

เอกสารผลงาน

เรื่อง

การสรรหาที่ปรึกษาเพื่อมาดำเนินงาน
ตามโครงการศึกษาวิจัยของหน่วยงาน

และ

การประเมินผลโครงการ
การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

โดย

นางสาวบุษกร จันทร์แจ่มศรี

นักวิชาการแรงงาน 7ว

ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่ง

นักวิชาการแรงงาน 8ว

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล



ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน

ว 12.05.6

บ672ก



14312

การสรรหาที่ปรึกษาเพื่อ

บทคัดย่อ

เอกสารผลงานวิชาการฉบับนี้ ผู้รับการประเมินได้จัดทำขึ้น โดยประกอบด้วยผลงาน 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีสาระโดยสรุป คือ

ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นการนำเสนอผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้รับการประเมิน เรื่อง การสรรหาที่ปรึกษาเพื่อมาดำเนินงานตามโครงการศึกษาวิจัยของหน่วยงาน

การสรรหาที่ปรึกษามาดำเนินงานตามโครงการศึกษาวิจัยของหน่วยงานจากเงินงบประมาณ จะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ของหน่วยงานราชการ การสรรหาหรือจ้างที่ปรึกษามาดำเนินงานของทางราชการสามารถกระทำได้ 2 วิธี คือ โดยวิธีตกลง และวิธีคัดเลือก ทั้งนี้ ต้องเป็นที่ปรึกษาไทยที่ได้จดทะเบียนไว้กับศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษาของกระทรวงการคลัง นอกจากนั้นยังต้องถือปฏิบัติตามระเบียบทางการเงินและงบประมาณ เพราะการดำเนินงานจะมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น เช่น ค่าจ้างที่ปรึกษา ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งในการใช้จ่ายเงินของทางราชการมีข้อกำหนดหลายประการ จึงต้องถือปฏิบัติตามระเบียบในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้อง ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 ระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง พ.ศ. 2520 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ. 2549

ความยุ่งยากในการดำเนินงาน คือ ความไม่ชัดเจนของระเบียบ และการไม่สามารถเจาะจงที่ปรึกษา แต่เพื่อให้ได้ที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการมากที่สุด ผู้รับการประเมินจึงเสนอแนวทางในการพิจารณาดำเนินการ ได้แก่

1. การจัดทำขอบเขตการดำเนินงานของที่ปรึกษา (TOR) ต้องชัดเจน
2. การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษา ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ในเรื่องที่จะทำวิจัยนั้น ๆ
3. การคัดเลือกที่ปรึกษาให้เหลือน้อยราย ไม่จำเป็นต้อง 6 รายเสมอไป อาจน้อยกว่า หากไม่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการวิจัย
4. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาข้อเสนอด้านเทคนิค ควรพิจารณาด้านประสบการณ์ของที่ปรึกษาในงานที่เกี่ยวข้อง วิธีการดำเนินงาน และทีมบุคลากร
5. การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง ควรเป็นชุดเดียวกันกับคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษา หรืออย่างน้อยต้องมีบุคลากรหลักร่วมกัน

ส่วนที่ 2 ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเสนอเรื่องการประเมินผลโครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

การประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินผลสำเร็จของโครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ตลอดจนศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของจังหวัด และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของโครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดในระยะต่อไป

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากผลการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด จากจังหวัดต่าง ๆ 75 จังหวัด และแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้จัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

ผลการประเมิน พบว่า ปัจจุบันเข้าในด้านงบประมาณบุคลากร ยังไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณมีความล่าช้า ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ต้องดำเนินการ และบุคลากรยังขาดความชำนาญด้านการประมวลผล การวิเคราะห์ข้อมูล และระบบข้อมูล นอกจากนี้โปรแกรมการประมวลผลยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และสำนักงานแรงงานจังหวัด ยังไม่สามารถจัดทำแผนพัฒนากำลังคนได้ครบทั้ง 75 จังหวัด ตามเป้าหมายที่กำหนด ในด้านกระบวนการ มีความสอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนที่กำหนดไว้ในโครงการ โดยมีจังหวัดที่จัดทำแผนพัฒนากำลังคนเสร็จสมบูรณ์เป็นรูปเล่มแล้ว 46 จังหวัด ซึ่งมีรูปแบบการจัดทำที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้โดยมีเพียง 13 จังหวัด ที่มีข้อมูลคาดประมาณการคิดเป็นร้อยละ 28.3 สำหรับผลผลิตที่ได้ พบว่า มีเพียง 5 จังหวัดที่สามารถจัดทำแผนพัฒนากำลังคนได้ครบทุกหัวข้อ ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก นครนายก สระแก้ว นครพนม และสมุทรปราการ

ผลการประเมินภาพรวม พบว่า การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของทั้ง 46 จังหวัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี สำหรับจังหวัดที่จัดได้ว่าจัดทำแผนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ได้แก่ จังหวัด นครนายก ชลบุรี และนครศรีธรรมราช เนื่องจากมีผลการสำรวจข้อมูลทั้งอุปสงค์และอุปทานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพครบถ้วน รวมทั้งมีการวิเคราะห์ผลข้อมูลที่สำรวจได้ และสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ดี คือ จังหวัดนครนายก

