้าที่และบุคลากรได้รับสิ่งดีๆ แล้ว ย่อมสามารถแผ่แผ่การสร้างความคุณภาพชีวิตที่ดีให้กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือได้เป็นอย่างดีด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของหน่วยรับตรวจราชการต่อการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการ
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังของหน่วยรับตรวจราชการต่อการพัฒนาระบบการตรวจราชการ

แนวคิด ทฤษฎี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย
(พ.ศ.2556-2561)

การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชนนั้น เป็นการพัฒนางานบริการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ประชาชนได้มีความพึงพอใจต่อคุณภาพการ

ให้บริการ โดยออกแบบการบริการที่ต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้ามาใช้บริการได้ง่ายและหลากหลายรูปแบบ ซึ่งเน้นการบริการเชิงรุก ที่มีการปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จอย่างแท้จริง การพัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริการที่เป็นเลิศดังนี้

1. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
2. การเสริมสร้างวัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศ
3. การพัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

สรุปได้ว่า ระบบราชการ มีการดำเนินการทุกอย่างเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล โดยมุ่งเป้าหมายไปที่ประชาชนผู้รับบริการเป็นสิ่งสูงสุด การพัฒนาระบบราชการที่มีมาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่มีสถานะของการกินดีอยู่ดีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการ สวัสดิการต่างๆ มากขึ้น ได้รับการช่วยเหลือจากทุกๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต ได้รับวิวัฒนาการและนวัตกรรมต่างๆ จากนโยบายของรัฐบาล ที่ต้องการยกคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ความเจริญ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ ก็เพื่อประชาชนผู้รับบริการ คุณภาพมาตรฐานจึงเป็นสิ่งสำคัญ



การตรวจราชการ จึงเป็นกลไกสำคัญในการวัด การประเมินผลคุณภาพของการปฏิบัติราชการของบุคลากรและหน่วยงาน เพื่อนำผลมาพิจารณาหาวิธีการที่จะกำหนดนโยบายให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้มากที่สุด การตรวจราชการจึงเป็นขั้นตอนแรกที่จุดประกายของการพัฒนาระบบราชการ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มาอย่างยาวนานและยั่งยืน

แนวคิดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) คือการปกครอง การบริหาร การจัดการควบคุมดูแลกิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองคลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน หลัก ธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ประกอบด้วย 6 หลักการ คือ

1. หลักคุณธรรม
2. หลักนิติธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

สรุปได้ว่า การดำเนินการใดๆ ก็ตาม ผู้ที่มีอำนาจในการบริหาร จะต้องเป็นผู้ที่มีหลักธรรมาภิบาล ในการดำเนินงานที่จะเป็นตัวชี้วัด ตัวกำหนด ผลของการดำเนินงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผลการดำเนินงาน ผลความก้าวหน้า ผลความสำเร็จ การตัดสินใจ การวัดผลต่างๆ จะต้องเป็นไปโดยใช้หลักธรรมาภิบาลนี้

การตรวจราชการ เป็นการดำเนินงาน โดยมีผู้นำคือ ผู้ตรวจราชการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ในการที่จะนำผลการดำเนินงานเข้าไปรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงสุด เพื่อพิจารณาถึงความก้าวหน้าของหน่วยงาน ของบุคลากร ว่ามีการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายอย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ และได้ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพตอบสนองนโยบายของผู้บริหารอย่างไร และผลของการดำเนินงานที่เป็นเลิศ จะมีผลตอบแทนอย่างไรกลับไปสู่บุคลากรและหน่วยงานนั้นๆ ถ้าการดำเนินงานการตรวจราชการกระทำอย่างมีธรรมาภิบาล การตรวจราชการ จะเป็นกระบวนการที่มีค่ามีประโยชน์ต่อระบบราชการ เพราะจะเป็นกระบวนการกระตุ้นให้มีการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนของหน่วยงานที่มีความหวังในชีวิตการทำงาน ได้เป็นอย่างดี ไม่ต้องมาพะวงกับการทุจริต ปิดบัง ผลการทำงานของหน่วยใดหน่วยหนึ่ง

แนวคิดการติดตามผลและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ทราบว่า โครงการที่ดำเนิน การบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งการบริหารแผนงานและโครงการ ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) การควบคุม



(Control) และการประเมินผล (Evaluation) การติดตามและประเมินผลมีคำสองคำซึ่งมีความหมายเฉพาะตัวที่แยกจากกันได้ชัดเจน คือ คำว่า "ติดตาม" (Monitoring) และ คำว่า "ประเมินผล" (Evaluation)

สรุปได้ว่า การติดตามประเมินผล เป็นขั้นตอนหนึ่งหรือองค์ประกอบหนึ่งของการดำเนินการ ของโครงการทุกๆ อย่างเป็นขั้นตอนในการติดตาม กำกับดูแล ทั้งการทำงานของบุคลากร การขับเคลื่อนนโยบายหน่วยงาน การดูแลความเป็นไป ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยงานในทุกๆ ระดับ เป็นการตรวจสอบซ้ำ เพื่อปิดช่องว่างของความผิดพลาดและช่องทางการทุจริตต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการของหน่วยงานเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการทำงานทั้งตัวบุคลากรและหน่วยงาน การติดตามประเมินผล เป็นภารกิจหลักของกองตรวจราชการ ที่จะต้องสนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง ในฐานะเป็นหน่วยตรวจราชการ การตรวจติดตามจึงต้องมีเครื่องมือ มีระยะเวลาในการตรวจที่เหมาะสม และมีระบบการตรวจที่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ และหน่วยรับตรวจราชการ จะต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลรายงานและอำนวยความสะดวกในการตรวจราชการอย่างเต็มที่ เต็มกำลังตามศักยภาพของหน่วยงาน

