

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน*

**Guidelines for Optimizing Work of Personnel of the Foreigners' Working
Management Fund, Department of Employment, Ministry of Labour**

มาริสา โศตรชুম**

Marisa Chodchum

6414830043@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

รายงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) รูปแบบและวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารและคำสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว มีรูปแบบและวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านลักษณะงานที่ทำด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านหน่วยงานและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม และด้านลักษณะทางสังคม ในส่วนปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ 1) การทำงานแบบเดิมๆ ทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน 2) ลูกจ้างชั่วคราวขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 3) อุปกรณ์ที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 4) บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในงาน 5) บุคลากรมีความแตกต่างหลายช่วงวัย มีทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ 1) ควรปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน 2) ควรสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากรลูกจ้างชั่วคราว 3) ควรบำรุงรักษาและจัดซื้ออุปกรณ์ที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน 4) ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร 5) ควรจัดประชุมบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

คำสำคัญ: การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร; แรงจูงใจ; กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

Keywords: Optimizing Work of Personnel; Motivation; Foreigners' Working Management Fund

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว มีภารกิจสำคัญในการบริหารจัดการเงินกองทุนฯ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ คือ ช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชน ที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่คนต่างด้าว รวมทั้งคืนเงินให้แก่คนต่างด้าวที่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ เพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว ซึ่งปัจจุบันปัญหาแรงงานต่างด้าวมีความหลากหลายซับซ้อน ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สาธารณสุข การศึกษา และสังคม เป็นต้น และนับวันปัญหาแรงงานต่างด้าวจะมีวิธีการและกระบวนการพัฒนาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งกองทุนฯ มีภารกิจในการติดตามและเร่งรัดการดำเนินงานโครงการที่ได้อนุมัติให้เป็นไปตามแผนงาน และกิจกรรมที่กำหนดตลอดจนการบริหารจัดการเงินกองทุนฯ ให้เพียงพอที่จะจัดสรรให้แก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การจัดทำหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดสรรเงินให้แก่องค์กรเอกชน นอกจากภารกิจที่เพิ่มขึ้นแล้วยังมีปัจจัยภายนอกไม่ว่าจะเป็นนโยบายของรัฐบาลในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ที่จะส่งผลกระทบต่อกองทุนฯ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้กองทุนฯ เพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว จำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพมากขึ้นตามไปด้วย

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 มาตรา 31 กำหนดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีระบบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนหมุนเวียนมีการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการและดำเนินงานของทุนหมุนเวียน เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยต้องประเมินในด้าน (1) การเงิน (2) การปฏิบัติการ (3) การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน (5) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และ (6) ด้านอื่น ๆ ในกรณีที่ทุนหมุนเวียนมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จะต้องจัดทำแผนฟื้นฟูแผนปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน และหากผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดเป็นระยะเวลา 3 ปีติดต่อกัน อาจถูกยุบเลิกได้

การที่กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว จะสามารถดำเนินการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลการประเมินการดำเนินงานที่อยู่ในระดับสูงได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรและสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยปัจจัย

ที่เกี่ยวข้องหลายด้านเข้ามามีส่วนร่วม อาทิ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ตรงกับงาน ยกย่องคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้นจะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าคนเป็นกลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตามแนวคิดของเบเวอร์รี่ วอน ฮาร์เลอร์ กิลเมอร์ (ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก, 2560 หน้า 27) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ (1) การได้ทำงานที่ตนชอบ และตรงกับความรู้ความสามารถ (2) การมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ (3) การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม (4) มีความภูมิใจต่อหน่วยงาน หน่วยงานได้รับการยอมรับจากสังคม ความมีชื่อเสียง การดำเนินงานของหน่วยงานและระบบการบริหารงานมีประสิทธิภาพ (5) การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษจากหน่วยงาน (6) ได้รับการนิเทศงานหรือการฝึกอบรมจากผู้บังคับบัญชา เทคนิค วิธีการ ที่ทำให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและ (7) การได้ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นต้นซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน ต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีวิธีวิจัยดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากคำสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากรของการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 8 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว จำนวน 1 คน

