

การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน*
**Guidelines for increasing the operational efficiency of the Foreigners’
Working Management Fund, Department of Employment,
Ministry of Labour**

คณิตา เนียมขันธ์¹

Khanitta Niumkhan

6714830029@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเอกสารและวิจัยสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน โดยใช้แนวคิดของ Peterson and Plowman ผลการวิจัยพบว่า กองทุน เพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีการเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่าย พบปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลง ทางการเมืองหรือการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด 2) ข้อจำกัดด้านเวลาในการดำเนินงาน 3) การขาดแคลน อุปกรณ์ เครื่องมือ และไม่มีระบบเทคโนโลยีที่ช่วยในการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) บุคลากรบางส่วนขาดทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน 5) การขาดแคลนอัตรากำลัง มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ 1) การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในอดีตที่ผ่านมา 2) การพิจารณาแก้ไขปัญหาและอุปสรรคควรพิจารณาให้ครบถ้วนทุกมิติที่เกี่ยวข้อง 3) การพิจารณา นำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ 4) การพัฒนาความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน 5) การขออัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เพิ่มเติมในส่วนงานที่มีความจำเป็นและขาดแคลนอัตรากำลัง

คำสำคัญ: การเพิ่ม; ประสิทธิภาพการดำเนินงาน; กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

Keywords: Increasing; Operational efficiency; Foreigners’ Working Management Fund

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของ คนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (2560) มาตรา 3 ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ทำให้กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรสิ้นสภาพไปตามกฎหมาย และมาตรา 75 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว”

กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นทุนหมุนเวียนตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 (2558) ดำเนินงานภายใต้กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด มีบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชีระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชี เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 (2558) และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และการรายงานผลการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2559 (2559) ที่กำหนดให้กรมบัญชีกลางดำเนินการให้หน่วยงานของรัฐจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประกอบกับมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 (2558) กำหนดให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำทุกปี

ปัจจุบันกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมีผลการประเมินผลการดำเนินงานผ่านเกณฑ์การประเมินผล แต่การจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชี ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์การประเมินที่ทำหายขึ้นในทุกปีบัญชี หากการดำเนินงานยังคงมีลักษณะเช่นเดิมไม่สอดคล้องกับการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์การประเมินที่ทำหายขึ้น ก็มีแนวโน้มที่จะมีผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินในอนาคต ดังนั้น เพื่อให้กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวสามารถดำเนินต่อไปได้ จำเป็นต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ประกอบกับภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการบริหารจัดการเงินกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมาย ด้านแรงงาน ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชนที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน รวมถึงปัญหาและอุปสรรค เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารประกอบการบรรยาย เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง

2. การวิจัยสนทนากลุ่ม เป็นการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 33) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

- 2.1 ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว จำนวน 1 คน
- 2.2 หัวหน้ากลุ่มงานกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว จำนวน 1 คน
- 2.3 หัวหน้าฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกองทุน จำนวน 1 คน
- 2.4 หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน จำนวน 1 คน
- 2.5 หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี จำนวน 1 คน
- 2.6 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 38) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนา บันทึกเสียง และบันทึกภาพก่อนทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ด้านคุณภาพของงาน

การดำเนินงานของกองทุนเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำขึ้น และกองทุนมีการทบทวนแผนระยะยาวทุก ๆ 5 ปี รวมทั้งมีการกำหนดตัวชี้วัดขึ้นภายใต้กรอบการประเมินองค์การแบบสมดุลทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการเงิน มิติด้านลูกค้าหรือการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติด้านการปฏิบัติการ และมิติด้านการบริหารจัดการกองทุน กองทุนมีการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และการถ่ายทอดความรู้สึกระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารกองทุนไปจนถึงพนักงานกองทุน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน รับรู้และมีเป้าหมายเดียวกัน กองทุนมีการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน กองทุนมีแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวมทั้งมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการของกองทุน ทั้งผู้ที่ได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุน และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุนฯ สำหรับกรณีที่พบปัญหาอุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคนั้นจะถูกนำมาพิจารณาาร่วมกัน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาต่อไป นอกจากนี้ การบริหารกองทุนดำเนินการภายใต้กลไกของคณะกรรมการกองทุน มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ โดยมีคณะกรรมการอีก 4 คณะ ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองประเด็นต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ก่อนเสนอคณะกรรมการกองทุน ทำให้กองทุนดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านปริมาณงาน