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theory) ที่มุ่งอธิบายแนวทางและวิธีการในการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจ

การตรวจราชการ เป็นด้านแรกของการประเมินผลของผู้บริหารระดับสูง เป็นเป้าหมายของบุคลากร ของหน่วยงาน ในการที่จะนำเสนอผลงานของตนให้เป็นที่ประจักษ์ ถึงความสำเร็จ ความสำเร็จสรรค์ พลังในการทำงาน เพื่อให้ผลงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ความสำเร็จ เพื่อที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการภายในของบุคลากร ขั้นตอนของการตรวจราชการ จึงทำให้บุคลากร หน่วยงาน ต้องกลั่นกรองผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อที่จะได้ประจักษ์ต่อสายตาของผู้บริหารระดับสูง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ของตนเองและหน่วยงาน

แนวคิดทัศนคติ

ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) เป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญมากแนวหนึ่งทางจิตวิทยาสังคมและการสื่อสาร และมีการใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย การเกิดทัศนคติแต่ละประเภทนั้นจะก่อตัวขึ้นมา และเปลี่ยนแปลงไปได้เนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ซึ่งในความเป็นจริงปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคติ ไม่ได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะแต่ละปัจจัย ปัจจัยใดมีความสำคัญมากกว่าขึ้นอยู่กับ การอ้างอิงเพื่อก่อตัวเป็นทัศนคตินั้น



สรุปได้ว่า ทศนคติ คือความเป็นนามธรรมที่กลั่นออกมาเป็นพฤติกรรม แสดงให้เห็นถึง ทิศทางในเชิงบวกหรือทิศทางในเชิงลบ มีปัจจัยมากมายทั้งภายในภายนอก ประสบการณ์ ความเชื่อมากมายหลายสาเหตุ ไม่สามารถระบุได้ว่าอะไรมาก่อนมาหลังหรือปัจจัยใดสำคัญกว่ากัน ก่อรูปร่างมาพร้อมกันนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปล้มล้างข้อมูลเดิมที่มีอยู่ จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในทางที่ตรงกันข้ามกับพฤติกรรมเดิม

วัตถุประสงค์ของการตรวจราชการ

โดยภารกิจการตรวจราชการ จะเป็นการติดตามหลักในนโยบายการขับเคลื่อนระดับพื้นที่/จังหวัด ในข้อการ บูรณาการขับเคลื่อนเป็นทีม พม. จังหวัด ภายใต้แนวคิด บ้านเดียวกัน One Home ซึ่งจะตอบโจทย์ผลการดำเนินงานในทุกๆ นโยบายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในภาพรวม เพราะการทำงานด้านสังคมไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองหรือหน่วยงานเดียว ต้องมีการบูรณาการในการทำงานระหว่างหน่วยงาน จึงจะประสบผลสำเร็จตามนโยบาย

การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติงาน

1. ให้ทุกหน่วยงานชี้แจงนโยบายและมอบภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ
2. ให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยให้มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง

พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดสำคัญรองรับนโยบายและให้สอดคล้องกับงบประมาณของแต่ละหน่วย

3. ให้ใช้ศูนย์ปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานเป็นเครื่องมือในการบริหาร ขับเคลื่อนนโยบาย ติดตาม

และประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4. ใช้กลไกคณะกรรมการระดับชาติและคณะอนุกรรมการระดับชาติ ในการขับเคลื่อนประเด็นที่เกี่ยวข้อง

อย่างบูรณาการและเชื่อมโยงกัน

5. ให้ผู้บริหารและผู้ตรวจราชการกระทรวง กำกับดูแล ตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามเป้าหมาย

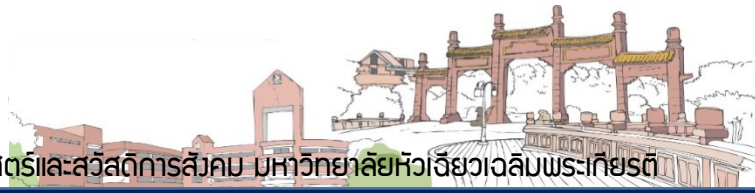
กฎหมายที่เกี่ยวกับการตรวจราชการ

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2559

ข้อ 3 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังต่อไปนี้ ก. ราชการบริหารส่วนกลาง (4) กองตรวจราชการ

ข้อ 10 กองตรวจราชการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำแผนการตรวจราชการประจำปี และแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการของกระทรวง



(2) สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจราชการกระทรวง ในการตรวจติดตามการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัด

(3) ติดตาม ประเมินผล จัดทำข้อเสนอแนะ และพัฒนาระบบการตรวจราชการให้มีประสิทธิภาพ

(4) รับเรื่องราวร้องทุกข์และเรื่องร้องเรียน ที่เกี่ยวข้องกับงานและอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(5) ดำเนินการเป็นศูนย์กลางของกระทรวง ในการช่วยเหลือ ส่งต่อ ให้คำปรึกษาและพัฒนา ระบบการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม

(6) สนับสนุนและประสานการปฏิบัติงานของหน่วยงานในภูมิภาค

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

มาตรา 8 ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ และจะต้องมีแนวทางการบริหารราชการ ดังต่อไปนี้

(2) การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค พ.ศ. 2547

ข้อ 20 ให้ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ตรวจราชการกระทรวงและผู้ตรวจราชการกรม รายงานผลการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับมอบหมายแก่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับพร้อมกัน

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. 2548

ข้อ 5 ในระเบียบนี้ “ผู้ตรวจราชการ” หมายความว่า ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ตรวจราชการกรม หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีหน้าที่ในการตรวจราชการ แต่ไม่รวมถึงผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบภายใน “ผู้รับการตรวจ” หมายความว่า หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานของรัฐ

ข้อ 7 การตรวจราชการมีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อชี้แจง แนะนำ หรือทำความเข้าใจกับหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับแนวทางและการปฏิบัติงานหรือการจัดทำภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล และแผนต่างๆ ของชาติ และของหน่วยงานของรัฐ เพื่อตรวจติดตามว่าหน่วยงานของรัฐได้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติของคณะรัฐมนตรี และคำสั่งของนายกรัฐมนตรี และเป็นไปตามความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนหรือยุทธศาสตร์ใดๆ ที่กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติ



หรือวาระแห่งชาติหรือไม่ เพื่อติดตามความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรค รวมทั้งประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานหรือ การจัดทำภารกิจของหน่วยงานของรัฐ เพื่อสับ รับฟังทุกข์สุข ความคิดเห็น และความต้องการ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน และ เพื่อ แสวงหาข้อเท็จจริง และสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับ เหตุการณ์ หรือสถานการณ์ในพื้นที่

แนวทางการตรวจราชการของผู้ตรวจ ราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 การ ตรวจราชการตามนโยบายรัฐบาล และนโยบาย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- 1) นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based)
- 2) นโยบายการบริหารการพัฒนา (Administration Based)
- 3) นโยบายการขับเคลื่อนระดับพื้นที่/ จังหวัด (Area Based)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ประสิทธิภาพของการตรวจราชการ

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ามีการศึกษา ประสิทธิภาพของการตรวจราชการแบบบูรณาการ ของกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่ม โดยในกลุ่มแรกเป็น คณะครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ของ **สมิตรา อติศัพท์ (2557)** พบว่า ระบบการตรวจราชการจัดเป็นระบบ กลไก การควบคุม ตรวจสอบการบริหารราชการ ภายในของส่วนราชการในรูปแบบหนึ่ง ซึ่งนับเป็น

กลไกในการตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าใน การปฏิบัติราชการส่วนภูมิภาค และในราชการส่วน ท้องถิ่นในการดำเนินการตามนโยบายของส่วน ราชการหรือของรัฐบาล ที่ส่งผลโดยตรงต่อ ความสำเร็จในการบริหารราชการ โดยที่การตรวจ ราชการจะเป็นกิจกรรมที่มีการดำเนินการโดย บทบาทของผู้ตรวจราชการ ซึ่งจะทำหน้าที่ เปรียบเสมือนเป็นตา เป็นหู และเป็นปากให้กับ รัฐบาล กล่าวคือมีหน้าที่ในการสอดส่องดูแลการ ปฏิบัติ โดยพบว่าสภาพปัญหาของการตรวจราชการ แบบบูรณาการ

แกมกาญจน์ อุ่นนันทาศ (2552) ที่ ศึกษากลุ่มบุคลากรของสำนักตรวจราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจในการตรวจราชการในระดับ ปานกลาง มีศักยภาพและความพร้อมในการตรวจ ราชการในระดับปานกลางและบุคลากรมีความ คิดเห็นต่อการตรวจราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตาม นโยบายรัฐบาลในระดับปานกลาง โดยพบอีกว่า ปัญหาอุปสรรคในเรื่องนี้คือ การบริหารความเสี่ยง ตามหลักธรรมาภิบาล

ฐิติกานต์ นิรามัย (2555) ที่ศึกษากับ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการในทุกระดับ ของสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่ากระบวนการตรวจ ติดตามและประเมินผลมีกรอบแนวคิดและแนวทาง ปฏิบัติสอดคล้องกับการบริหารแบบมุ่งผล สัมฤทธิ์ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดในการ ประเมินผล โดยหน่วยงานในระดับจังหวัดให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ซึ่งสามารถ นำไปแก้ไขปัญหาการบริหารงานในจังหวัดได้ ทำ



ให้ผลการตรวจราชการเป็นที่น่าเชื่อถือ แต่ก็มีปัจจัยที่เป็นปัญหา คือศักยภาพของบุคลากรในการตรวจราชการ เริ่มที่ผู้ตรวจราชการต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามภารกิจหน้าที่

2. ความคาดหวัง

ฤทธิ์เกียรติ ภาโคตร (2555) ซึ่งคาดหวังต่อผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ครุคาดหวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จังหวัดพิษณุโลก ในด้านบุคลิกภาพ จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ยุติธรรม เข้มแข็งอดทน มีกิริยาอาการที่เหมาะสมด้านความสามารถ จะต้องมีความวิสัยทัศน์ ใช้แผนการทำงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครูผู้ได้บังคับบัญชา และทำงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม

จามรี ชุ่มทอง (2555) ซึ่งศึกษาเจาะลงไปในตัวผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ โดยตรง ในฐานะผู้นำกระบวนการตรวจราชการ พบว่า บทบาทและอำนาจหน้าที่การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการนั้น มุ่งเน้นที่วิธีการปฏิบัติราชการมากกว่าการตรวจติดตามเร่งรัดผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ ซึ่งบทบาทและหน้าที่นี้ยังได้มีการกำหนดในการนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับการบริหารงาน รวมถึงความพอเพียงของขอบเขตอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนภูมิความรู้ความถนัดของผู้ตรวจราชการแต่ละคน มีไม่เหมือนกันและไม่เท่ากัน แต่ที่สำคัญคือผู้ตรวจราชการจะต้องมีความเป็นธรรมต่อทุกๆ เรื่อง

3. ทศนคติต่อกระบวนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

กิงกาญจน์ ศิริบุญโกศัย (2554) ซึ่งศึกษาในกลุ่มพนักงานที่ต้องถูกกระบวนการกำกับติดตาม ประเมินผลการทำงาน พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้ทศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาต่างกัน ซึ่งเป็นผลเกิดมาจากความเชื่อ ความคิด และทศนคติ ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ พฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจแสดงออก

อัฐพล สุจินดานพวงศ์ (2556) ซึ่งศึกษาทศนคติของบุคลากรในการตรวจราชการ ในเรื่องการใช้ระบบห่วงโซ่คุณภาพ พบว่าห่วงโซ่แห่งคุณค่าเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์โครงการ/กิจกรรม เพื่อค้นหาจุดอ่อนจุดแข็งของตัวโครงการ/กิจกรรม ทรัพยากรของแต่ละโครงการว่าเพียงพอหรือไม่ ยังขาดอะไร มีนวัตกรรมการทำงานในพื้นที่หรือไม่ ผลออกมามีความคุ้มค่าอย่างไร ผลลัพธ์ก่อให้เกิดภาพของหน่วยงานต่อกลุ่มเป้าหมายหรือไม่

4. การพัฒนาระบบการตรวจราชการ

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2546) ในเรื่อง “การพัฒนาระบบการตรวจราชการและผู้ตรวจราชการ” วารสารวิธีวิทยาการวิจัย พบว่า ระบบการตรวจราชการและผู้ตรวจราชการยังไม่สามารถรองรับ



ทิศทางและแนวทางการปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ยังคงมีลักษณะเป็นประเพณีนิยม เน้นการทำงานในเชิงรับ โครงสร้างองค์กรไม่สามารถรองรับภารกิจได้อย่างสมบูรณ์ เครื่องมือและกระบวนการยังไม่มี ความทันสมัย ผู้ตรวจราชการ และเจ้าหน้าที่สนับสนุนมีไม่เพียงพอ และขาดการพัฒนาขีดความสามารถ และการสร้างค่านิยมร่วมอย่างเป็นระบบ

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) โดยมีการศึกษาขั้นตอน ดังต่อไปนี้ ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Study) ศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษาคือหัวหน้าหน่วยราชการ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในส่วนภูมิภาค

ประชากรที่ใช้ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานราชการ ในส่วนภูมิภาค ที่สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 396 คน แต่กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการศึกษาจริงเท่ากับ 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถามทั้งแบบปลายปิด (Close-Ended) และการจัดลำดับความสำคัญของกระบวนการตรวจ

ราชการในแต่ละรอบ (Priorities) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าหน่วยงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยเป็นแบบคำถามให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีหลายข้อ (Multiple choices)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของหน่วยรับตรวจราชการ ในส่วนภูมิภาคที่มีต่อการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นลักษณะคำถามแบบ มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) มีระดับการตอบ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังของหน่วยรับตรวจราชการ ในส่วนภูมิภาคที่มีต่อการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นลักษณะคำถามแบบ มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) มีระดับของการตอบ 5 ระดับ คือ คาดหวังมากที่สุด คาดหวังมาก คาดหวังปานกลาง คาดหวังน้อย คาดหวังน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลการจัดลำดับความสำคัญของกระบวนการตรวจราชการ ในแต่ละรอบของการตรวจราชการของหัวหน้าหน่วยงานราชการ

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์



ยิ่งขึ้น และนำไปทดสอบ (Pre-test) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .947

การเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้วให้หัวหน้าหน่วยงาน รวมทั้งหมด 396 ชุด แจกในการประชุมการตรวจราชการรอบที่ 3 เนื่องจากทุกหน่วยงานต้องเดินทางมาทำการประเมินหน่วยงานของตนเองว่าดำเนินการตามนโยบายกระทรวงฯ ได้ในระดับใด จึงทำให้หัวหน้าหน่วยราชการต้องเดินทางมาด้วยตนเอง ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 3 วัน นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องแล้วมาวิเคราะห์โดยหาค่าทางสถิติ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for the Social Science)