2.2 เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้า/หน้าฝ่าย/หัวหน้างาน จำนวน 4 คน

2.3 เจ้าหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 51) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียงโดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ศึกษารูปแบบและวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จากการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบและวิธีการในการเพิ่มปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว มีดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ กองทุนฯ มีการกำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งตามข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2563 และมีการจัดทำปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงานที่ชัดเจน เพื่อคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานได้ตรงตามลักษณะงานที่กำหนด ซึ่งทำให้บุคลากรได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ รวมทั้งมีการพิจารณามอบหมายงานที่มีความยากและท้าทาย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อสั่งสมความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในงาน ให้มีความพร้อมสำหรับการก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นในอนาคต

1.2 ด้านความมั่นคงในงาน กองทุนฯ เป็นหน่วยงานราชการซึ่งให้ความมั่นคงในงานแก่บุคลากรได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากโอกาสที่บุคลากรจะถูกเลิกจ้างหรือหน่วยงานถูกยุบเป็นไปได้น้อย นอกจากนี้ กองทุนฯ ยังมีการจัดทำสัญญาจ้างที่ระบุระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นและสิ้นสุดสัญญาจ้างอย่างชัดเจนและเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรทราบถึงระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน สามารถทำงานในหน้าที่

รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เพื่อจะได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาทั้งการเลื่อนเงินเดือนและการต่อสัญญาจ้างต่อไป อย่างไรก็ตาม ในประเด็นการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่มีการทำสัญญาจ้างปีต่อปี ซึ่งไม่ใช่เป็นการจ้างงานในระยะยาวอาจมองได้ว่าไม่มีความมั่นคงในงาน

1.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน งานที่บุคลากรรับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้าตามสายงานอาชีพ ทั้งในเรื่องของการเลื่อนเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบของทางราชการ มีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม โอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานกองทุน (พนักงานราชการ) ยังมีน้อย และบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวก็ยังคงขาดในเรื่องของความก้าวหน้าในการทำงานทั้งการเลื่อนเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรกลุ่มนี้มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย เนื่องจากพยายามที่จะออกไปหางานใหม่ที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า

1.4 ด้านหน่วยงานและการจัดการ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น และมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยได้จัดอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ครบตามจำนวนบุคลากร มีวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน และวัสดุวิทยาศาสตร์ เช่น สเปร์ย์แอลกอฮอล์ หน้ากากอนามัย ที่ตรวจ ATK ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอสำหรับการใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านค่าจ้าง มีการกำหนดอัตราค่าจ้าง เงินเดือน ตามระเบียบหลักเกณฑ์ของทางราชการที่กำหนด รวมถึงมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าพาหนะสำหรับการเดินทางไปราชการตามข้อสั่งการของผู้บังคับบัญชา

1.6 ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม มีระบบการสอนงานแบบพี่เลี้ยง มีการมอบหมายงานโดยการเรียนรู้ไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีหัวหน้างานคอยให้คำแนะนำในระหว่างการปฏิบัติงาน และมีการจัดอบรมสัมมนาให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทุกปี รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้ ด้วยตนเองผ่านบทเรียนออนไลน์ (E-learning) ตามหลักสูตรของสำนักงาน ก.พ.ที่บุคลากรสนใจเพื่อใช้ในการพัฒนางานที่รับมอบหมาย

1.7 ด้านลักษณะทางสังคม มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมทั้งมีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของกรมการจัดหางานทุกปี ทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ มีจิตใจและมีคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการทำงาน

2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว มีดังนี้

2.1 การได้รับมอบหมายงานแบบเดิมๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรไม่เกิดการพัฒนาตนเอง

2.2 บุคลากรถูกจ้างชั่วคราวขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งการเลื่อนเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยเนื่องจากต้องการที่จะไปทำงานใหม่ที่มีความมั่นคงและความก้าวหน้ามากกว่าส่งผลให้บุคลากรของกองทุนฯ ขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

