สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 15	แสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดตามนโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	51
ตารางที่ 16	แสดงการใช้ความรู้ ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างเต็มที่	52
ตารางที่ 17	แสดงความเห็นด้านความพึงพอใจของหน่วยงาน	53
ตารางที่ 18	แสดงความเห็นต่อสภาพการทำงานในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด	54
ตารางที่ 19	แสดงความพึงพอใจสภาพการทำงานในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด	55
ตารางที่ 20	แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน	56
ตารางที่ 21	แสดงความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	57
ตารางที่ 22	แสดงระดับการประเมินตนเอง	58
ตารางที่ 23	แสดงความคิดเห็นด้านความราบรื่นในการติดต่อประสานงานการสนับสนุนของหน่วยงาน	59
ตารางที่ 24	แสดงปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดี	60
ตารางที่ 25	แสดงคุณสมบัติแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดที่พึงประสงค์	61
ตารางที่ 26	แสดงวิธีสร้างความเป็นหนึ่ง	63
ตารางที่ 27	แสดงความต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสนับสนุน	65
ตารางที่ 28	แสดงความต้องการด้านประชุม อบรม สัมมนา	68
ตารางที่ 29	แสดงปัญหาที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน	69
ตารางที่ 30	แสดงข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหา	70

บทที่ 1

โครงการศึกษาบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 โดยรัฐบาลมุ่งหวังจะให้กระทรวงฯ เป็นบรรทัดฐานและตัวอย่างของการบริหารงานในส่วนภูมิภาค และเป็นเรื่องของการกระจายอำนาจไปส่วนภูมิภาค[1] กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มีแนวนโยบายที่สำคัญประการหนึ่งคือ การวางพื้นฐานกระทรวงให้เป็นสมบัติของประชาชน เพื่อผลประโยชน์ของประชาชน โดยการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดบทบาทภารกิจ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติในการรับใช้ประชาชน และสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง[2] ซึ่งทิศทางการทำงานมุ่งรวมพลังและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานของข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม[3] เพื่อให้ตอบสนองแนวนโยบายและทิศทางการทำงานดังกล่าว ทั้งทางความคิดและการกระทำแก่บุคลากร คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2536 กำหนดให้จัดตั้งสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด[4] เพื่อเป็นตัวแทนกระทรวงแรงงานฯ ในราชการส่วนภูมิภาค รับนโยบายแผนงาน โครงการไปประสานการปฏิบัติในระดับจังหวัด ซึ่งการที่จะให้บรรลุนโยบายดังกล่าวได้ จะต้องมีความร่วมมือในระหว่างหน่วยงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมเป็นหนึ่งเดียวกันผนึกกำลังในการทำงานร่วมกัน

---

[1] สรุปการบรรยายเรื่องบทบาทและภารกิจของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด โดยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด รุ่นที่ 1 เมื่อวันที่ 25 - 27 พฤษภาคม 2537

[2] เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตร "เจ้าหน้าที่แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด" รุ่นที่ 3 วันที่ 9 - 13 มกราคม 2538

[3] เอกสาร "ทิศทางการทำงานปี 2538 ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม" รส 07/2537 หน้า 1

[4] เอกสาร "100 วัน ในการวางรากฐานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ของพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ" กรุงเทพ : บพิธการพิมพ์ 2537

นับตั้งแต่จัดตั้งสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด จนถึงปัจจุบันเป็นเวลาเกือบ 2 ปี แล้ว จึงเห็นควรมีการศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในฐานะเป็นตัวแทนกระทรวงในส่วนภูมิภาคให้ทราบผลการปฏิบัติงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการจัดตั้ง ทั้งได้ทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดในส่วนภูมิภาค ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีเอกภาพ
2. เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ในฐานะตัวแทนของกระทรวงฯ ในส่วนภูมิภาค

เป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เจ้าหน้าที่แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และเจ้าหน้าที่หน่วยงานกระทรวงแรงงานฯ ในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย
2. พื้นที่เป้าหมาย รวม 45 จังหวัด แยกเป็น

ภาคกลาง รวม 20 จังหวัด ได้แก่ ตราด จันทบุรี ระยอง ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี นครปฐม สมุทรสงคราม สมุทรสาคร ลพบุรี สิงห์บุรี ปราจีนบุรี สระแก้ว พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี ชัยนาท และนครนายก

ภาคเหนือ รวม 9 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก อุตรดิตถ์ แพร่ น่าน พะเยา พิจิตร ตาก กำแพงเพชร และสุโขทัย

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 8 จังหวัด ได้แก่ อุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู ขอนแก่น อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร และศรีสะเกษ

ภาคใต้ รวม 8 จังหวัด ได้แก่ สงขลา สตูล พัทลุง ตรัง ยะลา สุราษฎร์ธานี ชุมพร และระนอง

เกณฑ์การพิจารณาพื้นที่เป้าหมาย มีดังนี้

- เป็นจังหวัดที่มีหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอยู่มาก
- เป็นจังหวัดที่มีหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมน้อย บุคลากรน้อย งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์น้อย ทุรกันดาร
- เป็นจังหวัดที่ทราบเป็นการภายในว่าประสบปัญหาด้านการประสานงาน หรือมีการร้องเรียนของข้าราชการ
- เป็นจังหวัดที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก

ซึ่งเดิมกำหนดจังหวัดเป้าหมายในภาคกลาง เหนือ ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ รวม 18 จังหวัด แต่เนื่องจาก เพื่อให้ได้กลุ่มประชากรมากขึ้น จึงกำหนดเป้าหมายครอบคลุมถึงจังหวัดอื่นที่อยู่ในแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมอบให้ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการเป็นผู้ดำเนินการทอดแบบสอบถามแล้วให้ส่งกลับคืนมา ในการศึกษาครั้งนี้จึงมีทั้งสิ้น 45 จังหวัด โดย

1. จังหวัดที่จัดหน่วยเจ้าหน้าที่ไปเก็บข้อมูล รวม 40 จังหวัด
2. จังหวัดที่มอบให้ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการเป็นผู้ดำเนินการทอดแบบสอบถาม แล้วให้ส่งคืนกลับมา รวม 5 จังหวัด

<u>การเก็บข้อมูล</u>

โดยใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์

แบบสอบถามที่ใช้มีจำนวน 2 ชุด

<u>ชุดที่</u> 1 แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และเจ้าหน้าที่แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดประมาณ 2 คน เป็นผู้กรอกแบบสอบถาม

<u>ชุดที่</u> 2 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในจังหวัด ได้แก่ ประชาสงเคราะห์จังหวัด ประกันสังคมจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สถานสงเคราะห์ นิคมสร้างตนเอง ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา ตั้งแต่ระดับหัวหน้าหน่วยงานและระดับเจ้าหน้าที่ หน่วยงานละประมาณ 3 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งผู้ที่ตอบกลับคืนมาให้กับเจ้าหน้าที่โดยตรง และผู้ที่ส่งกลับคืนมาทางไปรษณีย์

วิธีการดำเนินการ

1. ประชุมคณะทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์และประเด็นของปัญหาที่ต้องการจะเก็บข้อมูล
2. สร้างแบบสอบถาม ทดสอบแบบสอบถาม ปรับปรุงแบบสอบถาม
3. ดำเนินการออกเยี่ยมเยียนและเก็บข้อมูล

โดยคณะผู้ปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นชุด ชุดละ 2 - 4 คน จำนวน 10 ครั้ง ครั้งละ 1 - 6 จังหวัด ระยะเวลาออกปฏิบัติงาน 1 - 5 วัน ตามความเหมาะสม

4. ประมวลและสรุปผลข้อมูล
5. จัดทำเอกสารรายงานผล

งบประมาณ

ใช้จ่ายจากเงินงบประมาณประจำปี 2538 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นเงิน 104,728.25 บาท

บทที่ 2

ผลการศึกษา

ภูมิหลังของแรงงานและสวัสดิการสังคม

จากการศึกษาครั้งนี้ มีแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดตอบแบบสอบถาม จำนวน 41 ราย ส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 85.36 เป็นหญิง ร้อยละ 14.64 (ตารางที่ 1) จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 26.83 ปริญญาตรี ร้อยละ 73.17 (ตารางที่ 2) ส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้ว คิดเป็นร้อยละ 87.80 นอกนั้นเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 9.76 อีกร้อยละ 2.44 เป็นหม้าย (ตารางที่ 3)

ก่อนที่จะดำรงตำแหน่งแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งสายแรงงานและสวัสดิการสังคม คิดเป็นร้อยละ 92.68 อีกร้อยละ 7.31 เคยดำรงตำแหน่งนักสำรวจที่ดิน ผู้ก่ากับการตำรวจภูธร หัวหน้าฝ่ายตรวจและสืบสวน สำหรับผู้ที่เคยอยู่ในตำแหน่งสายแรงงานและสวัสดิการสังคมนั้น แยกเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประชาสงเคราะห์จังหวัด ผู้ปกครองนิคมสร้างตนเอง ผู้อำนวยการศูนย์สงเคราะห์ผู้ประสบภัยประจำภาค มีจำนวน ร้อยละ 51.22 รองลงมาเป็นนักวิชาการแรงงาน เจ้าหน้าที่บริหารงานแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 26.83 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ร้อยละ 9.76 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ ร้อยละ 4.28 (ตารางที่ 4)

ข้อมูลการปฏิบัติงาน

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษามีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2537 เป็นต้นไป กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงฯ มีราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ทำหน้าที่กำกับ ดูแลเกี่ยวกับนโยบายและประสานแผนปฏิบัติงานโครงการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของจังหวัด โดยได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจเร่งด่วนไว้ ดังนี้

1. ให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในราชการส่วนภูมิภาค รับนโยบาย แผนงาน โครงการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ไปประสานการปฏิบัติในระดับจังหวัด โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ

1.1 ประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมภายในจังหวัด เพื่อจัดทำแผนงานโครงการ ให้ตอบสนองหรือสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงและทัศนภาพหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนด รวมทั้งแผนงานโครงการอื่นที่กระทรวงสั่งการให้ปฏิบัติเป็นการเฉพาะเรื่อง

1.2 ประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้เป็นไปตามกรอบแนวทางการพัฒนาชนบทของกระทรวง และแนวทางการพัฒนาจังหวัด

1.3 รับเรื่องราวร้องทุกข์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานและสวัสดิการสังคม และประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดเพื่อแก้ไขปัญหา

1.4 กำกับ ดูแล และให้การสนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการของหน่วยงานในสังกัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง รวมทั้งแก้ไขปัญหาอันเนื่องจากการร้องเรียนให้ได้ผลเป็นที่ยุติ แล้วรายงานกระทรวงทราบ

2. การบริหารงานข้อมูล โดยประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่จำเป็นต่อการวางแผน การปฏิบัติตามแผนและจัดทำรายงานสรุปสถานการณ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่จำเป็น

3. บริหารงานงบประมาณ งานการเงิน การบัญชี พัสดุ และการบริหารงานบุคคลเฉพาะในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

4. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจถูกต้อง

5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือจังหวัดมอบหมาย หรืองานอื่นที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบโดยตรง

<u>ด้านความร่วมมือในการประสานงานในการจัดทำแผนงานและโครงการ</u>

จากการศึกษาถึง บทบาทของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ในด้านการประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ ภายในจังหวัด เพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ ให้ตอบสนองหรือสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงนั้น พบว่า แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดในทุกภาค คิดเป็น ร้อยละ 70.73 มีความเห็นว่าได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานกระทรวงแรงงานฯในจังหวัดมาก อีกร้อยละ 24.39 มีความเห็นว่าได้รับความร่วมมือน้อย อีกร้อยละ 4.88 มีความเห็นว่าได้รับความร่วมมือปานกลาง หากแยก

เป็นภาคพบว่า แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ศึกษาทั้งหมดเห็นว่าได้รับความร่วมมือมาก รองลงมาคือ รสจ.ภาคเหนือ ร้อยละ 75.00 และ รสจ.ภาคกลางร้อยละ 65.00 เห็นว่าได้รับความร่วมมือมากเช่นกัน ส่วน รสจ.ภาคใต้มีจำนวนครึ่งหนึ่งที่เห็นว่าได้รับความร่วมมือมาก อีกครึ่งหนึ่งเห็นว่าได้รับความร่วมมือน้อย

สำหรับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ทุกภาค ร้อยละ 53.23 เห็นว่าได้รับความร่วมมือมาก อีกร้อยละ 40.32 เห็นว่าได้รับความร่วมมือน้อย อีกร้อยละ 6.45 เห็นว่าได้รับความร่วมมือปานกลาง หากแยกเป็นรายภาคพบว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดที่เห็นว่าได้รับความร่วมมือมากเป็นลำดับคือ ภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 77.78 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 58.33 ภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 50.00 และภาคกลางคิดเป็นร้อยละ 45.45

จากผลการศึกษาเมื่อนำความคิดเห็นของ รสจ.กับเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน รสจ.มาเทียบเคียงกันพบว่าในภาคเหนือและภาคใต้ ทั้งรสจ. และเจ้าหน้าที่รสจ.มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับความร่วมมือที่ได้รับจากหน่วยงาน สำหรับในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เจ้าหน้าที่ รสจ.เห็นว่าได้รับความร่วมมือมากเพียงร้อยละ 58.33 ในขณะที่ รสจ.เห็นว่าได้รับความร่วมมือมากถึงร้อยละ 100.00 ส่วนในภาคกลาง รสจ.เห็นว่าได้รับความร่วมมือมาก ร้อยละ 65.00ซึ่งมากเกินครึ่งหนึ่งแต่ระดับเจ้าหน้าที่กลับมีความเห็นว่าได้รับความร่วมมือมาก เพียงร้อยละ 45.45

ในส่วนของเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมภายในจังหวัด หน่วยงานประชาสงเคราะห์จังหวัดในภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และประกันสังคมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเห็นว่าหน่วยงานของตนให้ความร่วมมือในการประสานงานในการจัดทำแผน โครงการฯ กับรสจ.มากที่สุด สำหรับในภาคใต้ หน่วยงานที่เห็นว่าให้ความร่วมมือมากที่สุดคือ สำนักงานประกันสังคม หน่วยงานที่เหลือมีส่วนให้ความร่วมมือมาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุดเป็นลำดับ (ตารางที่ 5)

สำหรับสาเหตุ ที่ได้รับความร่วมมือน้อยนั้น สามารถประมวลได้ดังนี้

ความเห็นของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

- หลายหน่วยงานไม่คุ้นเคยกับการทำแผนงาน ไม่มีเจ้าหน้าที่โดยตรงด้านแผน
- หัวหน้าหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญ ไม่ส่งผู้แทนร่วมปฏิบัติงาน
- หน่วยงานมีงานล้นมืออยู่แล้ว
- เกรงว่าเมื่อร่วมมือแล้วจะถูกกำกับดูแล
- สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเมื่อมีหนังสือสั่งการ รสจ. แล้ว ไม่ประสานระดับกรมเจ้าสังกัด

ความเห็นของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

- หน่วยงานในจังหวัดยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด คิดว่ามิใช่หน้าที่ที่จะต้องให้ความร่วมมือในการจัดทำข้อมูล ไม่ให้ความสำคัญ ไม่ยอมรับ
- ระบบการทำงานไม่เป็นแนวเดียวกัน
- หน่วยงานเห็นว่าเป็นงานนอกเหนือจากงานประจำ ไม่มีเวลาทั้งมีภาระหน้าที่มากอยู่แล้ว
- ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ทำแผนงานโครงการ ขาดความเข้าใจเรื่องแผนงาน
- ไม่ต้องการถูกกำกับดูแล คิดว่าเป็นการทำงานซ้ำซ้อนถูกก้าวก่ายงาน

ความเห็นของหน่วยงานในสังกัด

- การขอข้อมูลควรพิจารณาจัดกลุ่มแผนงานด้วย
- ควรกระจายงานที่เป็นนโยบายให้ทุกหน่วยงาน
- แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดควรจัดเตรียมข้อมูลให้เป็นระบบในการขอข้อมูล
- ความร่วมมือขึ้นอยู่กับนโยบายของหัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา

ด้านความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

ด้านความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ให้เป็นไปตามกรอบแนวทางการพัฒนาชนบทของกระทรวงและแนวทางการพัฒนาจังหวัด นั้น พบว่าแรงงานและสวัสดิการสังคมในทุกภาค คิดเป็นร้อยละ 80.49 มีความเห็นว่าได้รับความร่วมมือมาก มีเพียงร้อยละ 19.51 ที่มีความเห็นว่าได้รับความร่วมมือน้อย หากแยกเป็นภาคพบว่า รสจ.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมดที่ศึกษาเห็นว่าได้รับความร่วมมือมาก รองลงมา คือ แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคใต้ตามลำดับ

สำหรับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดทุกภาค ร้อยละ 67.74 เห็นว่าได้รับความร่วมมือมากอีก ร้อยละ 29.03 มีความเห็นว่าได้รับความร่วมมือน้อย และอีกร้อยละ 3.23 มีความเห็นว่าได้รับความร่วมมือปานกลาง

เมื่อนำความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน รสจ.มาเปรียบเทียบกันแล้ว พบว่าในภาคกลางและภาคเหนือ มีความเห็นคล้ายคลึงกัน ส่วนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนั้นเจ้าหน้าที่ฯ มีจำนวนเพียงร้อยละ 66.67 เห็นว่าได้รับความร่วมมือมากแต่ รสจ.ทั้งหมดเห็นว่าได้รับความร่วมมือมาก และรสจ.ในภาคใต้ ร้อยละ 66.67 มีความเห็นว่าได้รับความร่วมมือมาก ในขณะที่เจ้าหน้าที่ฯ ร้อยละ 75.00 มีความเห็นว่าได้รับความร่วมมือมาก

ในส่วนของเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ ในจังหวัดนั้น หน่วยงานประชาสงเคราะห์ในจังหวัดภาคกลาง เหนือ และภาคใต้ และประกันสังคมภาคใต้ มีความเห็นว่าหน่วยงานของตนให้ความร่วมมือกับ รสจ.มากที่สุด สำหรับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หน่วยงานที่มีความเห็นว่าให้ความร่วมมือมากที่สุด คือ สำนักงานประกันสังคม (ตารางที่ 6)

สำหรับสาเหตุ ของความร่วมมือน้อยนั้น สามารถประมวลได้ดังนี้

ความเห็นของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

- แผนงานและโครงการของแรงงานและสวัสดิการสังคม ยังไม่เข้าสู่ระบบ กชช.ภ. จึงเกิดความไม่แน่ใจในการให้ความร่วมมือ
- รสจ.ไม่ได้เป็นกรรมการ กพจ. ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน
- หน่วยงานอ้างว่ามีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ไม่ให้ความสนใจ ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบด้านแผน และมีงานล้นมืออยู่แล้ว

ความเห็นของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

- ต่างไม่เข้าใจบทบาทซึ่งกันและกัน และไม่เข้าใจบทบาทตนเอง
- บางหน่วยเข้าใจว่าไม่ใช่หน้าที่ที่จะต้องทำข้อมูลให้ รสจ.
- เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก ไม่มีเวลา
- เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องแผน

ด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการในระยะเวลาที่กำหนด

ในการจัดทำแผนงานและโครงการต่าง ๆ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด จะต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานในจังหวัดเพื่อได้นำข้อมูลไปจัดทำแผนงาน โครงการตามระยะเวลาที่กำหนด จากการศึกษาพบว่า แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดในทุกภาค คิดเป็นร้อยละ 70.73 สามารถทำได้ในระยะเวลาที่กำหนด อีกร้อยละ 29.27 เห็นว่าไม่สามารถทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนด หากแยกเป็นภาคพบว่า รสจ.ภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่สามารถทำได้ในระยะเวลาที่กำหนด แต่ในภาคใต้สามารถทำได้ในระยะเวลาที่กำหนดเพียงร้อยละ 33.33 อีกร้อยละ 66.67 ไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาที่กำหนด

สำหรับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ในทุกภาคมีความเห็นคล้ายคลึงกันระหว่างความเห็นว่าสามารถทำแผนงานหรือโครงการได้ในระยะเวลาที่กำหนด หากแยกเป็นรายภาค พบว่าในภาคเหนือ ร้อยละ 77.78 และภาคกลางร้อยละ 63.45 มีความเห็นว่าสามารถทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนด สำหรับในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีเพียงร้อยละ 41.67 และภาคใต้ร้อยละ 25.00 ที่มีความเห็นว่าสามารถทำได้ในระยะเวลาที่กำหนด

ส่วนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เห็นว่า หน่วยงานของตนสามารถให้ความร่วมมือกับ รสจ.ในการจัดทำแผนงาน โครงการได้ในระยะเวลาที่กำหนดมากที่สุดนั้น ได้แก่ หน่วยงานประชาสงเคราะห์ ที่อยู่ในภาคกลาง เหนือและใต้ ส่วนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม (ตารางที่ 7)

ความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ไม่สามารถทำได้ตามกำหนด มีดังนี้

ความเห็นของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

- ความเที่ยงตรงของข้อมูลมีน้อย ทำให้เสียเวลาในการรวบรวมมากขึ้น
- หน่วยงานไม่เห็นความสำคัญ ไม่มีเวลารวบรวมข้อมูล
- ส่วนกลางสั่งการกระทันหัน ให้เวลาน้อย
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติโยกย้าย ทำให้การปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง และมีเจ้าหน้าที่น้อย
- บางหน่วยยังยึดติดอยู่กับระบบเดิม ลักษณะการทำงานแบบเดิม

ความเห็นของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

- มีงานประจำมากอยู่แล้ว บุคลากรไม่เพียงพอ
- ไม่มีรูปแบบ แบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐาน
- มีการปรับปรุงแก้ไขแผนและโครงการจนเลยกำหนด
- หน่วยงานที่ขอความร่วมมือตอบล่าช้า
- ขาดการประสานงานที่ดี ขาดความร่วมมือจากหน่วยงาน ส่งล่าช้า
- ข้อมูลที่ได้รับไม่สมบูรณ์
- มีเวลาในการจัดทำน้อย

ความเห็นของเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัด

- ในการขอข้อมูลมักเร่งรัดเกินไป ให้เวลาน้อย
- ประสานงานในระยะเวลากระชั้นชิดมาก
- บุคลากรมีจำกัด และภารกิจอื่นมีมากอยู่แล้ว

ด้านการประสานงานเมื่อมีเหตุร้องทุกข์ร้องเรียน

สำหรับบทบาทด้านการประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดเมื่อได้รับเรื่องราวร้องทุกข์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานและสวัสดิการสังคมนั้น พบว่า รสจ.ในทุกภาค ร้อยละ 68.29 เห็นว่าได้มีการประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานแล้ว อีกร้อยละ 26.83 มีการประสานน้อย ส่วน อีกร้อยละ 4.88 ยังไม่เคยมีการประสานการปฏิบัติเนื่องจากยังไม่มีเหตุการณ์ร้องทุกข์ร้องเรียน

ส่วนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดในทุกภาค คิดเป็นร้อยละ 74.20 เห็นว่าได้มีการประสานการปฏิบัติกัน นอกนั้นมีความเห็นว่ามีการประสานงานน้อย และยังไม่เคยมีการประสานในอัตราเท่ากัน คือ ร้อยละ 12.90

สำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยงาน ที่มีความเห็นว่าได้มีการประสานงาน เมื่อมีเหตุร้องทุกข์ร้องเรียนกับรสจ.มากที่สุด นั้น ในภาคกลาง คือ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ในภาคเหนือ ได้แก่ สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ คือ ประกันสังคมจังหวัด (ตารางที่ 8)

สำหรับเหตุผลที่มีการประสานงานด้านร้องทุกข์ร้องเรียนน้อยนั้น เนื่องจาก

ความเห็นของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดและเจ้าหน้าที่

- ยังไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์ที่แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด
- ราษฎรยังไม่รู้จักสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด
- หน่วยงานไม่แจ้ง ยกเว้นกรณีเมื่อมีเหตุร้องทุกข์ร้องเรียนบานปลาย หรือไม่สามารถยุติเองได้
- สำนักงานอยู่ไกลกัน จึงไม่ประสานงานให้ทราบ
- เกรงสูญเสียความเป็นเจ้าของงาน
- ยังไม่เข้าใจรายละเอียดงานแต่ละกรม

ความเห็นของหน่วยงาน

- ยังไม่มีเหตุร้องทุกข์ร้องเรียน
- หน่วยงานสามารถจัดการได้เอง
- ให้หน่วยงานรับผิดชอบเองแล้วค่อยสำเนาเรื่องแจ้งแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

ด้านบทบาทในการกำกับดูแล และสนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการของหน่วยงานในสังกัด

จากการศึกษาบทบาทด้านการกำกับ ดูแลและสนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการของหน่วยงานในสังกัด พบว่า รสจ.ในทุกภาคคิดเป็นร้อยละ 87.80 เห็นว่าได้เคยมีบทบาทดังกล่าว มีเพียงร้อยละ 12.20 ที่เห็นว่ายังไม่เคยมีบทบาท ส่วนในระดับเจ้าหน้าที่นั้นมีเพียงร้อยละ 67.74 ที่ได้เคยมีบทบาทในการกำกับดูแล และสนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการของหน่วยงานในสังกัด ส่วนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เห็นว่า การกำกับดูแลและสนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานโดย รสจ.เหมาะสมแล้วมากที่สุดนั้น ในภาคกลาง ได้แก่ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ในภาคเหนือและภาคใต้ ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ หน่วยงานประชาสงเคราะห์จังหวัด (ตารางที่ 9)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการกำกับดูแลและสนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการของหน่วยงานในสังกัด มีดังนี้

ความเห็นของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

- หน่วยงานไม่แจ้งให้ทราบ เพราะกลัวถูกกำกับ ดูแล
- หน่วยงานเห็นว่าสามารถดำเนินการได้โดยตรงอยู่แล้ว
- ระดับกรมส่งเรื่องถึงหน่วยงานของตนโดยตรงไม่ผ่าน รสจ.

ความเห็นเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

- หน่วยงานไม่ยอมรับ คำว่ากำกับ ดูแล
- เป็นหน่วยงานใหม่ ยังไม่ใคร่ได้รับการยอมรับ
- ยังขาดประสบการณ์ และความสามารถที่จะให้หน่วยงานยอมรับ

ความเห็นของหน่วยงานในสังกัด

- รสจ. มักสั่งการมากกว่าการกำกับดูแล และลงมือปฏิบัติเอง
- มีกรมฯต้นสังกัดกำกับดูแลอยู่แล้ว
- รส.ต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ ของหน่วยงานและของรสจ.ให้ถ่องแท้
- หน่วยงานสามารถทำได้ดี โดยมิต้องมีหน่วยที่มากำกับ หรือสนับสนุน
- การกำกับดูแล ไม่สนับสนุนที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ความร่วมมือในการจัดทำข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

การจัดทำข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่จำเป็นต่อการวางแผน ปฏิบัติตามแผนและจัดทำรายงานสรุปสถานการณ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่จำเป็น จากการศึกษาพบว่าทั้ง รสจ. และเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน รสจ. ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าได้เคยมีการจัดทำข้อมูลดังกล่าวแล้ว คิดเป็นประมาณร้อยละ 97.00 หน่วยงานต่าง ๆ ก็มีความเห็นว่าได้ร่วมมือมากที่สุดกับ รสจ. แล้ว คือ ในภาคกลาง ได้แก่ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ภาคเหนือ ได้แก่ ประชาสงเคราะห์จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด มีเพียงประมาณร้อยละ 3.00 ที่ไม่เคยขอความร่วมมือในการจัดทำข่าวสาร เนื่องจาก รสจ.มีข้อมูลแต่ละหน่วยงานแล้ว จึงมิได้ขอความร่วมมืออีก (ตารางที่ 10)

ด้านการประสานงานกับส่วนกลาง

การศึกษาจาก รสจ.และเจ้าหน้าที่รสจ. พบว่า ส่วนใหญ่ยังคงมีปัญหาการประสานงานกับส่วนกลาง โดยในระดับ รสจ.มีร้อยละ 58.57 ที่เห็นว่ามีปัญหา ส่วนเจ้าหน้าที่ รสจ. มีร้อยละ 81.29 ที่เห็นว่ามีปัญหา (ตารางที่ 11) โดยสามารถสรุปประเด็นปัญหาในการประสานงาน ได้ดังนี้

- ส่วนกลางส่งหนังสือล่าช้า ไม่มีเจ้าหน้าที่ช่วยติดตามเร่งรัดเรื่องให้
- เมื่อ รสจ.รายงานผลให้ทราบแล้ว ไม่ได้รับการตอบกลับจากส่วนกลาง
- ส่วนกลางไม่รีบดำเนินการเรื่องที่ รสจ.ส่งให้
- กระทรวงไม่แจ้งข้อมูลข่าวสารให้ทราบ
- ระดับกรมไม่ประสานงานผ่านรสจ.ก่อน
- เครื่องโทรศัพท์ติดต่อเข้าส่วนกลางยากมาก และต้องรอสายนาน

- ส่วนกลางมักสั่งการเร่งด่วนเสมอ
- ไม่มีเจ้าหน้าที่ในส่วนกลางที่สามารถชี้แจง แนะนำให้ชัดเจนเมื่อมีปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ
- หนังสือสั่งการบางฉบับ ไม่ชัดเจนว่าจะให้ รส.ทำอะไร
- การสื่อสารเข้าใจไม่ตรงกัน