การนำเสนอข้อมูลผลการศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการศึกษาเรื่อง **“ทัศนคติและความคาดหวังของหน่วยรับ ตรวจราชการ ในส่วนภูมิภาคที่มีต่อการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์”** นำเสนอผลของการศึกษาในรูปแบบของการบรรยาย วิธีการเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Method) และใช้สถิติข้อมูลที่ได้จากการศึกษา พร้อมทั้งมีตารางแผนภาพประกอบ เพื่อความชัดเจนในการนำเสนอผลการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของ หัวหน้าหน่วยราชการ (หน่วยรับตรวจราชการ) ในส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นเพศชายเพศหญิงใน

จำนวนไม่แตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างกันในทัศนคติและความคาดหวังต่อการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการ มีอายุอยู่ในช่วง 41-60 ปี กว่าร้อยละ 90 ซึ่งถือว่าเป็นวัยกลางคนที่อยู่ในช่วงเวลาของการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ต้องการสร้างชื่อเสียงผลงานของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์ ตามแนวคิดเรื่องความคาดหวังโดยจะพบว่ากว่าร้อยละ 60 จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นการตอบโจทย์เน้นย้ำแนวคิดความคาดหวังในการทำงานได้อย่างชัดเจน และมีกรอายุงานในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยราชการ น้อยที่สุด 1 ปี และมากที่สุด 12 ปี เป็นช่วงที่มีความห่างของการส่งสมประสบการณ์เป็นอย่างมาก ความคาดหวังจึงแตกต่างกัน กลุ่มแรกเป็นคนรุ่นใหม่ไฟแรงก็จะมี ความคาดหวังมากในเรื่องความก้าวหน้าในชีวิตราชการของตนเองและหน่วยงาน ยังมีช่วงระยะเวลาในการรับราชการอีกหลายปี ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานยังมีโอกาสให้เห็นได้ในอนาคต จึงทำให้หัวหน้าหน่วยราชการในส่วนภูมิภาคเหล่านี้ เห็นความสำคัญของการตรวจราชการในทุกๆ กระบวนการ และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และสรุปภาพรวมของทัศนคติและความคาดหวังของหน่วยรับตรวจราชการ ในส่วนภูมิภาคต่อการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงาน ของหน่วยตรวจราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่าทัศนคติของหน่วยรับตรวจราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ความคาดหวังของหน่วยรับตรวจราชการ อยู่ในระดับคาดหวังมากที่สุด และในภาพรวมทัศนคติและความคาดหวังของหน่วย



รับตรวจราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วยและคาดหวังมากที่สุด ตามตารางที่นำเสนอ

ทัศนคติและความคาดหวัง	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
การตรวจราชการ รอบที่ 1	4.11	.472	มาก
การตรวจราชการ รอบที่ 2	4.20	.453	มาก
การตรวจราชการ รอบที่ 3	4.19	.514	มาก
กระบวนการตรวจราชการ	4.43	.608	มากที่สุด
แบบตรวจราชการ	4.47	.599	มากที่สุด
รวม	4.28	.529	มากที่สุด

การอภิปรายผลการศึกษา

1. การตรวจราชการ รอบที่ 1

การได้รับทราบแนวทางการตรวจราชการ ของคณะผู้ตรวจราชการ มีประโยชน์ต่อหน่วยรับตรวจราชการ เป็นเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการมากเป็นอันดับที่หนึ่ง เนื่องมาจากแนวทางการกำหนดนโยบายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะมีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายและตัวของผู้บริหารระดับสูง และนโยบายก็จะเป็นการหยิบยกประเด็นสถานการณ์เร่งด่วนหรือเป็นสถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบันประมาณนั้นๆ มาเป็นประเด็นเร่งด่วนหรือประเด็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค และการตรวจราชการซึ่งเป็นกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงาน จึงต้องตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริหารว่าต้องการทราบผลการดำเนินการอะไรจากนโยบายของกระทรวงฯ ที่กำหนดไว้ คณะผู้ตรวจราชการและหน่วยตรวจราชการ จึงต้องมีการดำเนินการวางแผนการตรวจ

ราชการว่าจะมีแนวทางและวิธีการอย่างไร รูปแบบใด เพื่อชี้แจงให้กับหน่วยรับตรวจราชการทราบในการประชุมการตรวจราชการ รอบที่ 1 เพราะจะได้เตรียมการรับการตรวจราชการให้ทันเวลาและมีการรายงานที่สมบูรณ์แบบ มีรูปแบบการร่วมกันจัดทำรายงานอย่างไร การรับทราบแนวทางจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญที่สุดที่เป็นเป้าหมายของหน่วยรับตรวจราชการ และถ้าการชี้แจงแนวทางของหน่วยตรวจราชการมีความสมบูรณ์ชัดเจนเข้าใจได้ ทัศนคติของหน่วยรับตรวจราชการก็จะได้รับการตอบสนองสร้างแนวโน้มในทางที่ดี

การตรวจราชการ รอบที่ 1 ในช่วงเดือนธันวาคม มีความเหมาะสม เป็นประเด็นที่มีทัศนคติน้อยที่สุดในการตรวจราชการ รอบที่ 1 สืบเนื่องมาจากการตรวจราชการ ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกระบวนการและภารกิจที่ทุกๆ หน่วยงานจะต้องเข้าร่วมและต้องผ่านการตรวจกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ในหนึ่งปีงบประมาณจะมีการแบ่งการตรวจราชการเป็น 3 รอบ ในช่วงไตรมาสแรกระหว่างเดือนตุลาคม ถึงธันวาคม จึงเป็นช่วงเวลาที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะมีการประกาศนโยบายของกระทรวงฯ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หน่วยตรวจราชการจึงต้องระดมความชัดเจนในนโยบายและความต้องการของผู้บริหารว่าจะต้องการอย่างไร และเร่งรีบให้มีการถ่ายทอดนโยบายนี้ เดือนธันวาคมจะเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดเนื่องจากทุกหน่วยงานรับทราบนโยบายกระทรวงแล้ว งบประมาณประจำปีมีการ