2.3 อุปกรณ์ที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีอายุการใช้งานมาเป็นเวลานาน ขาดการบำรุงรักษา ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง

2.4 บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน และหลักสูตรการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรเนื้อหายังไม่ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการผู้เข้าอบรม ทำให้การอบรมเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ

2.5 บุคลากรของกองทุนฯ มีความแตกต่างหลายช่วงวัย มีมุมมอง ทัศนคติที่ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะด้านการทำงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่งผลให้การทำงานบางเรื่องเกิดความล่าช้าซึ่งมีสาเหตุมาจากความไม่เข้าใจกัน

3. ศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จากการศึกษาวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว มีดังนี้

3.1 ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อลดความเบื่อหน่าย ความตึงเครียดจากงานเดิม ให้บุคลากรได้เรียนรู้งานที่หลากหลายด้าน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองในการศึกษางานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม

3.2 ควรสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว โดยการปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ และระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อบรรจุบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานกองทุนฯ (พนักงานราชการ) ให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ลดอัตราการลาออกเพื่อไปทำงานใหม่ ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเข้มข้นเพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยมได้เลื่อนเงินเดือนมากตามลำดับ ซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 ควรมีการบำรุงรักษาและจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ และอุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานทดแทนเครื่องที่ชำรุด ให้มีความพร้อมและรองรับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาด และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

3.4 ควรมีการจัดอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญในงาน และมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการอบรมสัมมนาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรสอดคล้องกับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ควรมีการจัดประชุมบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในประเด็นต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การค้นหาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน และสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบและวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีรูปแบบและวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ของ เบเวอร์รี วอน ฮาร์เลอร์กิลเมอร์ ดังนี้

- 1) ลักษณะงานที่ทำ กองทุนฯ มีการกำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งตามข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2563 และมีการจัดทำปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงานที่ชัดเจน เพื่อคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานได้ตรงตามลักษณะงานที่กำหนด ซึ่งทำให้บุคลากรได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความชำนาญ รวมทั้งมีการพิจารณามอบหมายงานที่มีความยากและท้าทาย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อสั่งสมความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในงาน ให้มีความพร้อมสำหรับการก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นในอนาคต
- 2) ด้านความมั่นคงในงาน กองทุนฯ เป็นหน่วยงานราชการซึ่งให้ความมั่นคงในงานแก่บุคลากรได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากโอกาสที่บุคลากรจะถูกเลิกจ้างหรือหน่วยงานถูกยุบเป็นไปได้น้อย นอกจากนี้ กองทุนฯ ยังมีการจัดทำสัญญาจ้างที่ระบุระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นและสิ้นสุดสัญญาจ้างอย่างชัดเจนและเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรทราบถึงระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน สามารถทำงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่เพื่อจะได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาทั้งการเลื่อนเงินเดือนและการต่อสัญญาจ้างต่อไป
- 3) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน งานที่บุคลากรรับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้าตามสายงานอาชีพ ทั้งในเรื่องของการเลื่อนเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบของทางราชการ มีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 4) หน่วยงานและการจัดการ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น และมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยได้จัดอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ครบตามจำนวนบุคลากร มีวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน และวัสดุวิทยาศาสตร์ เช่น สเปร์ย์

แอลกอฮอล์ หน้ากากอนามัย ที่ตรวจ ATK ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน 5) ค่าจ้าง มีการกำหนดอัตราค่าจ้าง เงินเดือนตามระเบียบหลักเกณฑ์ของทางราชการที่กำหนด รวมถึงมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจนมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าพาหนะสำหรับการเดินทางไปราชการตามข้อสั่งการของผู้บังคับบัญชา 6) การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม มีระบบการสอนงานแบบพี่เลี้ยง มีการมอบหมายงานโดยการเรียนรู้ไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีหัวหน้างานคอยให้คำแนะนำในระหว่างการปฏิบัติงาน และมีการจัดอบรมสัมมนาให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้ ด้วยตนเองผ่านบทเรียนออนไลน์ 7) มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมทั้งมีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ มีจิตใจและมีคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธี ไพรัชิต (2556) ได้ศึกษาการหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด พบว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ควรให้โอกาสได้ใช้ความสามารถพิเศษทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมและโปร่งใสและควรมีผลตอบแทนที่ดี ด้านการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เป็นทีมพูดคุยกันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ ในการทำงานต่างๆ อย่างเพียงพอหรือสามารถจัดหามาให้ได้ทันทีที่ต้องการและมีความปลอดภัยในการทำงานด้านการฝึกอบรมการพัฒนา ควรสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงานให้มากและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่างๆด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจในการทำงานและสร้างการทำงานเป็นทีมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา นุ่นยัง (2562) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