ด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี พัสดุและบุคลากร

จากการสอบถามทั้ง รสจ. และเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ถึงปัญหาของสำนักงานด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี พัสดุ และบุคคลากร พบว่า มีผู้ไม่ระบุว่ามีปัญหาดังกล่าวหรือไม่ร้อยละ 13.59 อีกร้อยละ 32.04 เห็นว่าไม่มีปัญหา แต่ส่วนใหญ่ร้อยละ 54.37 เห็นว่ายังมีปัญหา (ตารางที่ 12) โดยสามารถสรุปประเด็นปัญหาเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านงบประมาณ

- งบประมาณไม่เพียงพอ
- ได้รับล่าช้า
- ขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติที่มีความชำนาญ

ด้านการเงินและบัญชี

- ขาดแคลนเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
- เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ขาดความรู้ ประสบการณ์ ขาดทักษะด้านการบัญชี
- เจ้าหน้าที่ขาดแนวปฏิบัติเดียวกันด้านการเงิน

ด้านพัสดุ อุปกรณ์

- ขาดแคลนพัสดุ อุปกรณ์
- เจ้าหน้าที่ขาดความรู้

ด้านบุคลากร

- ไม่มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน
- ขาดความสามัคคี
- การมอบหมายงานไม่ชัดเจน
- เจ้าหน้าที่ขาดความรู้พื้นฐาน ความรู้ไม่ตรงกับงาน ขาดคุณภาพ ไม่มีประสบการณ์
- เจ้าหน้าที่ขาดแคลนและมีไม่เต็มกรอบอัตรากำลัง
- ขาดเจ้าหน้าที่นักการภารโรง

การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ได้แก่ การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจถูกต้อง นั้นพบว่า รสจ.ในทุกภาคที่ศึกษาได้มีการปฏิบัติบทบาทหน้าที่นี้แล้วร้อยเปอร์เซนต์ สำหรับเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน รสจ.นั้น ร้อยละ 95.16 ได้ทำบทบาทนี้แล้วเช่นกัน อีกร้อยละ 4.84 ยังไม่เคยทั้งนี้อาจเนื่องจากมิได้เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานดังกล่าว (ตารางที่ 13)

การสนับสนุนของหน่วยงานในการปฏิบัติงานสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

จากการสอบถามความคิดเห็นเฉพาะเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานฯ ในจังหวัดว่าได้มีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงาน รสจ.มากน้อยเพียงใดพบว่า ในเขตภาคเหนือ ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ เจ้าหน้าที่หน่วยงานเห็นว่าสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด จะมีส่วนให้การสนับสนุนการติดต่อประสานงานกับ สรจ.มากที่สุด ในภาคกลาง ได้แก่ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หน่วยงานที่เหลือก็มีส่วนสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด เป็นลำดับ (ตารางที่ 14)

ความเห็นด้านการปฏิบัติงานของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ตามแนวนโยบายกระทรวงฯ

จากการศึกษาความคิดเห็นหน่วยงานด้านการปฏิบัติงาน ของ รสจ.ได้เป็นไปตามแนวนโยบายกระทรวงแรงงานฯ นั้น เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดในทุกภาคมีความเห็นว่า รสจ.สามารถทำได้ตามแนวนโยบายของกระทรวงฯ ส่วนเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม มีความเห็นว่าสามารถทำให้ในระดับมาก สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และจัดหางานจังหวัดมีความเห็นว่าปานกลางและน้อย (ตารางที่ 15)

การใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างเต็มที่

จากการศึกษาความคิดเห็นของแรงงานและสวัสดิการสังคมและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เกี่ยวกับด้านการใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างเต็มที่มากน้อยเพียงใด พบว่า ทั้ง รสจ.และเจ้าหน้าที่ รสจ.ที่ศึกษาในทุกภาค จะมีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน คือ ส่วนมากร้อยละ 41.00 - 43.00 มีความเห็นว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถมาก อีกร้อยละ 30-31 มีความเห็นว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถมากที่สุด อีกร้อยละ 21-24 เห็นว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถปานกลาง อีกร้อยละ 2-3 เห็นว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถน้อย (ตารางที่ 16)

ความพึงพอใจของหน่วยงานที่มีต่อแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ไปตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานในสังกัดทุกหน่วยหากสภาพการทำงานก่อให้เกิดความพึงพอใจ น่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเอื้อประโยชน์ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นทั้งในและนอกสำนักงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของงานเป็นอย่างดี จากการศึกษาพบว่า รสจ.ในทุกภาคเห็นว่าหน่วยงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ปานกลางและน้อยโดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.41 มีความพอใจระดับปานกลาง อีกร้อยละ 29.27 มีความพึงพอใจมากและอีกร้อยละ 7.32 มีความพึงพอใจน้อย ส่วนเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน รสจ.ส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานมีระดับความพึงพอใจ ปานกลาง ร้อยละ 41.94 มีความพึงพอใจน้อย ร้อยละ 27.42 พึงพอใจมาก ร้อยละ 24.19 พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 4.84 และพึงพอใจน้อยที่สุด ร้อยละ 1.61

สำหรับความเห็นของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน ที่มีความพึงพอใจสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดมากที่สุด ในภาคกลาง ได้แก่ สวัสดิการและแรงงานจังหวัด ภาคเหนือ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ประกันสังคมจังหวัด พึงพอใจมาก ได้แก่ ประชาสงเคราะห์จังหวัด พึงพอใจปานกลาง ได้แก่ จัดหางานจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (ตารางที่ 17)

<u>ความเห็นต่อสภาพการทำงานในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดว่ามีปัญหาหรือไม่</u>

สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นหน่วยงานจัดตั้งขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปรับปรุงระบบราชการของรัฐ หากการดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นก็จะสามารถเป็นตัวอย่าง หรือแนวทางแก่หน่วยราชการอื่นในการปรับปรุงระบบการทำงานได้ต่อไป จากการศึกษาพบว่า รสจ.ในทุกภาคส่วนใหญ่ ร้อยละ 46.34 เห็นว่ามีปัญหาน้อย อีกร้อยละ 29.27 เห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด ร้อยละ 19.51 เห็นว่ามีปัญหาปานกลาง และอีกร้อยละ 2.44 เห็นว่ามีปัญหามากถึงมากที่สุด แต่ในระดับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานรสจ. นั้น มีผู้ที่เห็นว่าสภาพการทำงานในสำนักงาน รส.จว. ไม่มีปัญหาเป็นจำนวนร้อยละ 1.61 ส่วนที่เห็นว่ามีปัญหามาก มีเพียงร้อยละ 4.84 สำหรับผู้ที่มีความเห็นว่ามีปัญหาในระดับปานกลางและน้อยที่สุด มีจำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 33.87 ที่เห็นว่ามีปัญหาน้อย ร้อยละ 25.81 และไม่มีผู้ที่เห็นว่ามีปัญหาในระดับมากที่สุด

จากการศึกษาทัศนะของหน่วยงานสังกัด กรส. ในจังหวัดต่าง ๆ ที่มีความเห็นต่อสภาพการทำงานของ รสจ. ว่ามีปัญหาหรือไม่ นั้น บางหน่วยงานก็ไม่แสดงความคิดเห็นเนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องภายในของหน่วยงาน สำหรับผู้ที่ตอบมาและมีความเห็นว่าสภาพการทำงานในสำนักงาน รสจ.มีปัญหาในระดับมากที่สุด และมากในภาคกลางและภาคใต้ ได้แก่ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด และจัดหางานจังหวัด ส่วนภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด จัดหางานจังหวัด และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (ตารางที่ 18)

ความพึงพอใจสภาพการทำงานในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เพิ่งเริ่มก่อตั้งมาได้เกือบ 2 ปี จึงจัดว่าเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ หากบุคคลากรในสำนักงานมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานในสำนักงานแล้วก็จะมีแรงจูงใจที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดในทุกภาคส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.90 มีความพึงพอใจในสภาพการทำงานของสำนักงานมาก อีกร้อยละ 31.71 มีความพึงพอใจปานกลาง ร้อยละ 14.63 มีความพึงพอใจมากที่สุด และร้อยละ 9.76 มีความพึงพอใจน้อย

ส่วนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานฯ นั้น มีทั้งผู้ที่พึงพอใจมากที่สุด ไปจนถึงพึงพอใจน้อยที่สุด โดยพึงพอใจมากร้อยละ 48.39 พึงพอใจปานกลาง ร้อยละ 37.09 พึงพอใจมากที่สุดร้อยละ 8.06 พึงพอใจน้อยร้อยละ 4.84 และพึงพอใจน้อยที่สุด ร้อยละ 1.62 (ตารางที่ 19)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

จากการศึกษาถึงความพึงพอใจของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน รสจ. ในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้น พบว่าทั้ง รสจ.และเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน รสจ. ต่างมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในช่วงระดับเดียวกัน คือ ตั้งแต่ระดับมากที่สุด จนถึงน้อยโดยมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ร้อยละ 14 – 17 มีความพึงพอใจมากร้อยละ 51 – 61 มีความพึงพอใจปานกลาง ร้อยละ 22-24 และพอใจน้อยร้อยละ 1 – 7 (ตารางที่ 20)

ความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และระดับการประเมินตนเอง

จากการศึกษาถึงความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมานั้น พบว่าทั้ง รสจ.และเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน รสจ. ต่างมีความเห็นคล้ายคลึงกัน โดย รสจ. ร้อยละ 9.75 เห็นว่ามีความสำเร็จมากที่สุด อีกร้อยละ 34.15 เห็นว่ามีความสำเร็จมาก อีกร้อยละ 51.22 เห็นว่ามีความสำเร็จปานกลาง และร้อยละ 2.44 ที่เห็นว่ามีความสำเร็จน้อยและน้อยที่สุด ในส่วนของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน รสจ. ส่วนใหญ่ร้อยละ 48.39 เห็นว่ามีความสำเร็จปานกลาง รองลงมาร้อยละ 41.94 เห็นว่ามีความ

