

บทที่ ๑

สภาพปัญหา/มูลเหตุจูงใจในการจัดทำผลงานเรื่องแนวทางการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ
ของสำนักงานแรงงานจังหวัด

เป็นที่ทราบกันดีว่าปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ เพื่อการพัฒนาระบบราชการ
ให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนโดยมีจุดมุ่งหมายให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด โดยสำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้จัดประชุมสัมมนาเรื่อง "แนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารราชการส่วน
ภูมิภาค" เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๖ ณ ห้องประชุมเรดิสันบอลรูม โรงแรมเรดิสัน กรุงเทพมหานคร รายละเอียดตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ รง ๐๒๐๗/ว ๑๐๔๐ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๖ ซึ่ง
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดส่งหนังสือสรุปผลรายงานการประชุมสัมมนาของนายปิ่น วรธนพินิจ
ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา พร้อม เอกสารชุดแนวทางการจัดโครงสร้างการบริหาร
ราชการส่วนภูมิภาค* ตามหนังสือที่ รง ๐๒๐๗/๔๒๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ จัดส่งให้สำนักงานแรงงาน
จังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งระบุว่าจากผลงานการศึกษาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนภูมิภาค
จำนวนหนึ่ง พบว่าการบริหารราชการส่วนภูมิภาคมีปัญหาอย่างมากในหลายๆด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาใน
เชิงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่มีความซ้ำซ้อน กับการทำงานของหน่วยราชการส่วนกลาง และปัญหาเรื่องที่จังหวัด
ไม่สามารถทำหน้าที่เป็นหน่วยในด้านการบริหารจัดการได้อย่างครบถ้วน หรือที่เรียกกันในปัจจุบันว่าเป็นปัญหา
ของการขาดการ บูรณาการในระดับจังหวัด รวมทั้งการมีโครงสร้างที่แตกกระจาย ส่งผลให้ราชการส่วนภูมิภาค
ไม่สามารถทำหน้าที่เป็นหน่วยในการจัดทำบริการสาธารณะสำหรับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความ
สิ้นเปลืองเป็นอย่างมาก รวมทั้งไม่สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ
คือมีความล่าช้า ไม่พัฒนา และไม่มีความเป็นระบบราชการที่ทันสมัย

ปัญหาด้านโครงสร้างอำนาจส่วนใหญ่อยู่ที่ส่วนกลาง โดยเฉพาะในระดับกรม โดยในส่วนของผู้ว่า
ราชการจังหวัดไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาหน่วยราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในจังหวัด เพราะหน่วยงานต่างๆขึ้น
อยู่กับกรมที่สังกัดอยู่ ซึ่งรวมถึงอัตรากำลัง งบประมาณ และโครงการต่างๆ

ปัญหาความซ้ำซ้อนกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ของราชการบริหารส่วนภูมิภาค ทั้งในส่วน
ของการปฏิบัติงาน ที่มีความซ้ำซ้อนกันในเรื่องการรับมอบหมายมาจากส่วนกลาง ภารกิจเดียวกันแต่มีหน่วยงาน
เข้าไปทำหน้าที่เป็นจำนวนมาก โดยไม่มีการประสาน และการวางแผนการดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

ปัญหาในเรื่องการบริหารงานของจังหวัด ไม่สามารถบูรณาการกิจกรรม งบประมาณ และโครงการใน
จังหวัดเองได้ อำนาจส่วนใหญ่อยู่ที่ส่วนกลาง โดยเฉพาะอยู่ในระดับกรม การบริหารงานบุคคล อำนาจอยู่ที่
กระทรวง ทบวง กรม ทำให้อำนาจในการบริหารงานบุคคลของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือการสั่งการใดๆ ไม่สามารถ
ทำได้เต็มที่ และในเรื่องของงบประมาณ และค่าใช้จ่ายต่างๆ ก็เป็นงบประมาณของกรมต่างๆ ที่จัดทำขึ้น
ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอทำหน้าที่เป็นเพียงเสนองบประมาณดังกล่าวต่อกระทรวง ทบวง กรม เท่านั้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้เขียนผลงาน ในฐานะข้าราชการของสำนักงานแรงงานจังหวัด ในระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้ศึกษาถึงประเด็นปัญหาดังกล่าว และเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารราชการของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาจังหวัด ประเด็นแนวคิด แนวนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และกระทรวงแรงงาน รวมทั้งการบริหารจัดการของสำนักงานแรงงานจังหวัด จัดทำเป็น “แนวทางการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการของสำนักงานแรงงานจังหวัด” เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นแนวทางการปฏิบัติของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด ในการศึกษาและพิจารณาเพื่อการพัฒนาจังหวัดต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

- เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ตามแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลเพื่อพัฒนาระบบราชการอันนำไปสู่การพัฒนาจังหวัดในเชิงบูรณาการ
- เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการของสำนักงานแรงงานจังหวัดตามยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ
- เพื่อศึกษาบทบาท อำนาจ หน้าที่ของแรงงานจังหวัด และการดำเนินกิจกรรม โครงการ แผนปฏิบัติการของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่สอดคล้องสนองตอบยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

วิธีการศึกษาแนวทางการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการของสำนักงานแรงงานจังหวัด

- การศึกษาแผนยุทธศาสตร์ไปเป็นแผนงบประมาณประจำปี ๒๕๔๗ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดกาญจนบุรี
- วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานกิจกรรม และโครงการของสำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดกาญจนบุรี จุดเด่นและอุปสรรคปัญหา
- เปรียบเทียบการจัดกิจกรรมโครงการตามผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่นำเข้ามาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดของจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดกาญจนบุรี
- วิเคราะห์แนวทางบริหารจัดการเชิงบูรณาการ บทบาทอำนาจหน้าที่ของแรงงานจังหวัด เพื่อการพัฒนาจังหวัดต่อไปในอนาคต

ขอบเขตเนื้อหาการนำเสนอผลงาน

จากสภาพปัญหาและวัตถุประสงค์ของการนำเสนอผลงานแนวทางการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการของสำนักงานแรงงานจังหวัด ดังได้กล่าวมาแล้ว นั้น ผู้เขียนได้นำมากำหนดขอบเขตเนื้อหาในการนำเสนอผลงานเรื่องแนวทางการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการดังนี้ โดยแบ่งเป็น ๔ ส่วน ซึ่งจะนำเสนอในบทต่อไปนี้

- **การปฏิบัติการตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน**
 - คำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานแรงงานจังหวัดต่อกระทรวงแรงงาน
 - การปฏิบัติงานตามแผนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดของจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดกาญจนบุรี**
 - ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งสนองตอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ
 - จุดเด่นและอุปสรรคในการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการของสำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดกาญจนบุรี
- **แนวทางการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของสำนักงานแรงงานจังหวัด**
 - แนวทางการบริหารจัดการกิจกรรม โครงการของสำนักงานแรงงานจังหวัด
 - โครงการของสำนักงานแรงงานที่สามารถนำเข้ายุทธศาสตร์ของจังหวัด
 - วิเคราะห์ในประเด็นความสำคัญในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะแต่ละโครงการ
 - วิเคราะห์โครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี หนองบัวลำภู และกาญจนบุรี
- **บทบาทของแรงงานจังหวัดในการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ**
 - บทบาทในฐานะคณะผู้บริหารของจังหวัด
 - บทบาทในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ
 - ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
- **สรุปแนวทางการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ**
 - คุณสมบัติของแรงงานจังหวัด
 - ความสามารถในการใช้เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - ข้อเสนอแนะ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ และผู้ที่ศึกษาค้นคว้า ได้ทราบและสามารถนำแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ตามแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลเพื่อการพัฒนากระบวนการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาจังหวัดในเชิงบูรณาการและปรับปรุงเพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
- เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ และผู้ที่ศึกษาค้นคว้า สามารถนำแนวทางการบริหารจัดการกิจกรรมโครงการต่างๆของสำนักงานแรงงานจังหวัดตามยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ นำไปเป็นพื้นฐานและปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ต่อไป
- เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ และผู้ที่ศึกษาค้นคว้า ได้ตระหนักและเข้าใจถึงบทบาท อำนาจหน้าที่ของแรงงานจังหวัด นำไปสู่การพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นข้าราชการที่ดีมีศักยภาพของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาการให้บริการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนต่อไปในอนาคต

แนวความคิด และทฤษฎี ที่นำมาประกอบ
แนวทางการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการของ
สำนักงานแรงงานจังหวัด

ในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการของสำนักงานแรงงานจังหวัด ผู้เขียนขอนำทฤษฎี แนวความคิดของนักวิชาการ หลายท่านมาประยุกต์ใช้ในหลักการและอธิบายถึงขั้นตอนการดำเนินการ โดยสรุปดังต่อไปนี้

๑. ทฤษฎีระบบ ในสาขาวิชาการบริหารธุรกิจและการบริหารรัฐกิจ ว่าด้วยลักษณะขององค์กร ปัจจุบันเป็นระบบเปิดซึ่งเน้นความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการจัดการขององค์กร การบริหารแผนงานเชิงกลยุทธ์ ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (ของ รองศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (STRATEGIC PLANNING The Art of Mapping Organization towards Excellence : การวางแผนกลยุทธ์ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ,บทสรุปผู้บริหารหน้า ๑๑-๑๒) โดยใช้กรอบของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award)เป็นแนวทางในการนำเสนอแนวคิดและวิธีการในการบริหารจัดการ โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรของภาครัฐอาจมุ่งหวังเพื่อให้บริการแก่ประชาชน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศชาติ ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม ในขณะที่องค์กรภาคเอกชนมุ่งหวังผลกำไรในการประกอบธุรกิจ และมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมและชุมชน โดยในเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติได้ให้แนวทางในการจัดการเพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ ไว้ดังนี้

๑.๑) ความเป็นผู้นำ ผู้บริการขององค์กรต้องมีภาวะผู้นำ มีการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน ผู้บริหารต้องผลักดันและสนับสนุนให้เกิดการดำเนินการตามทิศทางที่กำหนด ตลอดจนติดตามและทบทวนผลการดำเนินการ

๑.๒) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ องค์กรต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและที่สำคัญต้องมีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติตลอดจนมีการติดตามผลการปฏิบัติการ

๑.๓) การเน้นลูกค้าและการตลาด องค์กรต้องพิจารณาถึงความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมของลูกค้าและตลาด สร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ได้ลูกค้า สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า เพื่อสามารถรักษาลูกค้าเดิมและขยายฐานลูกค้าใหม่เพื่อให้ธุรกิจดำรงอยู่และขยายตัวได้

๑.๔) สารสนเทศและการวิเคราะห์ องค์กรต้องมีการจัดการสารสนเทศอย่างเป็นระบบมีการวัดผลการดำเนินการ ตลอดจนรวบรวมข้อมูลอย่างเพียงพอเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ โดยที่ต้องจัดให้อยู่ในรูปแบบที่เอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ และที่สำคัญต้องนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการขององค์กร

๑.๕) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล องค์กรต้องตั้งใจและช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรตามวัตถุประสงค์ และแผนปฏิบัติการ นอกจากนี้ องค์กรต้องมีการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนการทำงานของพนักงาน เพื่อโน้มนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของพนักงานและองค์กร

๑.๖) การจัดการกระบวนการ องค์กรต้องจัดการในแง่มุมมองต่างๆ ที่สำคัญทั้งหมดของการจัดการกระบวนการ ตั้งแต่การออกแบบกระบวนการโดยคำนึงถึงลูกค้าเป็นหลักซึ่งกระบวนการผลิตและส่งมอบผลิตภัณฑ์ และการให้บริการ กระบวนการสนับสนุนการทำงาน รวมถึงการออกแบบโดยคำนึงถึงลูกค้าเป็นหลัก โดยครอบคลุมถึงกระบวนการหลักและหน่วยงานทั้งหมดในองค์กรด้วย

๒. Balanced Scorecard เทคนิคการวัดผลการปฏิบัติงานระดับองค์กรของภาคเอกชนของ Robert S. Kaplan และ David P. Norton (คู่มือการพัฒนากระบวนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์, สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๔๖ จัดพิมพ์โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน้า ๑๕ -๑๘) ใน ๔ ด้านคือ ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านองค์กรและ ด้านการเงิน โดยมีการนำมาใช้ในระบบราชการของหน่วยงานต่างๆ ทั่วโลก

๒.๑ Balanced หมายถึงความสมดุลของจำนวนมุมมองที่ใช้ในการพิจารณาองค์กรเวลา กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเพื่อป้องกันความเบี่ยงเบนและช่วยให้มีการพิจารณาองค์กรจากทุกมุมมองอย่างครบถ้วน

๒.๒ Scorecard หมายถึงรายงานสรุปผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรบรรลุซึ่งนำเสนออยู่ในรายงานสำหรับผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารสามารถติดตามความก้าวหน้าของการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สำนักงาน ก.พ. ได้นำหลักการดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบแนวทางกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักขององค์กรในการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาองค์กรจากทุกมุมมองอย่างครบถ้วนทั้ง ๔ ด้าน คือ

มุมมองด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์กร หมายถึงประชาชนผู้มารับบริการสาธารณสุขทั่วไป ในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีส่วนได้รับผลประโยชน์จากภาครัฐ หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรต่างๆ

มุมมองด้านองค์ประกอบภายในองค์กร พิจารณาย้อนกลับมาภายในองค์กร กระบวนการทำงาน ทรัพยากรมนุษย์ ความสามารถภายในองค์กร วัฒนธรรม และค่านิยม ต่างๆ

มุมมองด้านนวัตกรรม พิจารณาถึงความสามารถขององค์กรในการรองรับการเปลี่ยนแปลง การสนองตอบความต้องการของประชาชน ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ การใช้เทคนิคเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม การนำผลงานทางวิชาการที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงาน

มุมมองด้านการเงิน เป็นการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร ความคุ้มค่าของเงินงบประมาณ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา รวมถึงการทุจริตประพฤติมิชอบ ที่ปรากฏ

โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานราชการ ได้ทราบข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กรได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องเสียเวลากับข้อมูลจำนวนมาก

แนวโน้มการบริหารราชการสมัยใหม่ การบริหารจัดการเชิงบูรณาการ

รัฐบาลชุดปัจจุบัน มีแนวทางการการบริหารราชการสมัยใหม่ ในลักษณะเชิงบูรณาการ และผลักดันให้มีนโยบายในการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานของจังหวัด มุ่งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีบทบาท และอำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดบริการสาธารณะต่างๆ การบริหารงบประมาณ หรือการบริหารงานบุคคล ภายใต้โครงการนำร่อง ชื่อว่า " ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา" โดยทดลองใน 5 จังหวัดระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๔๔ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๔๕ ผลการดำเนินการโครงการดังกล่าวมีผลเป็นที่น่าพอใจ มีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆภายในจังหวัดได้เพิ่มมากขึ้น จึงดำเนินโครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวางระบบการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการไปใช้ใน ๗๕ จังหวัด ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๔๖ เป็นต้นมา

การปรับเปลี่ยนดังกล่าวจะเริ่มตั้งแต่ระดับกระทรวง ทบวง กรม ลงไปถึงในระดับหน่วยงานราชการ ส่วนภูมิภาค ซึ่งต้องประสานการทำงานและร่วมบริหารจัดการสนองตอบต่อนโยบายการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ จังหวัดสามารถบริหารจัดการได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งในด้านการสนับสนุนการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดยต้องคำนึงถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองในแต่ละจังหวัดมากขึ้น ต้องแสวงหาความร่วมมือ การประสานงานร่วมกัน ภายในจังหวัดและ จังหวัดใกล้เคียง "กลุ่มจังหวัด" รวมถึงการดึงภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาจังหวัดต่อไป นอกจากนั้นควรมีสํานักงานคณะกรรมการยุทธศาสตร์ภาค (เอกสารชุด แนวทางการจัดโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค , สํานักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการประชุมเรื่อง แนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารราชการในภูมิภาค เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๖ โรงแรมเรดิสัน กรุงเทพมหานคร หน้า๔/๑๒ *) ซึ่งรับผิดชอบในกลุ่มยุทธศาสตร์

- กลุ่มยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการลงทุนและการจัดการบริการขั้นพื้นฐาน
- กลุ่มยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมเกษตรกรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กลุ่มยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- กลุ่มยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

และควรมีการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่สร้างความไว้วางใจ (TRUST) และช่วยในเรื่องการติดต่อสื่อสาร (Communication) ระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับองค์กรภาคเอกชน และกับภาคประชาสังคมต่างๆ ซึ่งมีใช้การประชาสัมพันธ์ หรือการกระจายข่าวในแบบโบราณ แต่เป็นการทำงานแบบ Governmental Affairs ซึ่งจะช่วยทั้งในเรื่อง การประสาน สร้างความเข้าใจ และทำให้ประชาชน รวมทั้งองค์กรของประชาชนเกิดมีความ

ตระหนักว่าพื้นที่ของตนเองจุดเด่น และอุปสรรคอะไรบ้าง และจะมีส่วนร่วมในการทำให้สิ่งที่มีอยู่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ และพัฒนาประชาธิปไตยอย่างไร

กรอบแนวคิดที่สำคัญในการปรับปรุงโครงสร้างจังหวัด

(เอกสารชุด แนวทางการจัดโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ,สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการประชุมเรื่อง แนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารราชการในภูมิภาค เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๖ โรงแรมเรดิสัน กรุงเทพมหานคร หน้า๔/๑๕ *)

- (๑) โครงสร้างการบริหารราชการของจังหวัดต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะเป็นหน่วยในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐ เป็นกลไกขับเคลื่อนให้แผนยุทธศาสตร์เหล่านั้นสัมฤทธิ์ผลในทางปฏิบัติ
- (๒) โครงสร้างในการบริหารงานของจังหวัดต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สลับซับซ้อน ง่ายต่อความเข้าใจ และเข้าถึงของประชาชน
- (๓) การบริหารงานของจังหวัดควรเน้นหลักความคุ้มค่า และประสิทธิภาพสูงสุด เน้นการประสานความร่วมมือ และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

- (๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- (๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

รายละเอียดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒

- (๑) หลักนิติธรรม การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ต่างๆให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม
- (๒) หลักคุณธรรม ได้แก่การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดหลักคุณธรรมเป็นตัวอย่างของสังคม ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง ให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัยประจำชาติ

- (๓) หลักความโปร่งใส มีความไว้วางใจซึ่ง กันและกันของคนในชาติ ปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนสามารถตรวจสอบได้
- (๔) หลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมรับรู้ร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจแก้ไขปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรือการแจ้งความเห็นและอื่นๆ
- (๕) หลักความรับผิดชอบ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง กระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา เคารพความเห็นที่แตกต่าง กล้ายอมรับผลจากการกระทำของตนเอง
- (๖) หลักการคุ้มค่า การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับส่วนรวม โดยยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

คำจำกัดความ ความหมาย

CEO (Chief Executive Office) นักบริหารมืออาชีพ (เอกสารชุด แนวทางการจัดโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ,สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการประชุมเรื่องแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารราชการในภูมิภาค เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๖ โรงแรมเรดิสัน กรุงเทพมหานคร หน้า๔/๓๔*) หมายถึง ผู้มีอำนาจสูงสุดในองค์กร เป็นแนวความคิดที่แพร่หลายในภาคธุรกิจ การนำความคิดนี้มาใช้ในภาคราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้มีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะผู้ว่าราชการจังหวัด มาจากความต้องการและคาดหวัง ที่จะให้จังหวัด ทำงานในเชิงรุก ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ แต่ในทางปฏิบัติ ยังมีข้อจำกัดในเรื่อง กฎระเบียบ และข้อกฎหมายต่างๆ ตลอดจนโครงสร้างของระบบราชการบริหารส่วนภูมิภาคเองไม่พร้อม

หน้าที่ของ "นักบริหารมืออาชีพ" หรือที่เรียกว่า CEO นั้น มีหน้าที่หลักๆ อย่างน้อย ๔ ประการคือ

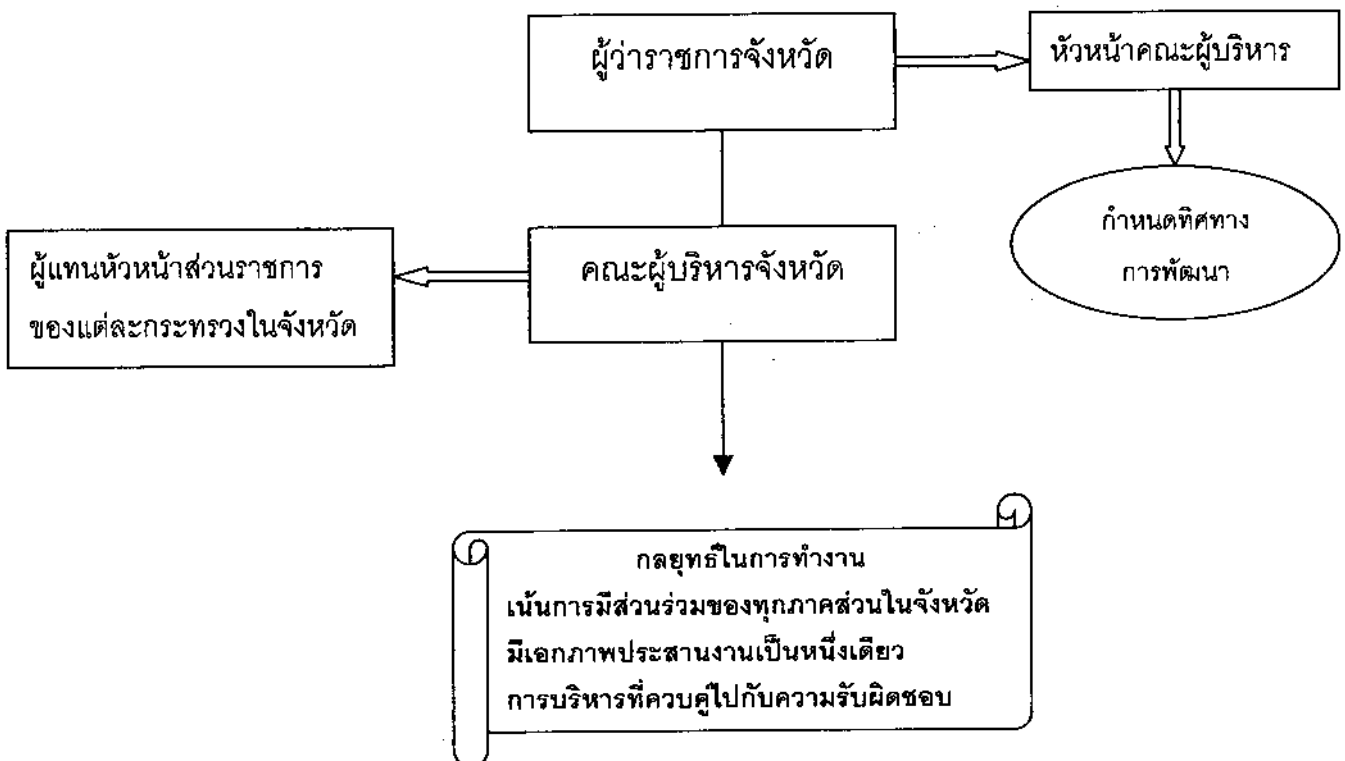
- (๑) ต้องรู้จักการวางแผน (Planning)
- (๒) สามารถที่จะระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ (Organization)
- (๓) ต้องมีความเป็นผู้นำ (Leading)
- (๔) ต้องรู้จักควบคุมในการบริหาร (Controlling)

การปรับโครงสร้างของระบบราชการบริหารส่วนภูมิภาคโดยการนำระบบบริหารแบบธุรกิจมาใช้ นั่นคือการพยายามเพิ่มอำนาจให้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อสร้างความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการกิจการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยมีบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ในลักษณะ(เอกสารชุด แนวทางการจัดโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ,สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการประชุมเรื่อง แนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารราชการในภูมิภาค เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๖ โรงแรมเรดิสัน กรุงเทพมหานคร หน้า๔/๔๐*)

- อำนาจหน้าที่ต้องครอบคลุมทั้งภูมิภาค อำนาจและศูนย์กลางการบริหารงานตั้งอยู่ที่จังหวัดผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจการบริหารงานแบบเบ็ดเสร็จ
- มีการมอบอำนาจในด้านการบริหารบุคคล พัสตุ และงบประมาณ มีอำนาจในการสั่งการส่วนราชการส่วนกลางในจังหวัด และส่วนราชการในจังหวัดได้
- ทำหน้าที่ในลักษณะ ผู้จัดการจังหวัด รับผิดชอบงานทั้งหมดในพื้นที่จังหวัด ยกเว้นงานท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ และงานของหน่วยงานอิสระที่ตั้งอยู่ในจังหวัด
- มีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจน มีการกำหนดในปริมาณผลงานอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน กำหนดแบบการส่งมอบงาน หรือการนำเสนอผลงานในแต่ละปีงบประมาณอย่างชัดเจน
- มีการประเมินผลงานอย่างเข้มงวดใกล้ชิด โดยส่วนกลางเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ทั้งในส่วนบุคคล ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติ มีกำหนดการส่งมอบงาน เสนอผลงานในรอบ ๖ เดือน หรือ ๑ ปี หากทำไม่ได้ต้องเปลี่ยนผู้บริหาร
- เทคนิคการตรวจสอบประเมินผลแบบองค์การธุรกิจ อาทิ Balance score card ควรยึดหลักในเรื่องความเหมาะสมของพื้นที่เป็นองค์ประกอบด้วย และต้องมีเกณฑ์ในการชี้วัดผลงานที่ได้มาตรฐาน
- ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมรับรู้ ในกระบวนการดำเนินกิจกรรม และการดำเนินงานในโครงการต่างๆ

กรอบแนวทางการบริหารราชการ

(เอกสารชุด แนวทางการจัดโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ,สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการประชุมเรื่อง แนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารราชการในภูมิภาค เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๖ โรงแรมเรติสัน กรุงเทพมหานคร หน้า๔/๔๑*)



ข้อดีของการบริหารส่วนภูมิภาคแบบองค์การภาคธุรกิจ CEO

- การบริหารงานมีความคล่องตัว รวดเร็ว ปัญหาต่างๆสามารถที่จะดำเนินการและให้เสร็จสิ้นที่จังหวัดได้
- ได้ผู้บริหารที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ
- มีผู้รับผิดชอบในเรื่องการบริหารจัดการภายในจังหวัดที่แน่นอนชัดเจน หากไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายก็ต้องพ้นตำแหน่งไป ผู้เข้ามาทำงานจึงต้องมีความกระตือรือร้น และบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพจริงๆ

CCO (Chief Change Officer) **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง** ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นจริงจังทุ่มเทสรรพกำลัง ทั้งในส่วนผู้บริหารราชการแผ่นดินฝ่ายการเมือง และผู้บริหารระดับสูงของฝ่ายข้าราชการประจำ ยอมรับและสนับสนุนการแสดงบทบาทความเป็นเจ้าของ ในกระบวนการพัฒนาระบบราชการ รวมถึงการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง กระตุ้น เร่งเร้า และสื่อสารให้บุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับ การบริหารการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นไปอย่างมีระบบ อาศัยกลไกการบริหารการเปลี่ยนแปลงในรูปของคณะกรรมการ ผู้รับผิดชอบ คณะทำงาน ของแต่ละกระทรวง ทบวง กรม ขึ้นเป็นการเฉพาะ กล่าวคือ

- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในฐานะเป็นเจ้าภาพของการพัฒนาระบบราชการในภาพรวม
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของแต่ละกระทรวง ทบวง กรม ทำหน้าที่วางยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงาน การให้คำแนะนำ ปรีกษาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่างๆ

STRATEGY กลยุทธ์(Samuel Paul โดย รองศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และ คณะ (STRATEGIC PLANNING The Art of Mapping Organization towards Excellence : การวางแผนกลยุทธ์ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ,หน้า ๑๘) หมายถึงชุดของทางเลือกระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการและนโยบายรวมทั้งแผนปฏิบัติการของแผนงานของรัฐบาลซึ่งองค์กรภาครัฐบาลกำหนดโดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญสองประการได้แก่ วัตถุประสงค์ของแผนงานที่รัฐบาลกำหนดไว้และ สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของแผนงาน

SWOT: Strengths Weaknesses Opportunities Threats (รองศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (STRATEGIC PLANNING The Art of Mapping Organization towards Excellence : การวางแผนกลยุทธ์ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ,หน้า ๙๐) การวิเคราะห์ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินสถานภาพของสภาพแวดล้อมภายในระหว่างจุดแข็งจุดอ่อน และผลการประเมินสถานภาพของสภาพแวดล้อมภายนอกระหว่างโอกาสและภัยอุปสรรค ซึ่งจะนำไปสู่การ กำหนดกลยุทธ์ในระดับต่างๆ ทั้งกลยุทธ์ในระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับธุรกิจ และกลยุทธ์ในระดับหน้าที่ โดยคำนึง ถึงทิศทางขององค์กรว่าองค์กรจะต้องรักษาระดับ เติบโต หรือหดตัว และผลการวิเคราะห์ของกลุ่มการลงทุน

Administration การบริหาร (ดร.สุรชาติ ณ หนองคาย ,การวางแผน การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และหลักการประเมินผล ,หน้า ๒)นิยมใช้ในภาครัฐ หมายถึงการใช้ศาสตร์หรือศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ให้เกิดแก่ประชาชน ส่วนใหญ่โดยไม่ละเลยคนส่วนน้อย การมอบหรือมุ่งสู่การให้บริการประชาชน เป็นการมอบคุณค่าหรือเพิ่มคุณค่าให้กับประชาชน

Management การจัดการ (ดร.สุรชาติ ณ หนองคาย ,การวางแผน การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และหลักการประเมินผล ,หน้า ๒)หมายถึงการทำให้สำเร็จให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารจัดการ จึงหมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการจัดสรรหรือจัดการทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

บทที่ ๒

การปฏิบัติตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน

คำรับรองการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ กระทรวงแรงงาน ได้มีการประชุมหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในระดับจังหวัดทั่วประเทศ เมื่อวันที่ ๒๗-๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม กระทรวงแรงงาน เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับมอบนโยบายเร่งด่วนตามยุทธศาสตร์สำคัญของกระทรวงแรงงาน และได้มีการรับทราบรวมทั้งการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ระหว่าง หัวหน้าส่วนราชการในระดับจังหวัด กับ อธิบดี เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม รองปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านนโยบายและอำนาจการ พร้อมสั่งการให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานส่วนภูมิภาค จัดทำแผนปฏิบัติการตามระยะเวลา ระหว่าง เมษายน - กันยายน ๒๕๕๗ ส่งกรมต้นสังกัด เพื่อเป็นภาพรวมในการจัดทำแผนและรายงานผลการปฏิบัติงาน

ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน นั้น ได้มีการลงนามตามคำรับรองระหว่าง

นายจรรพงค์ เรืองสุวรรณ ปลัดกระทรวงแรงงาน และนายไพศาล พฤฒิพร รองปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะผู้รับคำรับรอง และ แรงงานจังหวัดทั้ง ๗๕ จังหวัด ณ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗ เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว ใช้สำหรับระยะเวลา ๑ ปี ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ โดยมี ๗พณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นางอุไรวรรณ เทียนทอง) เป็นสักขีพยาน ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม กระทรวงแรงงาน ในคำรับรองดังกล่าว แรงงานจังหวัดทั่วประเทศ รับว่าต้องดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน เป้าหมายผลผลิต ตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์ นำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนของกระทรวงแรงงาน และ

- จะดูแลปัญหาร้องทุกข์/ร้องเรียน ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าวภายใน ๓ วันทำการ (เงื่อนไข : การตอบสนอง หมายถึง การชี้แจงหรือให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในต่างประเทศ)
- จะดูแลปัญหาร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน โดยตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าวภายใน ๗ วันทำการ (เงื่อนไข : การตอบสนอง หมายถึง การแจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น และแจ้งขั้นตอนหน่วยงานรับผิดชอบแก้ปัญหาให้ผู้ร้องทราบ)
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีหนังสือที่ รง ๐๒๐๓.๓ /ว ๑๓๗๗ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่องการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๕๗ โดยจัดส่งแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๕๗ ในส่วนของสำนักงานแรงงานจังหวัด และกรอบการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปี ๒๕๕๗ ขอความ

ร่วมมือจากจังหวัดทุกจังหวัดแจ้งให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการ จัดกิจกรรม โครงการ ตามผลผลิตที่บรรลุไว้ในแผนปฏิบัติการพัฒนาจังหวัด ประจำปี ๒๕๔๗

แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๔๗ ในส่วนของสำนักงานแรงงานจังหวัด