โอนจัดสรรแล้ว โครงการ/กิจกรรมบางส่วนมีการดำเนินการแล้ว จึงเป็นช่วงเวลาที่ไม่ว่างไม่ซ้ำเกินไปในการเข้ารับการตรวจราชการ รอบที่ 1 เพื่อรับฟังความหมายของการตรวจราชการประจำปีงบประมาณนั้นๆ แนวทางการตรวจราชการ และการชี้แจงนโยบายในการตรวจราชการ ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการมาติดต่อกันเนื่องทุกๆ ปี หน่วยรับตรวจราชการจึงให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายของทัศนคติในการตรวจราชการรอบที่ 1 เพราะกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้อยู่แล้วนั่นเอง

2. การตรวจราชการ รอบที่ 2

ข้อเสนอแนะผู้ตรวจราชการ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานต้องมีการทบทวนรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในประเด็นนี้เป็นสิ่งสำคัญและเป็นที่ต้องการของหน่วยรับตรวจราชการเป็นอันดับแรก มากกว่าการรายงานผลการดำเนินงาน เพราะจากมุมมองของระดับผู้ตรวจราชการที่มีประสบการณ์ผ่านมาหลายสิบปี เมื่อได้รับฟังรายงานผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการ ตามนโยบายกระทรวงของหน่วยรับตรวจราชการแล้ว ย่อมมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการช่วยเหลือแก้ไขและแนะนำวิธีเทคนิคต่างๆ ในการดำเนินงานให้ผ่านพ้นปัญหาต่างๆ ไปได้ด้วยดี ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการจึงเป็นของสำคัญที่หน่วยรับตรวจราชการทุกหน่วยต้องการเพื่อนำไปพัฒนางานของตนในหน่วยงานเพื่อให้ผลการดำเนินงานของหน่วยงานตนหรือผลงานของตนเป็นที่ประจักษ์ต่อผู้บริหารเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงานและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

หน่วยตรวจราชการกำหนด วัน เวลา และประสานงานแจ้งกำหนดการให้กับหน่วยรับตรวจราชการล่วงหน้าเพียงพอในการเตรียมตัว ได้รับระดับความเห็นด้วยในกระบวนการตรวจราชการ รอบที่ 2 เนื่องจากการตรวจราชการ รอบที่ 2 เป็นการตรวจราชการที่มีการลงพื้นที่จริง รับฟังการรายงานจากหน่วยรับตรวจราชการ รับฟังและรับทราบปัญหาจากเครือข่ายและกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดช่วงระยะเวลายาวนานถึง 2 ไตรมาส จึงเป็นช่วงเวลาที่หน่วยรับตรวจราชการจะมีระยะเวลาในการเตรียมตัวในการจัดทำรายงานและพร้อมรับการตรวจราชการ ทุกหน่วยมีการเตรียมตัวรับอยู่แล้ว การกำหนดวัน เวลา ในการตรวจราชการจึงเป็นแค่การกำหนดวันรายงานผลการดำเนินงานเท่านั้น แค่ให้มีการประสานงานล่วงหน้า ให้เพียงพอกับการประสานงานในพื้นที่ก็เพียงพอแล้ว

3. การตรวจราชการ รอบที่ 3

การตรวจราชการ ทำให้ทราบว่าหน่วยงานในส่วนภูมิภาค มีความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ การตรวจราชการรอบที่ 3 เป็นการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าในการดำเนินงานมาตลอดปีงบประมาณนั้น เพื่อสรุปวิเคราะห์ผลการดำเนินงานว่าสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้สำเร็จเพียงใด นโยบายนั้นๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีเพียงไร สถานการณ์นั้นๆ ยังคงเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ได้รับการเยียวยาแก้ไขหรือยังก็ต้อง



ดำเนินการอย่างไรต่อไป ยังคงเป็นประเด็นเร่งด่วน อยู่อย่างเดิมหรือไม่หรือลดระดับลงมาเป็นรูปแบบ การดำเนินงานปกติ จึงเป็นเรื่องที่ได้รับทัศนคติ อันดับแรกของการตรวจราชการ รอบที่ 3 เพราะจะ เป็นการคาดเดาว่าในปีงบประมาณต่อไป กิจกรรม/ โครงการใดจะต้องดำเนินการ หน่วยรับตรวจ ราชการจะสามารถนำเอาผลการตรวจราชการรอบที่ 3 นี้ไปวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานของ หน่วยงานตนเองได้และที่สุดคือคุณภาพชีวิตของ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีคุณภาพดีขึ้นเพียงไร รัฐบาลควรให้ความสำคัญแค่ไหนอย่างไร ความสำเร็จในกระบวนการนี้จึงได้รับความสนใจและมี ทัศนคติในระดับแรกของการตรวจราชการรอบที่ 3

การประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินการ ของหน่วยงานในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ เห็นว่า หน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการดำเนินงาน การดำเนินโครงการ/กิจกรรม ใน พื้นที่ แล้วมีกระบวนการประเมินความคุ้มค่าของ การใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินที่จัดสรรลงไปในพื้นที่ เป็นการตีกรอบผลการดำเนินงานโดยเป็นการสร้าง ความอึดอัดให้กับหน่วยรับตรวจราชการ จากการ กำหนดจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดต่างๆ ในการ ดำเนินงาน เพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดใน พื้นที่ พร้อมทั้งต้องมีการใช้ทรัพยากรในการ ดำเนินงานที่ไม่มากเกินไปสามารถลดการใช้ ทรัพยากรให้น้อยลงๆ สวนทางกับผลการดำเนินงาน ที่ยังคงสำเร็จเหมือนเดิม จึงเป็นเรื่องที่หน่วยงาน ไม่ให้ความสนใจและมีทัศนคติในระดับน้อยที่สุดใน การตรวจราชการ รอบที่ 3

การตรวจราชการต้องมีการติดตาม ประเมินผล ข้อเสนอแนะ ที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ จริง เป็นความคาดหวังสูงสุดของกระบวนการตรวจ ราชการ และเป็นวงจรที่สมบูรณ์ เพราะเมื่อมีการ ดำเนินกิจกรรม/โครงการ ตามงบประมาณที่จัดสรร ไปแล้ว เมื่อมีกระบวนการตรวจราชการเข้ามา จึง ต้องทำให้หน่วยรับตรวจราชการที่ดำเนินกิจกรรม/ โครงการในพื้นที่ไปแล้วต้องมีการติดตามประเมินผล ความสำเร็จของตนในพื้นที่ด้วย การตรวจราชการจึง เป็นการกระตุ้นให้หน่วยรับตรวจราชการได้มีการ ทบทวนและติดตามผลของความสำเร็จในพื้นที่ของ ตน ซึ่งผลการตรวจราชการในเรื่องนี้ ทำให้ กระทรวงฯ ได้ค้นพบ Model ต่างๆ ในการทำงาน ในบริบทพื้นที่มากมาย สามารถนำมาใช้เป็นต้นแบบ ได้เป็นอย่างดี เป็นการค้นหานวัตกรรมในการทำงาน ของงานด้านสังคม จึงเป็นความคาดหวังอันดับแรก ของหน่วยรับตรวจราชการที่ต้องการรูปแบบและ ตัวอย่างในการทำงานในปีงบประมาณต่อไป

4. วิธีการทำรายงานการตรวจราชการ

วิธีการทำรายงานการตรวจราชการ ต้อง ไม่ยุ่งยากซับซ้อน มีการบูรณาการหน่วยงาน เป็น ความคาดหวังน้อยที่สุดของหน่วยรับตรวจราชการ ในปัจจุบันเน้นการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงาน ทุกหน่วยในพื้นที่เดียวกัน ให้มารับการตรวจราชการ ร่วมกัน ร่วมบูรณาการในทุกกระบวนการรับตรวจ ราชการตั้งแต่การเตรียมข้อมูล การจัดทำรายงาน การรายงาน การอำนวยความสะดวกในการตรวจ ราชการในพื้นที่ แบบตรวจราชการที่เป็น องค์ประกอบหลักในการตรวจราชการที่ไม่ก่อให้เกิด



ปัญหาหรือเป็นภาระให้กับหน่วยงาน ดังนั้นแบบ
ตรวจราชการจึงต้องมีการสร้างความเข้าใจให้ง่าย
ที่สุด จัดทำได้ง่ายไม่ซับซ้อน ระดับปฏิบัติสามารถ
จัดทำได้ และให้ระดับบริหารได้มีการทบทวนและลง
นามรับรองผลได้ ความคาดหวังให้มีการบูรณาการ
งานร่วมกันจึงได้รับระดับความคาดหวังมากที่สุดว่า
จะสามารถเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้ในพื้นที่ และ
ทั่วประเทศในหน่วยงานของกระทรวง พม.

5. การจัดลำดับความสำคัญของกระบวนการ ตรวจราชการ รอบต่างๆ

กำหนดการ การประสานงาน รูปแบบ
การจัดงานตรวจราชการ เป็นประเด็นที่ทุกหน่วยรับ
ตรวจราชการให้ความสำคัญในระดับแรกๆ เพราะ
กำหนดการ เป็นการบอกระยะเวลาในการให้หน่วย
รับตรวจราชการมีการเตรียมตัวในการดำเนิน
กิจกรรม/โครงการให้ทันตามกำหนดระยะเวลา
รวมถึงการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณที่จะต้อง
ทันต่อระยะเวลาตามไตรมาสที่กำหนด กำหนดการ
จึงเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยรับตรวจราชการให้ความสำคัญ
ที่สุด การประสานงานจึงต้องมีความชัดเจนและ
ปล่อยช่วงเวลาให้สามารถเตรียมงานรับการตรวจ
ราชการให้ทันเวลาและมีเวลาเพียงพอในการ
ประสานงาน ด้านต่างๆในพื้นที่ได้อย่างพอเพียง
รวมถึงรูปแบบการตรวจราชการ เป็นประเด็นความ
ต้องการในระดับแรกๆ เพราะเป็นการจัดงานใหญ่
ประจำปีของระดับกระทรวง อิม (Theme งานจึง
เป็นเรื่องที่ทุกหน่วยงานในภูมิภาคให้ความสำคัญ

