

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการโดยมีการปรับบทบาทภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในระดับจังหวัด ได้เน้นใช้รูปแบบการบริหารแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา มีการกระจายอำนาจลงสู่ระดับจังหวัด และปรับให้จังหวัดมีฐานะเสมือนหน่วยธุรกิจเชิงยุทธศาสตร์ ตลอดจนปรับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้เป็นผู้บริหารสูงสุดของจังหวัด (Chief Executive Officer : CEO) ที่สามารถบังคับบัญชาสั่งการหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างเบ็ดเสร็จโดยตรง ซึ่งได้มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติหลายประการ และที่สำคัญประการหนึ่งคือ การกำหนดให้จังหวัดจะต้องมี “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด” เพื่อใช้เป็นแผนเชิงกลยุทธ์ชี้นำทิศทางการพัฒนาจังหวัดในอนาคต ตามศักยภาพที่มีอยู่และใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาสำคัญของจังหวัด ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการแปลงนโยบายของรัฐบาล ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ทุกหน่วยงานจะต้องยึดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเป็นเครื่องมือในการกำหนดแผนงาน โครงการ และงบประมาณในลักษณะบูรณาการร่วมกัน (Intergration) เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ประกอบกับคณะกรรมการนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น (กนภ.) ได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2545 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2545 เกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการวางแผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ ตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เห็นชอบแนวทางการปรับปรุงระบบการวางแผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ โดยมีการปรับด้านขอบเขต เนื้อหาสาระของแผนการประสานงบประมาณ รูปแบบการวางแผน วิธีการวางแผน และองค์กรการวางแผน และในการวางแผนพัฒนาจังหวัด เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมให้ระดมความร่วมมือจากทุกฝ่ายในระดับพื้นที่ ทั้งภาคราชการ เอกชน นักวิชาการ และชุมชนเพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

กระทรวงแรงงานมีบทบาทที่จะผลิตกำลังคนและฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน เทคโนโลยีสมัยใหม่ และพร้อมเข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ต้องให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ที่ทำให้แรงงานไทยทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านคุณธรรม วิชาการ คุณภาพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ

ดังนั้น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานระดับภูมิภาคทั้ง 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จะต้องนำนโยบายของกระทรวงไปสู่การปฏิบัติโดยผ่านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด อันจะเป็นกลไกส่งผลให้นาภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกรมต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงานไปปฏิบัติ ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง สำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะผู้แทนกระทรวงระดับจังหวัด มีบทบาทในการจัดทำยุทธศาสตร์การประสานแผนงาน/โครงการกับหน่วยงานในสังกัด จึงได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ (ปีงบประมาณ 2547 – 2549) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของพื้นที่ได้ชัดเจนมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาเรื่องแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ กรมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1.2.1 เพื่อเสนอแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ (ปีงบประมาณ 2547 – 2549)

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไขการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ (ปีงบประมาณ 2547 – 2549)

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่องแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้ และการมีงานทำ (ปีงบประมาณ 2547 – 2549) แนวทางกรณีศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาโดยเน้นการศึกษา การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ เฉพาะในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี

1.4 วิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน นโยบายจังหวัดปราจีนบุรี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ (ในช่วงปีงบประมาณ 2547 – 2549) แนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ตลอดจนเอกสาร ระเบียบ กฎหมาย และเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบแนวคิด หลักการ นโยบาย ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ

1.5.2 ได้มีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ ในภาพรวม และ โดยเฉพาะสาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้ และการมีงานทำ

1.5.3 สำนักงานแรงงานจังหวัด สามารถที่จะนำกรณีศึกษาแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ

ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ (ปีงบประมาณ 2547 – 2549) ไปปรับใช้เป็นแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลแบบบูรณาการในจังหวัดอื่น ๆ ได้ต่อไป

1.5.4 สำนักงานแรงงานจังหวัดสามารถที่จะนำผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลแบบบูรณาการ จังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริม รายได้และการมีงานทำ (ปีงบประมาณ 2547 – 2549) ไปใช้เป็นข้อมูล เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6 นิยามศัพท์

“แผนพัฒนาจังหวัด” หมายความว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดที่ครอบคลุมการดำเนินงานของทุกส่วนราชการ หน่วยงาน และองค์กรในพื้นที่จังหวัด โดยสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ศักยภาพของพื้นที่ และปัญหาความต้องการของประชาชน โดยจัดทำในรูปของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาล และแผนปฏิบัติการพัฒนาจังหวัดประจำปี

“แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัด” หมายความว่า แผนพัฒนาจังหวัดที่แสดงทิศทางหรือแนวทางการพัฒนารัฐบาลจังหวัดในอนาคตเป็นเชิงนโยบายหรือเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมการพัฒนาทุกด้าน โดยจะต้องแสดงวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และมาตรการหรือแนวทางการพัฒนารัฐบาลจังหวัด ซึ่งนำหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ได้แก่ กระบวนการมีส่วนร่วม (Participation) การใช้ระบบฐานข้อมูล (Database) และการบูรณาการ (Integration) มาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม

“แผนปฏิบัติการพัฒนารัฐบาลจังหวัดประจำปี” หมายความว่า แผนพัฒนาจังหวัดที่แสดงการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัด ไปสู่การปฏิบัติ ในรูปของแผนงานและงาน/โครงการพัฒนาประจำปีของส่วนราชการ หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่เป้าหมายหรือกลุ่มเป้าหมาย แล้วประสานขึ้นมาจากระดับตำบล ท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัด

“การบูรณาการ” หมายความว่า เป็นกระบวนการประสานความร่วมมือของภาคีพัฒนาที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการวางแผนและปฏิบัติตามแผนร่วมกันในพื้นที่เป้าหมาย

หรือกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา ที่วางไว้

วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพการณ์ที่จังหวัดต้องการจะเป็นในอนาคต โดยระบุเป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้นเป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจหลัก (Mission) คือการกำหนดสิ่งที่จังหวัดจะต้องทำ ภายหลังจากที่ทราบว่าจังหวัดต้องการอะไร เป็นอะไร เพื่ออะไร และเพื่อใครในอนาคต เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ภารกิจหลักมักสรุปออกมาเป็นข้อความเพื่อให้เห็นทิศทางการพัฒนาของจังหวัด

วัตถุประสงค์ (Objective) คือ การกำหนดจุดหมายหรือผลสำเร็จที่ต้องการ โดยดำเนินการหลังจากที่ทราบภารกิจหลักแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการตามภารกิจให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

กลยุทธ์ (Strategy) คือแนวคิดหรือวิธีการที่แบบตายอับบงบอกถึงลักษณะการเคลื่อนตัวขององค์การว่าจะก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคตได้อย่างไร โดยเป็นการตอบคำถามหลักว่า “องค์การจะไปถึงจุดหมายที่ต้องการเป็นในอนาคตได้อย่างไร (How do we get there ?)” กลยุทธ์จึงเป็นกรอบชี้แนะหรือส่วนหัวขบวนของชุดแผนงาน (Program) ที่บ่งบอกขอบเขตของสิ่งที่เกี่ยวข้องอันเป็น พื้นฐานของการจัดทำแผนงาน และเป็นวิธีการเชิงรวมที่องค์การเลือกไว้เพื่อเคลื่อนไปสู่วัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์การ

เป้าหมาย (Target) เป็นการระบุถึงสิ่งที่ต้องการจะบรรลุผลอย่างชัดเจน วัดได้ และอยู่ในระยะเวลาที่กำหนด โดยส่วนใหญ่เป็นการระบุเฉพาะเจาะจงถึงผลสำเร็จหรือผลที่คาดว่าจะได้รับในเชิงปริมาณตามช่วงเวลาต่าง ๆ ของกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

Strengths (S: จุดแข็ง) หมายถึง สภาพการณ์ที่องค์กรประกอบหรือปัจจัยภายในองค์กรได้สร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขันหรือเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานให้สูงกว่าองค์กรอื่น ๆ หรือทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีแนวโน้มที่จะบรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

Weaknesses (W: จุดอ่อน) หมายถึง สภาพการณ์ที่องค์กรหรือปัจจัยภายในองค์กรได้สร้างความเสียเปรียบในเชิงแข่งขันหรือทำให้ศักยภาพในการดำเนินงานด้อยกว่า