ในส่วนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานในภูมิภาค ระดับจังหวัดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบตามแผนยุทธศาสตร์งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๗ ตามที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อปฏิบัติและรวบรวมรายงานผลการดำเนินการให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อรวบรวมเป็นภาพรวม ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๗ ดังนี้

ผลผลิตที่ ๑ การจัดทำนโยบาย แผนและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

กิจกรรมหลักที่ ๑ จัดทำข้อเสนอแนะ นโยบาย และยุทธศาสตร์

- ประสาน/จัดทำแผนและบูรณาการแผน ได้แก่ แผนพัฒนาจังหวัด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ /การประชุมคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ/ แผนปฏิบัติการของจังหวัด ด้านยาเสพติด เอดส์ ความมั่นคง ฯลฯ /แผนงานด้านแรงงานและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัด มีเป้าหมายการดำเนินในภาพรวม ๙๐๐ ครั้ง งบประมาณดำเนินการ ๑๔,๖๑๘,๘๐๐ บาท (จังหวัดละ ๑๒ ครั้ง)
- ประชุมประจำเดือนด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในสังกัด อำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีเป้าหมายการดำเนินการ ๑,๐๕๐ ครั้ง งบประมาณในการดำเนินงานทั้งสิ้น ๔๒๓,๐๐๐ บาท (จังหวัดละ ๑๔ ครั้ง)
- พัฒนาระบบบริการด้านแรงงาน ด้วยการอบรม / ประชุม / สัมมนา บุคลากรที่เกี่ยวข้อง(ภาครัฐ) ระดับจังหวัดและหน่วยงานในสังกัดให้มีความรู้ด้านแรงงานและการบริการที่ดี ทันทสมัยและเชิงรุก /ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการอบรม ประชุม สัมมนา (ภาคเอกชน) ให้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบบริการด้านแรงงาน รวมทั้งการประชุม อบรม สัมมนา สถานประกอบการ มีเป้าหมายในการดำเนินงานรวม ๑๕๐ ครั้ง งบประมาณในการดำเนินงาน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (จังหวัดละ ๒ ครั้ง)

กิจกรรมหลักที่ ๒ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย

- รวบรวม วิเคราะห์ รายงานข้อมูลและสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด ได้แก่การรวบรวมจัดเก็บข้อมูลสถานการณ์หรือแนวโน้มเหตุการณ์ด้านแรงงานระดับจังหวัด / การวิเคราะห์ ประมวล สรุปรายงาน

สถานการณ์และผลกระทบด้านแรงงานของจังหวัด(จังหวัดละ ๔ ครั้ง)
และการรายงานแจ้งจังหวัดและกระทรวง มีเป้าหมายในการดำเนินงาน
งานรวม ๑๘๐ ครั้ง งบประมาณดำเนินงาน ๔๕,๐๐๐ บาท

ผลผลิตที่ ๒ การบริหารการให้บริการด้านแรงงาน

กิจกรรมหลักที่ ๒ ประสานเครือข่ายและดำเนินการจัดบริการ

- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน โดยดำเนินกิจกรรมตาม โครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน มีเป้าหมายในการดำเนินงานรวม ๗๕ ครั้ง งบประมาณในการดำเนินงานทั้งสิ้น ๖,๗๕๐,๐๐๐ บาท จังหวัดละ ๑ ครั้งงบประมาณ ๙๐,๐๐๐ บาท โครงการวิทยุแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ผลิตรายการวิทยุความยาว ๓๐ นาที สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง รวม ๕๒ ครั้ง ประกอบการสนทนา สารคดีสั้น สपोर्ट ทามตอบ และเพลงในจังหวัดที่มีสถานีวิทยุรวม ๖๙ จังหวัด งบประมาณจังหวัดละ ๑๒๐,๐๐๐ บาท

โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด ได้แก่ โครงการสำรวจข้อมูลภาวะแรงงานของประชาชนในหมู่บ้าน สำรวจ ๑,๐๙๐ หมู่บ้าน ใน ๙๗ ตำบล ๑๒ อำเภอ ดำเนินการโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม เป้าหมาย ๗ ครั้งงบประมาณดำเนินการ ๓๕๗,๐๐๐ บาท และโครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี ดำเนินการโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี เป้าหมาย ๒ ครั้ง งบประมาณในการดำเนินงานรวม ๑๕๐,๐๐๐ บาท

ตัวอย่างสำนักงานแรงงานจังหวัดที่นำมาวิเคราะห์เชิงบูรณาการ รวม ๓ จังหวัด ได้แก่

สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี ผลผลิตที่ ๑ จัดสรรให้ตามแผน ๒๓๖,๖๐๐ บาท การประชุมคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ ๑๓,๒๕๐ บาท ผลผลิตที่ ๒ โครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน ๙๐,๐๐๐ บาท โครงการวิทยุแรงงาน ๑๒๐,๐๐๐ บาท รวมงบประมาณดำเนินการ ๔๕๙,๘๕๐ บาท

สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู ผลผลิตที่ ๑ จัดสรรตามแผน ๒๑๗,๐๓๐ บาท การประชุมคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ ๘,๘๒๕ บาท ผลผลิตที่ ๒ โครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน ๙๐,๐๐๐ บาท โครงการวิทยุแรงงาน ๑๒๐,๐๐๐ บาท รวมงบประมาณดำเนินการ ๔๓๕,๘๕๕ บาท

สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ผลผลิตที่ ๑ จัดสรรให้ตามแผน ๒๓๖,๖๐๐ บาท การประชุมคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ ๘,๘๒๕ บาท ผลผลิตที่ ๒ โครงการกระทรวงแรงงานเพื่อ

ประชาชน ๘๐,๐๐๐ บาท โครงการวิทยุแรงงาน ๑๒๐,๐๐๐ บาท รวมงบประมาณดำเนินการ
๔๕๕,๔๒๕ บาท

และภายใต้ยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงแรงงาน มีตัวชี้วัดภายใต้ยุทธศาสตร์กระทรวงท้าทาย
รวม ๗ ตัวชี้วัด ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัด มีส่วนในการประสานการดำเนินการให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวง
แรงงานในส่วนภูมิภาคร่วมดำเนินการ ดังนี้

๑. จำนวนฐานอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีฐานข้อมูลปฐมภูมิซึ่งสามารถวิเคราะห์ Demand & Supply และเชื่อมโยงกับ PMOC
๒. จำนวนอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีการจัดทำฐานข้อมูลระดับฝีมือแรงงานแล้วเสร็จ
๓. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการอบรมและสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ภายใน ๓ เดือน
๔. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการอบรมและมีงานทำใน ๓ เดือน
๕. ร้อยละของแรงงานในระบบที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม เทียบกับแรงงานในระบบทั้งหมด
๖. จำนวนแรงงานกลุ่มลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้านและลูกจ้างเกษตรซึ่งแสดงความจำนงขึ้นทะเบียนเพื่อคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย
๗. ร้อยละของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์งบประมาณที่สำเร็จ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ

นอกจากการปฏิบัติการตามแผนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ และการลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างหัวหน้าส่วนราชการในส่วนภูมิภาคแล้ว สำนักงานแรงงานจังหวัดยังต้องปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแต่ละจังหวัดด้วย โดยจะขอกล่าวถึง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด รวม ๓ จังหวัด ดังนี้

จังหวัดสุพรรณบุรี

วิสัยทัศน์ “ สุพรรณบุรี เป็นจังหวัดชั้นนำในด้านแหล่งผลิตอาหาร และผลิตภัณฑ์คุณภาพมาตรฐานสู่สากล เป็นศูนย์กลางการศึกษา การกีฬา และการท่องเที่ยวโดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน”

เป้าประสงค์ ๑) ยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ - ยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ยุทธศาสตร์ การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายและขยายโอกาส
- ยุทธศาสตร์ การพัฒนาคนและสังคม
- ยุทธศาสตร์ การเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกัน และควบคุมโรคและการส่งเสริมคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ - การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษาทุกระดับให้ตรง

กับความต้องการ

- ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งสถาบันการศึกษาทุกระดับอย่างหลากหลายให้ทั่วถึงประชากรทุกกลุ่ม
- ยุทธศาสตร์ยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ – ส่งเสริมให้กีฬาอยู่ในหัวใจชาวสุพรรณบุรีและมีความสามารถด้านการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

- ยุทธศาสตร์พัฒนากีฬาขั้นพื้นฐานและกีฬาเพื่อมวลชนมุ่งสู่ความเป็นเลิศสร้างอาชีพทางการกีฬา

เป้าประสงค์ ๒) แก้ไขปัญหาความยากจนประชาชน มีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ – การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูป รวมทั้งผลิตภัณฑ์

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตวัตถุดิบให้ได้คุณภาพมาตรฐานเพื่อการแข่งขันทางการค้าและส่งออก
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาแปรรูปและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมาตรฐาน
- ยุทธศาสตร์การสนับสนุนและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตร
- ยุทธศาสตร์การสนับสนุน ฟื้นฟู พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร และเทคโนโลยีการผลิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ – การสร้างและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวสู่ระบบการท่องเที่ยวเพื่อเชื่อมต่อกลุ่มจังหวัด และสู่ความเป็นสากล

- ยุทธศาสตร์ส่งเสริมกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ส่งเสริมสินค้าท้องถิ่น
- พัฒนาปรับปรุง แหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด

เป้าประสงค์ ๓) ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ – พัฒนาการทางการบริการเพื่อบริการประชาชน

- ยุทธศาสตร์ การบริการประชาชนอย่างรวดเร็วและโปร่งใส

จังหวัดได้มีการจัดทำคำสั่งจังหวัดเพื่อสนองตอบต่อนโยบาย ทั้งของรัฐบาล และกระทรวง ที่มีความเกี่ยวข้อง และสามารถบูรณาการร่วมกันในการปฏิบัติงาน คำสั่งที่นำมานี้จะมีความหมายและมีแรงจูงใจ เป็นกรรมการอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน พอสรุปคำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดังนี้

- ๑) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๒๑๔/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดจังหวัดสุพรรณบุรี (ศตส.จ.สุพรรณบุรี)
- ๒) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรีที่ ๒๙๙/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตามโครงการโรงงานสีขาว
- ๓) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๔๗๖/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๖ จัดตั้งศูนย์เฉพาะกิจและแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากการสู้รบในตะวันออกกลาง
- ๔) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๕๗๓/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๖ แต่งตั้งชุดปฏิบัติการเฉพาะกิจโครงการตรวจสอบ ผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จ.สุพรรณบุรี
- ๕) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๙๓๐/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๔๖ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานด้านการปราบปรามผู้มีอิทธิพลกระทรวงแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี
- ๖) ประกาศจังหวัดสุพรรณบุรี ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากรและงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด
- ๗) คำสั่งศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ (ศตส.ช.) ที่ ๓๐/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๖ เรื่องแนวทางการปราบปรามผู้มีอิทธิพล
- ๘) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรีที่ ๑๐๓๒/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๔๖ เรื่องการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและปราบปรามการหลอกหลวงคนหางาน จังหวัดสุพรรณบุรี
- ๙) คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๑๓๖/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๔๖ แต่งตั้งที่ปรึกษาคณะทำงานจัดทำหนังสือที่ระลึกกระทรวงแรงงาน
- ๑๐) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๑๐๖๓/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๖ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศูนย์ปฏิบัติการจังหวัดสุพรรณบุรี (POC)
- ๑๑) คำสั่งศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ (ศตส.ช) ที่ ๕๒/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๖ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปราบปรามผู้มีอิทธิพลที่ฉ้อโกงหลอกหลวงคนไปทำงานต่างประเทศ
- ๑๒) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๑๔๕๐/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๔๖ แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบข้อมูลด้านแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี สู่มาตรฐานสากล PSO ๑๑๐๑
- ๑๓) คำสั่งศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ (ศตส.ช) ที่ ๖๔/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๔๖ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปราบปรามผู้มีอิทธิพลค้าแรงงานหญิงและเด็ก บังคับค้าประเวณี

- ๑๔) คำสั่งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๖ แต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจังหวัดสุพรรณบุรี
- ๑๕) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๑๗๖๘/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนของจังหวัดสุพรรณบุรี
- ๑๖) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรีที่ ๑๗๘๕/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการผลิต/การตลาด/มาตรฐานและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์และการประชาสัมพันธ์จังหวัดสุพรรณบุรี
- ๑๗) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๑๗๘๐/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดสุพรรณบุรีแบบบูรณาการ (กบจ.สพ.)
- ๑๘) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๑๘๘๓/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยความสะดวกความยากจนเชิงบูรณาการจังหวัดสุพรรณบุรี
- ๑๙) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๒๑๒๓/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๔๖ แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์อำนวยความสะดวกกิจป้องกันและบรรเทาภัยหนาว
- ๒๐) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๒๑๖๕/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๖ จัดตั้งและแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์อำนวยความสะดวก และศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนระดับต่างๆ (ศตจ.จ.สุพรรณบุรี)
- ๒๑) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๑๔๙/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูปรวมทั้งผลิตภัณฑ์
- ๒๒) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรีที่ ๑๕๑/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะทำงานด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒๓) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๑๗๓/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะทำงานศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดนกจังหวัดสุพรรณบุรี
- ๒๔) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๓๒๙/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมจังหวัดสุพรรณบุรี
- ๒๕) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรีที่ ๓๘๙/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะทำงานติดตามตรวจสอบผลการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ)ระดับจังหวัดประจำปี ๒๕๔๗
- ๒๖) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๔๘๒/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้สัญชาติ ไทยและให้สถานะคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายแก่ชนกลุ่มน้อยจังหวัดสุพรรณบุรี
- ๒๗) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๕๐๙/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัดสุพรรณบุรี

- ๒๘) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๕๑๔/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ การปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการข่าวกรองจังหวัดสุพรรณบุรี
- ๒๙) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๕๓๐/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับจังหวัด
- ๓๐) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๖๖๒/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานให้นักเรียน นักศึกษา
- ๓๑) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๖๗๕/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการของศูนย์อำนวยการปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนจังหวัดสุพรรณบุรี
- ๓๒) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๗๔๗/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์กลั่นกรองการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี
- ๓๓) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๘๒๐/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการสร้างและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวสู่ระบบการท่องเที่ยวเพื่อเชื่อมต่อกลุ่มจังหวัดสู่ความเป็นสากล
- ๓๔) คำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ ๘๒๑/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

จังหวัดหนองบัวลำภู

วิสัยทัศน์ "เป็นเมืองน่าอยู่ เคียงคู่รู้ค่าธรรมชาติ ประชาชนชาญฉลาดทำกิน ในดินแดนสันติสุข"

เป้าประสงค์ ๑) ลดความสูญเสียจากภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม/น้ำแล้ง)

ยุทธศาสตร์ – เคียงคู่รู้ค่าธรรมชาติ

- กลยุทธ์การปลูกป่าและพัฒนาป่าไม้
- กลยุทธ์ การพัฒนาแหล่งน้ำ และการจัดชลประทาน

เป้าประสงค์ ๒) เพิ่มขีดความสามารถของทุนทางสังคมก่อให้เกิดรายได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสอดคล้องกับธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ - ชาญฉลาดทำกิน

- กลยุทธ์การพัฒนาระบบเกษตรอินทรีย์
- กลยุทธ์สินค้า ๑ ตำบล ๑ ผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม OTOP/SME
- กลยุทธ์การพัฒนาโคนม/โคเนื้อ /ยางพารา
- กลยุทธ์การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์อาหารเพื่อสุขภาพ
- กลยุทธ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์ ๓) ขยายภาคีเครือข่าย ร่วมสร้างชุมชนเข้มแข็งให้เกิดธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพื่อสร้างสังคมที่ดีงาม

ยุทธศาสตร์ – ดินแดนสันติสุข

- กลยุทธ์สุขภาพดี
- กลยุทธ์การศึกษาดี
- กลยุทธ์ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- กลยุทธ์การให้บริการที่ดี
- กลยุทธ์พัฒนาสังคมวัฒนธรรมและวิถีชีวิต
- กลยุทธ์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

คำสั่งจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งแต่งตั้งให้แรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นคณะกรรมการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ ได้แก่

- ๑) คำสั่งจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ ๒๐๑๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชาวนาฉลาดทำกิน กลยุทธ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน มีสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นเจ้าภาพหลัก และมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นเจ้าภาพร่วม ในการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้งบประมาณของจังหวัดในการดำเนินการ มีหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการจัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อาทิ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต ๑,๒ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนวิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู วิทยาลัยการอาชีพศรีบุญเรือง หอการค้าจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด อำเภอทุกแห่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง โดยให้รวมงบประมาณ และงบการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ
- ๒) คำสั่งจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ ๑๑๑๑/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ
- ๓) คำสั่งจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ ๑๐๒๕/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งหน่วยงานสำนักงานแรงงานจังหวัด รับผิดชอบดูแลในกลยุทธ์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ในยุทธศาสตร์ ดินแดนสันติสุข