2.1 การได้รับมอบหมายงานแบบเดิมๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรไม่เกิดการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญขวัญ ดิยะศิริ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ พบว่า ปัญหาด้านการขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน รู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงาน ขาดสิ่งกระตุ้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 บุคลากรถูกจ้างชั่วคราวขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับ "...กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวเป็นกลุ่มที่ขาดในเรื่องของความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งการเลื่อนเงินเดือน และ

การเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวพยายามเพื่อไปสอบบรรจุงานใหม่ที่มีความมั่นคงและความก้าวหน้ามากกว่า..." (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี, 2566, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 24 มกราคม 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เชนแก้ว (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น ตำแหน่งจ้างเหมาบริการ ได้เงินเดือนน้อย ไม่มีสวัสดิการใดๆ มองว่าตนจะต้องไปสอบแข่งขันเข้ารับราชการ จึงจะสามารถทำให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานได้

2.3 อุปกรณ์ที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีอายุการใช้งานมาเป็นระยะเวลานาน ขาดการบำรุงรักษา ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลงสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เชนแก้ว (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี พบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์สำนักงาน ไม่มีความทันสมัย ไม่มีคุณภาพ และมีปริมาณที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงสถานที่ปฏิบัติงานที่คับแคบเป็นปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.4 บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับ "...บุคลากรบางคนยังไม่ค่อยเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน..." (หัวหน้าบริหารกองทุน, 2566, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 26 มกราคม 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญขวัญ ดิยะศิริ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ พบว่า อุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัญหาด้านการขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานบุคลากรที่เพิ่งมาบรรจุรับราชการหรือเพิ่งย้ายมาปฏิบัติงานทำให้ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.5 บุคลากรของกองทุนฯ มีความแตกต่างหลายช่วงวัย มีมุมมอง ทักษะคติที่ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะด้านการทำงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่งผลให้การทำงานบางเรื่องเกิดความล่าช้า สอดคล้องกับ "...บุคลากรของกองทุนฯ มีหลายช่วงอายุทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสาร รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย..." (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน, 2566, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 20 มกราคม 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา บุญมาก (2563) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อจำกัดในกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ทักษะคติ ค่านิยม บุคลากรที่ปฏิบัติงานต่างช่วงวัย พฤติกรรมส่วนบุคคลมีความหลากหลาย มีทัศนคติความที่อาวุโสกว่ามีแนวคิด ค่านิยม วัฒนธรรม และยึดติดกับกรอบการทำงานแบบเดิมๆ ทักษะคติไม่ดีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีมีความยุ่งยากและเป็นการเพิ่มภาระงาน

แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

3.1 ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อลดความเบื่อหน่าย ความตึงเครียดจากงานเดิมให้บุคลากรได้เรียนรู้งานที่หลากหลายด้าน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองในการศึกษางานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา บุญมาก (2563) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า การหมุนเวียนงาน การสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานจะช่วยให้สามารถทำงานแทนกันได้เมื่อมีความจำเป็นเนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงานซ้ำกันทุกวัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิภา ชาญศรี และภริดา ชัยรัตน์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ พบว่าแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คือผู้บริหารควรจัดทำนโยบายการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงความเหมาะสมในการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