กองทุนมีปริมาณงานค่อนข้างมาก เนื่องจากลักษณะงานของกองทุนมีสองส่วนหลัก คือ การบริหารจัดการกองทุน และการสนับสนุนเงินกองทุนให้หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การเบิกจ่ายเงินกองทุน การกำกับติดตาม และการเร่งรัดการใช้จ่ายเงินกองทุน ลักษณะงานเป็นงานที่หลากหลายทั้งด้านบริหารจัดการงบประมาณ การเงินและบัญชี นโยบายและแผนงาน ตัวชี้วัดทุนหมุนเวียน การพิจารณาแผนงาน โครงการและกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ที่ขอรับการจัดสรรเงินจากกองทุน ซึ่งภาระงานส่วนใหญ่ของกองทุนเป็นงานด้านเอกสาร กองทุนจึงมีการบริหารจัดการงานในแต่ละฝ่ายให้มีความเหมาะสม ทำให้สามารถบริหารจัดการงาน และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้

1.3 ด้านเวลา

กองทุนดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานของกองทุนภายใต้บันทึกข้อตกลงระหว่างกองทุน กรมบัญชีกลางและบริษัทที่ปรึกษา ซึ่งภายใต้ข้อตกลงดังกล่าวมีการกำหนดตัวชี้วัด เพื่อควบคุมให้การดำเนินงานของกองทุนเป็นไปตามแผนการดำเนินงาน นอกจากนี้กองทุนได้ออกข้อกำหนดคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้รับการจัดสรรเงินกองทุน ดำเนินการตามข้อกำหนดดังกล่าว ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งกองทุนมีปฏิทินการปฏิบัติงาน มีแผนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทาง

ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ และกองทุนได้มีการกำหนดแนวทางในการติดตาม เปรียบเทียบงานให้ดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย

กองทุนมีแผนการใช้จ่ายในการบริหารจัดการกองทุน และการจัดสรรเงินให้กับหน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรเอกชนภายใต้กรอบวงเงินที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลัง อีกทั้งมีกลไกของคณะกรรมการพิจารณาการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ และคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดสรรเงินกองทุนแต่ละรายการ ซึ่งการเบิกจ่ายเงินกองทุนต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด จึงทำให้เห็นว่าการบริหารจัดการด้านการเงินมีความละเอียดรอบคอบพอสมควร อย่างไรก็ตาม แผนการใช้จ่ายในการบริหารจัดการกองทุน และการจัดสรรเงินให้กับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรเอกชนภายใต้กรอบวงเงินที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังอาจได้รับผลกระทบ หรือไม่เป็นไปตามแผน หรือมีความซับซ้อนยุ่งยากมากยิ่งขึ้น หากกองทุนจะต้องเผชิญกับภัยคุกคามจากภายนอก เช่น การเมืองที่ขาดเสถียรภาพ ภาวะสงคราม และภัยธรรมชาติ เป็นต้น

วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ด้านคุณภาพของงาน

ในปัจจุบันยังพบว่า กองทุนมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง เช่น การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สภาวะการณ์ที่คาดไม่ถึง หรือที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ได้แก่ โรคระบาด และสงคราม เป็นต้น ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ จำเป็นต้องปรับแผนและเป้าหมาย นโยบายของผู้บริหารและการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกองทุนทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของกองทุน ด้วยการดำเนินงานส่วนใหญ่ของกองทุนทุกฝ่ายใช้ระบบเอกสารเป็นหลัก การดำเนินการโดยบุคคลจึงอาจทำให้มีความคลาดเคลื่อนทั้งด้านข้อมูล และความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน รวมถึงทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายมีผลต่อคุณภาพของงาน ซึ่งอัตราค่าจ้างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างที่มีการทำสัญญาระยะสั้น ขาดความมั่นคง ทำให้มีลูกจ้างลาออกและต้องสรรหาอัตราค่าจ้างทดแทนลูกจ้างที่ลาออกไป ซึ่งด้านบุคลากรจำเป็นต้องมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกองทุน มีแรงจูงใจ ทำงานเป็นทีม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ออกมามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านปริมาณงาน

กองทุนมีปริมาณงานค่อนข้างมาก ทั้งการบริหารงานกองทุนและภาระงานในการตรวจติดตามการใช้จ่ายเงินกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์โครงการที่ขอรับการจัดสรรไว้ นโยบายของผู้บริหาร และการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกองทุน ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพของกองทุน นอกจากนี้ ความเหมาะสมของบุคลากรมีผลต่อปริมาณงานด้วย กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ อาจทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ปริมาณงานสะสมมีมากขึ้น เช่น ฝ่ายการเงินและบัญชี มีบุคลากร

เฉพาะด้านในสัดส่วนที่น้อยกว่าปริมาณงาน ทำให้การดำเนินงานอาจมีความล่าช้า ฝ่ายนโยบายและแผนงานที่ต้องรับผิดชอบทั้งงานนโยบายและแผนงาน รวมถึงงานด้านกฎหมายล้วนเป็นภาระงานที่สำคัญ แต่บุคลากรอาจไม่สอดคล้องกับภาระงานดังกล่าว

2.3 ด้านเวลา

กองทุนมีข้อจำกัดด้านเวลาในการดำเนินงาน เนื่องจากแต่ละปีมีค่าขอรับการจัดสรรเงินกองทุนเป็นจำนวนมาก รวมทั้งวาระอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานกองทุนที่ต้องนำเสนอเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการฯ ชุดต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ ก่อนนำเสนอเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการฯ ซึ่งมีขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินงานมากขึ้น ขณะที่นโยบายของผู้บริหารและการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกองทุน ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ทำให้กองทุนต้องมีการทบทวน ปรับแผนการดำเนินงาน นอกจากนี้ กรณีที่มีเหตุเฉพาะหน้าอื่น ๆ ทำให้การดำเนินงานของกองทุนต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้น

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย

กองทุนมีแผนการใช้จ่ายในการบริหารกองทุน ตามที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนฯ แต่นโยบายของผู้บริหารและการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกองทุน ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของกองทุน การกำหนดกรอบค่าใช้จ่ายของกองทุนต้องดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ไม่คล่องตัวในการปรับเปลี่ยนหรือจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ โครงสร้างการเบิกจ่าย กระบวนการ และระบบติดตามประเมินผลที่ยังไม่เอื้อต่อการใช้เงินอย่างคุ้มค่า

วัตถุประสงค์ที่ 3 เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีดังต่อไปนี้

กองทุนควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ๆ มา เพื่อนำมาเป็นบทเรียนวิเคราะห์ปัญหาที่อาจส่งผลกระทบในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนและปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันมากที่สุด จำเป็นต้องดำเนินการอย่างบูรณาการทั้ง 4 มิติ ทั้งด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาบุคลากร และการบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่า จะทำให้กองทุนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อภารกิจด้านแรงงานต่างด้าวได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอและตรงตามตำแหน่งงาน รวมถึงการขอกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภายนอกที่ได้รับการจัดสรรเงินจากกองทุนฯ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพของงาน

จากการศึกษาพบว่า กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการระยะยาว 5 ปี มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการดำเนินงานประจำปีบัญชี สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 1 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...กองทุนมีการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวทุก ๆ 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีทุกปี โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวและหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรเงินกองทุน รวมทั้งมีการกำหนดตัวชี้วัดขึ้นภายใต้กรอบการประเมินองค์การแบบสมดุลทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการเงิน มิติด้านลูกค้าหรือการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติด้านการปฏิบัติการ และมิติด้านการบริหารจัดการกองทุน...” กองทุนมีการสื่อสารภายในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5 (2568) ที่กล่าวว่า “...มีการสื่อสารกันระหว่างบุคลากรในองค์กรทุกระดับ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด...” รวมทั้งมีคู่มือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 4 (2568) ที่กล่าวว่า “...กองทุนมีคู่มือในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรในแต่ละฝ่ายให้ศึกษาและดำเนินงานตามคู่มือ ซึ่งจะทำให้งานที่ทำมีคุณภาพ...” นอกจากนี้ กองทุนให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ยืนยันได้จากข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) ที่กล่าวว่า “...ในทุกปีงบประมาณ กองทุนมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการของกองทุน ทั้งผู้ที่ได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุน...”

กองทุนมีการดำเนินงานที่มีระเบียบแบบแผน คำนึงถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างการรับรู้และมีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับการใส่ใจในการให้บริการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ และที่สำคัญกองทุนในฐานะที่เป็นทุนหมุนเวียนมีการดำเนินงานที่ละเอียด รอบคอบ และปฏิบัติตามระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่า กองทุนมีกลไกการบริหารกองทุนโดยคณะกรรมการกองทุน ซึ่งมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ อีกทั้งมีคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการแต่งตั้งอีก 4 คณะ เห็นได้จากข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 (2568) ที่กล่าวว่า “...การบริหารกองทุนดำเนินการโดยคณะกรรมการกองทุน มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะมีคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการแต่งตั้งอีก 4 คณะ เพื่อรองรับภารกิจในด้านต่าง ๆ ทำให้กองทุนดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ...” สอดคล้องกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953, อ้างถึงใน ศุภกฤต โอง์เคลือบ, 2566, หน้า 7-8) ที่นิยามความหมายของคุณภาพของงานว่า งานต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้รับ

ประโยชน์ที่คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

1.2 ด้านปริมาณงาน

จากการศึกษาพบว่า กองทุนมีปริมาณงานมาก เนื่องจากมีภาระงานในด้านการบริหารจัดการกองทุน และการสนับสนุนเงินกองทุนให้กับหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 1 (2568) ที่ให้ข้อมูลว่า “...เนื่องจากลักษณะงานของกองทุนมีสองส่วนหลัก ๆ ได้แก่ การบริหารจัดการกองทุน และการสนับสนุนเงินกองทุนให้หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินกองทุน การกำกับติดตาม เปรียบเทียบการใช้จ่ายเงินกองทุนที่ได้สนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปดำเนินโครงการให้เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมาย ภาระงานของกองทุนจึงมีหลายหน้าที่ และมีปริมาณงานในการบริหารจัดการในแต่ละปีงบประมาณค่อนข้างมาก...” ขณะที่กองทุนมีการบริหารจัดการงานของแต่ละฝ่ายได้อย่างเหมาะสมภายใต้บุคลากรที่มีอย่างจำกัด มีการปรับโครงสร้างบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและหน้าที่รับผิดชอบ ตามที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “...กองทุนจึงมีการบริหารจัดการงานในแต่ละฝ่ายให้มีความเหมาะสมภายใต้บุคลากรที่มี มีการปรับโครงสร้างบุคลากรให้มีตำแหน่งที่เหมาะสมกับงาน รวมถึงมีการขอรับการสนับสนุนบุคลากรเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น...” กองทุนมีปริมาณงานที่ค่อนข้างมากและการปฏิบัติงานยังคงพึ่งพาระบบ Manual จึงทำให้เห็นข้อบกพร่องของกองทุนในการบริหารจัดการปริมาณงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่กองทุนยังคงมีการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม แม้ที่ผ่านมากองทุนอาจยังมีผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953, อ้างถึงใน ศุภกฤต โอ่งเคลือบ, 2566, หน้า 7-8) ที่กล่าวว่า ปริมาณงานที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพต้องมีลักษณะที่เป็นจำนวนงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ดังนั้น ในอนาคตอันใกล้หากกองทุนไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ก็มีแนวโน้มที่กองทุนจะมีผลการดำเนินงานในด้านปริมาณงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านเวลา