องค์กรอื่น ๆ หรือทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีแนวโน้มที่จะไม่บรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

Opportunities (O : โอกาส) หมายถึง ผลกระทบหรือผลที่เกิดขึ้นเมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานขององค์กร อันได้แก่ การมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน การเพิ่มขึ้นของลูกค้าหรือผู้รับบริการ หรือความต้องการบริโภคสินค้าหรือบริการ

Threats (T : อุปสรรค) หมายถึง ผลกระทบหรือผลที่เกิดขึ้นเมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรหรือก่อให้เกิดความเสียเปรียบในเชิงการแข่งขัน

การติดตามผล (Monitoring) เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงาน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานที่จะช่วยให้ระบบการวางแผนและการบริหารงานมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวมข้อมูลตามระบบงาน เช่น เป้าหมาย วิธีการและผลการปฏิบัติงาน แล้ววิเคราะห์นำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานในห้วงเวลาการดำเนินงาน/โครงการตามแผน เพื่อให้ได้ผลงาน (Outputs) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินงาน/โครงการตามแผนและพิจารณาบ่งชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของงาน/โครงการอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขงาน/โครงการนั้นเพื่อการดำเนินการต่อไป หรือจะยุติการดำเนินงาน/โครงการนั้น

บทที่ 2

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนและแผนยุทธศาสตร์

2.1.1 ความหมายของการวางแผน

การวางแผนถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นเครื่องชี้แนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น จึงมีนักวิชาการด้านการวางแผนได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้จำนวนมาก ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2537 : 64) กล่าวว่า การวางแผนเกี่ยวข้องกับ การคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต และตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยผ่านกระบวนการคิดก่อนทำ ฉะนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า การวางแผนคือความพยายามที่เป็นระบบ (Systematic attempt) เพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคตเพื่อให้ องค์การบรรลุผลที่ปรารถนา

ทวีป ศิริรัมย์ (2544 : 31) กล่าวว่า แผนคือข้อกำหนดหรือรายละเอียดต่าง ๆ ของการดำเนินงานในอนาคต เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อกำหนดดังกล่าวที่สำคัญ ได้แก่ ทิศทางหรือสิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น แนวดำเนินการเพื่อให้เกิดผลที่คาดหวัง ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานและเงื่อนไขเวลาที่ ต้องการให้เกิดผลโดยกำหนดไว้กว้าง ๆ

มาลัย หุวะนันทน์ (2508 : 20 อ้างถึงในทวีป ศิริรัมย์ 2544 : 21) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการขั้นหนึ่งในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้

ประชุม รอดประเสริฐ (2543 : 89) กล่าวว่า การวางแผน เป็นกระบวนการที่บุคคล หรือหน่วยงาน ได้กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้าเพื่อปฏิบัติงาน

Koontz and O'Donnell (1968 อ้างถึงใน ทวีป ศิริรัมย์ 2544 : 21) กล่าวว่า การวางแผน คือการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อใด และใครเป็นผู้

กระทำการวางแผนมีสะพานเชื่อมช่องว่างจากปัจจุบันไปสู่อนาคตตามที่ต้องการและทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามต้องการ

Mondy and Premeaux (1995 อ้างถึงใน นวรัตน์ สุวรรณผ่อง , 2544 :

21) กล่าวว่า การวางแผนเป็นการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนกระบวนการในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จไว้ล่วงหน้า

จากความหมายของการวางแผนหลากหลายทัศนะของนักวิชาการดังที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า การวางแผนเป็นกระบวนการในการวิเคราะห์สภาพการณ์เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยมีการตัดสินใจกำหนดทางเลือก มีการจัดสรรทรัพยากร มีเป้าหมายในการดำเนินการ โดยต้องสอดคล้องกับนโยบายและมีขอบเขตของเวลาที่ชัดเจน

2.2 หลักการและทฤษฎี

2.2.1 หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน

พะยอม วงศ์สารศรี (2537 : 68 – 69) ได้ให้หลักการพื้นฐานในการวางแผนไว้ 4 ประการด้วยกัน คือ

1) การวางแผนจะต้องสนับสนุนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ (Contribution to Purpose and Objectives) ในการวางแผน ผู้วางแผนจะต้องตระหนักถึงความสำคัญว่าเป้าหมายของแผนทุกแผน ที่กำหนดขึ้นนั้น จะต้องเกื้อหนุนและอำนวยความสะดวกให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การสัมฤทธิ์ผล หลักการนี้เกิดขึ้นจากธรรมชาติขององค์การธุรกิจต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้วัตถุประสงค์ของกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันในองค์การบรรลุตามเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกอย่างจริงจัง

2) การวางแผนเป็นงานอันดับแรกของการกระบวนการจัดการ (Primacy of Planning) กระบวนการจัดการ ประกอบด้วย

2.1) การวางแผน (Planning)

2.2) การจัดองค์การ (Organizing)

2.3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing)

2.4) การสั่งการ (Leading)

2.5) การควบคุม (Controlling)

การวางแผนเป็นงานเริ่มต้นก่อนขั้นตอนอื่น ทั้งนี้ เพราะการวางแผนจะเป็นตัวสนับสนุนให้งานด้านอื่น ๆ ดำเนินไปด้วยความสอดคล้อง

3) การวางแผนเป็นหน้าที่ของผู้จัดการทุกคน (Pervasiveness of planning)

การวางแผนเป็นงานของผู้จัดการทุกระดับที่จะต้องทำ แล้วแต่ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะผู้จัดการในระดับที่ต่างกัน ต่างมีความรับผิดชอบควบคุมให้งานที่ตนกระทำอยู่ให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้น การวางแผนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

4) ประสิทธิภาพของแผนงาน (Efficiency of plans)

ในการวางแผนนั้น ผู้วางแผนจะต้องคำนึงให้แผนงานที่วางมีประสิทธิภาพซึ่งสามารถพิจารณาจากการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยการลงทุนอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่น การใช้เวลา เงิน เครื่องมือ แรงงาน และการบริหารที่ดี สร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกในองค์การ

ลำดับชั้นและประเภทของแผน

ในการจัดลำดับชั้นของแผน สำนักพัฒนาเมือง (2528 : 5 – 6) ได้จำแนกออกเป็นชั้นต่าง ๆ ดังนี้

1) แผนแม่บท (Master Plan)

เป็นแนวทางหรือวิธีดำเนินงาน ซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าเป็นการกำหนดกรอบในการดำเนินงานไว้อย่างกว้าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารและการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้กิจกรรมของเมืองและความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น ตัวอย่างของแผนแม่บท ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น

2) แผนสาขา (Sectoral Plan)

แผนสาขาสถาปนากำหนดออกได้เป็น 4 สาขา ได้แก่ สาขาพัฒนาเศรษฐกิจ สาขาการพัฒนาสังคม สาขาพัฒนาการเมืองและการบริหาร และสาขาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายให้สอดคล้องกับแผนแม่บท

และเพื่อตอบสนองต่อปัญหาความต้องการ นโยบาย และศักยภาพ ซึ่งจะทำให้การแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) แผนงาน (Programme)

หมายถึง กลุ่มของงานหรือ โครงการตั้งแต่ 2 โครงการขึ้นไป ที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกัน โดยที่โครงการเหล่านั้นจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องประสานกันและมุ่ง ไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกันของแผนงานนั้น

4) โครงการ (Project)

หมายถึง งานหรือกลุ่มของกิจกรรมที่มีลักษณะแตกต่างไปจากงาน ประจำ และมีการกำหนดลักษณะ ขนาด สถานที่ ระยะเวลา งบประมาณและแนวทางที่จะ ดำเนินการอย่างสอดคล้องกันเพื่อให้โครงการนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้

5) กิจกรรม(Activity or Task)

เป็นการแสดงถึงการกระทำหรือภารกิจที่ส่งผลให้โครงการสำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในแง่ของการวางแผนแล้ว กิจกรรมหรืองานนับว่า เป็นส่วนที่เล็กที่สุด

นวรรค์ สุวรรณพ้อง (2544 : 22) ได้แบ่งแยกชนิดหรือประเภทของแผนไว้ ดังนี้

* แบ่งตามระยะเวลา ได้แก่ แผนระยะยาว (Long – Term plan) แผนระยะ กลาง...(Medium – term plan) แผนระยะสั้น (Short – term plan)