จังหวัดกาญจนบุรี

วิสัยทัศน์ " มุ่งเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ เสริมสร้างการเรียนรู้สู่ปัญญา พัฒนาการค้าต่างแดน"

เป้าประสงค์ ๑) เพิ่มรายได้การท่องเที่ยวและจำนวนนักท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ – ส่งเสริมให้ท้องถิ่นพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์หนึ่งท้องถิ่น หนึ่งในที่เที่ยว

เป้าประสงค์ ๒) ประชาชนมีเศรษฐกิจและรายได้เพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ – เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์และ
การเกษตร

ยุทธศาสตร์ หนึ่งหมู่บ้าน หนึ่งผลิตภัณฑ์

- ยุทธศาสตร์ การพัฒนาการเกษตรครบวงจร

- ยุทธศาสตร์ จัดระเบียบการใช้จ่ายประโยชน์ที่ดินของรัฐและส่งเสริม
ให้ใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าประสงค์ ๓) เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ – ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาการละเมิดทางกฎหมายและศีลธรรม

ยุทธศาสตร์การใช้มาตรการทางสังคมและธรรมะสนับสนุนมาตรการ
ทางกฎหมายเพื่อเอาชนะอธรรม

เป้าประสงค์ ๔) ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริง

ประเด็นยุทธศาสตร์ – ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ ๕) เพิ่มมูลค่าการค้าชายแดน

ประเด็นยุทธศาสตร์ – ส่งเสริมการค้าชายแดนและเปิดประตูการค้าสู่นานาชาติด้านตะวันตก

ยุทธศาสตร์ พัฒนาช่องทางการค้าต่างแดน

เป้าประสงค์ ๖) ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ – การพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืนโดยยึดพื้นที่เป็นเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน

ตัวชี้วัดในส่วนที่สำนักงานแรงงานจังหวัดต้องดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ

๑) ร้อยละที่ลดลงของอัตราการว่างงาน (ในฐานะผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด)

๒) การลดรอบระยะเวลากระบวนการทำให้บริการประชาชนของสำนักงานฯ ร้อยละ ๕๐

(ขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการในฐานะหน่วยงานให้บริการประชาชน)

๓) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการบริการประชาชน ครบ ๕ ขั้นตอนที่กำหนด

(ในฐานะหน่วยงานให้บริการประชาชน)

๔) ระดับความพึงพอใจของผู้มารับบริการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๕) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนเรื่องทุจริตของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจในจังหวัด (ในฐานะเป็นหน่วยงานหนึ่งในจังหวัด)

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของกระทรวงและยุทธศาสตร์จังหวัด

ในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของสำนักงานแรงงานจังหวัด

ในส่วนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานในภูมิภาค ระดับจังหวัดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบตามแผนยุทธศาสตร์งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๗ ตามที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อปฏิบัติและรวบรวมรายงานผลการดำเนินการให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อรวบรวมเป็นภาพรวม ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๗ ดังนี้

สรุปผลการดำเนินงานในหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรีระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๗

ผลการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล/ กระทรวงแรงงาน/ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
การจัดทำยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี แบบบูรณาการ

๑) ประสานและถือปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด กลุ่มภาคกลาง ๔ จังหวัด

(นครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี)

๒) เข้าร่วมประชุมจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลาง รวม ๓ ครั้ง ร่วมประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี แบบบูรณาการ จัดทำวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ กิจกรวม โครงการ จัดทำตัวชี้วัด และรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติ

๓) ประสานจัดทำแผนและบูรณาการแผนพัฒนาจังหวัด ประจำปี ๒๕๔๗ รวม ๑๑ ครั้ง

๔) ประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี รวม ๘ ครั้ง

ยุทธศาสตร์การสร้างสังคมให้ปราศจากยาเสพติด

๑) การประสานและถือปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ระยะที่ 3 กระทรวงแรงงาน และจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้กลยุทธ์ “ซ้ำเสริม เพิ่มเครือข่าย ขยายโครงการโรงงานสีขาว ทุกฝ่ายประชาสัมพันธ์ ร่วมกันจัดหางาน”

๒) จัดทำและดำเนินการตามโครงการแรงงานรวมพลังด้านยาเสพติด ขจัดสิ้นผู้มีอิทธิพล จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจัดทำ แผ่นป้ายประชาสัมพันธ์(CUT OUT) เพื่อประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2546 เป็นต้นไป ภายใต้คำขวัญ “แรงงานสุพรรณ ปราศจากพลังด้านภัยยาเสพติด ขจัดสิ้นผู้มีอิทธิพล ” โดยได้รับงบประมาณจากส่วนกลาง ๕๐,๐๐๐ บาท ขยายระยะ

เวลาการติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์ ไปจนถึง กันยายน ๒๕๔๗

๓) ประสานการจัดตั้งเครือข่ายแรงงานประสานพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดจังหวัดสุพรรณบุรี มีสถานประกอบการเข้าร่วม ๑๑๕ แห่ง สมาชิก ๑,๕๔๔ คน พร้อมการจัดตั้งเครือข่ายนอกสถานประกอบการ ๑๐๐ คน จัดทำทำเนียบเครือข่าย รวมทั้งประสานการดำเนินการกับหน่วยงานในสังกัดก่อให้เกิดผลดังนี้

๓.๑) อบรมให้ความรู้กับเครือข่ายฯ โดยเชิญ ครู ก จาก ศตส.จ.สพ. มาบรรยายให้ความรู้ ๑ รุ่น 50 คน ณ บจ.เอกรักษ์สาลีสุพรรณบุรี โดยใช้งบประมาณจาก ปปส. เป็นเงิน ๑๓,๘๐๐ บาทในการอบรม

๓.๒) อาสาสมัครประกันสังคม ๓๒๕ แห่ง ๓๒๕ คน

๓.๓) สมาชิกโครงการ TO BE NUMBER ONE ๑,๓๒๖ คน

๓.๔) โครงการโรงงานสีขาว จำนวน ๑๑ แห่ง และมีสถานประกอบการสมัครเข้าร่วมโครงการเพิ่มเติมอีกจำนวน ๑๕ แห่งในเดือน มีนาคม ๒๕๔๗

๔) การ RE X – RAY สถานประกอบการจำนวน ๑๑๕ แห่ง ประสานสถานประกอบการรับผู้ติดยากลับเข้าทำงานในสถานประกอบการ ๑ แห่ง จำนวนผู้ผ่านการบำบัดกลับเข้าทำงาน ๓ คน

๕) สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายแรงงานประสานพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดจังหวัดสุพรรณบุรีอย่างต่อเนื่องสนองโครงการ "พลังแผ่นดิน.....ร่วมกวาดล้างยาเสพติด" ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๘ มีนาคม-๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ เพื่อให้เครือข่ายทุกคนร่วมรณรงค์ป้องกันปัญหาเสพติดอย่างถาวรโดยมีการจัดทำจดหมายข่าว แจกจ่ายไปยังสถานประกอบการ จำนวน ๕๐๐ ชุดทุกเดือน

๖) ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อรายการ "เรื่องเล่าชาวแรงงาน" ทุกวันอังคาร เวลา ๑๖.๓๐-๑๗.๐๐ น. ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัดสุพรรณบุรี คลื่นความถี่ ๑๐๒.๒๕ เมกะเฮิร์ต

๗) ประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือพิมพ์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๘) คณะทำงานด้านการปราบปรามผู้มีอิทธิพลกระทรวงแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี รวบรวมรายชื่อผู้เข้าข่ายกระทำผิดความผิด รวม ๔ คดี ผู้เสียหาย ๘ คน ผู้ต้องหา ๑๐ คน

ยุทธศาสตร์การบริการประชาชนอย่างรวดเร็วและโปร่งใส และ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและ เอกชน

๑) ประสานและการแก้ไขปัญหาให้ทันคนกระบาดในสัตว์ปีก จังหวัดสุพรรณบุรี ในส่วนของกระทรวงแรงงาน

๑.๑) รายงานสถานการณ์ปัญหาให้ทันคนกระบาดในสัตว์ปีกจังหวัดสุพรรณบุรี ให้กระทรวงแรงงานทราบทุกสัปดาห์ ตั้งแต่ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๔๗ ประสานหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี เตรียมการให้ความช่วยเหลือ กลุ่มนายจ้างสถาน

ประกอบการ ลูกจ้างพนักงานที่ได้รับผลกระทบ ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบและแนะนำการให้บริการ การลดหย่อนเงินประกันสังคม การจัดหาตำแหน่งงานว่าง รองรับผู้ได้รับผลกระทบของสถานประกอบการเลี้ยงสัตว์ปีกที่เข้าระบบประกันสังคม ๑๗ แห่ง ลูกจ้างพนักงาน ๖๑ คน สถานประกอบการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสัตว์ปีก จำนวน ๒ แห่ง ลูกจ้างพนักงาน ๗๑๘ คน

๑.๒) รายงานมาตรการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาวิกฤตการณ์ใช้วัตุนกระบาดในสัตว์ปีกกระทรวงแรงงานให้จังหวัดทราบ รายงานผลการดำเนินการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี ประชาสัมพันธ์ผ่านรายการ "เรื่องเล่าชาวแรงงาน" ทุกวันอังคาร เวลา 16.30 – 17.00 น. ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัดสุพรรณบุรี คลื่นความถี่ 102.25 เมกะเฮิร์ต

๑.๓) แจกจ่ายเอกสารแผ่นพับ " มาตรการช่วยเหลือวิกฤตการณ์ใช้วัตุนกของกระทรวงแรงงาน" จำนวน ๕,๐๐๐ ชุด ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี ปศุสัตว์จังหวัดสุพรรณบุรี แจกจ่ายให้กับสถานประกอบกิจการที่ได้รับผลกระทบ และแจกจ่ายในที่ประชุมชี้แจงผู้ได้รับผลกระทบ ณ ห้องประชุม ๔/๔ ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี

๒) โครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี สถานประกอบกิจการ บจ.น้ำตาลมิตรผล ร้านสุพรรณการไฟฟ้า มาร่วมให้บริการประชาชน ตามโครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๓ มกราคม-๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ บริเวณหุ้่มกระทรวงแรงงาน ลานพระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีผู้มารับบริการ ประมาณ ๒,๕๐๐ คน และจากการสำรวจความพึงพอใจผลการสำรวจ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ ๘๒ พึงพอใจปานกลางร้อยละ ๑๘

งบประมาณดำเนินการ ๕๐,๐๐๐ บาท

(ครั้งที่ ๒ ดำเนินการเมื่อวันศุกร์ที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ ณ โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา ๑

อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานขนส่งจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด บจ.มิตรผล จำกัด

และร้านสุพรรณการไฟฟ้า ร่วมให้บริการประชาชน โดยมีโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา ๑ เข้าร่วม

กิจกรรม ในลักษณะบูรณาการโครงการ เนื่องในวันสุนทรภู่ กวีเอกแห่งกรุงรัตนโกสินทร์

จัดนิทรรศการการละเล่น พร้อมกับโครงการกระทรวงแรงงานร่วมส่วนราชการบริการประชาชน

จังหวัดสุพรรณบุรี งบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท)

๓) โครงการร้อยใจโรงงานแรงงานให้บริการประชาชน

ประสานกับสถานประกอบการ บจ.น้ำตาลมิตรผล ให้บริการประชาชน เดือนละ ๑ ครั้งในเขต

พื้นที่ห่างไกล ตามโครงการปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการประชาชน ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๔๖ – มีนาคม ๒๕๔๗ รวม ๔ ครั้ง มีประชาชนมารับบริการประมาณ ๒,๐๐๐ คน

(ประสานกับร้านสุพรรณการไฟฟ้า เข้าร่วมกิจกรรมให้บริการประชาชน ตามโครงการร้อยใจโรงงานแรงงานให้บริการประชาชน ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๔๗)

๔) การติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย ที่เป็นเงิน

ให้บริการแจ้งตรวจสอบเพื่อคืนเงินภาษีให้กับผู้ใช้แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน ณ ประเทศซาอุดีอาระเบีย (เงินโกซี้) ๘๖ คน รับคำร้องคืนเงินภาษีที่จากเกินจากประเทศได้วัน ๑ คน

๕) การณรงค์แก้ไขปัญหาเอดส์

ร่วมประชุมจัดทำแผนงานโครงการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเสนอคณะอนุกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ จังหวัดสุพรรณบุรี จัดทำโครงการอบรมทักษะชีวิตในการป้องกันเอดส์ จากการมีเพศสัมพันธ์ สำหรับพนักงานลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการ โดยได้รับอนุมัติจากคณะอนุกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นเงิน 16,700 บาท ดำเนินการจัดอบรม ณ ห้องประชุมบริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๗ ผู้เข้ารับการอบรม ๕๐ คน

๖) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน การให้บริการประชาชนผ่านสื่อทุกประเภท

๖.๑ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร รวม ๑๔ เรื่อง ประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนทุกแขนง

โดยเฉพาะนสพ.ส่วนกลาง มติชน เดลินิวส์ ข่าวสด คมชัดลึก นสพ.ส่วนท้องถิ่น โดยได้รับการตีพิมพ์ กว่า ๓๐ ครั้ง

๖.๒ จัดทำรายการวิทยุ เรื่องเล่าชาวแรงงาน ทุกวันเสาร์ เว้นเสาร์ เวลา ๐๖.๐๐-๐๖.๓๐ น.

ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัดสุพรรณบุรี ความถี่ ๑๐๒.๒๕ เมกะเฮิร์ต เริ่มวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๔๖ และเมื่อได้รับงบประมาณในการจัดทำวิทยุแรงงาน ได้ปรับเปลี่ยนการจัดรายการเป็นการออกอากาศในทุกวันอังคาร เวลา ๑๖.๓๐ - ๑๗.๐๐ น. ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน ๒๕๔๖

๖.๓) จัดทำโปรแกรมเพื่อพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารด้านสารสนเทศและการให้บริการภาครัฐ

เพื่อเผยแพร่ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ที่ WWW. thai.net / lb-suphan และ E-MAIL ที่ suphanburi @ mol .go.th

๗) การจัดทำมาตรฐานการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ PSO ๑๑๐๑ : ด้านระบบข้อมูล อยู่ระหว่างการดำเนินการในขั้นตอนที่ ๔ การแจกแจงภารกิจขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยจัดทำขั้นตอนการให้บริการติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เป็นเงิน และขั้นตอนการให้บริการคำแนะนำประชาชน รวมทั้งจัดกิจกรรม ๕ ส ภายในสำนักงานอย่างต่อเนื่อง

๘) ปัญหาแรงงานต่างด้าว

รวบรวมผลการดำเนินงานของ คณะทำงานเฉพาะกิจ ตรวจสอบ จับกุมปราบปรามแรงงาน

ต่างด้าวระดับจังหวัด และ ระดับอำเภอ รวบรวมเสนอจังหวัดและกระทรวง ผลการจับกุมผู้กระทำความผิด ทุกเดือน

ยุทธศาสตร์ส่งเสริมสินค้าท้องถิ่น

๑) การสนับสนุนอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

เครือข่ายการให้บริการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SP-NET จังหวัดสุพรรณบุรี ร่วมประชุมหารือและให้การสนับสนุนด้านข้อมูล การวางแผนการดำเนินกิจกรรม รวม 6 ครั้ง โดยในส่วนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี ให้การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาโรงสีข้าวจังหวัดสุพรรณบุรี

๒) ค่าจ้างขั้นต่ำ

ประชุมคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสุพรรณบุรี พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสุพรรณบุรี เสนอกระทรวงฯ และกระทรวงฯ ได้ออกประกาศปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสุพรรณบุรี เพิ่มเป็นวันละ ๑๓๖ บาท เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๔๖ และมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๔๗ เป็นต้นไป สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๔๗ มีการจัดประชุมรวม ๓ ครั้ง ที่ประชุมมีมติให้ขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัด เพิ่มอีก 2 บาทเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างกลาง เพื่อพิจารณาประกาศใช้ในปี ๒๕๔๘ ต่อไป