ข้อเสนอแนะ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอตามสัดส่วนของจำนวนตัวอย่าง ที่ทำการสำรวจและการจ้างบุคลากรสำหรับการนำเข้า (Input) ข้อมูล พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการสำรวจ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

คำนำ

ผู้นำเสนอผลงานได้นำเสนอผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาในการขอรับการประเมิน ในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 8ว กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลงานซึ่งเป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ผู้เสนอฯ ได้เลือกที่จะนำเสนอ ในหัวข้อการสรรหาที่ปรึกษาดำเนินงานตามโครงการศึกษาวิจัยของหน่วยงาน โดยรวบรวม กระบวนการดำเนินการจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งเกิดจากการสอบถามผู้รู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีปรากฏในระเบียบแต่ไม่ชัดเจน หรือไม่ปรากฏในระเบียบ ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ เนื่องจากไม่ใส่ใจการจัดทำคู่มือจึงมีบางส่วนที่ไม่สมบูรณ์ แต่ก็คิดว่าคงจะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตามสมควร

ในส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนวคิด / วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน ผู้เสนอฯ ได้เลือกที่จะประเมินผลโครงการการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน ระดับจังหวัด เนื่องจากเห็นว่าเป็นโครงการสำคัญยิ่งโครงการหนึ่งของกระทรวงแรงงาน และเป็นภารกิจใหม่ของจังหวัด ดังนั้นจึงควรมีการประเมินเพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ของจังหวัดเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดได้ตรงตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลทำให้โครงการ จัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง และเป็นประโยชน์ต่อการ วางแผนกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

บุษกร จันทร์แจ่มศรี

กรกฎาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
ส่วนที่ 1 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
1. ชื่อผลงาน เรื่อง การสรรหาที่ปรึกษาเพื่อมาดำเนินงานตามโครงการศึกษาวิจัยของหน่วยงาน	1
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ	1
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	1
● กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	1
● ขอบเขตการดำเนินงาน	5
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	5
5. ผู้ร่วมดำเนินการ	18
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	18
7. ผลสำเร็จของงาน	18
8. การนำไปใช้ประโยชน์	18
9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ / ปัญหา / อุปสรรค	18
10. ข้อเสนอแนะ	19
ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนวความคิด / วิธีการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่อง การประเมินผลโครงการการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด	
บทที่ 1 บทนำ	24
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	27
● แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ	27
● แนวคิดและทฤษฎีการวางแผนกำลังคน	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการประเมินผล	38
• กรอบแนวคิดในการประเมินผล	38
• ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย	39
• การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
• วิธีการประเมินผล	40
• การวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการประเมิน	42
• การประเมินปัจจัยนำเข้า	42
• การประเมินกระบวนการ	44
• การประเมินผลที่ได้	54
บทที่ 5 สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
• โครงการวิจัย เรื่อง แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	
• โครงการปรับปรุงระบบข้อมูลความต้องการแรงงาน	
• แบบสอบถาม	
• คำสั่งกระทรวงแรงงาน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีตกลงโครงการศึกษาวิจัยโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการจัดทำแผนกำลังคนในระดับจังหวัด	
• คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีคัดเลือก	
• ประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับอากรแสตมป์ (ฉบับที่ 37) เรื่อง กำหนดวิธีการชำระอากรแสตมป์เป็นตัวแทนการปิดแสตมป์อากรสำหรับตราสารบางลักษณะ	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. ความก้าวหน้าในการสำรวจข้อมูลอุปสงค์ของสำนักงานแรงงานจังหวัด	45
2. การประมวลผลข้อมูลอุปสงค์ของสำนักงานแรงงานจังหวัด	46
3. ความก้าวหน้าในการสำรวจข้อมูลอุปทานของสำนักงานแรงงานจังหวัด	46
4. การประมวลผลข้อมูลอุปทานของสำนักงานแรงงานจังหวัด	47
5. การนำข้อมูลจากการสำรวจไปใช้ประกอบการจัดทำแผนกำลังคนของจังหวัด	47
6. สถานภาพการรายงานผลของการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด	48
7. จังหวัดที่มีการทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด	51
8. จังหวัดที่มีการจัดทำข้อมูลประมาณการ	52
9. สถานภาพการจัดทำรายงานแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด	58
ส่วนที่ 1 สรุปผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์แรงงานในระดับจังหวัด	
10. สถานภาพการจัดทำรายงานแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด	61
ส่วนที่ 2 สรุปผลการสำรวจข้อมูลอุปทานแรงงานในระดับจังหวัด	
11. สถานภาพการจัดทำรายงานแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด	64
ส่วนที่ 3 สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน	
12. สรุปผลการประเมินคะแนนการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดต่าง ๆ	67