1) แผนระยะยาว (Long – term plan)

เป็นแผนที่ใช้ระยะเวลาดำเนินการที่กำหนดไว้ล่วงหน้าประมาณ 10 ปี ขึ้นไป จึงเป็นแนวทางกว้าง ๆ ซึ่งเน้นเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงสภาพของระบบเศรษฐกิจและสังคม ให้ดีขึ้นในระยะยาว โดยมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัญหาความ ต้องการ นโยบายและศักยภาพของเมืองมากำหนดเป็นกรอบของการพัฒนาว่าเมืองควรเป็น อย่างไรในอนาคต

2) แผนระยะปานกลาง (Medium – term plan)

เป็นแผนที่ใช้ระยะเวลาดำเนินการประมาณ 3 – 5 ปี เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น เป็นแผนที่กำหนดวิธีการพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยนำเอาปัญหา ความต้องการ นโยบาย และศักยภาพมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาสนองตอบความต้องการ นโยบายและพัฒนาศักยภาพตามกระบวนการของการวางแผน ซึ่งแยกออกเป็น 4 สาขา คือ สาขาการพัฒนาเศรษฐกิจ สาขาการพัฒนาสังคม สาขาพัฒนาการเมืองการบริหารและสาขาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ต่อจากนั้น กำหนดเป็นแผนงานหลัก แผนงานย่อย และโครงการตามลำดับ

3) แผนระยะสั้น (Short – term plan)

หมายถึง แผนประจำปี มีระยะเวลาประมาณ 1 ปี ในแผนประจำปีนี้จะมีรายละเอียดที่เกี่ยวกับงบประมาณ วิธีดำเนินการ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาของกิจกรรมและงานที่จะต้องทำในปีนั้น ระบุไว้

● แบ่งตามสถานที่

1) แผนระดับชาติ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 1 – ฉบับที่ 9)

2) แผนระดับภาค ได้แก่ การแบ่งพื้นที่ประเทศไทย เป็นภาค เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แผนพัฒนาระดับภาคอยู่ในความรับผิดชอบของศูนย์พัฒนาภาค

3) แผนพัฒนาจังหวัด ได้แก่ แผนของแต่ละจังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) แผนพัฒนาจังหวัดเริ่มมีมาตั้งแต่ปี 2520 – 2525 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4)

● แบ่งตามหลักเศรษฐศาสตร์

1) แผนมหภาค (Maero – Plan) เป็นแผนระดับสูงหรือแผนใหญ่ บางครั้งเรียกว่า (Master Plan) ตามปกติจะหมายถึงแผนระดับชาติ

2) แผนรายสาขา (Sectoral Plan) ได้แก่ แผนสาขาเกษตร แผนสาขาอุตสาหกรรม แผนพาณิชย์ แผนคมนาคม แผนสาธารณสุข แผนการศึกษา แผนแรงงาน ฯลฯ

ทวิป ศิริรัศมี (2544 :24:27) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนองค์ประกอบของการวางแผนและประโยชน์ของการวางแผนไว้ ดังนี้

กระบวนการวางแผน

กระบวนการวางแผน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การ กล่าวคือ

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์การ เช่น กลุ่มบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บรรยากาศขององค์การ เป็นต้น

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เป็นการวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือการบริหารองค์การ เช่น สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น

2. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการหรือคาดหวัง เป็นการกำหนดผลลัพธ์ที่องค์การหรือหน่วยงานต้องการบรรลุ

3. การกำหนดทางเลือก เป็นการกำหนดทางเลือกต่าง ๆ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากคำถามต่อไปนี้คือ ทำไมต้องทำ (Why) จำเป็นต้องทำอะไรบ้าง (What) ทำที่ใด (Where) ทำเมื่อไร (When) ใครจะเป็นคนทำ (Who) และจะทำอย่างไร (How)

4. การเลือกทางเลือกจากที่กำหนดไว้

5. การจัดทำแผนตามทางเลือกที่เลือกไว้

6. การนำแผนไปปฏิบัติ และบันทึกผลการปฏิบัติหรือรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ

7. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการนำแผนไปปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การปรับแผนหรือการวางแผนในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

องค์ประกอบของการวางแผน

องค์ประกอบของการวางแผนจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. องค์ประกอบเชิงกระบวนการ ได้แก่

1.1 การจัดทำร่างแผน (Design) การจัดทำร่างแผนงานมีรายละเอียดที่บอกได้ว่าแผนงานนั้นเป็นแผนอะไร ต้องการทำอะไร ทำอย่างไร ใครทำ ทำเมื่อใด และทำที่ไหน

1.2 การชี้แจงแผน (Communication) เป็นการชี้แจงแผนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเป็นที่เข้าใจตรงกัน เพื่อการยอมรับ การสนับสนุนง่ายต่อการปฏิบัติและการประสาน

1.3 การปรับแผน (Adjustment) เป็นการปรับปรุงรายละเอียดบางประการของแผนจากผลของการชี้แจงแผนเพื่อให้ได้แผนที่ดียิ่งขึ้น

1.4 การดำเนินการตามแผน (Implementation) เป็นการนำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องให้การสนับสนุนทั้งกำลังคน กำลังทรัพย์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนกำลังใจของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

1.5 การควบคุมแผน (Control) ในระหว่างการใช้แผน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะฝ่ายบริหารจะต้องติดตามตรวจสอบ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่แผนกำหนดไว้

1.6 การประเมินแผน (Evaluation) เป็นการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผน เพื่อนำไปสู่การพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือวางแผนต่อเนื่องต่อไป

2. องค์ประกอบเชิงเนื้อหา จำแนกไว้ดังนี้

2.1 จุดหมาย (Ends) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงวัตถุประสงค์ ความมุ่งหวัง หรือจุดหมายของแผนที่ได้กำหนดขึ้น โดยอาจชี้ถึงสภาพปัญหาหรือความเป็นมาหรือภูมิหลังที่ต้องทำให้มีการวางแผน และรวมถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวางแผนนั้น

2.2 วิธีการ (Means) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงการนำข้อมูลมาวิเคราะห์แล้วกำหนดเป็นทางเลือกไว้หลายทางเลือก เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุถึงจุดหมาย (Ends) ที่ได้กำหนดไว้แล้วเป็นองค์ประกอบแรก

2.3 ทรัพยากร (Resources) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงประเภท ปริมาณ และคุณภาพของทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการที่จะต้องจัดสรรให้กับวิธีการหรือทางเลือกที่ได้กำหนดไว้

2.4 การนำแผนไปใช้ (Implementation) เป็นองค์ประกอบที่ระบุถึงวิธีการหรือการตัดสินใจ เพื่อเลือกทางเลือกหรือแนวทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผน และวัตถุประสงค์ของแผนซึ่งได้กำหนดไว้ ทางเลือกในการดำเนินงานจะต้องมีลักษณะที่ประหยัดและให้ผลประโยชน์ที่เหมาะสม จึงจะถือว่าเป็นทางเลือกและการดำเนินงานที่ดี

2.5 การควบคุม (Control) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงการตรวจสอบและการประเมินผลการดำเนินงานของแผนว่าเป็นไปด้วยดีเพียงใด มีประสิทธิภาพมากน้อยเท่าใด มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรบ้าง และมีการปรับปรุงหรือหาทางปรับปรุงแก้ไขอย่างไร การควบคุมจะต้องเป็นไปทุกขั้นตอนทุกระยะการดำเนินงานและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

3. องค์ประกอบเชิงปฏิบัติ การวางแผนที่ดีจะต้องเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่อไปนี้

- 3.1 ต้องเป็นกระบวนการหรือมีการปฏิบัติที่เป็นขั้นตอน
- 3.2 ต้องมีการเก็บ ประมวล วิเคราะห์ และสรุปข้อมูลจำนวนมาก
- 3.3 ต้องมีการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจตลอดเวลา และการตัดสินใจนั้นจะต้องมุ่งเพื่ออนาคต
- 3.4 ต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันในรูปขององค์การ ทั้งในรูปที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- 3.5 ต้องมีการกำหนดเป้าหมายของแผนให้ชัดเจนและมุ่งดำเนินงานตามแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายของแผนเป็นหลักจึงจะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของการวางแผน

การวางแผนมีประโยชน์ต่อการบริหารองค์การ ดังนี้

1. ช่วยให้เห็นภาพรวมในการปฏิบัติงานขององค์การ
2. ช่วยให้การบริหารงานขององค์การมีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่แน่นอน

3. ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเป็นข้อผูกมัด (Commitment) ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

4. ช่วยลดหรือหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความสิ้นเปลืองของทรัพยากร และปัญหาการกระทบกระทั่งและแทรกแซงการทำงานกันและกันของบุคลากรหรือฝ่ายที่รับผิดชอบงานต่างกัน

5. ช่วยลดความเสี่ยงหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การวางแผนเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งในการบริหารงานที่ผู้บริหารและหน่วยงานจะต้องกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนจะต้องคำนึงถึงปรัชญาในการวางแผนคือแผนที่กำหนดขึ้น จะต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย แผนที่เกิดขึ้นต้องก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด และแผนที่กำหนดขึ้นย่อมจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้น การวางแผนจึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ชี้ถึงการบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบรรลุเป้าหมายจะคุ้มต้นทุนและกำลังงานที่ใช้ หากมีการวางแผนอย่างดี อย่างไรก็ตามการวางแผนมีข้อจำกัดบางอย่างเกิดจากปัจจัยหรืออิทธิพลภายนอกองค์การหรือภายนอกหน่วยงาน เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาทางการเมือง และปัญหาทางสังคม เป็นต้น และในทำนองเดียวกันปัจจัยหรืออิทธิพลภายในองค์การหรือภายในหน่วยงานก็มีอิทธิพลทำให้เกิดข้อจำกัดในการวางแผนอย่างมาก เช่น ปัญหาการขาดข้อมูลที่เป็นจริง ปัญหาการขาดงบประมาณ ปัญหาการขาดผู้มีความรู้ในการวางแผน นอกจากนี้เมื่อการวางแผนได้เสร็จสิ้นแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถนำไปใช้ได้เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของผู้บริหาร หรือผลกระทบจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ควบคุมไม่ได้

บทที่ 3

แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ

ในบทนี้เป็นการนำเสนอแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ
- รูปแบบและเค้าโครงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ
- ปัจจัยในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ (ปีงบประมาณ 2547 – 2549)
- วิธีการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ

3.1 กระบวนการและขั้นตอน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ มี 7 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการจัดทำแผน

1.1 การรวบรวมข้อมูล จัดทำฐานข้อมูลด้านการเมือง ปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการให้ความเห็น

1.2 การรวบรวมปัญหาสำคัญของจังหวัด/อำเภอ/ชุมชน

1.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดระดับจังหวัด/อำเภอ/ท้องถิ่น/ชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาจังหวัดในปัจจุบัน

เป็นการประเมินโดยการวิเคราะห์ถึง โอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด (Threat) อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ ซึ่งจะใช้กรอบการวิเคราะห์สภาพสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ

ของจังหวัด ถ้าส่งผลดีจะเป็น โอกาส ถ้าส่งผลเสียจะเป็นอุปสรรค/ภัยคุกคาม รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของจังหวัด อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในจังหวัดที่สามารถควบคุมได้ ส่งผลต่อการบริหารจัดการภายในจังหวัด โดยพิจารณาจากบุคลากร ทักษะความชำนาญ รูปแบบการบริหาร การจัดโครงสร้าง กลยุทธ์การทำงาน ระบบการทำงาน ค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในจังหวัด ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของจังหวัดในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันจังหวัดมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน ?”

ขั้นตอนที่ 3 วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด (VISION)

หมายถึง สภาพด้านการพัฒนาที่จังหวัดต้องการจะเป็นในอนาคตตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด สะท้อนถึงทิศทางและจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น เป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่าย ซึ่งเป็นการตอบคำถามว่า “จังหวัดต้องการเป็นอะไรในอนาคต ?” การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะสั้น กระชับ ช่าง่าย มีความเป็นไปได้ ใ้ใจ เป็นกรอบชี้นำที่สามารถสื่อให้เห็นทิศทางในอนาคตของจังหวัดซึ่งเป็นปรัชญาหรือคำมั่นสัญญา สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร/ท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดภารกิจหลักการพัฒนาจังหวัด (Missions)

เป็นการกำหนดสิ่งที่จังหวัดต้องทำ โดยจะเกิดขึ้นหลังจากที่ทราบว่าจะต้องทำอะไร เป็นอะไรในอนาคต จะเป็นไปได้เมื่อผลการวิเคราะห์ศักยภาพและการประเมินสถานภาพการพัฒนาจังหวัด ผนวกกับประวัติศาสตร์ของจังหวัด ความต้องการ/ความคาดหวังเป็นการตอบคำถามว่าจังหวัดจะต้องทำอะไร เพื่อใคร คำตอบที่เกิดขึ้นก็คือความหมายของคำว่า “ภารกิจหลัก” นั่นเอง

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาจังหวัด (Objectives)

เป็นการกำหนดจุดหมายหรือผลสำเร็จที่ต้องการจำแนกได้ 2 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์โดยรวมของจังหวัด และ 2) วัตถุประสงค์เฉพาะส่วน/เฉพาะเรื่อง

ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดกลยุทธ์ และแนวทาง/มาตรการการพัฒนาจังหวัด (Strategies)

เมื่อได้ดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดกลยุทธ์ และแนวทาง/มาตรการการพัฒนาจังหวัด ซึ่งกลยุทธ์หมายถึงแนวคิดหรือวิธีการที่แบบคายนับบอถึงลักษณะการเคลื่อนไหวขององค์กรว่าจะก้าวไปสู่เป้าหมาย

ที่ต้องการในอนาคตได้อย่างไร อันเป็นการตอบคำถามว่า “จังหวัดจะไปถึงจุดหมายที่ต้องการได้อย่างไร ?” จึงเป็นกรอบชี้แนะซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการ แนวทาง หรือขั้นตอนที่จังหวัดจะเลือกที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งวัตถุประสงค์รวมและวัตถุประสงค์เฉพาะส่วน

ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด (Targets)

เป็นการกำหนดปริมาณหรือจำนวนสิ่งที่ต้องการให้บรรลุในแต่ละกลยุทธ์ แนวทาง/มาตรการพัฒนาภายในเวลาที่กำหนด ดังนั้น เป้าหมายที่ดีควรมีเงื่อนไข ปริมาณที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น คุณภาพที่พึงปรารถนา สถานที่ มีความเป็นไปได้ ควรเป็นข้อความที่แสดงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังโครงการสิ้นสุด

3.2 รูปแบบและเค้าโครงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ ประกอบด้วย 6 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของจังหวัด

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง อาณาเขต เขตการปกครอง ประชากร ผลิตภัณฑ์มวลรวม รายได้ การศึกษา สาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของจังหวัด ได้แก่ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล งบประมาณ และเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ

2.3 ผลการพัฒนาจังหวัดในระยะที่ผ่านมา

บทที่ 3 การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาจังหวัดในปัจจุบัน

3.1 ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

- การพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- การพัฒนาตามนโยบายริเริ่มของจังหวัด

3.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาของประชาชนตามประเด็นการพัฒนาจังหวัด ประกอบด้วย ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตด้วยเทคนิค Ploblem Analysis

3.3 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของจังหวัดด้วยเทคนิค SWOT Analysis

บทที่ 4 วิสัยทัศน์ การกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดในภาพรวม

บทที่ 5 กลยุทธ์และแนวทาง/มาตรการการพัฒนาจังหวัด

5.1 กลยุทธ์และแนวทาง/มาตรการการพัฒนาตามประเด็นการพัฒนาแต่ละด้าน

5.2 วัตถุประสงค์/เป้าหมายการพัฒนาตามกลยุทธ์การพัฒนาแต่ละด้าน

บทที่ 6 แนวทางการแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ไปสู่การปฏิบัติและการติดตาม ประเมินผล

3.3 ปัจจัยในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ (ปีงบประมาณ 2547 – 2549)

3.3.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจกระทรวงแรงงาน

“วิสัยทัศน์”

“กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของประเทศ มุ่งเน้นให้แรงงานเป็นแรงงานที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะส่งเสริมและสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นหลักประกันในอาชีพและความมั่นคงในชีวิต มีสภาพแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตที่ดี”