การแก้ไขปัญหาความยากจน

- ๑) รวบรวมรายชื่อผู้ประสบปัญหาความยากจน สย.๓ (ผู้ประกอบอาชีพผิดกฎหมาย) ในพื้นที่ ๑๐ อำเภอ รวม ๒๗ ราย จัดส่งให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี เพื่อประสานการฝึกอาชีพ และจัดส่งตำแหน่งงานว่างให้เพื่อสนองความต้องการเรื่องการฝึกอาชีพ และความต้องการหางานทำ
- ๒) ประสานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดรวบรวมรายงานผลการจัดหางานให้กับนักเรียน นักศึกษา ผู้ประสบปัญหาความยากจน สย.๔ ในช่วงปิดภาคเรียน และ PART time
- ๓) ประสานกับอำเภอและจังหวัดในการรวบรวมรายชื่อ สย.๒ (คนเร่ร่อน) สย.๕ (ผู้ประสบปัญหาที่ดินทำกิน) สย.๖ ผู้มีหนี้สิน ที่ขึ้นทะเบียนและมีความต้องการในการหางานทำ และต้องการฝึกอาชีพ เพื่อแจ้งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด และ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ ดำเนินการให้ความช่วยเหลือ เข้ารับการฝึกอาชีพ และหางานทำตามความต้องการต่อไป

การกำกับดูแลตัวชี้วัด และการติดตามตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์จังหวัด

- ๑) สำนักงานแรงงานจังหวัด ทุกจังหวัดได้รับมอบหมายให้เป็นผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด ร้อยละที่ลดลงของอัตราว่างงาน โดยมีสำนักงานสถิติจังหวัด ทำหน้าที่ผู้จัดเก็บข้อมูล ซึ่งจะต้องเปรียบเทียบกับอัตราว่างงานของปี ๒๕๔๖ ลดลงร้อยละ ๑ ได้ ๕ คะแนน สำหรับจังหวัดสุพรรณบุรี มีอัตราการว่างงานปี ๒๕๔๖

ร้อยละ ๑.๑๑ ซึ่งเป็นอัตราการว่างงานที่ต่ำมากอยู่แล้ว และได้มีการประสานกับ กพร. ในฐานะผู้กำกับตัวชี้วัด ได้รับการพิจารณาให้ผ่านเกณฑ์

๒) จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แต่งตั้งให้ แรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นเลขานุการคณะทำงานด้านการนำ การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและการบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน ซึ่งจะต้องติดตามและสรุปผลความ ก้าวหน้าของตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด รวม ๙ ตัว คือ

๒.๑) ตัวชี้วัด ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จของการดำเนินโครงการที่ได้รับจัดสรร

งบประมาณและเงินอื่นตามยุทธศาสตร์จังหวัด รวม ๑๐ โครงการ

สำนักงานจังหวัดกำกับดูแล

๒.๒) ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำทะเบียนเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจน

เชิงบูรณาการ ปกครองจังหวัดกำกับดูแล

๒.๓) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนทุจริตของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดที่มีการ

ตั้งกรรมการสอบสวนและมีมูล สำนักงานจังหวัดกำกับดูแล

๒.๔) ร้อยละของงบประมาณที่สามารถประหยัดได้ สำนักงานคลังจังหวัด กำกับดูแล

๒.๕) ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการลดรอบระยะเวลาของขั้นตอน

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ทุกหน่วยงานดำเนินการ รวม ๖๒ กิจกรรม

กระบวนการให้บริการ คัดเลือก ๘ หน่วยงาน ๑๖ กิจกรรม ปกครองจังหวัดกำกับดูแล

๒.๖) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปรับปรุงแก้ไขบริการ ปกครองจังหวัดกำกับ

ดูแล ทุกหน่วยงานดำเนินการ คัดเลือก ๘ หน่วยงาน ๑๖ กิจกรรมการให้บริการ

๒.๗) ร้อยละระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ จาก ๘ หน่วยงาน ๑๖ กิจกรรมกระบวนการ

ให้บริการ ให้เหลือ ๕ กิจกรรมกระบวนการ เพื่อให้ กพร. และทริส มาตรวจสอบ ปกครอง

จังหวัดกำกับดูแล

๒.๘) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร โดยจัดอบรมข้าราชการใน

ส่วนภูมิภาค ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สำนักงานจังหวัด กำกับดูแล

๒.๙) การพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database) สำนักงานจังหวัดกำกับดูแล

แรงงานจังหวัดในฐานะเลขานุการคณะทำงานฯ จะต้องจัดประชุมติดตามผลการดำเนินการจากผู้ กำกับดูแลตัวชี้วัดอย่างใกล้ชิด ตามแบบรายงานที่ กพร. กำหนด ได้แก่แบบรายการการติดตาม แบบรายละเอียด ตัวชี้วัด (KPI Template) และแบบรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment) เพื่อจัดส่งให้จังหวัดรวบรวมใน ภาพรวมตัวชี้วัดทั้งหมดให้ กพร. พิจารณาต่อไป

จุดเด่นของสำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรีในการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ

- ผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี มีความเข้มแข็งและเปิดโอกาสส่งเสริมสนับสนุนให้หัวหน้าส่วนราชการและข้าราชการที่มีความสามารถเข้าไปร่วมบริหารจัดการเชิงบูรณาการได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ
- แรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะผู้บริหารของจังหวัดตามคำสั่งจังหวัดสุพรรณบุรี ในหลายคณะ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำกับควบคุมดูแลยุทธศาสตร์ของจังหวัดหลายด้าน รวมทั้งเป็นผู้ติดตามผู้กำกับตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์จังหวัดที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้กำกับ อีก ๙ ตัว
- แรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี มีความสามารถในการประสานกับหน่วยงานภาคเอกชน อาทิ สมาคมอุตสาหกรรม หอการค้าจังหวัด สื่อสารมวลชน สถานประกอบการ สามารถดึงเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการประชาชน รวมถึงการชี้ให้เห็นความสำคัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด
- แรงงานจังหวัดสุพรรณบุรีสามารถบริหารจัดการงานในภารกิจหน้าที่ได้สมบูรณ์ทุกด้านสนองตอบทั้งนโยบายของกระทรวง กลุ่มจังหวัด และจังหวัดได้อย่างทันเหตุการณ์ แม้จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ไม่ครบตามอัตรากำลัง

อุปสรรคในการพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรีเชิงบูรณาการ

- สำนักงานจังหวัดในฐานะเลขาธิการจังหวัด ขาดกำลังเจ้าหน้าที่ และมีผู้มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ การประสานงานล่าช้าไม่ทันการณ์
- ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆรวมทั้งอำเภอ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์จังหวัด และตามคำรับรองที่ผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามรับรองกับ ฯพณฯ รองนายกรัฐมนตรี ตามที่ กพร.กำหนด ยังขาดความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดเกี่ยวกับตัวชี้วัด
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่สามารถปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด
- หัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดมักไม่สนใจเข้าประชุมเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของจังหวัดด้วยตนเอง โดยจะส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมเป็นส่วนใหญ่
- ผู้เข้าประชุมแทนหัวหน้าส่วนราชการหากไม่รายงานผลการประชุม และแจ้งภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ จะมีผลต่อการปฏิบัติเป็นอย่างมาก

สรุปผลการดำเนินงานในหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู ตั้งแต่เดือน

มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๔๗

ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์ชาวจังหวัดหนองบัวลำภู กกลยุทธ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๑) สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู เจ้าภาพหลักกลยุทธ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ยุทธศาสตร์ชาวจังหวัดหนองบัวลำภู จัดทำและดำเนินการตามโครงการฝึกเจาะในพลอย โดยใช้งบประมาณของจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน ๔๕๕,๐๐๐ บาท อบรมจำนวน ๕ รุ่น ๗๘ ๒๐ คน ระยะเวลาฝึก ๖๐ วัน (๔๒๐ ชั่วโมง) ผู้เข้ารับการอบรมในพื้นที่ อำเภอศรีบุญเรือง ๓ รุ่น อำเภอนากลาง ๑ รุ่น และอำเภอเมืองหนองบัวลำภู ๑ รุ่น ผู้ผ่านการอบรมจะได้รับวุฒิบัตรจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และได้รับการจ้างงาน / รับงานไปทำที่บ้าน รายได้เฉลี่ยประมาณ ๔,๕๐๐ บาท/เดือน ตามความสามารถในการเจาะในพลอย เปิดการอบรมรุ่นที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ณ ศูนย์เจาะในพลอย บ้านห้วยฮวก ตำบลศรีบุญเรือง อำเภอศรีบุญเรือง
- ๒) ประสานกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู และหน่วยงานอื่นๆ ในจังหวัดซึ่งเป็นเจ้าภาพร่วมกลยุทธ์พัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำเมนูโครงการฝึกอาชีพ เพื่อนำไปเผยแพร่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับทราบ เพื่อนำเสนอโครงการโดยใช้งบประมาณของจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง เพื่อสนองตอบกลยุทธ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามยุทธศาสตร์ชาวจังหวัดหนองบัวลำภู ในการร่วมพัฒนาจังหวัด ต่อไป

ยุทธศาสตร์ ดินแดนสันติสุข กลยุทธ์ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๑) สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู ได้นำเป้าหมายของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามมาตรา ๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการบริหารงบประมาณของสำนักงานแรงงานจังหวัดเพื่อปรับปรุงการให้บริการของสำนักงาน ตามเป้าหมายหลัก ๗ ประการ โดยมีตัวชี้วัดสนองตอบยุทธศาสตร์ของจังหวัด ร้อยละของอัตราการว่างงานที่ลดลง การลดขั้นตอนกระบวนการให้บริการของสำนักงาน ความพึงพอใจของผู้มารับบริการและเรื่องการร้องเรียนของประชาชน ตลอดจนการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงาน
- ๒) ได้รับการแต่งตั้งจากจังหวัด เป็นคณะทำงานส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ACTION LEARNING) โดยจังหวัดได้แบ่งชุดปฏิบัติการ มอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดเป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติการในแต่ละอำเภอ โดยมีข้าราชการของส่วนราชการที่มีความรู้ในด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของจังหวัด ออกปฏิบัติหน้าที่ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งรวบรวมปัญหาที่พบในพื้นที่นำมาปรับปรุงการให้บริการประชาชน ต่อไป รวมทั้งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดไปพร้อมๆกัน
- ๓) ในส่วนของการปฏิบัติการตามแผนงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๔๗ ที่นำเข้าไปมีส่วนร่วมกับการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ เช่นการจัดประชุมร่วมจัดทำยุทธศาสตร์ โครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน (จัด ๒ ครั้ง) โครงการวิทยุแรงงาน การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ โครงการรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาแรงงานต่างด้าว การติดตามสิทธิประโยชน์ที่เป็นเงินแก่ผู้ใช้แรงงานที่เดินทางไปต่างประเทศ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนเรียบร้อย

จุดเด่นของสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภูในการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ

- ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู มีความเข้มแข็งและเปิดโอกาสส่งเสริมสนับสนุนให้หัวหน้าส่วนราชการและข้าราชการที่มีความสามารถเข้าไปร่วมบริหารจัดการเชิงบูรณาการได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ
- เห็นความสำคัญในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการหางานทำนำเข้ายุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ตามยุทธศาสตร์ชาตินโยบายลดทำกิน กลยุทธ์พัฒนาฝีมือแรงงาน
- แรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู มีความสามารถในการประสานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าร่วมกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ของจังหวัด รวมทั้งชี้แจงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนสอนของยุทธศาสตร์ของจังหวัดอย่างได้ผล
- แรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู มีความสามารถในการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างทันเหตุการณ์ แม้ว่าจำนวนข้าราชการของสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู มีจำนวนน้อย และมักมีการปรับเปลี่ยนตัวบุคลากรเป็นระยะๆ
- สำนักงานจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งทำหน้าที่ในฐานะเลขานุการของคณะผู้บริหารจังหวัดมีความสามารถในการจัดทำยุทธศาสตร์การติดตามรายงานผล การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดประชุมชี้แจงทั้งหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสอนของยุทธศาสตร์ของจังหวัด
- มีการตั้งทีมงานเฉพาะกิจโดยมีหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการที่เข้าใจยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ เพื่อไปชี้แจงให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เข้าใจและมีส่วนร่วมกับการดำเนินการของจังหวัด ให้สอดคล้องรองรับได้ทันเหตุการณ์ ACTION LEARNING

อุปสรรคในการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ

- ข้าราชการของทุกส่วนราชการในจังหวัดหนองบัวลำภูมักมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
- เป็นจังหวัดที่ยากจนที่สุดในประเทศ มีสถานประกอบการน้อย พื้นที่แห้งแล้งผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ราษฎรส่วนใหญ่มักเดินทางไปทำงานต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ แต่ขาดทักษะฝีมือแรงงาน

สรุปผลการดำเนินงานในหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม – สิงหาคม 2547

สรุปผลการดำเนินงานในหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี

- (๑) ในส่วนของการปฏิบัติการตามแผนงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๔๗ ที่นำเข้าไปมีส่วนร่วมกับการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ เช่นการจัดประชุมร่วมจัดทำยุทธศาสตร์ โครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน (จัด ๒ ครั้ง) โครงการวิทยุแรงงาน การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ โครงการรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาแรงงานต่างด้าว การติดตามสิทธิประโยชน์ที่เป็นเงินแก่ผู้ใช้แรงงานที่เดินทางไปต่างประเทศ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผน รวมทั้งการกำกับติดตามตัวชี้วัด ในเรื่องร้อยละที่ลดลงของของอัตราการว่างงาน รวมทั้งตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการลดรอบระยะเวลาของขั้นตอนการปฏิบัติงานให้บริการของส่วนราชการ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปรับปรุงแก้ไขบริการ และร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการได้ดำเนินการรายงานตามกำหนด
- (๒) ในส่วนของโครงการที่นำเข้ายุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ มีจำนวน ๑ โครงการ คือโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

จุดเด่นของการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการของจังหวัดกาญจนบุรี

- องค์การเอกชนเข้ามามีบทบาทสูง ทั้งสภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด สถานประกอบการ โรงแรม สมาคมชาวเรือแพ ต่างมีส่วนร่วมสนับสนุนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวจังหวัดอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมถึงการดึงนักลงทุนต่างชาติ เช่นมาเลเซีย เข้ามาร่วมลงทุนเพื่อทำถนนและเปิดจุดผ่อนปรนชายแดน บริเวณบ้านน้ำพุร้อน ตำบลบ้านเก่า อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ ตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด
- พื้นที่มีแหล่งท่องเที่ยวจำนวนมาก สามารถสร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ อัตราการว่างงานต่ำกว่าร้อยละ ๑ สินค้าด้านเกษตรอุตสาหกรรม มีจำนวนมาก ด้านการแปรรูปอาหารได้ผล

อุปสรรคในการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ

- ขาดผู้นำ CEO เนื่องจากผู้ว่าราชการจังหวัด พร้อมกับหัวหน้าสำนักงานจังหวัด ซึ่งทำหน้าที่เลขานุการคณะผู้บริหารของจังหวัด ได้ลาออกเมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.๒๕๔๗

หมายเหตุ***

ผลการดำเนินการและผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดกาญจนบุรี ได้จัดทำเป็นเอกสารประกอบผลงาน “แนวทางการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ ของสำนักงานแรงงานจังหวัด”

ข้อมูลสารสนเทศของจังหวัด

จังหวัดสุพรรณบุรี	WWW.SUPHANBURI.GO.TH	E-mail suphanburi @ moi.go.th
สำนักงานแรงงานจังหวัด	WWW.thai.net / ib-suphan	E-mail suphanburi @ mol .go.th
จังหวัดหนองบัวลำภู	WWW.NONGBUALAMPHU.GO.TH	E-mail nongbualamphu @ moi.go.th
สำนักงานแรงงานจังหวัด		E-mail nongbualamphu @ mol .go.th
จังหวัดกาญจนบุรี	WWW.KANCHANABURI.GO.TH	E-mail kanchanaburi @ moi.go.th
สำนักงานแรงงานจังหวัด		E-mail kanchanaburi @ mol .go.th

บทที่ ๓

แนวทางการบริหารจัดการกิจกรรมโครงการเชิงบูรณาการของสำนักงานแรงงานจังหวัด

การบริหารจัดการกิจกรรมโครงการเชิงบูรณาการของสำนักงานแรงงานจังหวัด

สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และได้มีการตรากฎกระทรวง ณ วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๔๕ แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งจะมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (ก) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงในความรับผิดชอบของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาศูนย์สารสนเทศด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด
- (ค) ประสานและดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด
- (ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