จากการศึกษาพบว่า กองทุนดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานของกองทุนภายใต้บันทึกข้อตกลงระหว่างกองทุน กรมบัญชีกลางและบริษัทที่ปรึกษา กองทุนมีข้อกำหนดคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้รับการจัดสรรเงินกองทุน ดำเนินการตามข้อกำหนดฯ ดังกล่าว ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งกองทุนมีปฏิทินการปฏิบัติงาน มีแผนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ และกองทุนได้มีการกำหนดแนวทางในการติดตาม เปรียบเทียบหน่วยงานให้ดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด อีกทั้งมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และมีหนังสือให้หน่วยงานเร่งรัดดำเนินโครงการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกิจ บุญรักษ์ (2567) ที่ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษาส่วนอุทธรณ์พิทักษ์อัตราศุลกากร กรมศุลกากร ซึ่งพบว่า การมีกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น เมื่อกองทุนมีการกำหนดแผนการดำเนินงาน และมีปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยิ่งกว่านั้นกองทุนยังมีการเร่งรัดติดตามประเมินผล

โดยคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ รวมทั้งหนังสือ
เร่งรัดติดตามประเมินผล ทำให้สามารถดำเนินการได้ทันตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย

จากการศึกษาพบว่า กองทุนได้รับการจัดสรรเงินกองทุนสำหรับใช้บริหารงาน เพื่อเป็นค่าใช้จ่าย
งบบุคลากร งบดำเนินงาน และอื่น ๆ ภายในของกองทุน เพื่อสนับสนุนภารกิจของกองทุน กองทุนมีแผน
การใช้จ่ายในการบริหารจัดการกองทุน และการจัดสรรเงินให้กับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรเอกชนภายใต้
กรอบวงเงินที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลัง อีกทั้งมีกลไกของอนุกรรมการพิจารณาการ
การจัดสรรเงินกองทุนฯ และคณะกรรมการกองทุนฯ ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดสรร
เงินกองทุนแต่ละรายการ โดยการเบิกจ่ายเงินกองทุนเป็นไปตามกฎ ระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง
สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953, อ้างถึงใน ศุภกฤต โฉงเคลือบ, 2566, หน้า 7-8)
องค์ประกอบของประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง การดำเนินงานทั้งหมดต้องมีความเหมาะสม
ต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า ประสิทธิภาพในการบริหารค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มีการใช้ทรัพยากร
ด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยี อย่างประหยัด คุ้มค่า และสูญเสียน้อยที่สุด ซึ่งจากแนวทาง
ของ Peterson and Plowman ดังกล่าว ในบริบทของการบริหารค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต รวมทั้งการใช้
ทรัพยากรและงบประมาณอย่างประหยัดคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของพีรยา ยอดรัตน์ (2567) ที่ได้ศึกษา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ยืนยันว่าการใช้งบประมาณอย่างประหยัดและตรงเป้าหมาย ช่วยให้
หน่วยงานใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ งานวิจัยของนันทพัทธ์ มะชิมะ (2567) ที่ได้ศึกษา
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองคนหางาน กรณีศึกษา กองทะเบียนจัดหางานกลาง
และคุ้มครองคนหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า การดำเนินงานโดยใช้ระบบออนไลน์ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล
และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีความคุ้มค่า เป็นแนวทางในการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้