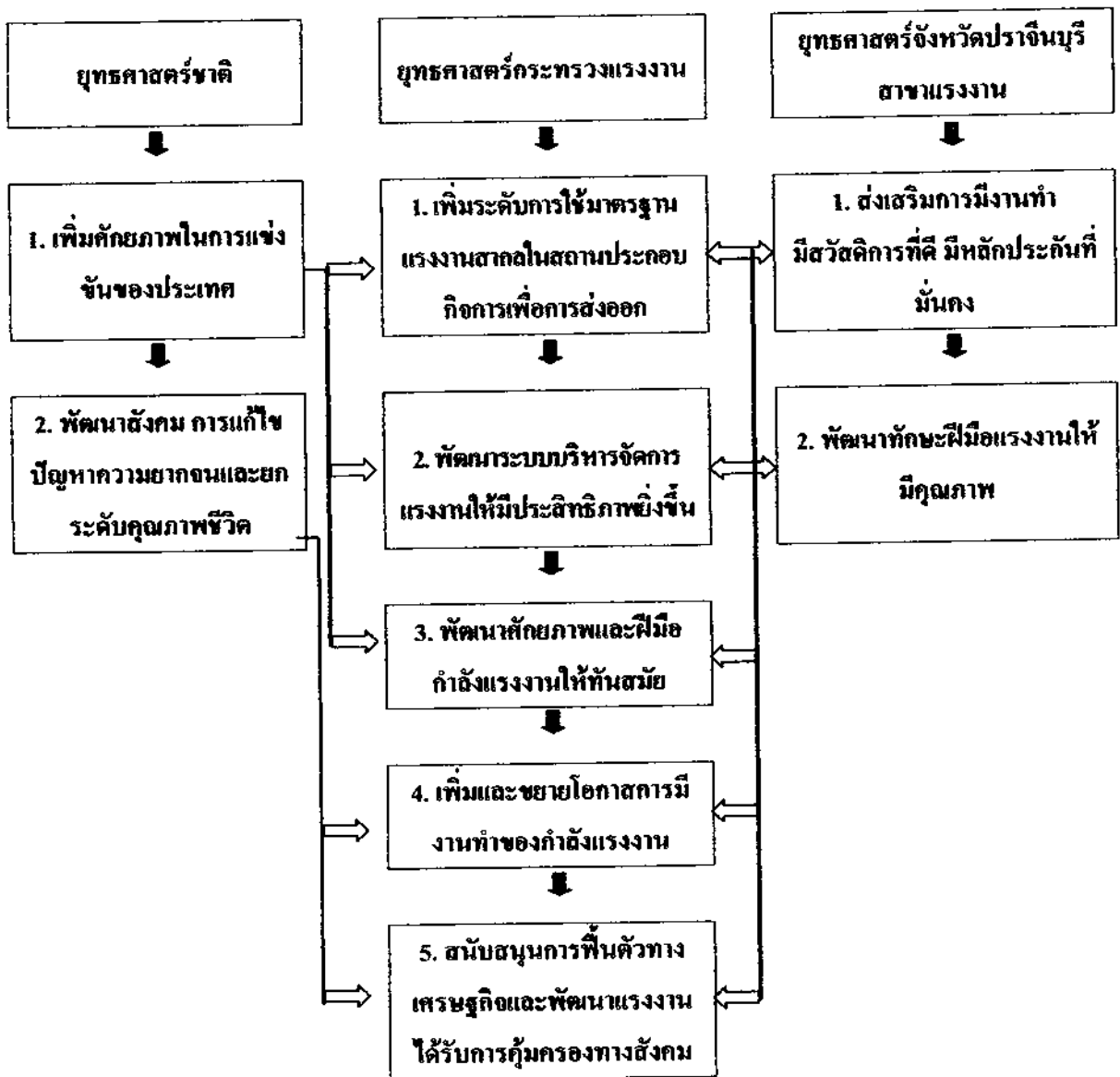
“พันธกิจ”

- 1) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานของแรงงาน
- 2) ส่งเสริมและขยายโอกาสการมีงานทำ

- 3) ดำเนินการประสานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพพร้อมรับการแข่งขัน
- 4) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความมั่นคงทางสังคม
- 5) พัฒนาสมรรถนะการบริหารแรงงาน

3.3.2 ยุทธศาสตร์

แผนภูมิที่ 1 แสดงความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ใน 3 ระดับ



จากแผนภูมิตามความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ใน 3 ระดับ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานและยุทธศาสตร์จังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน จะเห็นว่า เป้าหมายของการพัฒนา คือ การพัฒนาแรงงานไทยให้มีคุณภาพ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและพร้อมรับการแข่งขัน ดังนั้นคณะทำงาน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงานให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานและยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนจังหวัด ปราจีนบุรี มีงานทำ มีสวัสดิการที่ดี มีหลักประกันที่มั่นคง พร้อมทั้งพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงานให้มีคุณภาพ

3.3.3 นโยบาย

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการเป็นแผนพัฒนาที่นำ นโยบายของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศ ไปสู่การปฏิบัติในระดับจังหวัดให้ สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่และปัญหาความต้องการของประชาชน ดังนั้นการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้ และการมีงานทำ (ปีงบประมาณ 2547-2549) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา โดยยึดนโยบาย พื้นฐานของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 9 นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของกระทรวงแรงงาน มาดำเนินการ โดย แสดงความเชื่อมโยง ดังแผนภูมิที่ 2



ม.75 รัฐต้องดูแลให้กลุ่มเปราะบางถูกหมาย...
ม.77 รัฐต้อง... จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม... เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ม.80 รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาสังคมและแรงงาน...
ม.86 รัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนไปใช้บริการที่หน่วยงานทำ...

ยุทธศาสตร์ที่ 2 (ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคน และกลุ่มแรงงานที่เปราะบาง)

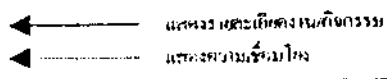
<p>ยุทธศาสตร์การฟื้นฟูและพัฒนาระบบธุรกิจ / ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การแก้ไขปัญหาค่าครองชีพ และลดผลกระทบจากภาวะวิกฤต ข้อ 1 นโยบายเร่งด่วน</p>	<p>ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างของประเทศไทย ซึ่งความสามารรถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น ข้อ 6 นโยบายเร่งด่วน</p>
<p>(2)... หรือองค์กรที่รัฐจะจัดให้มี โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ขึ้นเพื่อใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาสินค้า... (8) ร่วมป้องกันและปราบปรามยาเสพติด</p>	<p>(1) ส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานโดยพึ่งคุณภาพแรงงานระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานสามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสมและให้แรงงานได้รับค่าตอบแทน เป็นธรรม</p>
<p>ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการประเทศ ข้อ 15 นโยบายการบริหารราชการส่วนดิน</p> <p>15.2(1) ปฏิรูประบบราชการ ให้มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างที่กระชับเหมาะสม... 15.2(2) ปรับปรุงระบบภาพของภาครัฐจากปฏิบัตินี้และควบคุมงานเป็นศูนย์กลาง... 15.2(3) ปรับระบบการบริหารราชการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ... 15.2(4) ส่งเสริมหน่วยงานของข้าราชการให้มีทัศนคติที่เอื้อต่อการบริการประชาชน... 15.2(5) ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และจัดระบบงบประมาณ... 15.5(5) ส่งเสริมการปฏิรูปกฎหมาย ระเบียบ และใช้บังคับต่าง ๆ ที่จำเป็น...</p>	<p>(2) ส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขอบข่ายสวัสดิการด้านแรงงาน ให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในกระบวนทั้งขณะสมัครมีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย ถึงสวัสดิการในสถานประกอบการ ให้ความคุ้มครองแรงงานด้านสุขภาพ (3) ส่งเสริมให้ภาคีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ภาคี โอภาศยุคฝ่ายที่เดียวซึ่งมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญา พัฒนาและคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม (4) คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างจัดการงานและนายจ้าง (5) กิจการคนพิการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยคำนึงถึงความต้องการของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงภายใน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาแรงงานไทยชนบท ธรรมชั่งมีการดำเนินงานทุกปีภารกิจของกระทรวง</p>