3.2 ควรสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว โดยการปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ และระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อบรรจุบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานกองทุนฯ (พนักงานราชการ) ให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ลดอัตราการลาออกเพื่อไปทำงานใหม่ ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเข้มข้นเพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยมได้เลื่อนเงินเดือนมากตามลำดับ ซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของปัญญา บุรณะนันทสิริ (2549, อ้างถึงใน สุภาภรณ์ ชัยวงษา, 2559, หน้า 18-19) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ดังนั้น ในการพิจารณาเรื่องความก้าวหน้า สามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จในการทำงาน ถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการให้บุคคลเกิดความก้าวหน้าในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความคิดที่จะพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ แข็งแก้ว (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา:สำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี พบว่าแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การมอบหมายหน้าที่การงานให้กับบุคลากรต้องเหมาะสมกับตำแหน่ง และพิจารณาถึงเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่จะได้รับ ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่สูงขึ้น และเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ เช่น การเปิดโอกาสให้จ้างเหมาบริการสอบบรรจุเป็นข้าราชการและเปิดสอบเปลี่ยนสายงานให้กับข้าราชการ ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการที่จะร่วมงานกับองค์กร และยังสามารถสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรในระยะยาวได้อีกด้วย

3.3 ควรมีการบำรุงรักษาและจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ และอุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานทดแทนเครื่องที่ชำรุด ให้มีความพร้อมและรองรับ การปฏิบัติงานอยู่เสมอ และควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาด และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธี ไพรัชิต (2556) ได้ศึกษาการหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด พบว่า แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควรจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ อย่างเพียงพอ หรือสามารถจัดหาให้ได้ทันทีที่ต้องการและมีความปลอดภัยในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เข่งแก้ว (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี พบว่าแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีความรวดเร็ว มีความทันสมัยมีความเหมาะสม และมีความเพียงพอ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.4 ควรมีการจัดอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญในงาน และมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการอบรมสัมมนาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร สอดคล้องกับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของจิตติมา อัครจิตพิงศ์ (2556) อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร 3 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ และส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กร 2) ด้านขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและต่อองค์กร 3) ด้านการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต และมีความรู้ มีความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3.5 ควรมีการจัดประชุมบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในประเด็นต่างๆ ร่วมกัน เช่น การค้นหาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน และสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา บุญมาก (2563) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่าแนวทางในการพัฒนารูปแบบวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการจัดประชุมระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มงาน แต่ละฝ่ายอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง เพื่อให้บุคลากรทราบปัญหาต่างๆ และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาวรรณ วงศ์วง (2562) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้

เลขานุการผู้บริหารระดับสูง ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กรร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้
ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ควรสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว โดยการปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อบรรจุบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานกองทุนฯ (พนักงานราชการ) ให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญในงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญ มีความพร้อมในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสำหรับเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคตให้มีความรู้ ความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่สูงขึ้น และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและต่อองค์กร

3. ควรมีการจัดประชุม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในประเด็นต่างๆ ร่วมกัน เช่น การค้นหาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อการพัฒนางานให้ดีขึ้น และควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน และสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

4. ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มาช่วยในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบวิธีการปฏิบัติงานลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดของข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถามให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา อัครศิริพงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เจริญขวัญ ดิยะศิริ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุ ภูมิภาค กรมธนารักษ์. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นิภาวรรณ วงคะวิง. (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ(รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรทิพย์ แขงแก้ว. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เมธี ไพโรชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- วรวิภา ช่างศรี และภริดา ชัยรัตน์. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ. วารสารการบริหารปกครอง, 11(มกราคม-มิถุนายน 2565), 17.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.
- สุกัญญา นุ่นยัง. (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง). ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2565, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214155526.pdf>
- สุนิสา บุญมาก. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการสำนักการโยธา. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาภรณ์ ชัยวงษา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- คนที่ 3 หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 20 มกราคม 2566
- คนที่ 4 หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 24 มกราคม 2566
- คนที่ 5 หัวหน้าบริหารกองทุน. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 26 มกราคม 2566