**2. ปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้**

2.1 ด้านคุณภาพของงาน

จากการศึกษาพบว่า กองทุนมีปัญหาและอุปสรรคในด้านคุณภาพของงาน ได้แก่
1) การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหรือการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น โรคระบาด หรือสงคราม เป็นต้น
ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ จำเป็นต้องปรับแผนและเป้าหมาย นโยบายของผู้บริหาร
และการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกองทุน และส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ
ของกองทุน 2) ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง และการขาดความมั่นคงของลูกจ้าง ทำให้มีลูกจ้างลาออก
และต้องสรรหาอัตรากำลังทดแทนลูกจ้างดังกล่าว 3) ปัญหาบุคลากรของกองทุนบางส่วนขาดทักษะ ความรู้
และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย
ของมาริสา โคตรชุม (2565) ที่ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน
เพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า หนึ่งในปัญหา
อุปสรรคของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การทำงานแบบเดิม ทำให้บุคลากรขาด

ความกระตือรือร้น ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ลูกจ้างชั่วคราวขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

4) ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องมือ หรือขาดเครื่องมือที่ทันสมัยที่มีความสามารถในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของพีรยา ยอดรัตน์ (2567) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการสนับสนุน เช่น คอมพิวเตอร์ล้ำสมัย ระบบอินเทอร์เน็ตขาดความเสถียร หรือซอฟต์แวร์ที่ไม่เป็นปัจจุบัน เป็นปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านปริมาณงาน

จากการศึกษาพบว่า กองทุนมีปัญหาอุปสรรค คือ ปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกิจ บุญรักษ์ (2567) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา ส่วนอุทธรณ์พิทักษ์อัตรากำลัง กรมศุลกากร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณงานมีจำนวนไม่เหมาะสมกับอัตรากำลังทำให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนรับภาระงานมากเกินไป ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลดลง และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...ด้วยปริมาณเอกสารที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับบุคลากรที่อาจไม่ตรงกับสายงาน...” อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2568) กล่าวว่า “...ไม่มีปัญหาอุปสรรค เนื่องจากปริมาณงานของกองทุนมีความสอดคล้องกับบุคลากรที่รับผิดชอบ...”

2.3 ด้านเวลา

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในด้านเวลา ได้แก่ 1) ข้อจำกัดด้านเวลาในการดำเนินงาน เนื่องจากกองทุนมีภาระงานค่อนข้างมาก มีขั้นตอน วาระ และการกลั่นกรองหลายชั้น รวมทั้งกรณีที่มีเหตุเฉพาะหน้าอื่น ๆ ทำให้การดำเนินงานของกองทุนต้องหยุดชะงัก เมื่อมีการขับเคลื่อนนโยบายใหม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย มีความจำเป็นต้องเข้าสู่การพิจารณาตามกลไกของกองทุน สอดคล้องกับงานวิจัยของพีรยา ยอดรัตน์ (2567) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า งานที่มีลักษณะเร่งด่วน มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ในการวางแผนและดำเนินงานตามแผนงานหลักที่กำหนดไว้ก่อนแล้ว

2) การวางตำแหน่งบุคลากรไม่ตรงตามตำแหน่งงาน และความรู้ความสามารถ อาจส่งผลให้งานเกิดความล่าช้าได้

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของกองทุน ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือนโยบาย อาจส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายของกองทุน เป็นไปตาม การให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 (2568) ที่กล่าวว่า “...นโยบายของผู้บริหารและการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกองทุน ทั้งด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของกองทุน...” 2) การปรับเปลี่ยนกรอบการใช้จ่ายเงินกองทุนทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากต้องดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการกลั่นกรองของกองทุน รวมทั้งยังไม่มีระบบติดตามที่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอ ทำให้มีต้นทุนการดำเนินงานที่ยังคงสูงอยู่

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1) การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในอดีตที่ผ่านมา (Lesson Learned) เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 1 (2568) ที่ให้ข้อมูลว่า "...กองทุนอาจเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยการเรียนรู้จากปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ๆ มา เพื่อนำมาเป็นบทเรียนและปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันมากที่สุด..."