กำหนดการส่งรายงาน การจัดทำเล่ม
รายงานการตรวจราชการประจำปี ได้รับการ

จัดลำดับความสำคัญน้อยที่สุดในปีงบประมาณนี้ แต่
ในการตรวจราชการในปัจจุบันจะมีการกำหนดวันส่ง
รายงานล่วงหน้าเป็นเวลามากกว่า 1 สัปดาห์ก่อนลง
ตรวจราชการในพื้นที่จริง ซึ่งจะทำให้หน่วยตรวจ
ราชการมีระยะเวลาในการตรวจสอบข้อมูล
วิเคราะห์และสรุปข้อมูลให้กับผู้ตรวจราชการใน
เบื้องต้น ส่วนการจัดทำเล่มรายงานประจำปี ถูกให้
ความสำคัญในลำดับสุดท้ายเพราะในทุกๆ ปี สรุป
รายงานการตรวจราชการจะดำเนินการหลังจาก
กระบวนการตรวจราชการรอบที่ 3 เสร็จสิ้นแล้วซึ่ง
เป็นระยะเวลายาวปีงบประมาณ การดำเนินการ
รวบรวมแม้จะเสร็จสิ้นแล้วแต่กระบวนการรวบรวม
ผลิตจัดทำและเผยแพร่ ยังคงต้องรองบประมาณใน
ปีงบประมาณถัดไป รายงานฉบับนี้เมื่อส่งถึงมือ
หน่วยรับตรวจราชการอาจจะล่าช้าและไม่ทันสมัย
แล้ว จึงกลายเป็นลำดับความสำคัญที่ให้ความสนใจ
น้อย

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย กระทรวงการ
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควร
กำหนดให้การตรวจราชการเป็นกลไกหลัก หรือ
กระบวนการหลักในการกำกับติดตาม การ
ปฏิบัติงานในทุกๆ ขั้นตอน เพื่อเป็นการตรวจสอบใน
ภาพรวมทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นการใช้งบประมาณ
ความคุ้มค่า ประโยชน์ที่ถึงมือกลุ่มเป้าหมาย การ
ประเมินผล เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดสรรโครงการ
กิจกรรมและงบประมาณที่ลงถึงประชาชนจริงๆ ใน
พื้นที่ และควรเพิ่มกฎกระทรวงให้ผู้ตรวจราชการ
สามารถให้คุณ ให้โทษ มีอำนาจหน้าที่และบทบาท
สำคัญในการประเมินผลหน่วยงาน บุคลากร เพื่อให้
หน่วยงานให้ความสำคัญกับการตรวจราชการ ซึ่ง



ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะระดับผู้ปฏิบัติ หน่วยรับตรวจราชการต้องตั้งใจในการรายงานผลการดำเนินการโครงการ กิจกรรม ในความรับผิดชอบของตน ของหน่วยงานของตนเพื่อแสดงให้เห็นว่ามีการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ให้ความสำคัญต่อการตรวจราชการ ว่าเป็นกระบวนการในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในพื้นที่ ที่เป็นกรอบ เป็นต้นแบบในการดำเนินการสามารถให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการทำงานได้เป็นอย่างดี ในมุมมองที่สวนทางกันและมีจุดกึ่งกลางที่สามารถร่วมกันทำงานได้ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและต้องมีความพร้อมในการรับการตรวจราชการ ทั้งผลการ

ดำเนินการ การใช้งบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ นวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นมาเพื่อการทำงาน เพื่อให้ผลงานเป็นที่ประจักษ์เกิดผลดีต่อตัวเองในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และรางวัลที่ภาคภูมิใจ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป
ควรมีการศึกษา 360 องศา ในเรื่องทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากรในการตรวจราชการ หรือหน่วยตรวจราชการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ตรวจราชการกระทรวง กองตรวจราชการ เลขาผู้ตรวจราชการ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัด และเครือข่ายในพื้นที่ และควรมีการศึกษาในเรื่องการประเมินผลการตรวจราชการ โดยบูรณาการความสำเร็จของกระทรวงต่างๆ ด้านสังคม เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนารูปแบบและกระบวนการตรวจราชการของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กึ่งกาญจน์ ศิริบุญโกศัย. (2554). *ความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตห้วยขวาง* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แกมกาญจน์ อุ่นนันทาศ. (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายรัฐบาลของบุคลากรสำนักตรวจราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จามรี ชุ่มทอง. (2555). *บทบาทและอำนาจหน้าที่ในการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี* (ภาคินพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- ฐิติกานต์ นิรามัย. (2555). ประสิทธิภาพการตรวจราชการในการติดตามและประเมินผลของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฤทธิเกียรติ ธาโคตร. (2555). ผู้บริหารสถานศึกษาที่ครุฑคหวัง (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). การพัฒนาระบบการตรวจราชการและผู้ตรวจราชการ. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 16(2), 201.
- สุมิตรา อติศัพท์. (2558). การศึกษาประสิทธิภาพการตรวจราชการ แบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์. ในรายงานการศึกษาเอกสารวิชาการส่วนบุคคล, หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.). กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย.
- อัฐพล สุจินดานุพงศ์. (2556). ทักษะของบุคลากรต่อการนำห่วงโซ่แห่งคุณค่ามาใช้ในการตรวจราชการของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.