ผลงานหมายเลข 2

เรื่อง

การพัฒนาแนวทางประสานงานของเจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัด

ห้องสมุดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ผลงานของ

นางสาวทิวทัศน์ หงสกุล

ผู้ขอประเมินตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช.

ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ตำแหน่งเลขที่ 5

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เมษายน 2540

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม
05639
การพัฒนาแนวทางประสาน
ว
12.05.6
ท492ก
2540

ผู้ขอประเมิน นางสาวทิวทัศน์ หงสกุล

ตำแหน่งที่ขอประเมิน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช.
ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
ตำแหน่งเลขที่ 5

ผลงานหมายเลข 2

ชื่องาน การพัฒนาแนวทางประสานงาน
ของเจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนา
ฝีมือแรงงานประจำจังหวัด

ลักษณะ งานศึกษาเฉพาะกรณี

๑
๒๒.๐๖.๖
ท ๒๙๒ ก
๒๕๔๐
เลขเรียกหนังสือ.....
เลขทะเบียน..... 5639
วันที่..... 10 เม.ย. 2545

บทคัดย่อ

หัวข้อเรื่อง : **การพัฒนาแนวทางประสานงานของเจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัด**
ผู้ประเมิน : **นางสาวทิวทัศน์ หงสกุล ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**
หน่วยงาน : **กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม**
ปี : **2540**

การประสานงานเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลและหน่วยงานหลายฝ่าย หลายองค์กร อีกทั้งต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการสนับสนุนเป็นจำนวนมาก ดังนั้นถ้าต้องการให้งานพัฒนาฝีมือแรงงานสัมฤทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประสานงานที่ดี การประสานงานระหว่างหน่วยงานเพื่อดำเนินกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ความเข้าใจในเรื่องวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินการ ตลอดจนแนวปฏิบัติเป็นเรื่องที่จำเป็นที่สุด และเพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในสังกัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ จึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการประสานงานที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ได้ทุกพื้นที่

จากกรณีศึกษาการพัฒนาแนวทางประสานงานของเจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัด พบว่า

1. ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัด สามารถสรุปได้ 3 ประเด็น คือ

1.1 เจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัดขาดความรู้และประสบการณ์ เนื่องจากต้องไปประจำในต่างพื้นที่ทำให้ไม่คุ้นเคยต่อสถานที่ เพื่อนร่วมงาน ขาดประสบการณ์งานด้านเอกสาร หนังสือ ธุรการ สารบรรณ และงานด้านพิธีการ รวมทั้งขาดความมั่นใจในงานด้านการเงินและพัสดุ

1.2 ขาดเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานและยานพาหนะ เนื่องจากเหตุที่ต้องไปประจำในต่างพื้นที่ ทำให้ต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานและยานพาหนะร่วมกับหน่วยงานที่ต้องไปสังกัดอยู่ บางครั้งหน่วยงานที่สังกัดมีภารกิจที่จำเป็นในการใช้งานอุปกรณ์เครื่องใช้

ต่าง ๆ เหล่านั้น จึงทำให้เกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน

1.3 คู่มือการประสานงานไม่ชัดเจน เนื่องจากคู่มือปฏิบัติงานประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการยกร่างตั้งแต่ปี 2538 ยังไม่สมบูรณ์และยังไม่ผ่านกระบวนการปฏิบัติ จึงทำให้เกิดปัญหาความไม่สอดคล้องในการปฏิบัติงานในบางประการ

2. แนวทางแก้ไข

จากปัญหาอุปสรรคที่พบจากการประสานงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประชุมเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไข เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัด สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 จัดฝึกอบรมสัมมนาเจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัดให้มีความรู้ ประสบการณ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบพัสดุ การเงิน การร่างแผนและคำของบประมาณ และสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีความจำเป็นต้องการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละแห่งปรับแนวการบริหารงานภายใน ให้ฝ่ายช่างทำหน้าที่เกี่ยวกับการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกตามสายงาน เพื่อฝึกให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ มีความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.2 ให้เจ้าหน้าที่ประสานพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัดจัดทำงบประมาณการใช้ และทำการเบิกจ่ายพัสดุกลางของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค

2.3 นำข้อมูลปัญหาต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัดพบ มาวิเคราะห์เพื่อหาทางแก้ไขและดำเนินการปรับปรุงจนกระทั่งคู่มือปฏิบัติงานของผู้ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางของสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานต่าง ๆ ได้

3. ข้อเสนอแนะ

การประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานจะคล่องตัวมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความพร้อม ความมั่นใจ และความร่วมมือร่วมใจของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานประสาน ดังนั้นกิจกรรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรพิจารณา คือ

3.1 จัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ข้าราชการทุกระดับ

3.2 จัดกิจกรรมร่วมระหว่างหน่วยงานประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประจำ

3.3 แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัด โดยอาศัยกรอบอัตรากำลังของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และให้ปฏิบัติราชการในแต่ละจังหวัดให้ครอบคลุมพื้นที่ทุกจังหวัด

คำนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการที่จะเตรียมกำลังแรงงานให้มีฝีมือตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มกำลังแรงงานด้อยโอกาสที่มีทักษะฝีมือและการศึกษาต่ำที่เคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมอย่างไร้ฝีมือ ควรจะได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะฝีมืออยู่ในระดับมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน การดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการเพียงหน่วยงานเดียวไม่ได้ จะต้องมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานต่าง ๆ

และการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เป็นทิศทางเดียวกัน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัดเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ฉะนั้นเอกสาร "การพัฒนาแนวทางประสานงานของเจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัด" ฉบับนี้ ผู้เขียนมีความประสงค์ที่จะศึกษาแนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดการประหยัดในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานบรรลุเป้าหมายของนโยบายรัฐและแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม

เอกสารฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (นายสม ศุภนคร) และรองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (นายกิรศักดิ์ จันทรจรัสวัฒน์) ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องของงานด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย และขอขอบคุณผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่กองวิชาการและแผนงาน ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน จังหวัดสุราษฎร์ ธานี ที่ได้เอื้อเฟื้อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตลอดจนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนการดำเนินการศึกษาและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของผู้ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัดประสบความสำเร็จด้วยดี

ทิวทัศน์ หงสกุล

เมษายน 2540

สารบัญ

บทคัดย่อ		**ก**
คำนำ		**ค**
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	1) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	2) วัตถุประสงค์	3
	3) ความหมายของคำที่ใช้ในการศึกษา	4
	4) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	4
2	**เอกสาร ข้อเท็จจริง และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง**	**5**
	1) ความหมายของการประสานงาน	5
	2) ภารกิจในการประสานงาน	5
	3) หลักการประสานงาน	6
	4) รูปแบบของการประสานงาน	7
	5) วิธีการประสานงาน	7
	6) การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ	9
	7) นโยบายและแผนแห่งรัฐ	10
	8) ความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน	13
	9) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน	13
	10) ยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน	14
	11) มาตรการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน	15
	12) แนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	16
	13) หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงาน	18
3	**การประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน**	**19**
	1) นโยบายการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน	19
	2) สภาพปัจจุบันของการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน	21
	3) ประเด็นปัญหาในการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน	21
	4) หลักการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน	24
	5) ลักษณะการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน	25

6) รูปแบบการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน 25
7) แนวทางในการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ 26

4 แนวทางการดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน 27

1) สถาบันฯ สุราษฎร์ธานีกับการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน 27
2) การบริหารงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน 27
3) กระบวนการควบคุมคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน 28
4) ขั้นตอนการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน 30
5) สาระสำคัญของคู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน 31
6) ข้อปฏิบัติในการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน 32

5 สรุปแนวปฏิบัติ ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ 38

1) สรุปแนวปฏิบัติ 38
2) ปัญหาอุปสรรค 40
3) แนวทางแก้ไข 42
4) ข้อเสนอแนะ 44

บรรณานุกรม 45

ภาคผนวก 46

1) ตัวอย่างคู่มือปฏิบัติงาน 47
2) คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง 84
3) ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง 93