สำเร็จมาก ร้อยละ 4.84 เห็นว่ามีความสำเร็จน้อย อีกร้อยละ 3.22 เห็นว่ามีความสำเร็จน้อยที่สุด (ตารางที่ 21) โดยมีระดับการประเมินให้คะแนนตนเอง จากคะแนนเต็ม 10 ส่วนใหญ่มีผู้ให้คะแนนตนเองในระดับ 8 คะแนน (ตารางที่ 22)

<u>ความเห็นด้านความราบรื่นในการติดต่อประสานงาน การสนับสนุนของหน่วยงาน</u>

จากการศึกษาถึงความคิดเห็นด้านความราบรื่นในการติดต่อประสานงาน การสนับสนุนของหน่วยงาน พบว่าในความเห็นของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดในภาคกลาง เห็นว่าการติดต่อประสานงานกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะมีความราบรื่นได้รับการสนับสนุนมากที่สุด ส่วนในภาคเหนือ ได้แก่ จัดหางานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ ได้แก่ ประชาสงเคราะห์จังหวัด ส่วนในความเห็นของ เจ้าหน้าที่แรงงานและสวัสดิการสังคมในภาคกลางและภาคเหนือ มีความเห็นว่า สำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็นหน่วยงานที่สามารถติดต่อประสานงานได้ราบรื่นมากที่สุด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สำนักงานงานประกันสังคมจังหวัด ส่วนภาคใต้ ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ส่วนเจ้าหน้าที่หน่วยงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในจังหวัดทุกภาคมีความเห็นว่า สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด เป็นหน่วยงานที่ รสจ. สามารถติดต่อประสานงานได้ราบรื่นมากที่สุด (ตารางที่ 23) ซึ่งสาเหตุของการติดต่อประสานงานไม่ราบรื่นนั้น มีดังนี้

<u>ความเห็นของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด</u>

- หัวหน้าหน่วยงานไม่เข้าใจนโยบาย กลัวถูกแย่งงานทำ
- หัวหน้าหน่วยงานไม่พัฒนาแนวคิดการบริหารแผนใหม่ เกรงถูกจับผิดมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- แนวทางปฏิบัติ นโยบายกรอบปฏิบัติไม่ชัดเจน ควรกำหนดโครงสร้างบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน
- หน่วยงานไม่ยอมรับบทบาทกำกับดูแลของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด
- เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ทั่วไป ขาดความรู้ด้านการประสานงาน
- รสจ.ไม่มีอำนาจให้คุณให้โทษ
- ไม่รู้บทบาทซึ่งกันและกัน
- สำนักงานอยู่ไกลกัน แยกกันอยู่

- ขาดอัตรากำลัง
- หนังสือหรือคำสั่งต่าง ๆ ส่งล่าช้า
- รูปแบบเป็นทางการมากไป
- ขาดความสัมพันธ์ส่วนตัว
- ไม่มีระบบตรวจสอบความร่วมมือ
- หน่วยงานมีปัญหาภายในของสำนักงาน
- เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นมาใหม่
- หน่วยงานใส่ใจน้อย คือว่าไม่ได้ขึ้นตรงด้วย ต่างมีฐานะเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด

<u>ความเห็นของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคม</u>

- หัวหน้าหน่วยงานเกรงสูญเสียอำนาจ
- ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ คิดว่าจะไปควบคุม ก้าวก่ายงาน เพิ่มงาน
- ไม่ยอมรับบทบาท โครงสร้างใหม่
- ไม่เห็นประโยชน์ ไม่เห็นความสำคัญ และไม่เห็นโทษที่จะเกิดขึ้น
- ขาดความร่วมมือจากหน่วยงาน
- นโยบายกระทรวงฯ ยังไม่ชัดเจน
- บทบาท หน้าที่และบุคลากรมีความชำนาญไม่เท่ากัน งานมีหลากหลายไม่เข้าใจข้อมูลที่จะประสานงาน ขาดความรู้
- ติดยึดลักษณะการทำงานที่เคยสังกัดเดิม
- ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ วัสดุครุภัณฑ์
- หน่วยงานมีงานล้นมือ
- งานต้องใช้เวลาปฏิบัติมากแต่กลับมีเวลาน้อย กระชั้นชิดในการประสาน
- ขาดทัศนคติที่ดีต่อการจัดตั้ง รสจ.
- ขาดความคุ้นเคยกัน ไม่เคยพบปะสังสรรค์
- บางหน่วยมีหน่วยงานย่อย ทำให้การประสานงานต้องช้าลง

- รสจ. ไม่มีอำนาจสั่งการโดยตรง
- ไม่ให้เกียรติกัน
- สำนักงานอยู่ไกลกัน

<u>ความเห็นของเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัด</u>

- นโยบายการบริหารไม่สอดคล้องกัน ไม่ชัดเจน ไม่เข้าใจกัน
- ขาดการยอมรับและความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ ยังติดยึดกับหน่วยสังกัดเดิม
- รสจ. และเจ้าหน้าที่ขาดความรู้เรื่องมติครม. ขาดประสบการณ์ ขาดความคิดริเริ่ม ขาดอาวุโส ไม่มีศักยภาพ
- บุคคลิกส่วนตัวของ รสจ. เช่น ไม่ปรับตัว ขาดความพร้อม การใช้อำนาจ อุปนิสัยใจคอ การวางตัว เป็นต้น
- เจ้าหน้าที่ขาดมนุษย์สัมพันธ์ ขาดการสื่อสารที่ดี ไม่สามัคคี ไม่ร่วมมือ
- ไม่อยากลดฐานะหน่วยงาน ต้องการเป็นอิสระเอกเทศ
- รสจ.ไม่เข้าใจระบบงานของหน่วยงาน ขอข้อมูลบ่อย ๆ และการขอไม่ชัดเจนทำให้เบื่อหน่าย
- ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า หรือขาดการวางแผนร่วมกัน
- เจ้าหน้าที่ไม่พร้อม ขาดประสบการณ์ เครื่องมือเครื่องใช้
- เห็นว่า รสจ.ช่วยอะไรหน่วยงานไม่ได้
- สับสนชื่อหน่วยงานของกรส.ในจังหวัด เช่น รสจ. สรจ. เป็นต้น
- ขาดการสื่อสารงานซึ่งกันและกัน
- ขาดแนวการประสานที่ดี ทำให้ซ้ำซ้อน ไม่คล่องตัว กระชั้นชิด ขาดการประสานต่อเนื่อง
- สถานที่ไกลกัน
- หน่วยงานมีภารกิจมากอยู่แล้ว
- ขาดอุปกรณ์ พาหนะที่ทันสมัย ขาดงบประมาณ งบประมาณน้อย
- รสจ.ไม่อยู่สำนักงาน

- ขาดการประชุมร่วมกัน
- เพิ่งก่อตั้งใหม่
- ขาดการมอบอำนาจ
- มอบงานโดยไม่พิจารณาความสามารถ

นอกจากนี้ทั้งในระดับแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคม และเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงฯ ยังได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา ดังนี้

<u>ระดับแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด</u>

- จัดประชุมหน่วยงานในจังหวัดแล้วกำหนดเป็นมติให้ปฏิบัติ
- กรมต้นสังกัด ต้องดูแล ทำความเข้าใจให้หน่วยงานในจังหวัดยอมรับรสจ.
- มีการปรับเปลี่ยนทัศนะให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน
- เพิ่มความสัมพันธ์ส่วนตัว มีกิจกรรมร่วมกัน
- เพิ่มอัตรากำลัง
- มีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงาน
- เร่งเจ้าหน้าที่สารบัญในการส่งหนังสืออย่าให้ตั้งค้างนาน
- จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประสานงาน เน้นการประสานอย่างไม่เป็นทางการ
- ใช้แผนเป็นหลักในการประสานงาน

<u>ระดับเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน รสจ.</u>

- มีการชี้แจงแนวทางปฏิบัติชัดเจน แนวคิดเดียวกัน
- มีการประชุม อบรม พบปะ ประสานงานส่วนตัว
- เพิ่มอัตรากำลัง วัสดุอุปกรณ์
- มอบอำนาจบริหารงานบุคคล ให้คุณให้โทษ อำนาจกลั่นกรองงาน ประสานโดยตรงได้
- มีการทบทวนบทบาทแนวปฏิบัติสม่ำเสมอชัดเจน
- ให้ความรู้ทักษะเจ้าหน้าที่ ในการทำงานประสานกัน
- ให้มีศูนย์ราชการ
- ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละกรม ต้องมีแนวคิดสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง

- มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน
- เมื่อสป.รส. ประสานหน่วยงานในจังหวัดให้แจ้งกรมต้นสังกัดด้วย
- มีระบบเชื่อมโยงข้อมูล

<u>เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม</u>

- มีการกำหนดบทบาทให้ชัดเจน ชี้แจงบทบาทให้ทำงานร่วมกันได้
- จัดสัมมนา ประชุม พบปะสังสรรค์ เพื่อเข้าใจบทบาทกันและกัน ของหน่วยงานทุกหน่วย สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- พัฒนาบุคลากร เช่น อบรม แนะแนวปฏิบัติงาน ศึกษาดูงาน
- คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เช่น อิ่มแย้ม มีความรู้ มีมนุษยสัมพันธ์
- เพิ่มเจ้าหน้าที่ในสำนักงานรสจ.
- ลดการสั่งการเพิ่มการประสานงาน ไม่ก้าวก่าย สนับสนุนงานกัน
- สร้างที่ทำงานให้อยู่ร่วมกัน มีสถานที่เหมาะสม
- สร้างความสัมพันธ์ คุ้นเคย สนิทสนม
- ให้มีแผนการล่วงหน้า ให้เวลาในการประสานงาน
- ทำให้มีการยอมรับตัวบุคคล ยอมรับหน่วยงาน สร้างผลงานให้ปรากฏ
- ให้ปฏิบัติเฉพาะด้านนโยบาย เป็นผู้รวบรวมข้อมูลพื้นฐานจังหวัด
- เพิ่มพาหนะ วัสดุ อุปกรณ์
- ลดขั้นตอนการประสานงาน ประสานงานต่อเนื่องแน่ชัด งดการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน จริงใจในการประสาน
- ควรแจ้งให้หน่วยงานรู้ล่วงหน้าหากมีแผนงานที่เกี่ยวข้อง
- เพิ่มอำนาจ รสจ. ให้ตัดสินใจได้มากขึ้น
- ยึดหลักการเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถชี้แจงงานได้
- กำหนดแบบข้อมูลให้เป็นแนวเดียวกัน
- ปรับโครงสร้างโดยไม่ยุบรวมหน่วยงาน ให้ยุบรสจ.หรือย้ายด้ารสจ.ที่มีปัญหา

ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดี

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่า ทั้ง รสจ.และเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน รสจ. ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดีเป็นลำดับที่ 1 คือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ลำดับที่ 2 คือ ประสบการณ์ แต่สำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยงานนั้นเห็นว่า ความสามารถในการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญลำดับที่ 1 ลำดับที่ 2 คือ ประสบการณ์ ส่วนรสจ.กลับมีความเห็นว่าปัจจัยด้านความสามารถในการบริหาร มีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 3 ในลำดับที่ 4 คือ บุคลิกภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ สถาบันการศึกษา และความพร้อมทางครอบครัว สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงาน รสจ.มีความเห็นว่า บุคลิกภาพ เป็นปัจจัยสำคัญลำดับที่ 3 ลำดับต่อไปคือ ความสามารถด้านการบริหาร ส่วนปัจจัยลำดับรองต่อไปมีความเห็นสอดคล้องกับ รสจ. คือ ฐานะทางเศรษฐกิจ สถาบันการศึกษา และความพร้อมทางครอบครัว สำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยงาน เห็นว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพอยู่ในลำดับที่ 3 ต่อจากนั้น คือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ฐานะทางเศรษฐกิจ สถาบันการศึกษา และความพร้อมทางครอบครัว (ตารางที่ 24)

คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

จากการสอบถามความคิดเห็นด้านคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัด กรส.ในจังหวัด ซึ่งจะต้องมีการร่วมมือประสานการปฏิบัติงานให้เป็นหนึ่งเดียวกันนั้น พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมาทั้งหมดส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าคุณสมบัติที่พึงประสงค์ คือ ความรอบรู้งานของทุกกรม รู้งานด้านแผนและนโยบาย โครงสร้างอำนาจหน้าที่บทบาทจนสามารถเป็นพี่เลี้ยงหน่วยงานได้ และมีความสามารถในการบริหาร การจัดการในภาวะจำกัด รองลงมา คือ ความมีมนุษย์สัมพันธ์ อัธยาศัยดี นอกนั้นจะมีความเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติลดหลั่นเป็นลำดับได้แก่

- เสียสละ ถ่อมตน มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารี สนับสนุน จริงใจ รับฟังความคิดเห็น
- ให้ความสำคัญกับทุกงาน
- ประสานงานได้ มิใช้วิธีสั่งการ ไม่ก้าวก่าย อยู่สำนักงาน มีจิตใจร่วมกันทำงาน
- มีภาวะผู้นำ มีประสบการณ์ มองการณ์ไกล มีวุฒิภาวะ
- บุคลิกดี ปรับตัวดี ลักษณะมีอำนาจ ความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น ตัดสินใจเด็ดขาด

- อาวุโส ทั้งตำแหน่ง หน้าที่ ระดับการศึกษา ฐานะเศรษฐกิจดี ครอบครัวอบอุ่น
- เป็นนักประชาสัมพันธ์ ให้ข่าวสาร กรส.
- เป็นที่ยอมรับของทุกหน่วยงาน
- วางตนเหมาะสม ยอมรับฟังความคิดเห็น
- มีทัศนคติดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รับฟังความคิดเห็น จริงใจ ไม่แบ่งพรรคพวก
- มีระเบียบวินัย

(ตารางที่ 25)

<u>วิธีสร้างความเป็นหนึ่ง</u>

จากการศึกษาพบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการสร้างความเป็นหนึ่งของแรงงานและสวัสดิการสังคมนั้น พบว่า ทั้ง<u>เจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคม และเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงฯ</u> มีความเห็นตรงกันว่า การจะสร้างความเป็นหนึ่งนั้น สมควรใช้การอบรม สัมมนา พัฒนาบุคลากรให้มีระดับความสามารถเท่ากัน ประชาสัมพันธ์งาน สร้างความเข้าใจงาน มีการประชุมชี้แจงงาน สร้างความเข้าใจถึงประโยชน์ของการมีผู้แทนกระทรวงฯ ให้ทุกคนรู้งานทุกหน่วยงาน มีกิจกรรมร่วมกัน มีการพบปะสังสรรค์ สร้างความสามัคคี สร้างทัศนคติร่วมกัน เป็นอันดับหนึ่ง <u>รองลงมาเป็นอันดับสอง</u> คือ การพัฒนาระบบงาน ปฏิรูปโครงสร้าง ปรับระเบียบ ให้มีกฎหมายรองรับ มีนโยบายแน่ชัด งานนโยบายสำคัญแต่ละกรมให้ รสจ.รับทราบ และร่วมมือกันทำ ให้ความสำคัญกับทุกหน่วยทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันทำประสานงานใกล้ชิดชัดเจน ร่วมมือกันทั้งคน วัสดุ อุปกรณ์ ทำงานเชิงรุกให้มีศูนย์ราชการ จัดการแบ่งพวก <u>แต่สำหรับ รสจ. เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นลำดับหนึ่ง</u> ลำดับสอง คือ ให้ รสจ. มีอำนาจปฏิบัติแทนกรมในสังกัด มีอำนาจในเรื่องงบประมาณแผนงานตามโครงการ การบริหารบุคคล การบังคับบัญชา แบ่งมอบอำนาจชัดเจน มีแผนงาน โครงการ เป็นตัวเชื่อม ส่วนเรื่องการอบรมสัมมนาฯ ดังกล่าว ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 (ตารางที่ 26) นอกนั้นจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนตัวของ รสจ. การทราบบทบาทกันและกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน มีการวัดผลการปฏิบัติงาน มีศูนย์ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน การคัดเลือก รสจ.ที่เหมาะสม เป็นต้น

ความต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสนับสนุนในเรื่องใด

จากการศึกษาพบว่าลำดับความสำคัญของความต้องการที่จะให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสนับสนุนนั้น ในส่วนของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีความถี่/ของความต้องการจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (ตารางที่ 27)

- ให้กำหนดบทบาท หน้าที่ โครงสร้างงานหลักของ รสจ.ให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีอำนาจบังคับบัญชาให้คุณให้โทษ มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง มอบอำนาจชัดเจน
- จัดเจ้าหน้าที่ลงให้เต็มตามกรอบอัตรากำลัง
- สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ
- จัดระบบการประสานงานระหว่าง สป.รส. กับ รสจ. ให้ดีขึ้น สนับสนุนด้านวิชาการมากขึ้น ข้อมูลข่าวสาร รวดเร็ว ทันสมัย มีแบบฟอร์ม ประสานข้อมูลเป็นแนวเดียวกัน ลดงานซ้ำซ้อน
- จัดประชุมชี้แจง ประสานแนวปฏิบัติให้ทราบนโยบาย แนวปฏิบัติ ชัดเจน ต่อเนื่องเป็นแนวเดียวกัน
- จัดประชุมหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ให้ทราบบทบาทภารกิจของ รสจ.
- เร่งออกกฎหมาย พระราชกฤษฎีกา ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นการรวมหน่วยงานกรส.ให้อยู่ในสังกัด สป.รส.
- มีเรื่องสั่งการให้หน่วยงานร่วมมือกับรสจ. สำเนาเรื่องให้รสจ.ทราบบางเรื่องให้เสนอผ่านรสจ.ด้วย
- มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- พัฒนาบุคลากร
- ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ฯลฯ

ความต้องการด้านการประชุม อบรม สัมมนา

จากการสอบถามแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ถึงความต้องการให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ในเรื่องใดนั้น ปรากฏเป็นลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (ตารางที่ 28)

- อบรมด้านการจัดทำแผน แผนปฏิบัติการ โครงการ
- สัมมนาเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในภูมิภาคทุกระดับ
- อบรมเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี การคลัง พัสดุ
- อบรมความรู้ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
- สัมมนา AIC ในพื้นที่แต่ละจังหวัดทุกระดับ
- นโยบายทิศทางการทำงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- การสัมมนาผู้บริหารระดับภาค
- การจัดทำข้อมูลระดับปฏิบัติการ วิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูล
- อบรมคอมพิวเตอร์
- อบรมการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์
- อบรมความรู้ด้านการบริหารแรงงาน กฎหมายแรงงาน แรงงานสัมพันธ์
- การบริหารงานบุคคล
- อบรมนักบริหารระดับสูง
- ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
- บทบาท อำนาจ และหน้าที่แรงงานและสวัสดิการสังคม
- เทคนิคการบริหารงานมีประสิทธิภาพ บริหารทรัพยากรมนุษย์
- อบรมกฎหมาย ระเบียบใหม่ ๆ
- การสัมมนาประเมินผลการปฏิบัติงาน รสจ.ในช่วงแรก
- เทคนิคการจัดการและติดตามประเมินผล
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- กลยุทธวิเคราะห์นโยบายและแผน

- การสัมมนาร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาแนวคิดด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
- ภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัฒน์
- กระบวนการมีส่วนร่วม

ปัญหาที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน

แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ ย่อมเป็นที่จับตามองของทุกหน่วยงานที่จะต้องมีการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน จากการสอบถามหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ถึงปัญหาที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน ในแต่ละภาคจะเป็นปัญหาที่คล้ายคลึงกัน แต่จะต่างกันตรงลำดับของความต้องการ ซึ่งมีปัญหาโดยสรุป (ตารางที่ 29) ดังนี้