รัฐบาล และทุกกระทรวงทบวงกรม ได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) ซึ่งกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ ในส่วนของภารกิจที่รับผิดชอบ กำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ พันธกิจ และกิจกรรมโครงการที่จะสนองตอบเพื่อพัฒนาประเทศ และให้บริการประชาชนโดยมีการพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

- (๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- (๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม นำหลักเกณฑ์ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นเป้าหมายในการให้บริการให้เกิดประโยชน์สุขโดยส่วนรวม

ในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของสำนักงานแรงงานจังหวัด มีการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องในการรับมอบนโยบาย ประสานให้ทุกหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบ รับทราบและถือปฏิบัติตามแผนนโยบาย ข้อสั่งการ เพื่อนำมาปฏิบัติ พร้อมรวบรวมรายงานผลการดำเนินการ ให้สอดคล้องต้องกัน โดยในส่วนของสำนักงานแรงงานที่ดำเนินการควรมีแนวทางการบริหารงานจังหวัด ในเชิงบูรณาการดังนี้

- (๑) การประสานงานนโยบาย, ยุทธศาสตร์, คำสั่ง, ข้อสั่งการ, แนวทางปฏิบัติ, แผนงานโครงการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งจากรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งจังหวัด แต่งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้รับทราบ และถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- (๒) เข้าร่วมประชุม หัวหน้าส่วนราชการจังหวัด ในฐานะตัวแทนกระทรวง และจัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อชี้แจงบทบาทบทบาท อำนาจหน้าที่ และภารกิจของหน่วยงานให้หน่วยงานในสังกัดได้รับทราบ และรวบรวมรายงานผลการดำเนินการของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในพื้นที่ ให้กระทรวงแรงงาน ได้ทราบ
- (๓) สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งขอความร่วมมือจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตามที่มีการร้องขอ หรือขอรับการสนับสนุนตามภารกิจที่กระทรวง และจังหวัดกำหนด
- (๔) เข้าร่วมกิจกรรม โครงการ หรือเป็นเกียรติในงานพิธีการของหน่วยงานในจังหวัด งานรัฐพิธี การประชุมสัมมนา ตามที่ได้รับเชิญจากจังหวัด และหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง
- (๕) จัดทำแผนปฏิบัติงาน โครงการ กิจกรรม ตามนโยบายของกระทรวง และจังหวัด เพื่อสนองตอบยุทธศาสตร์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีความสอดคล้องและรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติทั้งในส่วนของสำนักงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้จังหวัดและกระทรวงทราบ
- (๖) ประสานกับองค์กรเอกชน สถานประกอบการ รวมทั้งหน่วยงานราชการในจังหวัด เพื่อให้มีการบูรณาการแผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
- (๗) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทบาท ภารกิจ หน้าที่ ผ่านสื่อมวลชน ทุกแขนง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งการประชาสัมพันธ์พร้อมกับการแจกจ่ายเอกสารประชาสัมพันธ์ในการประชุม สัมมนา ผู้นำในท้องถิ่น ทั้งในระดับอำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงองค์กรเอกชน หอการค้า สภาอุตสาหกรรม สโมสรต่างๆ สถานประกอบการ รวมถึงประชาชนโดยทั่วไป
- (๘) พัฒนาระบบการสื่อสารสารสนเทศด้านแรงงาน พร้อมเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร อันเป็นประโยชน์ต่อประชาชน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใช้งาน สถานประกอบการ องค์กรเอกชน ได้รับทราบข่าวสารข้อมูลของทางราชการ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชุมชนและองค์กรของตนเอง
- (๙) ให้บริการประชาชนตามเป้าหมายหลักวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- (๑๐) สำนวจความพึงพอใจ รับฟังความคิดเห็นขององค์กรเอกชน สถานประกอบการ และประชาชนผู้มารับบริการ และนำผลการสำรวจปรับปรุง พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
- (๑๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ให้คำเสนอแนะ และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างโปร่งใส ยุติธรรม อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
- (๑๒) รวบรวมข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค จากผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ให้กระทรวง และจังหวัด ทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาระบบการบริหารราชการต่อไป

โครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน

เป็นโครงการที่กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดให้ทุกจังหวัดดำเนินการโดยใช้งบประมาณที่กระทรวงจัดสรรให้จังหวัด ละ ๙๐,๐๐๐ บาทในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ในการดำเนินการโดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จัดให้บริการประชาชน โดย

สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ในจังหวัดให้บริการ ด้านการฝึกอาชีพ สาธิตการฝึก การซ่อมแซมอุปกรณ์ไฟฟ้า เตาเร็ด พัดลม หรือการซ่อมแซมรถจักรยานยนต์ การรับสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพในสาขาต่างๆ

สำนักงานจัดหางานจังหวัดฯ จัดหางานในตำแหน่งงานว่าง แนะนำอาชีพ ทดสอบความถนัดทางอาชีพ สาธิตการประกอบอาชีพอิสระ ขึ้นทะเบียนรับสมัครงานทั้งในและต่างประเทศ ความรู้เกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว (พม่า กัมพูชา ลาว)

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ให้ความรู้ด้านแรงงาน สวัสดิการที่ลูกจ้างพนักงานควรได้รับ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๐ การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ความปลอดภัยในการทำงาน

สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม การเก็บเงินสมทบ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน คลอดบุตร เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย ชราภาพ ประกันการว่างงาน และอื่นๆ

สำนักงานแรงงานจังหวัด ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในภาพรวม นอกจากนั้นยังต้องอำนวยความสะดวกให้กับหน่วยงานในสังกัดในการจัดกิจกรรมต่างๆ ด้านสถานที่อุปกรณ์โต๊ะ เก้าอี้ น้ำดื่ม พิธีการเปิดโครงการ เชิญหน่วยงานมาร่วมเป็นเกียรติในพิธี การให้การต้อนรับประธานในพิธีเปิด การเตรียมพร้อมในเรื่องความปลอดภัย การจราจร

ความสำคัญในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของโครงการ

๑) การประสานให้หน่วยงานราชการอื่นมาร่วมให้บริการประชาชน อาทิ สำนักงานขนส่งจังหวัดฯ มาให้บริการเรื่องการทำใบขับขี่รถยนต์ รถจักรยานยนต์ การเสียภาษี ประจำปี ให้ความรู้เรื่องการขับขี่รถยนต์ ตามพรบ.ขนส่ง สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด ให้บริการมอบทุนการศึกษา ทุนประกอบอาชีพคนพิการ การแจกจ่ายเครื่องอุปโภคบริโภค ให้กับผู้ชรา คนยากจน สถานศึกษา โรงเรียน หรือวิทยาลัย เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ผู้ที่กำลังจบการศึกษาและมุ่งสู่ตลาดแรงงาน ได้มีความรู้ความเข้าใจในการหางานทำ หรือร่วมจัดกิจกรรม โดยขอใช้สถานที่ทางราชการ หน่วยงานในท้องถิ่น การนำสินค้า OTOP มาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์จัดจำหน่าย เพื่อให้การสนับสนุนส่งเสริมรายได้ ให้กับกลุ่มอาชีพประกอบอาชีพอิสระ การให้บริการทางการแพทย์ การตรวจรักษาโรคต่าง การตรวจวัดสายตา ทันตกรรม เป็นต้น

๒) ความสามารถในการบูรณาการร่วมกับเอกชน สถานประกอบการมาร่วมให้บริการ เช่นสถานประกอบการมาร่วมรับสมัครสมัครสัมภาษณ์คนหางานเพื่อรับเข้าทำงาน สถานประกอบการที่นำสินค้าราคาถูกมาจำหน่าย หรือสาธิตผลผลิตที่สามารถส่งเสริมชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้มารับบริการได้ อาทิ การทำปุ๋ยชีวภาพ และบริการมาให้บริการประชาชน เช่นการให้บริการตัดผม หรือเสริมสวย

๓) การให้ความรู้ในเชิงบูรณาการ อาทิ การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในเรื่องการรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด การรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหาเอดส์ การรักษาสุขภาพ พลานามัย ความรู้ด้านการจราจร ความรู้ด้านการเกษตร ชีวภาพ การรักษาสีงแวดล้อม ซึ่งอาจจัดเป็นการประชุมเสวนา หรือการสัมมนาในระหว่างการให้บริการตามโครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน หรือการจัดกิจกรรมเสริมเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมการแสดง ประเพณีต่างๆ ของนักเรียนนักศึกษา รวมทั้งของท้องถิ่น

๔) การประหยัดงบประมาณ และเวลา รวมทั้งเพิ่มจำนวนเป้าหมาย ขยายโอกาสให้ผู้รับบริการได้รับบริการเพิ่มมากขึ้น โดยในบางจังหวัดมีการจัดกิจกรรมโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ อาทิการจัดโครงการร่วมกับกิจกรรมของจังหวัด งานอนุสรณ์ดอนเจดีย์ งานกาชาดจังหวัด งานประจำปี ทำให้แบ่งการจัดกิจกรรมของโครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน ได้ถึง 2 ครั้ง

๕) การบูรณาการเข้ายุทธศาสตร์ของจังหวัด โดยนำผลการดำเนินโครงการเข้าสู่เป้าประสงค์การให้บริการประชาชนของจังหวัด ตามที่จังหวัดได้กำหนดยุทธศาสตร์ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มการให้บริการประชาชน เพื่อเกิดประโยชน์สุข ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ปัญหาและอุปสรรค

- การบูรณาการโครงการโดยมีหน่วยงานอื่นที่เข้ามาร่วมบริการ อาจไม่สามารถทำได้ เนื่องจากทุกหน่วยงานเมื่อออกปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชน จำเป็นต้องใช้งบประมาณของสำนักงานมาปฏิบัติเพื่อให้บริการประชาชน ซึ่งอาจไม่มีการวางแผน ไม่ได้ขอบประมาณสำหรับดำเนินการไว้ก่อน จึงไม่สามารถร่วมกิจกรรมการให้บริการประชาชนได้ ซึ่งอาจรวมถึงกำหนดการในการจัดกิจกรรม หน่วยงานที่จะมาร่วมบริการไม่อาจเข้าร่วมกิจกรรมได้เนื่องจากมีภารกิจ อื่น
- การวางแผนเพื่อปฏิบัติและการประชาสัมพันธ์อาจไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นนักเรียน นักศึกษา ประชาชน โดยทั่วไป ไม่อาจมารับบริการที่จัดตามโครงการได้ หรือไม่รู้ว่าจะมีการจัดโครงการ
- กลุ่มเป้าหมายผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ ไม่อาจเข้าร่วมกิจกรรมได้ เนื่องจากจะต้องลงงาน ทำให้เสียรายได้ประจำ ซึ่งจะถูกหักจากนายจ้าง แม้ว่าจะมีการขอความร่วมมือกับสถานประกอบการ ไม่นับเป็นวันลา ก็ตาม
- การบูรณาการโดยให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการประชาชน อาจถูกมองในแง่ของการแสวงหาผลประโยชน์ จากเอกชนที่เข้ามามีส่วนร่วม แต่ในข้อเท็จจริง สินค้าที่นำมาจำหน่ายหรือแสดงสาธิต มีราคาถูก นอกจากนั้นยังเป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการขาย ทำให้เกิดผลประโยชน์ในแง่ของการขยายตลาด และโอกาสในการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น หากสินค้าเป็นที่ต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะ

- ในจังหวัดที่การให้บริการประชาชนในภาพรวมของจังหวัด เช่นจังหวัดเคลื่อนที่ หรือโครงการให้บริการประชาชนในท้องที่ห่างไกล หรือโครงการปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการประชาชน ซึ่งหน่วย

งานทุกส่วนราชการได้ไปให้บริการโดยพร้อมเพรียงกัน เป็นประจำทุกเดือน กระทรวงอาจพิจารณาถึงความจำเป็นหรือยกเว้น ในการจัดโครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ

- ในจังหวัดที่มีงานบุญประเพณี การแสดงวัฒนธรรม งานเฉลิมฉลองหรืองานกาชาดจังหวัดประจำปี กระทรวงควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการจัดโครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน ไปร่วมกิจกรรม การแสดงผลงานนิทรรศการ การให้บริการร่วมกับจังหวัดในการสร้างสรรค์และสนับสนุนงานประเพณีของจังหวัด ด้วย
- โครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน ควรสนับสนุนการบูรณาการให้สถานประกอบการ องค์กรเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการ โดยมอบให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน พิจารณาร่วมกัน ในการเชิญให้เข้ามามีส่วนร่วม
- ควรเชิญสถานศึกษา โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ในพื้นที่เปิดโอกาสให้นักเรียนนักศึกษาเข้าร่วมรับบริการจากโครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มที่กำลังจะจบการศึกษา ทั้งระดับ ประถม มัธยม ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรี เนื่องจากกำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน

โครงการวิทยุแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้เล็งเห็นความสำคัญในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จึงได้จัดสรรงบประมาณมาเพื่อดำเนินกิจกรรมตามโครงการวิทยุแรงงาน โดยให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด ประสานกับสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัดจำนวน ๖๙ จังหวัด ดำเนินกิจกรรมออกอากาศทางสถานี เป็นเงินจัดสรร จำนวน ๑๒๐,๐๐๐ บาท เพื่อจัดรายการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง ไม่น้อยกว่าครั้งละ ๓๐ นาที ประมาณ ๕๒ ครั้ง

ความสำคัญในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของโครงการ

(๑) เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในด้านเนื้อหาของ กิจกรรม โครงการ บทบาท ภารกิจ หน้าที่ แผนงาน ยุทธศาสตร์ที่กำหนดทั้งของกระทรวง และจังหวัด เพื่อให้ประชาชน เข้าใจและทราบถึงผลการดำเนินการ แนวทางการพัฒนาจังหวัด และการสนองนโยบายของรัฐบาล ส่วนราชการ ทั้งของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(๒) สำนวจความพึงพอใจ รับฟังความคิดเห็น ของประชาชนผู้รับฟังรายการ เพื่อนำผลการรับฟังมาปรับปรุงการให้บริการประชาชน อย่างทั่วถึงทุกเพศ ทุกวัย

(๓) ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการพัฒนา ข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน ประชาชน ต่างมีส่วนร่วมและสามารถแสดงความคิดเห็นผ่านรายการวิทยุแรงงาน

(๔) เป็นการให้บริการเชิงรุก เจาะลึกถึงกลุ่มประชาชนในท้องถิ่น กลุ่มผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งสื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ อาจเข้าไม่ถึง ขยายโอกาสในการรับทราบข้อมูลข่าวสารเพิ่มมากขึ้น

(๕) การประสานกับหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน สถานประกอบการ เข้ามามีส่วนร่วมบูรณาการโครงการ ให้บริการประชาชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกภาคส่วนกับประชาชนผู้รับฟังข้อมูลข่าวสารการให้บริการ

ปัญหาและอุปสรรค

- ความสามารถในการส่งคลื่นกระจายเสียงของสถานีวิทยุบางแห่ง มีความจำกัดในเรื่องพื้นที่
- ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่มีความสามารถในการถ่ายทอดจำเป็นต้องจ้างหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ในการทำหน้าที่ผู้ดำเนินรายการ ซึ่งอาจไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้อย่างชัดเจน ต้องจัดทำเนื้อหาของข่าวสารอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

- ผู้ดำเนินรายการต้องมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาข่าวสารได้อย่างถูกต้อง สามารถชี้แจงข้อเท็จจริง มีไหวพริบปฏิภาณในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ เข้าใจง่าย ให้ความรู้สึกในการยกย่องให้เกียรติหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน องค์กรเอกชนในการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการ รวมทั้งประชาชนผู้รับฟังรายการ
- การนำเสนอเนื้อหาข่าวสารความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ด้านแรงงาน การให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ การให้ความร่วมมือของภาคเอกชน รวมถึงเชิญชวนประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมกับการพัฒนาบ้านเมือง ต้องมีความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีความทันสมัย และสามารถแจ้งกำหนดการล่วงหน้าให้ประชาชนรับทราบ เพื่อรับทราบปัญหา หรือเข้ามามีส่วนร่วมกับทางราชการได้
- เนื้อหาการให้บริการข่าวสารควรครอบคลุมบทบาทภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งหมด และรวมถึง ปัญหาแรงงานต่างด้าว การรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด การป้องกันเอตส์ สุขภาพอนามัย สุขภาพจิต สอดแทรกแนวทางปฏิบัติธรรมทางพุทธศาสนา เพื่อแก้ไขปัญหาวีถีต
- นอกจากการรายงานผลการดำเนินการแล้ว หากมีส่วนที่จำเป็นต้องมีการเตือนภัย หรือสร้างความปลอดภัยให้กับประชาชน รวมทั้งองค์กรเอกชน ควรมีการเผยแพร่ไม่ปิดบัง มีการแจ้งเตือนภัยล่วงหน้า หรือการคาดการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ปัญหาการจราจรในช่วงวันหยุดราชการ ภัยธรรมชาติ การก่อความไม่สงบ ปัญหาโรคติดต่อ เป็นต้น
- หน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรจัดทำข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้รับทราบข้อมูลข่าวสารได้ครบถ้วน การนำเสนอข่าวสารของส่วนกลาง รวมทั้งความเคลื่อนไหว