<p>ยุทธศาสตร์การยกระดับการให้บริการฐานแรงงานภาคอินทราประกอบกิจการเพื่อการส่งออก (1 ข้อ)</p>
<p>14) มาตรฐานแรงงานไทย</p>
<p>ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการจัดการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (5 ข้อ)</p>
<p>1) ส่งเสริมปรับปรุงแก้ไขกฎหมายระเบียบ คำสั่งให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ 2) ระดับการบริหารและให้บริการประชาชนด้วยหลักบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี 4) การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน 5) การจัดทำระบบสารสนเทศแรงงานโดยใช้ ICT 7) การสร้างศักยภาพและบทบาททางด้านต่างประเทศ</p>
<p>ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและฝีมือกำลังแรงงานให้ทันสมัย (3 ข้อ)</p>
<p>3) การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนากำลังแรงงาน 8) ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนากำลังแรงงาน 9) การพัฒนากำลังแรงงานและการสร้างผู้ประกอบการใหม่</p>

<p>ยุทธศาสตร์การเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำของกำลังแรงงาน (6 ข้อ)</p>
<p>6) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (LMD) 10) การส่งเสริมให้นักศึกษามีงานทำ 11) การส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศ 12) การสร้างตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ 13) ลดค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย 22) จัดทำวีซ่าแรงงาน</p>

<p>ยุทธศาสตร์การสนับสนุนการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ และพัฒนาให้แรงงานได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสม (8 ข้อ)</p>
<p>15) มาตรฐานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 16) การจัดตั้งสถาบันอิสระด้านความปลอดภัย 17) การป้องกันการเอารัดเอาเปรียบแรงงานเด็กและสตรี 18) การส่งเสริมการทำงานอย่างปลอดภัย 19) การขยายขอบเขตกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน กองทุนคุ้มครองคนหางาน 20) การส่งเสริมการมีงานทำกับพันธมิตร 21) ปัญหาคนค้าแรงงานผิดกฎหมายและก๊อบปี้ทำงาน 23) การแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางาน</p>

1. การดำเนินงานตามแผนงานนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ของรัฐสภา
2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)
3. นโยบายของรัฐบาล (พ.ศ. พ.ศ. พ.ศ. พ.ศ. พ.ศ.)
4. นโยบายของกระทรวงแรงงาน (นายสุวิทย์ วิบุลยพัฒน์)



3.4 วิธีการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ
จังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ (ปีงบประมาณ
2547 – 2549)

จากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545 ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน มีภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด เกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรร ทรัพยากรและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผล สัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงและในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดมีอำนาจ หน้าที่ ดังนี้

- 1) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในความรับผิดชอบของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัด
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผนงานพัฒนาเป็น ศูนย์สารสนเทศด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด
- 3) ประสานและดำเนินการ โครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น สำนักงานแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี จึง เป็นหน่วยปฏิบัติหรือเจ้าภาพในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ (ปีงบประมาณ 2547 – 2549) ทั้งนี้ ได้มีการจัดตั้งคณะทำงานประสานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ สาขาดังกล่าว ประกอบด้วย แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นหัวหน้าคณะทำงาน สวัสดิการและ คู่คุ้มครองแรงงานจังหวัด เป็นรองหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ จัดหางานจังหวัด ประชา- สงเคราะห์จังหวัด ประกันสังคมจังหวัด นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด หัวหน้าสำนักงาน จังหวัด เกษตรจังหวัด และอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นคณะทำงาน โดยมีผู้ช่วยแรงงานและ สวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นคณะทำงานและเลขานุการ รวมทั้งสิ้น 9 หน่วยงาน ได้ร่วมกัน

ศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพ ข้อเท็จจริง เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานของจังหวัดปราจีนบุรี คณะทำงานได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1) การจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อการวางแผน เพื่อให้คณะทำงานใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจในการจัดทำแผนทุกขั้นตอน ได้มีการรวบรวมและค้นคว้าหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ สาขาแรงงาน มีความเหมาะสมตรงกับความเป็นจริง และมีข้อมูลที่ยืนยันได้ โดยใช้ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1) ข้อมูลพื้นฐานของจังหวัด (ด้านการเมือง ปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ)

1.2) ข้อมูลด้านแรงงาน

1.2.1) ทำเนียบสถานประกอบการ/จำนวนลูกจ้าง

1.2.2) สถานการณ์ด้านแรงงาน

- ภาวะการจ้างงาน
- ข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ข้อมูลด้านประกันสังคม
- ข้อมูลด้านการฝึกอาชีพ

1.2.3) ข้อมูลด้านการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสและการสงเคราะห์ผู้

ประสบภัยธรรมชาติ

1.3) ข้อมูลการลงทุนอุตสาหกรรม

1.4) ข้อมูลอาชีพและรายได้

1.5) ข้อมูล กชช.2 ค. และ จปฐ.

1.6) แผนค่าของบประมาณ

1.7) แผนความต้องการประจำปี

1.8) แผนพัฒนาแรงงาน

1.9) ข้อมูลค่านงบประมาณของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.10) นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน นโยบายจังหวัด ทิศทาง

การพัฒนาประเทศ

การดำเนินงานคณะทำงานได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีการประสานเชื่อมโยงข้อมูลกับทุกหน่วยงาน แสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงปัญหาความต้องการของประชาชน นำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป ทั้งนี้จังหวัดปราจีนบุรีได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อต้องการทราบว่าสถานภาพด้านแรงงานของจังหวัดปราจีนบุรีในปัจจุบันเป็นอย่างไร มีการพัฒนาอยู่ในจุดไหน จะมีทิศทางการพัฒนาในอนาคตต่อไปในทางใด ในการวิเคราะห์ดังกล่าวได้ใช้เทคนิค (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ คณะทำงานได้ประชุมสรุปผลการวิเคราะห์ศักยภาพสาขาแรงงาน สวัสดิการส่งเสริมรายได้และการมีงานไว้ ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สรุปได้ดังนี้

1. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรม ทำให้เป็นแหล่งผลิตสินค้าทางเกษตร
2. คุณภาพของผลิตผลทางการเกษตรดี (มีรสชาติเป็นที่ต้องการของตลาด)
3. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ แหล่งป่าไม้ (ซึ่งอยู่ในอุทยานเขาใหญ่ ถึง 53 เปอร์เซ็นต์ หรือ 1.4 แสนไร่) แหล่งแร่ต่าง ๆ (หินปูน ทองแดง ดินขาว) แหล่งประมง (การเลี้ยงกุ้ง) และแหล่งน้ำธรรมชาติ (แม่น้ำ น้ำตก ก่อให้เกิดแหล่งท่องเที่ยว) เป็นต้น
4. มีแหล่งธรรมชาติเชิงอนุรักษ์
5. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านสมุนไพร สามารถผลิตเป็นสินค้าเพิ่มรายได้ให้กับคนในท้องถิ่น
6. มีแหล่งพิพิธภัณฑสถานและโบราณสถาน ได้แก่ ตึกเจ้าพระยาอภัยภูเบศร และเมืองศรีมโหสถ เป็นเมืองสมัยทวารวดี มีคูเมืองเดิมล้อมรอบและมีหลวงพ่อทวารวดีคู่บ้านคู่เมือง

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) สรุปได้ ดังนี้

1. ภาคเกษตรกรรม มีการใช้สารเคมีทางการเกษตรสูง ทำให้สภาพดินเสื่อม น้ำเสีย
2. เกษตรกรขาดความรู้เรื่องการพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืน

3. มีปัญหาการเข้าออกของผู้ใช้แรงงานในโรงงานค่อนข้างสูง
4. แรงงานในพื้นที่ไม่สนใจทำงานในจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งขาดแรงงานระดับล่าง จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงาน เช่น กิจการเลี้ยงกุ้ง กิจการทำไร่ ทำสวน
5. เกิดมลภาวะจากอุตสาหกรรม
6. ขาดความปลอดภัยต่อผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม
7. ขาดบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและบริการ
8. ขาดการประชาสัมพันธ์จังหวัดอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ภาครัฐ เอกชนและ (NGO) ต้องร่วมมือกันทำการประชาสัมพันธ์ทุก ๆ ด้าน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O) สรุปได้ ดังนี้