1. ให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดมีความชัดเจนในเรื่องบทบาท ทบทวนบทบาท อำนาจหน้าที่ โครงสร้าง แนวปฏิบัติ อำนาจตัดสินใจ อำนาจการบริหารงานบุคคล ความรอบรู้งานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
2. การขาดแคลนบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ งบประมาณทั่วไปและโครงการพิเศษ
3. สร้างขวัญ กำลังใจ ความสามัคคี ความสัมพันธ์ การยอมรับ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ
4. พัฒนาบุคลากรให้รอบรู้งาน มีความรับผิดชอบ
5. ระบบการประสานงานที่ไม่แน่ชัด ซ้ำซ้อน เร่งด่วนทุกครั้ง
6. ปรับบทบาทกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมให้เป็นผู้ประสานมากกว่าผู้สั่งการบังคับบัญชา
7. ให้มีศูนย์ราชการ
8. ความเข้าใจในระบบการทำงานของหน่วยงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
9. ประชาสัมพันธ์งาน และตัวแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดให้เป็นที่รู้จัก
10. ให้เป็นศูนย์ข้อมูล มีระบบข่าวสารสนเทศ รวดเร็ว ระบบการรายงานเป็นระบบปัจจุบันและตรงกัน
11. ให้มีแรงงานและสวัสดิการสังคมตัวจริงโดยด่วน
12. คัดเลือกแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดที่มีคุณสมบัติ เช่น การเป็นผู้นำ มีมนุษย์สัมพันธ์ริเริ่ม

13. สร้างผลงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมให้เด่นชัด

14. สร้างเอกภาพในส่วนกลาง/กรมต่าง ๆ

15. ให้มีแผนงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในภาพรวมของจังหวัด

16. ให้มีการประชุม อบรม ชี้แจงบทบาทรสจ.

ทั้งได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาไว้ดังนี้ (ตารางที่ 30)

- เพิ่มเจ้าหน้าที่ บุคลากร พาหนะ วัสดุ อุปกรณ์ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

- จัดสัมมนาทุกหน่วยในสังกัด ประชุม ฝึกอบรม พบปะสังสรรค์ ชี้แจงให้เข้าใจบทบาทประชาสัมพันธ์หน่วยงาน

- มีการกำหนดบทบาทชัดเจนในการทำงานร่วมกัน นโยบายชัดเจน ทิศทางชัดเจน ลดงานซ้ำซ้อน ร่วมปฏิบัติกรณีมีงานเร่งด่วน

- คัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ มนุษย์สัมพันธ์ และมีการสับเปลี่ยนหากไม่เหมาะสม

- พัฒนาบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ

- ลดการสั่งการเพิ่มการประสานงาน จริงใจในการประสาน ให้เวลาในการประสานงานและประสานต่อเนื่อง

- สร้างที่ทำงานให้อยู่ร่วมกัน มีสถานที่เหมาะสม

- สร้างความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ

- แรงงานและสวัสดิการสังคมสร้างผลงานให้ปรากฏ

- เพิ่มอำนาจให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดสามารถตัดสินใจได้มากขึ้น

- มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานจังหวัดเป็นศูนย์ข้อมูลที่ทันสมัย

- แผนงานถ้าเกี่ยวข้องกับหน่วยงานให้หน่วยงานรู้ล่วงหน้า

- ปรับโครงสร้างโดยไม่ต้องมีการยุบรวม

- ตั้งคณะทำงานประสานแผน

- ไม่ยึดติดแนวคิดเดิมแบ่งแยกพวก

- ปฏิบัติเฉพาะด้านวิชาการ

บทที่ 3

สรุปผลการศึกษา

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้จัดตั้งสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นตัวแทนกระทรวงอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ ตามหนังสือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ รส 0215/ว 203 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2537 นั้น จากการศึกษาถึงบทบาทดังกล่าว โดยศึกษาจากแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในจังหวัด ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

- การประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ ภายในจังหวัด เพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ ให้ตอบสนองหรือสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง รวมทั้งแผนงานโครงการอื่นที่กระทรวงสั่งการให้ปฏิบัติเป็นการเฉพาะเรื่อง และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด นั้น พบว่าในทุกภาคได้รับความร่วมมือมาก ส่วนการจัดทำแผนงาน โครงการนั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าสามารถทำได้ในระยะเวลาที่กำหนด มีเพียงในภาคใต้ที่ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาที่กำหนด

- การรับเรื่องราวร้องทุกข์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการประสานกับหน่วยงานสังกัดเพื่อแก้ปัญหา ส่วนใหญ่ร้อยละ 74.20 มีการประสานงานเพื่อแก้ไขปัญหาแล้ว แต่บางส่วนยังมีการประสานงานน้อย หรือไม่เคยมีการประสาน อีกจำนวนร้อยละ 12.90 ยังไม่เคยมีเหตุการณ์ร้องทุกข์ร้องเรียน

- ด้านการกำกับดูแลและสนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการของหน่วยงานในสังกัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงนั้น แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดในทุกภาค มีถึงร้อยละ 87.80 ที่ได้มีบทบาทดังกล่าวแล้ว

- การจัดทำข้อมูล ข่าวสารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่จำเป็นต่อการวางแผน พบว่าส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 97.00 มีการจัดทำข้อมูลดังกล่าวแล้ว

- สำหรับปัญหาด้านการประสานงานกับส่วนกลาง นั้นในระดับแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ร้อยละ 58.00 เห็นว่ามีปัญหา ส่วนในระดับเจ้าหน้าที่ร้อยละ 61.00 เห็นว่ามีปัญหาในการประสานงาน ส่วนปัญหาด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี พัสดุ และบุคคลากร ส่วนใหญ่ร้อยละ 54.00 เห็นว่ายังมีปัญหา

- ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมนั้น แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ได้ปฏิบัติบทบาทนี้แล้วถึงร้อยเปอร์เซนต์

สำหรับการศึกษาถึงทัศนะในการปฏิบัติงาน ในเรื่องการใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างเต็มที่ทั้งแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดและเจ้าหน้าที่แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ส่วนใหญ่เห็นว่าได้ใช้ความสามารถในระดับมาก ปานกลางและน้อย มีเจ้าหน้าที่แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเพียงร้อยละ 1.60 ที่เห็นว่าได้ใช้ความสามารถน้อยที่สุด ในด้านสภาพการทำงานในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด นั้น แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเห็นว่ามีปัญหาน้อยระดับเจ้าหน้าที่เห็นว่ามีปัญหาปานกลางและน้อยที่สุด สำหรับหน่วยงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในจังหวัดมีความเห็นว่า สภาพการทำงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดในภาคกลาง และใต้มีปัญหาระดับมากที่สุด และมากตามลำดับ คือ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ส่วนหน่วยงานที่เห็นว่ามีปัญหามากที่สุดและมากในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดและจัดหางานจังหวัด

ด้านความพึงพอใจในสภาพการทำงานของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้น พบว่าทั้งแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด มีความพึงพอใจดังกล่าวโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปานกลาง

สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมานั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งมีการประเมินตนเองด้วยคะแนน 8 คะแนนจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

สำหรับปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดีนั้น แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดและเจ้าหน้าที่เห็นว่าปัจจัยที่สำคัญ คือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ประสบการณ์ ความสามารถในการบริหาร บุคลิกภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ สถาบันการศึกษา และความพร้อมทางครอบครัว ตามลำดับ แต่เจ้าหน้าที่หน่วยงานเห็นว่าปัจจัยสำคัญ คือ ความสามารถในการบริหาร ประสบการณ์ ฐานะทางเศรษฐกิจ ความพร้อมทางครอบครัว บุคลิกภาพ สถาบันการศึกษา และความสัมพันธ์ส่วนตัว

คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด มีผู้ตอบสูงสุดคือ ความรอบรู้งานทุกกรม รู้งานด้านแผนและนโยบาย โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ บทบาท เป็นที่เลื่องหน่วยงานได้ และมีความสามารถในการบริหาร การจัดการในภาวะจำกัด มีมนุษย์สัมพันธ์และอัธยาศัยดี

วิธีที่จะสร้างความเป็นหนึ่ง อาจใช้การอบรมสัมมนา พัฒนาบุคลากรประชุมชี้แจงงาน การพัฒนาระบบงาน ปฏิรูปโครงสร้าง ปรับระเบียบกฎหมาย มีนโยบายแน่ชัด ให้ความสำคัญกับทุกหน่วย ทำงานเป็นทีม ประสานงานใกล้ชิด ให้แรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ และคุณสมบัติที่เหมาะสมของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

ความต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสนับสนุนนั้น โดยสรุปคือ ให้กำหนดบทบาท หน้าที่ โครงสร้างชัดเจน มอบอำนาจให้คุณให้โทษ จัดส่งเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานให้เต็มกรอบอัตรากำลัง สนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ จัดระบบการประสานงานระหว่างสป.รส กับรสจ. ให้ดีขึ้น สนับสนุนด้านวิชาการ จัดประชุมชี้แจง ประสานแนวปฏิบัติ เป็นต้น

ความต้องการด้านการประชุมสัมมนานั้น ส่วนใหญ่ประสงค์ให้มีการอบรมสัมมนาในด้านการจัดทำแผน แผนปฏิบัติการ โครงการ สัมมนาเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในภูมิภาคทุกระดับ อบรมเจ้าหน้าที่การเงิน บัญชี การคลัง และพัสดุ

บทที่ 4

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทในการปฏิบัติงานของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด พบปัญหาอุปสรรคหลายประการ ซึ่งขอนำเสนอพร้อมข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านนโยบายและแผน

โครงการและแผนงานของแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ยังไม่เข้าสู่ระบบ กชช. ภ. ทำให้หน่วยงานขาดความมั่นใจ แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดบางจังหวัด ยังมิได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.) นโยบายและกรอบการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ขาดการวางแผนล่วงหน้าและวางแผนร่วมกันระหว่างหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม บางครั้งการปรับปรุงแก้ไขแผนใช้ระยะเวลามากจนเกินกำหนดการจัดส่งให้ส่วนกลาง นอกจากนี้ยังขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในเรื่องแผน เพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ควรผลักดันให้มีการนำแผนงาน โครงการของแรงงานและสวัสดิการสังคมให้เข้าสู่ระบบ กชช.ภ. ในจังหวัด