2) การพิจารณาแก้ไขปัญหาและอุปสรรคควรพิจารณาให้ครบถ้วนทุกมิติที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3 (2568) ที่กล่าวว่า "...การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว จำเป็นต้องดำเนินการอย่างบูรณาการทั้ง 4 มิติ ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย..."

3) การพิจารณานำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนวินดาลาดก้าแพง (2565) ที่ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล กรณีศึกษา กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุน ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ เช่นเดียวกับการสร้างนวัตกรรมในการให้บริการ และนวัตกรรมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน

4) การพัฒนาความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสา โคตรชุ่ม (2565) ที่ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า การจัดอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงาน

5) การขออัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เพิ่มเติมในส่วนงานที่มีความจำเป็นและขาดแคลนอัตรากำลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพัทธ์ มะชิมะ (2567) ที่ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองคนหางาน: กรณีศึกษากองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควรมีการขอเพิ่มอัตรากำลังโดยเพิ่มตำแหน่งสนับสนุน เช่น ตำแหน่งนิติกร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรอบคอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรปรับแผนการดำเนินงานของกองทุนทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงแนวทางการยกระดับการให้บริการภาครัฐ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 6) การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ.'

2. ควรปรับปรุงระบบบริหารจัดการกองทุนสู่รูปแบบดิจิทัล (Digital Fund Management) เปลี่ยนจากการปฏิบัติงานแบบ Manual สู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และลดค่าใช้จ่ายด้านเอกสารและบุคลากร โดยพัฒนาระบบบริหารกองทุนแบบครบวงจร (e-Fund System) ครอบคลุม

ทุกกระบวนการ ตั้งแต่การยื่นคำขอรับการจัดสรรเงิน การพิจารณาอนุมัติ การเบิกจ่าย การรายงานผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายเงิน มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และควรใช้เทคโนโลยีในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์โครงการ เพื่อให้การใช้จ่ายเงินมีทิศทางที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดการใช้จ่ายที่ไม่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3. ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง พัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ด้านการบริหารงบประมาณ การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการใช้จ่ายเงิน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน

4. ควรปรับปรุงระเบียบและหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถรองรับสถานการณ์เร่งด่วนได้อย่างทันท่วงทีและควรพิจารณายกเลิกหรือแก้ไขข้อกำหนดทางกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินกองทุนและลดความล่าช้าในการดำเนินโครงการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น สามารถสนับสนุนข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุน เพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการคลัง. (2559). *ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการเงื่อนไข และการรายงานผลการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน* (ประกาศลงวันที่ 22 เมษายน 2559). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

นวินดา ลาดกำแพง. (2565). *การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล: กรณีศึกษากองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นันทพัทธ์ มะชิมะ. (2567). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองคนหางาน: กรณีศึกษา กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กระทรวงแรงงาน*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*, 134(65ก), 1-31.

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558. (2558). *ราชกิจจานุเบกษา*, 132(92ก), 1-11.

พีรยา ยอดรัตน์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษากองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มารีสา โคตรชุม. (2565). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

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

ศุภกฤต โอง์เคลือบ. (2566). ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้แนวทางการบริหารแบบกระจายอำนาจ: กรณีศึกษาเทศบาลตะเคียนทอง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุกิจ บุญรักษ์. (2567). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษา ส่วนอุทธรณ์พิกิตอัตราบุคลากร กรมศุลกากร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1. (2568). ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. สัมภาษณ์. ธันวาคม, 22.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2. (2568). หัวหน้ากลุ่มงานกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว. สัมภาษณ์. ธันวาคม, 16.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3. (2568). หัวหน้าฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกองทุน. สัมภาษณ์. ธันวาคม, 15.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4. (2568). หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน. สัมภาษณ์. ธันวาคม, 18.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5. (2568). หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี. สัมภาษณ์. ธันวาคม, 12.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6. (2568). นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ. สัมภาษณ์. ธันวาคม, 24.