ไหวในต่างประเทศ จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในสวนที่มีญาติพี่น้องเดินทางไป หรือไปทำงาน
ในต่างประเทศ

โครงการรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

รัฐบาลมีนโยบายเร่งด่วนในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยมีศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ (ศตส.ช) เป็นหลักในการประสานบูรณาการโครงการรวมพลังแผ่นดินขจัดสิ้นยาเสพติดในทุกภาคส่วนของรัฐ องค์การเอกชน และประชาชน ในด้านการปราบปราม การป้องกัน และการบำบัดรักษาโดยในสวนของกระทรวงแรงงานได้นำนโยบายมาปฏิบัติโดยรับผิดชอบตามภารกิจในสวนของกลุ่มเป้าหมายผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ กลุ่มผู้หางานทำ กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ และประชาชนโดยทั่วไป โดยจัดทำโครงการรวมใจแรงงานไทยไร้ยาเสพติด โครงการโรงงานสีขาว เครือข่ายประสานพลังแผ่นดินขจัดสิ้นยาเสพติด เป็นต้น

ในสวนของจังหวัด มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดจังหวัด (ศตส.จ.) ในการเป็นหน่วยหลักในการประสานการบูรณาการกับส่วนราชการในจังหวัดเพื่อร่วมรณรงค์แก้ไขปัญหายา โดยในสวนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ ศตส.จ. ในฐานะผู้แทนกระทรวง เพื่อประสานการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติการตามแผนงานโครงการและรวมรวมรายงานผลการดำเนินการในภาพรวมให้จังหวัด และกระทรวงได้ทราบ และในปีงบประมาณ ๒๕๔๗ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (ปปส.) ได้จัดสรรงบประมาณผ่านกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการตามที่รัฐบาล กำหนด ทุกจังหวัด เป็นเงิน ๑๓,๘๐๐ บาท ในการดำเนินการตั้งแต่การประชาสัมพันธ์รณรงค์อย่างต่อเนื่อง การอบรมประชุม สัมมนา เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายผู้ใช้แรงงานผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันตนเอง ครอบครัว ญาติมิตร และในชุมชนของตนเอง

ผลงานในภาพรวม โครงการโรงงานสีขาว เครือข่ายผู้ประสานพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดจังหวัด การรับสมัครสมาชิก TO BE NUMBER ONE อาสาสมัครแรงงาน การแสดงเจตจำนงไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การรับผู้ผ่านการบำบัดรักษาเข้าฝึกอาชีพ และจัดหางานให้ทำ การปรับเจตคติให้นายจ้างสถานประกอบการรับผู้ผ่านการรักษาบำบัดเข้าทำงาน การจัดทำข่าวสารเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การรณรงค์ผ่านรายการวิทยุแรงงานทั้งสวนกลาง และจังหวัด การจัดทำจดหมายข้างแรงงานประสานพลังแผ่นดินขจัดสิ้นยาเสพติดจังหวัด

ความสำคัญในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของโครงการ

(๑) การสร้างเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ทั้งในกลุ่มของ ลูกจ้าง พนักงาน ในสถานประกอบการ ผู้ใช้แรงงาน นอกสถานประกอบการ นักเรียนนักศึกษา ผู้กำลังหางานทำ หมู่ญาติมิตรของผู้ใช้แรงงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรเอกชน สถานประกอบการ ผู้ใช้แรงงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการรณรงค์ป้องกัน ทำความเข้าใจในการป้องกันตนเองและครอบครัว ตลอดจนปรับเจตคติในการยอมรับและให้โอกาสกับผู้ผ่านการบำบัดรักษา มีโอกาสกลับเข้าสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ มีรายได้มีอาชีพตามความเหมาะสมกับสถานภาพของตนเอง สร้างสรรค์สังคมให้ปกติสุข

(๓) กระตุ้นให้สังคมทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเข้าใจปัญหาและร่วมแก้ไขปัญหาย่างยั่งยืนและป้องกันอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาและอุปสรรค

- กรณีการจัดประชุมอบรมผู้ใช้แรงงาน ในสถานประกอบการขนาดเล็กก่อให้เกิดความลำบากใจของผู้ใช้แรงงาน เนื่องจากจะต้องเสียเวลา ไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ต้องเข้ารับการอบรม รวมทั้งเจ้าของสถานประกอบการขนาดเล็กนั้นก็มักไม่พอใจที่ต้องให้ลูกจ้างพนักงานขาดงานมาเข้ารับการอบรม
- ผู้เข้ารับการอบรมต้องเสียเวลาค่าใช้จ่ายที่ต้องเดินทางมาเข้ารับการอบรม หากเป็นต่างอำเภออาจมีปัญหาในเรื่องการเดินทางกลับบ้านไม่มีรถยนต์โดยสาร
- ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ในประเภทกรรมกรรับจ้าง หรือผู้ใช้แรงงานมักมองปัญหาการใช้ยาเสพติดเป็นเรื่องธรรมดาในหมู่ผู้ใช้แรงงาน ไม่ได้มองผลกระทบในภาพรวม
- วิทยากรผู้อบรมไม่มีความรู้ความสามารถ เสนอเนื้อหาซ้ำซ้อน ไม่สามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ใช้แรงงานให้เห็นพิษภัยของยาเสพติดที่แท้จริง

ข้อเสนอแนะ

- การจัดอบรมประชุมสัมมนา ในสถานประกอบการขนาดเล็กควรเชิญเฉพาะผู้จัดการส่วนบุคคล และส่วนประชาสัมพันธ์ของสถานประกอบการมาเข้ารับการอบรม เพื่อให้มีความรู้นำไปถ่ายทอดให้กับผู้ใช้แรงงานของแต่ละสถานประกอบการเอง โดยผู้ใช้แรงงาน ลูกจ้างพนักงานไม่ต้องเสียเวลามาเอง
- ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ สามารถประสานเพื่อขอรับการสนับสนุนจัดประชุมสัมมนาในห้องประชุมของสถานประกอบการนั้นๆ โดยให้เชิญพนักงานเป็นตัวแทนแต่ละฝ่ายมาเข้ารับการอบรม ตามที่สถานประกอบการจะคัดเลือกมาให้ตามเหมาะสมกับตารางการทำงาน of สถานประกอบการ
- การใช้เวลาการอบรม ไม่ควรเกิน ๓ ชั่วโมง (ครึ่งวัน) เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างพนักงานจะถูกหักค่าแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานรายวัน และในทุกสถานประกอบการก็ไม่ควรเชิญหรือจัดประชุมอบรมบ่อยครั้ง ทำให้ผลการทำงานของลูกจ้างพนักงาน และผลผลิตของสถานประกอบการได้รับผลกระทบ
- การอบรมรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงงานจึงควรบรรจุในการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ และรวมถึงการอบรมรณรงค์ป้องกันและแก้ไข

ปัญหาเอตส์ไปพร้อมๆกัน เพื่อประหยัดงบประมาณและเวลา ของส่วนราชการ สถานประกอบการ และรายได้ของผู้ใช้แรงงาน

- ในส่วนของโครงการโรงงานสีเขียว จะได้ผลต่อสถานประกอบการและลูกจ้างพนักงานได้มากที่สุด แต่ควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่รายชื่อสถานประกอบการที่ได้รับเกียรติบัตร ใบบรรองของจังหวัด หรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผ่านสื่อมวลชนให้มาก เพื่อกระตุ้นให้สถานประกอบการอื่นๆ เห็นความสำคัญ และสมัครเข้าโครงการ
- ควรให้รางวัลมาตรวจการจูงใจแก่สถานประกอบการ ในการเข้าร่วมโครงการ เช่น สถานประกอบการใดที่เข้าร่วมโครงการโรงงานสีเขียว ได้รับเกียรติบัตร และมีลูกจ้างพนักงานสมัครเป็นสมาชิกโครงการ TO BE NUMBER ONE มากกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนลูกจ้างพนักงาน และมีลูกจ้างพนักงานสมัครเป็นเครือข่ายแรงงานผู้ประสานพลังแผ่นดินต่อสู้เอาชนะยาเสพติด เข้าร่วมกิจกรรมกับทางราชการในการรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด เช่นเดินรณรงค์ แสดงเจตจำนงไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด หรือร่วมงานพิธีการของรัฐ โครงการกีฬาในโรงงาน เปิดโอกาสให้ผู้ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานเช่นคนปกติโดยทั่วไป ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน อาทิ ลดหย่อนหรือผ่อนผันการส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม หรือกองทุนเงินทดแทน หรือการลดหย่อนภาษี และควรมีประกาศ ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชน ให้ประชาชนได้ทราบด้วยอีกทางหนึ่ง
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ควรประสานแจ้งชื่อสถานประกอบการที่มีผลงานดีเด่นจัดส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้เกียรติกับสถานประกอบการที่เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งผ่านรายการวิทยุแรงงาน ของจังหวัด หรือส่วนกลาง หรือการประชาสัมพันธ์อื่นๆ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาเอตส์

การป้องกันและแก้ไขปัญหาเอตส์ เป็นอีกนโยบายหนึ่งของรัฐบาล โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอตส์แห่งชาติ มีการจัดสรรงบประมาณให้กับจังหวัด จัดตั้งคณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอตส์ระดับจังหวัด โดยสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นหนึ่งในคณะกรรมการ เพื่อประสานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานรวบรวมรายงานผลการดำเนินการ ในส่วนของกระทรวงแรงงาน ได้มีการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับของแต่ละกรมจัดสรรให้ส่วนภูมิภาค ดำเนินกิจกรรมโครงการ การฝึกอบรมแก้ไขปัญหทั้งในส่วนราชการ ส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอตส์ จังหวัด จะมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานคณะกรรมการ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นเลขานุการและอาจมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำกิจกรรมพิจารณาโครงการต่างๆ ในการบูรณาการโครงการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลเพื่อดำเนินการในระดับ

จังหวัด ปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทจัดทำกิจกรรมโครงการเนื่องจากใกล้ชิดกับปัญหาและประชาชนกลุ่มเป้าหมาย มากกว่าระดับจังหวัด รวมถึง โรงเรียนและสถาบันการศึกษาต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของกระทรวงแรงงาน ก็ยังมีกลุ่มเป้าหมายที่ต้องดูแลในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ลูกจ้าง พนักงานในสถานประกอบการ ซึ่งผลการดำเนินการเป็นที่น่าพอใจ จากผลสถานการณ์ด้านผู้ติดเชื้อเอชไอวีของสำนักงานสาธารณสุข ในระดับจังหวัด ส่วนใหญ่ปัญหาผู้ติดเชื้อเอชไอวีในสถานประกอบการอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถควบคุมได้ แต่ในส่วนของกลุ่มผู้ใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่อยู่ในสถานประกอบการ มีจำนวนผู้ติดเชื้ออยู่ในเกณฑ์ระดับสูงทุกจังหวัด กลุ่มผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ได้แก่ กลุ่มผู้รับจ้าง กลุ่มรับจ้างเหมา กลุ่มกรรมกรด้านการเกษตร เช่นผู้ตัดอ้อย ตัดหญ้า ตัดหนุ่ย กรรมกรรับจ้างรายวัน ซึ่งมีการเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงาน และที่อยู่อาศัยบ่อยครั้ง ตามสภาพการจ้างเหมา และกลุ่มผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ยังไม่มีส่วนราชการใดที่สามารถเข้าไปควบคุมดูแลให้การอบรม หรือชี้แจงให้เข้าใจ รวมทั้งได้รับผลกระทบมาจากปัญหายาเสพติดอีกด้วย และน่าจะเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของการแก้ไขปัญหาเอชไอวีในระดับชาติต่อไป

ความสำคัญในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของโครงการ

(๑) เพื่อการบูรณาการป้องกันแก้ไขปัญหาในกลุ่มเป้าหมายหลักกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ที่ไม่ใช่ลูกจ้าง พนักงานในสถานประกอบการ แต่เป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มรับจ้าง ไม่มีนายจ้างหรือสถานประกอบการที่แน่นอน มีการเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานอยู่ตลอดเวลา

(๒) สามารถรณรงค์ป้องกันแก้ไขทั้งปัญหาเอชไอวี และการรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดไปพร้อมกัน โดยมีสาเหตุการติดเชื้อจากการมีเพศสัมพันธ์ และการติดยาเสพติด

(๓) ในที่สุดกระทรวงแรงงาน จะต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญกับกลุ่มเป้าหมายนี้ต่อไป และจะต้องวางแนวทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ จัดทำแผนปฏิบัติการและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายนี้ให้แน่นอนและชัดเจนต่อไป

(๔) ผู้ติดเชื้อได้รับการยอมรับ และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ปัญหาและอุปสรรค

- ยังไม่มีหน่วยงานใดที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ใช้แรงงานกลุ่มรับจ้าง กรรมกรรายวัน ได้อย่างแท้จริง
- สถานการณ์ผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ติดเชื้อปรากฏอาการในกลุ่มผู้ใช้แรงงานกลุ่มรับจ้างมีอัตราการติดเชื้อเพิ่มขึ้นทุกปี
- กลุ่มเป้าหมายผู้ใช้แรงงาน ที่ไม่ใช่ลูกจ้างพนักงานในสถานประกอบการ ไม่มีนายจ้างที่แน่นอน อาทิกรรมกรรับจ้างรายวัน กลุ่มรับจ้างภาคเกษตรกรรม กลุ่มรับจ้างเหมา และอาจเชื่อมโยงไปถึงกลุ่มแรงงานต่างด้าว ลักลอบทำงาน มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ไม่มีการควบคุมจากนายจ้าง สถานประกอบการ และหน่วยงานราชการอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานในระดับจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคมจังหวัด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีการจัดระบบ กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่อยู่นอกระบบให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติรณรงค์ป้องกันแก้ไขทั้งปัญหาการรณรงค์ป้องกันเอดส์ และยาเสพติดไปพร้อมกัน

- ระบบการจ้างเหมาภาคก่อสร้าง (กรรมกรแบบหาม) ภาคเกษตรกรรม (ตัดอ้อย ทำไร่ ประมง เลี้ยงสัตว์) ภาคขนส่ง(จักรยานยนต์ สามล้อ รถยนต์รับจ้าง) ภาคอุตสาหกรรมการผลิตการแปรรูป (กลุ่มรับจ้างเหมาต่อเนื่องจากภาคเกษตร) ส่วนราชการต้องประสานกับสถานประกอบที่สัมพันธ์กับกลุ่มผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ ขอยกตัวอย่างจากสำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ได้มีการประสานกับบริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด อำเภอด่านช้าง จัดการอบรมให้กับลูกจ้างพนักงานของบริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด โดยขอให้สถานประกอบการพิจารณาคัดเลือกจากผู้แทนของลูกจ้างพนักงานของฝ่ายการผลิต ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายขนส่ง อบรมให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ โดยมีการเชิญวิทยากรจาก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด และสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดสุพรรณบุรี มาให้ความรู้เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มผู้ใช้แรงงาน กรรมกรตัดอ้อย กลุ่มรับเหมาตัดอ้อย อีกทอดหนึ่ง และนอกจากการอบรมป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ ยังรวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด รวมถึงการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้กับผู้เข้ารับการอบรมอีกด้วย โดยใช้งบประมาณของคณะอนุกรรมการป้องกันและแก้ไขเอดส์จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นเงิน ๑๖,๕๐๐ บาท

ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติกระทรวงแรงงาน

จากผลกระทบซึ่งเกิดจากภัยธรรมชาติ ทั้งภาวะภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย ภัยหนาว ทำให้ประชาชนในแต่ละภูมิภาคของประเทศได้รับผลกระทบจากสภาพอากาศแปรปรวน ในแต่ละสถานการณ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติกระทรวงแรงงาน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล เป็นเลขานุการ มีที่ตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ณ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นที่ตั้งศูนย์ ฯ

ในส่วนภูมิภาค มีที่ตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ณ สำนักงานแรงงานจังหวัด มีรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการ แรงงานจังหวัดเป็นเลขานุการ โดยวางมาตรการให้ความช่วยเหลือ