2. ให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดทุกจังหวัดได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้แทนคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.) และเป็นประธานในคณะอนุกรรมการในส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

3. มีการพิจารณากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ แล้วกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของรสจ. ให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม

4. ให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด มีการจัดประชุมหน่วยงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในจังหวัด ในการร่วมกันพิจารณาวางแผนในการปฏิบัติงานของกระทรวงฯ ในจังหวัดร่วมกัน

5. จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดให้มีความรอบรู้ในเรื่องแผนอย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการทำงาน

ด้านโครงสร้าง

โครงสร้างยังไม่ชัดเจนว่าจะเป็นไปในรูปแบบใด ทำให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดยังไม่ได้รับมอบอำนาจในเรื่องต่าง ๆ ในฐานะเป็นผู้แทนกระทรวงฯ ในจังหวัด ซึ่งจะส่งผลในเรื่องการสร้างทีมงานให้เกิดเอกภาพ จำนวนเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ ขาดแคลนเจ้าหน้าที่เฉพาะด้านที่มีทักษะความชำนาญงาน เช่น เจ้าหน้าที่การเงิน การบัญชี พัสดุ รวมทั้งการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์การปฏิบัติงาน ได้รับงบประมาณล่าช้าทั้งยังไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายส่งผลให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง เพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เร่งดำเนินการเรื่องการพัฒนาโครงสร้าง องค์กร และระบบการบริหารราชการในส่วนภูมิภาคของแรงงานและสวัสดิการสังคมฯ โดยผู้บริหารระดับกระทรวงและกรม ประชุมทำความตกลงหาข้อสรุปเกี่ยวกับโครงสร้างที่ชัดเจน

2. มีการมอบอำนาจอย่างชัดเจนแก่ รสจ. เช่น เรื่องทุกเรื่องจากกระทรวงฯ ให้ รสจ.เป็นผู้ประสานงาน ให้หน่วยงานสำเนารายงานเรื่องทั่วไปให้รสจ.ทราบ และให้เสนอเรื่องผ่าน รสจ.ในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง

3. จัดส่งเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานในสำนักงานรสจ. ให้ตรงตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งทุกระดับและไปปฏิบัติงานจริง

4. ให้รสจ. จัดทำแผนงานโครงการในรอบปีงบประมาณ เพื่อการอนุมัติงบประมาณให้สอดคล้องกับเนื้องานที่จะปฏิบัติโดยส่วนกลางจะต้องจัดสรรงบประมาณตามสัดส่วนแต่ละจังหวัด ทั้งรีบดำเนินการอนุมัติและโอนเงินงบประมาณให้จังหวัดให้ทันกับการปฏิบัติงานด้วย

ด้านการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานสังกัดกรส.ในจังหวัด จากการศึกษา พบว่า หน่วยงานมีความเห็นว่าตนมีภารกิจหน้าที่และงานในสายงานรับผิดชอบปกติก็ล้นมือแล้ว ทั้งยังต้องมีงานที่รสจ. ขอความร่วมมือเพิ่มอีก จึงรู้สึกว่าเพิ่มงาน ทั้งอาจไม่เห็นความสำคัญที่จะต้องให้ความร่วมมือและไม่มีเวลา ระบบการทำงานก็ยังไม่เป็นแนวเดียวกัน ต่างไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ขาดการยอมรับ บางหน่วยยังยึดติดกับระบบที่เคยทำงานแบบเดิม

เมื่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้สั่งการรสจ.แล้ว บางเรื่องมิได้ประสานกรมเจ้าสังกัด หรือกรมเจ้าสังกัดประสานหน่วยงานที่สังกัดในจังหวัด โดยมิได้ประสานให้รสจ.ทราบ การขอข้อมูลของรสจ.ไม่จัดระบบ ไม่มีแบบฟอร์มมาตรฐาน ทั้งข้อมูลขาดความเที่ยงตรง ต้องเสียเวลาในการรวบรวมข้อมูลให้ถูกต้องแม่นยำ เพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. มีการกำชับให้หน่วยงานสังกัดกรส.ในส่วนภูมิภาคปฏิบัติตามหนังสือสั่งการของ สป.รส. ในเรื่องการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับรสจ.

2. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของรสจ. ให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม และควรเป็นหน้าที่ของกระทรวงฯ ที่จะทำความเข้าใจกับผู้บริหารทุกกรมให้ยอมรับไปในแนวทางเดียวกัน และให้กรมเจ้าสังกัดสั่งการไปยังหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ให้ถือปฏิบัติตามที่ส่วนกลางเห็นชอบ

3. มีการประชุมชี้แจงประชาสัมพันธ์งาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกรส. เพื่อให้เข้าใจบทบาท หน้าที่ของงานกระทรวงแรงงานฯ จะทำให้เกิดการยอมรับกันมากขึ้น ทั้งจะช่วยปลุกจิตสำนึกทุกหน่วยงาน ว่าผลงานนั้นเป็นภาพของกระทรวงฯ ที่ปรากฏ มิใช่ของหน่วยใดหน่วยหนึ่ง

4. ให้รสจ.เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการแรงงานและสวัสดิการสังคมทุกด้าน โดยแต่ละหน่วยงานต้องตระหนักในความจำเป็นของการมีศูนย์ข้อมูล และเข้ามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นและต่อเนื่อง โดยอาจตั้งคณะทำงานให้แต่ละหน่วยงานส่งผู้แทนเข้ามาเป็นกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่รสจ.ระดับ 7 ขึ้นไปเป็นเลขานุการคณะทำงาน

5. ให้รสจ.กระจายงานที่เป็นงานนโยบายของกระทรวงฯ ให้ทุกหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

6. ให้สป.รส.จัดทำแบบฟอร์มข้อมูลให้เป็นมาตรฐานแนวเดียวกัน เพื่อรสจ.จะได้ข้อมูลในภาพรวมในครั้งเดียวโดยมิต้องขอจากหน่วยงานบ่อยครั้ง

ด้านการประสานงาน

ในระดับจังหวัด

บางจังหวัดยังมีความเห็นว่า รสจ.กับหน่วยงานในสังกัดยังขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน ขาดความคุ้นเคยกัน สถานที่อยู่ไกลกัน อาจเกรงว่าเมื่อร่วมมือแล้วจะถูกกำกับดูแล จึงไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ต้องการที่จะลดฐานะตนเอง ต้องการความเป็นเอกเทศ ทั้งยังคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ที่จะต้องให้ความร่วมมือ มิได้ขึ้นตรงด้วย ต่างมีสถานภาพเป็นหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังเห็นว่า รสจ. ช่วยอะไรหน่วยงานไม่ได้ การกำกับดูแลมิได้เป็นการสนับสนุนที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งยังขึ้นอยู่กับนโยบายของหัวหน้าส่วนราชการว่าจะร่วมมือเพียงใด เพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวมีข้อเสนอดังนี้

1. ให้มีศูนย์ราชการ เพื่อหน่วยงานกรส.จะได้อยู่ในบริเวณเดียวกัน มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ระหว่างหน่วยงานในแต่ละครั้ง ทั้งการให้บริการประชาชนจะเป็นไปได้ครบวงจรเบ็ดเสร็จในคราวเดียวที่ราษฎรมาติดต่อราชการ

2. พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ให้มีความพร้อมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นความรอบรู้ในงานของกระทรวงฯ เช่น ให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือมีทรัพยากรการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ให้เพียงพอโดยมิต้องไปขอความร่วมมือจากหน่วยงาน ก็จะช่วยให้ได้มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนหน่วยงานได้แท้จริง

ในระดับกระทรวงฯ

การประสานงานกับส่วนกลางในระดับกระทรวงฯ มีหนังสือจากกรส.บางฉบับที่รสจ.เห็นว่าไม่ชัดเจนว่าจะให้ รสจ.ปฏิบัติอะไร บางครั้ง กระทรวงฯ ก็มิได้แจ้งข้อมูลข่าวสารให้ทราบ หนังสือบางฉบับส่งถึง รสจ.ล่าช้า หนังสือบางเรื่องที่ รสจ.ส่งให้ไม่ได้รับการตอบกลับจากส่วนกลาง ทั้งไม่รีบดำเนินการเรื่องที่ รสจ. ส่งให้ เมื่อมีปัญหาก็ไม่มีเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานใดในส่วนกลางที่จะเป็นผู้ให้คำแนะนำอย่างชัดเจนได้ การสื่อสารไม่เข้าใจตรงกัน ทั้งการติดต่อทางโทรศัพท์ก็ติดต่อยาก และรอสายนาน ทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการโทรศัพท์มากขึ้น เพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เร่งรัดให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ รีบดำเนินการรับ - ส่งหนังสือ จากสำนักงานรสจ.ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หรือรีบเร่งติดต่อเจ้าหน้าที่ให้รับสาย กรณีเป็นโทรศัพท์ทางไกลโดยเฉพาะจาก รสจ.

2. ส่วนกลางควรสนับสนุนข้อมูลข่าวสารให้ รสจ. ได้ทราบ จักได้เป็นแหล่งข้อมูลของกระทรวงในส่วนภูมิภาคอย่างแท้จริง โดยให้ข้อมูลอย่างรวดเร็ว สม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อรสจ. จักแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดได้ทราบทันการณ์ ทั้งยังเป็นการสนับสนุนให้เกิดศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม สำหรับใช้ในการพัฒนานโยบายและพัฒนาการบริหารงานของทุกหน่วยงานในสังกัด กรส. รวมทั้งสนับสนุนข้อมูลให้หน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปจนถึงระดับหมู่บ้านได้ทราบ อันจะเป็นแนวทางหนึ่งให้เป็นกระทรวงของประชาชนแท้จริงต่อไป