1. เป็นพื้นที่ (BOI) เขต 3 ได้รับสิทธิพิเศษด้านการลงทุน ได้แก่ การชกเว้นภาษีเครื่องจักร เป็นต้น ประกอบกับค่าจ้างขั้นต่ำ 133 บาท ทำให้เป็นจุดสนใจแก่นักลงทุนทางด้านอุตสาหกรรม
2. ผลกระทบฉัวมวลรวมด้านการอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น เกิดการจ้างงานภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น
3. เส้นทางขนส่งสินค้าทางเศรษฐกิจอยู่ใกล้ประตูชายแดนภาคตะวันออก สุ่อินโคจีน

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T) ทอสรุปได้ ดังนี้

1. ผลกระทบฉัวมวลรวมด้านการเกษตรลดลง เนื่องจากถูกหลานสนใจไปทำงานด้านอื่นมากกว่าด้านการเกษตร
2. ภาคอุตสาหกรรมไม่เกื้อหนุนต่อภาคการเกษตรกรรม เช่น มีอุตสาหกรรมแปรรูปทางการเกษตรค่อนข้างน้อย ไม่สามารถรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่มีอยู่ได้
3. อุตสาหกรรมภาคเกษตรขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง เพื่อไปสู่ตลาดโลก
4. เส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอไม่สะดวก ขาดการบริการขนส่งสาธารณะที่ดีและเส้นทางคมนาคมระหว่างจังหวัดใกล้เคียงหรือเมืองบริวารควรเป็น 4 ช่องจราจร

2) การดำเนินการโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม มีการพิจารณาส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ด้านแรงงาน แต่งตั้งเป็นคณะทำงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลำปางบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ ประกอบด้วย 9 หน่วยงาน ที่กล่าวมาแล้ว

ทั้งนี้ ให้คณะทำงานมีหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาลำปางบุรีด้านแรงงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของจังหวัด โดยพิจารณาจากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัดของการพัฒนาลำปางบุรี ที่ผ่านขั้นตอนการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้คณะทำงานต้องรับผิดชอบในการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เชื่อมโยงสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายริเริ่มของจังหวัด ปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

สำนักงานแรงงานจังหวัด ในฐานะหัวหน้าคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงาน ได้จัดประชุมคณะทำงานหารือการดำเนินงานการเตรียมการจัดทำแผน การรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล การบูรณาการแผน การแปลงแผน ไปสู่การปฏิบัติ ก่อนที่จะประสานนำเข้าสู่แผนพัฒนาลำปางบุรี คณะทำงานได้ใช้กระบวนการการมีส่วนร่วม (Participation) การประชุม ระดมความคิดเห็นพิจารณากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาลำปางบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ดังนี้

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำ มีสวัสดิการที่ดี มีหลักประกันที่มั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนากิจกรรมฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพและมาตรฐานของแรงงาน ทั้งแรงงานภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมสวัสดิการสังคม

เป้าหมาย

1. ชาวประจันบุรี มีงานทำมีรายได้อันไม่ต่ำกว่า 20,000 บาท/คน/ปี (จปรฐ.)
2. มีสวัสดิการที่ดี มีหลักประกันมั่นคง
3. ขกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาด

แรงงาน

4. แก้ไขปัญหาความยากจน

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมให้ประชากรในวัยเรียนและวัยทำงานมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวางแผน อาชีพ และเตรียมความพร้อมเพื่อการมีงานทำ และสามารถปรับพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานและมาตรฐานให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
2. ส่งเสริมให้ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพอิสระ
3. ส่งเสริมผู้ใช้แรงงานให้มีวินัยอุตสาหกรรม
4. ส่งเสริมผู้ใช้แรงงานได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการตามกฎหมาย อาทิเช่น กฎหมายด้านคุ้มครองแรงงาน กฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายด้านประกันสังคม พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ และกฎหมายด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
5. ส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีสุขภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
6. ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ใช้แรงงาน โดยสนับสนุนภาคเอกชน จัดหาที่อยู่อาศัยแก่พนักงานในสถานประกอบการของตน
7. การพัฒนาการจัดหาบริการด้านสวัสดิการสังคมให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน
8. ส่งเสริมความมั่นคงและศักยภาพของครอบครัว และชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถป้องกัน แก้ไขปัญหาความยากจนและพึ่งพาตนเองได้อย่างทั่วถึง
9. เสริมสร้างเครือข่ายด้านสวัสดิการสังคมทุกระดับให้มีบทบาทในการจัดสวัสดิการสังคมและมีการเชื่อมโยงเครือข่ายที่มีเอกภาพ

10. ส่งเสริมแนวคิดและความเข้าใจด้านการประกันสังคมและการประกันการว่างงานให้มีการยอมรับ

11. ส่งเสริมให้ชาวจังหวัดปราจีนบุรีใช้จ่ายอย่างประหยัด รู้จักการออม ใช้จ่ายของที่ผลิตในชุมชนหรือผลิตภายในประเทศ

12. ส่งเสริมยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

13. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน ผู้ประกอบการ ในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

14. สร้างโอกาสการมีงานทำ โดยเน้นกลุ่มเด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับจะต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะในการประกอบอาชีพ รวมทั้งผู้ว่างงาน คนพิการ

3) การบูรณาการงาน/โครงการและงบประมาณ เพื่อให้เกิดกระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับสาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้ และการมีงานทำ ได้จัดทำแผนงาน/โครงการ ตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ โดยได้มีการบูรณาการกิจกรรมและงบประมาณตามศักยภาพของแต่ละหน่วยงานที่จะทำได้ โดยยึดพื้นที่เป็นเป้าหมาย หรือปัญหาความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งการบรรจุแผนงาน/โครงการของบางหน่วยงาน จะไม่ปรากฏอยู่ในสาขานี้ ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานเกษตรจังหวัด สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด และสำนักงานจังหวัด เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวมีบทบาทเป็นเจ้าภาพในสาขาที่รับผิดชอบของตนเองอยู่แล้ว ดังนั้นในส่วน of แผนงาน/โครงการ จึงปรากฏเฉพาะแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี และสำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัดปราจีนบุรี รายละเอียดภาคผนวก

บทที่ 4

วิเคราะห์สภาพปัญหา

ในบทนี้เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ (ปีงบประมาณ 2547 – 2549)

วิเคราะห์สภาพปัญหา

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้ และการมีงานทำ สำนักงานแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี ในฐานะผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัด เปรียบเสมือนเป็น “Jigsaw” ตัวหนึ่ง ที่จะนำพาให้การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม สนองตอบปัญหาความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ได้อย่างชัดเจน แต่ด้วยบทบาทหน้าที่ในฐานะที่เป็นทั้งหัวหน้าคณะทำงานและเลขานุการ จึงทำให้หน่วยงานที่เข้าร่วมเป็นคณะทำงานขาดความสนใจ ในการประสานงานให้เกิดการปฏิบัติในลักษณะองค์รวมและการบูรณาการ ส่วนราชการยังยึดติดการทำงานแบบต่างคนต่างทำ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้แผนพัฒนาจังหวัด สาขาแรงงาน ขาดความชัดเจน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ทำให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดปราจีนบุรีมีจุดอ่อนได้แก่

4.1 กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน

ในการประเมินสถานการณ์การพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานของจังหวัดปราจีนบุรี ได้ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนทุกขั้นตอน เพื่อให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานอันเป็นส่วนสำคัญของการจัดทำแผนมีประสิทธิภาพ แต่ในบางขั้นตอนก็ไม่สามารถที่จะนำพาแผนพัฒนาจังหวัดไปสู่เป้าหมายได้ คือ

4.1.1) การรวบรวมข้อมูล เพื่อให้เป็นฐานข้อมูลหรือเครื่องมือในการพิจารณากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ได้มีการใช้ฐานข้อมูลที่กำหนดไว้ในบทที่ 3 นอกจากนี้ยังใช้ข้อมูลจากการประเมินสถานการณ์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและข้อมูลภาคสนามบางส่วน ซึ่งเป็นข้อมูลทั่ว ๆ ไป ทั้งนี้ยังขาดข้อมูลในเชิงลึกที่เป็นปัญหาความต้องการของแรงงานในสถานประกอบการ และในชุมชนที่เป็นจริงว่า “ประชาชนต้องการอะไร” จึงทำให้การแก้ปัญหาไม่ตรงประเด็น คณะทำงานไม่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้ชัดเจนเท่าที่ควร การพัฒนาแรงงานในจังหวัดปราจีนบุรีจึงไม่สามารถสนองตอบความต้องการของภาคอุตสาหกรรมได้อย่างเพียงพอ ดังนั้น ความชัดเจนของข้อมูลจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ขั้นตอนการวิเคราะห์ SWOT จะเกิดประโยชน์ต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางการพัฒนาจังหวัด ได้บรรลุจุดมุ่งหมาย ตรงกับความต้องการของประชาชน กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน ซึ่งเป็นแนวทางให้ส่วนราชการยึดถือปฏิบัติ อันจะส่งผลให้การแก้ปัญหาทางด้านแรงงานของจังหวัดปราจีนบุรีบรรลุวัตถุประสงค์

4.1.2) การบูรณาการ (Intergration) แผนงาน / โครงการ และกิจกรรมของส่วนราชการ ยังคำนึงถึงเป้าหมายงานของตนเองเป็นหลัก ทำตามที่ต้นสังกัดสั่งการ ยังไม่มีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในลักษณะต่างคน ต่างทำ มาเป็นร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้มีการระดมความคิด มุ่งไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ตรงกัน จึงทำให้แผนพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานไม่สามารถแก้ปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้ตามเป้าหมายที่กำหนด คณะทำงานสาขาแรงงานสวัสดิการส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ ได้ร่วมกันกำหนดแผนงาน / โครงการให้สอดคล้องกับปัญหาด้านแรงงาน อันจะส่งผลให้แรงงานมีสวัสดิการที่ดี มีหลักประกันที่มั่นคง พร้อมทั้งพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพ แต่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด เนื่องจากถูกกำหนดโดยกรอบแผนงาน/โครงการและงบประมาณของส่วนราชการต้นสังกัด หากจะปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในจังหวัดและการนำโครงการมาบูรณาการ ก็ยังขาดความชัดเจนในแนวทางการประสานแผน ซึ่งมีความแตกต่างกัน จึงยากต่อการบูรณาการ นอกจากนี้ส่วนราชการอื่นที่เป็นคณะทำงานไม่มีแผนงาน/โครงการบรรจุไว้ในสาขาแรงงานฯ เนื่องจากได้บรรจุแผนงาน / โครงการไว้ในแผนสาขาที่หน่วยงานนั้นรับผิดชอบ

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา และเสนอแนะแนวทางการแก้ไข การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้ และการมีงานทำ (ปีงบประมาณ 2547 – 2549)

5.1 สรุป

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา พบว่า การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำ ยังไม่สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้สืบเนื่องจากปัจจัย 3 ด้านได้แก่

1) กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดปราจีนบุรี สาขาแรงงาน สวัสดิการ ส่งเสริมรายได้และการมีงานทำขาดความชัดเจน ใน 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การรวบรวมข้อมูล/การใช้ฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ SWOT ของจังหวัด ส่วนที่ 2 การบูรณาการแผนงาน/โครงการ ยังยึดติดการทำงานแบบต่างคนต่างทำ และกรอบภารกิจของหน่วยงานตนเอง

2) ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย ส่วนราชการไม่เห็น ความสำคัญของแผนบุคลากร ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ ตลอดจนหัวหน้าส่วนราชการขาดความเชื่อมั่นในการจัดทำแผนฯ ยึดถือข้อสั่งการและระเบียบเดิม ๆ

3) การติดตามและประเมินผล ยังไม่มีคณะทำงานที่จะเข้าไปตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติจริง และการประเมินผลก็ยังคงเป็นภารกิจของหน่วยงานและคณะทำงานแต่ละสาขา จึงไม่สามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน / โครงการได้

ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการต้องมีความชัดเจนทุกขั้นตอน ทั้งระดับบนและระดับล่าง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ต้นสังกัดและหน่วยปฏิบัติ) จะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องซึ่งกันและกัน การสั่งการในทุกระดับ

ต้องชัดเจนมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยงานปฏิบัติในระดับพื้นที่รวมทั้งยึด “ประชาชน” เป็นเป้าหมายของการพัฒนาร่วมกัน

5.2 ข้อเสนอแนะ

1) กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน

1.1) ในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้มาจากส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมจากสภาพปัญหาความต้องการของภาคเอกชนและประชาชนบางส่วน ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบัน ในการจัดทำแผนฯ จะให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของจังหวัด สนองตอบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ควรที่จะใช้ข้อมูลเพิ่ม 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงลึก ที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากปัญหาความต้องการของประชาชนในชุมชนและแรงงานในสถานประกอบการ โดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี เป็นผู้จัดเก็บ ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นจากภาคเอกชนและประชาชน โดยผ่านเวทีประชาคม เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลครอบคลุมปัญหาความต้องการของประชาชนจะทำให้การกำหนดแผนงาน / โครงการได้ตรงประเด็น

1.2) การบูรณาการแผนงาน / โครงการ

1.2.1) ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดปราจีนบุรี (ปีงบประมาณ 2547-2549) กรมต้นสังกัด ควรสั่งการและกำชับหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ให้เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนและส่วนกลางควรปรับบทบาทเป็นผู้ให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงการพัฒนาร่วมกันแบบองค์รวม เป็นไปตามศักยภาพของพื้นที่และความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด

1.2.2) การกำหนดแผนงาน/โครงการ ปรับวิธีการวางแผน กำหนดแผนงาน/โครงการตามกรอบภารกิจของหน่วยงาน เป็นแผนพัฒนาที่สอดคล้องตามนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัด ศักยภาพของพื้นที่ และปัญหาความต้องการของประชาชน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะภาคีการพัฒนา สามารถกำหนดโครงการขึ้นเอง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาข้อเท็จจริงในพื้นที่จังหวัด ก็จะทำให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

2) ด้านบริหารการจัดการ

2.1) ควรจัดประชุมให้ความรู้กับหัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจนโยบายแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ ในแนวทางเดียวกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในขั้นตอนการปฏิบัติและเกิดความคล่องตัวในการประสานงาน

2.2) ควรกำหนดแนวทางการใช้จ่ายงบประมาณให้เอื้อ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ การอนุมัติงบประมาณจากส่วนกลาง ควรอนุมัติให้หน่วยงานในสังกัดภูมิภาคดำเนินการได้พร้อมกันทุกกรม หรือส่วนกลางจัดสรรงบประมาณแบบล่าช้า มอบอำนาจให้จังหวัด เป็นผู้พิจารณาดำเนินการเองได้ตามสภาพปัญหาข้อเท็จจริงในพื้นที่

2.3) ส่วนกลางควรมอบอำนาจให้ หัวหน้าส่วนราชการในภูมิภาค มีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้เอง โดยไม่ต้องรอกการสั่งการ จะทำให้หัวหน้าส่วนราชการเกิดความเชื่อมั่นและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติ

3) การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกระบวนการหรือเครื่องมือ ที่จะตรวจสอบแผนงาน / โครงการที่วางไว้ สามารถแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนในจังหวัดปราจีนบุรีได้หรือไม่ จากที่กล่าวมาแล้วว่า การติดตามและประเมินผลยังเป็นการกิจของหน่วยงานและคณะทำงานแต่ละสาขา เป็นผู้สรุปรายงานต่อคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป็นประจำทุกเดือนนั้น จึงทำให้การติดตามและประเมินผล จึงถือว่าเป็นจุดอ่อนเกือบทุกส่วนราชการ ดังนั้น ควรจะมีการติดตามและประเมินผลควบคู่กันไปในภาพรวม โดยมีการจัดตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน / โครงการ สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานว่าบรรลุผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์หรือไม่ เพื่อนำผลการติดตามประเมินผล ไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาจังหวัดต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง สำนักพัฒนาเมือง. 2528. กำเเนะนำจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล. กรุงเทพมหานคร ; ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพมหานคร ; โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. กองพัฒนาจังหวัด. 2543. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาจังหวัด. กรุงเทพมหานคร ; ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. กองพัฒนาจังหวัด. 2545. คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาแบบบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร ; บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.
- ทวีป ศิริรัศมี. 2544. การวางแผนและประเมินโครงการ. กรุงเทพมหานคร ; สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- นารัตน์ สุวรรณผ่อง. 2544. การวางแผนงาน / โครงการ. กรุงเทพมหานคร ; มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2543. นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร ; บริษัท เนติกุลการพิมพ์ (2541) จำกัด.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2537. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร ; สถาบันราชภัฏสวนคูสิต.