(๑) การตรึงประชาชนให้อยู่ในพื้นที่

ให้การฝึกอาชีพผู้ประสบภัย ซ่อมแซมอุปกรณ์ไฟฟ้าแสงสว่าง เครื่องมือทางการเกษตร การสร้างอาชีพใหม่ มีความรู้ทักษะประกอบอาชีพที่เหมาะสม บริการประกันสังคมเคลื่อนที่ กิจกรรมบริการรักษาผู้ประสบภัยโดยประสานกับสถานพยาบาลในการให้บริการ

(๒) เตรียมความพร้อมให้กับผู้ต้องการอพยพ

การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ หาดำรงงานว่างในพื้นที่อื่นจังหวัดอื่น ป้องกันการถูกหลอกลวงไปทำงาน จัดงานนัดพบแรงงานย่อย จัดหางานทั้งในจังหวัดและต่างจังหวัด ให้ความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน ประสานความร่วมมือกับศูนย์ช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็ก จัดทำทะเบียนและการเคลื่อนย้ายสามารถติดตามให้ความช่วยเหลือได้

(๓) การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ

ติดตามสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงาน ประสานการทำงานระหว่างสำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานจัดหางานเขต ติดตามสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงาน สำนักงานประกันสังคมให้บริการให้ผู้ที่อพยพเคลื่อนย้ายไปทำงานในพื้นที่อื่น ได้รับสิทธิประโยชน์จากสถานประกอบการตามที่ได้รับควบคุมครองในระบบประกันสังคมอย่างต่อเนื่องต่อไป

ความสำคัญในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของโครงการ

(๑) ให้บริการประชาชนผู้ประสบภัยธรรมชาติ ครบวงจร อย่างต่อเนื่องตลอดไป โดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ระดับจังหวัดร่วมให้บริการทั้งการฝึกอาชีพ การหางานทำ การคุ้มครองแรงงาน และการรักษาสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการไปทำงานในสถานประกอบการอื่นๆ ทั้งในจังหวัดและต่างจังหวัด

(๒) สามารถปรับเปลี่ยนการให้บริการกับผู้ประสบปัญหาอื่นๆ อาทิ การระบาดของโรคระบาดในสัตว์ปีก (ไข้หวัดนก) ผู้ประสบปัญหาไม่ใช่เฉพาะเจ้าของฟาร์มผู้เลี้ยงสัตว์ปีก แต่ยังมีผลกระทบไปยังสถานประกอบการที่ประกอบกิจการส่งออกสัตว์ปีก ชิ้นส่วนสัตว์ปีก สัตว์ปีกแช่แข็ง และอาหารแปรรูปจากสัตว์ปีก ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานรับจ้างเลี้ยงสัตว์

(๓) สร้างสังคมให้เป็นปกติสุข แก้ไขปัญหาให้กับผู้ได้รับความเดือดร้อน มีรายได้มีอาชีพเสริม ได้รับความรู้เกี่ยวกับอาชีพเพิ่มเติม

ปัญหาและอุปสรรค

- การให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ กระทรวงแรงงาน สนองความต้องการของประชาชนผู้ประสบปัญหาในระดับรองลงไปจากภัยธรรมชาติที่ได้รับผลกระทบ ความต้องการในลำดับแรกของผู้ประสบภัย เป็นเรื่องของที่อยู่อาศัย เครื่องอุปโภค บริโภค อาหารเครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค
- เนื่องจากเป็นภัยธรรมชาติ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในระดับจังหวัดก็ไม่อาจคาดการณ์วางแผนงานจัดทำโครงการหรือขอรับการสนับสนุนงบประมาณมาเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างทันที่ เช่น สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ได้มีจัดสรรงบประมาณในการออกซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องมือทางการเกษตร รถยนต์ รถจักรยานยนต์

ข้อเสนอแนะ

- แม้ว่าการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จะไม่ตรงกับความต้องการในลำดับแรกของผู้ประสบภัย แต่การที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ออกตรวจเยี่ยมสำรวจ

ความต้องการของประชาชน สถานประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้างพนักงาน แรงงานในพื้นที่ ก็เป็น การสร้างขวัญ กำลังใจให้กับผู้ประสพภัยธรรมชาติ มีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานราชการ

**การปราบปรามผู้มีอิทธิพลในส่วนของกระทรวงแรงงาน
(การหลอกลวงแรงงานไปทำงานต่างประเทศ/การลักลอบนำแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศ)**

นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ในส่วนของการปราบปรามผู้มีอิทธิพล ซึ่งกระทรวงแรงงานรับมอบนโยบาย การปราบปรามผู้มีอิทธิพลในส่วนของกรมการหลอกลวงแรงงานไปทำงานต่างประเทศ และในยุทธศาสตร์ห้าทศวรรษได้ เพิ่มในส่วนของการนำพาหรือลักลอบนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย โดยในส่วนของจังหวัดได้ มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการปราบปรามผู้มีอิทธิพลกระทรวงแรงงาน ระดับจังหวัด มีแรงงานจังหวัดเป็นเลขา นุกรคณะทำงาน และบางจังหวัดมีจัดหางานจังหวัดเป็นเลขานุกร คณะทำงาน ขึ้นอยู่กับการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนั้นๆ ปัญหาการหลอกลวงแรงงานไปทำงานต่างประเทศ มักปรากฏเหตุการณ์ในกรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ ซึ่งมีการ หลอกลวงแรงงานไปทำงานต่างประเทศ จำนวนมาก เกิดจากปัญหาความยากจน ไม่มีงานอาชีพเสริม ผลผลิต ทางเกษตรตกต่ำ การไปทำงานต่างประเทศมีรายได้ดี อัตราค่าจ้างแรงงานสูง และแรงงานไทยมีคุณภาพตาม ความต้องการของต่างประเทศ ส่วนปัญหาแรงงานต่างด้าว (พม่า ลาว กัมพูชา) เกิดจากภาคอุตสาหกรรม ภาค เกษตรกรรม ประมง ปศุสัตว์ ขาดแคลนแรงงานกรรมกร มีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย อย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของโครงการ

(๑) หน่วยงานภาครัฐ มีการประสานงานและร่วมปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนงานไป ทำงานต่างประเทศ ทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงยุติธรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน ในพื้นที่ระดับ จังหวัด โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงคือสำนักงานแรงงานจังหวัด มีการตั้ง คณะทำงานฯ ตามคำสั่งจังหวัด เพื่อการพัฒนาเชิงบูรณาการ และในส่วนกลาง มีการตั้งศูนย์บริการการไปทำงาน ต่างประเทศ ณ กระทรวงแรงงาน โดยมีหน่วยงานต่างๆมาร่วมให้บริการอย่างครบวงจร รวมทั้งศูนย์บริการจัดหา งาน เพื่อให้ผู้ที่กำลังหางานทำได้งานทำอย่างถูกต้องไม่ถูกหลอกลวง

ในส่วนของแรงงานต่างด้าว การประสานบูรณาการการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นการ รักษาสิทธิมนุษยชน แรงงานต่างด้าวไม่ถูกหลอกลวง สถานประกอบการได้แรงงานที่คนงานไทยไม่ต้องการทำได้ แรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยสถานประกอบการและนายจ้างต้องคอยสอดส่องดูแลแรงงานต่างด้าวโดยมี หน่วยงานภาครัฐ กำกับดูแล สร้างงานสร้างรายได้ให้กับแรงงานต่างด้าว และสถานประกอบการ

(๒) การแก้ไขปัญหาสามารถสร้างงานสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานไทย ที่ต้องการไปทำงาน ต่างประเทศ อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกหลอกลวง นำรายได้กลับประเทศ

(๓) สร้างสังคมโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงาน และครอบครัวให้เป็นปกติสุข ป้องกันปัญหาอาชญากรรมที่อาจ เกิดขึ้น รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ

ปัญหาและอุปสรรค

- ผู้หลอกลวงคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ และผู้นำเข้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมีช่องทางในการกระทำผิดสูง เนื่องจากผู้ใช้แรงงานมีความต้องการทำงาน ต้องการรายได้ มีจำนวนสูง และนายจ้างและสถานประกอบการยังคงต้องการแรงงาน จำนวนมาก
- หน่วยงานภาครัฐ ยังไม่สามารถเจาะลึกลงในพื้นที่ทุกจุด จากปัญหางบประมาณและกำลังคน

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ ในระดับหมู่บ้านและตำบลในจังหวัดที่มีแรงงานไทยต้องการไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมาก เช่นจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย ตรวจสอบจำนวนรายชื่อที่อยู่ของผู้ต้องการไปทำงานต่างประเทศ รวบรวมจัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือกระทรวงแรงงาน และศูนย์ควบคุมแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศในระดับหมู่บ้าน และตำบล บริเวณติดชายแดนไทย โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่จากอาสาสมัครป้องกันตนเอง ผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน เพื่อตรวจสอบการเข้าออกบริเวณแนวชายแดน
- สำนักงานจัดหางานจังหวัด โดยเฉพาะในจังหวัดที่มีแรงงานไทยต้องการไปทำงานต่างประเทศ จำนวนมาก จะต้องจัดส่งตำแหน่งงานว่างทั้งในประเทศ และความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ จัดส่งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อติดประกาศ หรือหากสามารถจัดส่งให้ทุกหมู่บ้าน เพื่อให้ผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ และศูนย์ในระดับตำบล และหมู่บ้าน ทราบเพื่อรวบรวมรายชื่อจัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดต่อไป
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ จะต้องรวบรวมตำแหน่งงานว่างตามความต้องการของสถานประกอบการในประเทศนั้นๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผ่านกระทรวงจัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดจัด เพื่อร่วมจัดทำแผนการฝึกอาชีพ ร่วมกับ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับจังหวัด พัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในต่างประเทศ เพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศอย่างเป็นระบบต่อไป
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเห็นความสำคัญในประเด็นปัญหา เข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้มากยิ่งขึ้น นอกจากแก้ไขปัญหาได้แล้ว ยังส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ให้กับชุมชนเอง อย่างถูกต้องตรงความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง

การให้บริการรักษาสีทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ความต้องการด้านแรงงานในทุกประเทศเพิ่มปริมาณความต้องการมากยิ่งขึ้น ประกอบกับอัตราค่าจ้างแรงงานในประเทศที่ค่อนข้างต่ำ ภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น ประกอบกับแรงงานไทยมีคุณภาพตามที่ต่างประเทศมีความต้องการ ทำให้ปริมาณของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศมีเพิ่มมากขึ้นทุกปี ทั้งด้านผู้ใช้งาน ด้านการบริการ ทั้งจากที่ผ่านมากการรักษาสีทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เช่น

การหักเงินประกันสังคม การหักเงินคุ้มครองแรงงาน หรือเงินประเภทอื่นๆ ซึ่งแรงงานที่เดินทางไปต่างประเทศควรได้รับคืนหลังจากการไปทำงาน และหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบของประเทศนั้นๆ ไม่อาจคืนให้กับแรงงานที่ต้องเดินทางกลับประเทศ ทำให้กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีการกักจับผิดชอบในติดตามเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน กลับคืนมาให้กับผู้ใช้แรงงาน มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี

ความสำคัญในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของโครงการ

(๑) เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งครอบครัวของผู้ใช้แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศกรณีที่ผู้ใช้แรงงานที่เดินทางไปเสียชีวิต ได้รับเงินคืนตามสิทธิ และเป็นการนำรายได้คืนกลับมาใช้ในประเทศ

(๒) ลดขั้นตอนการให้บริการ ลดระยะเวลาที่ผู้ใช้แรงงานและครอบครัวต้องเสียเวลา และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้แรงงานและครอบครัว

(๓) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ ในการเตรียมข้อมูล การรักษาสิทธิของประชาชน มีมาตรฐานในการบริหารจัดการ

ปัญหาและอุปสรรค

- จำนวนผู้ใช้แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี
- การประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการมีความล่าช้า การจัดทำเอกสารซึ่งอาจต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษ ทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
- ผู้ใช้แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในกลุ่มกรรมกร และกลุ่มงานบริการ ไม่มีความรู้ในภาษาต่างประเทศ และไม่สนใจในการเก็บรักษาเอกสารของทางราชการที่ออกให้
- ปัญหาที่ต่อเนื่องมาจากการถูกหลอกลวงไปทำงานในต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะ

- ศูนย์บริการการไปทำงานต่างประเทศ (Thailand Overseas Employment Administration :TOEA) จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญ ในการรวบรวมจัดทำเอกสารทั้งภาษาไทย อังกฤษ อำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างแท้จริง หน่วยงานที่ไปร่วมให้บริการในศูนย์ไม่ว่าจะเป็น กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ธนาคาร และหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาด้านการเงิน นอกจากจะให้บริการร่วมกันแล้ว ต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ผู้ใช้แรงงานควรได้รับคืนในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วย โดยจะต้องให้สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ ได้รับทราบข้อมูล จำนวน รายชื่อผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ณ ประเทศนั้นๆ การรายงานตัวของผู้ใช้แรงงานในการเดินทางไป และกลับแต่ละครั้ง การยกเลิกสัญญาจ้าง การลาออกจากงาน เป็นต้น
- การจัดทำเอกสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เอกสารการเดินทาง เอกสารประกอบการไปทำงานต่างประเทศ เอกสารมอบอำนาจกรณีผู้ใช้แรงงานเสียชีวิต และเอกสารอื่นๆ ที่จำเป็นในการติดตามทวงสิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน รวมถึงหนังสือมอบอำนาจหรือพินัยกรรม ให้ญาติได้รับ

สิทธิประโยชน์คืน ในกรณีที่ผู้ใช้แรงงานเดินทางไปทำงานเสียชีวิต จะต้องจัดทำและจัดเก็บ สำเนา ใ้ใช้ประโยชน์ในการติดตามสิทธิประโยชน์คืน ได้อย่างรวดเร็ว

- ควรมีการจัดทำข้อมูลผู้ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้จังหวัด และสำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ สามารถเรียกข้อมูลเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานในแต่ละจังหวัด รวมถึงข้อมูลที่ใช้แรงงาน ได้รับสิทธิประโยชน์คืนจากสถานประกอบการในต่างประเทศ แล้ว เพื่อมิให้การติดตามทวงสิทธิประโยชน์ล่าช้าจน อาจถูกดำเนินจากต่างประเทศได้
- ในการแจ้งเรื่องขอสิทธิประโยชน์คืน สำนักงานแรงงานจังหวัด จะต้องมียังหนังสือแจ้งให้ผู้ใช้แรงงาน ที่เรียกร้องสิทธิประโยชน์คืนได้ทราบ ในเรื่องการรับแจ้งเรื่องไว้แล้ว รวมถึง กรณีที่แรงงานมีสิทธิ หรือได้รับสิทธิประโยชน์คืนจากต่างประเทศ ด้วย

คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

คณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงาน ได้มีการมอบอำนาจให้จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อพิจารณาถึงภาวะเศรษฐกิจ ภาวะค่าครองชีพ และองค์ประกอบค่าใช้จ่ายในการยังชีพของลูกจ้าง พนักงาน ในแต่ละพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างตามสภาพของแต่ละจังหวัดเพื่อพิจารณาการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้าง นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นรายจังหวัด ไป

ความสำคัญในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของโครงการ

- (๑) เพื่อให้เกิดการประสานข้อมูลด้านแรงงานทั้งภาครัฐ เอกชน(ฝ่ายนายจ้าง) ประชาชน (ลูกจ้าง พนักงาน)
- (๒) สร้างความเชื่อถือ ความถูกต้อง ตามระบบคุณธรรม เนื่องจากคณะกรรมการมีผู้แทนของทั้ง ๓ ฝ่าย ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้แต่ละจังหวัดตามสภาวะเศรษฐกิจ ภาวะค่าครองชีพ และองค์ประกอบอื่นๆในการพิจารณา เป็นที่ยอมรับในสังคม ประชาชน

ปัญหาและอุปสรรค

- ไม่มีผู้สนใจสมัครเป็นคณะกรรมการ เนื่องจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเข้าประชุม ตลอดจนการใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ให้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณา
- ฝ่ายตัวแทนลูกจ้างแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมน้อยกว่าฝ่ายนายจ้าง โดยเฉพาะในต่างจังหวัดที่มีสถานประกอบการจำนวนน้อย

ข้อเสนอแนะ

- แม้ว่าคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจะได้มีการพิจารณาขึ้นอัตราค่าจ้าง แต่ในความเป็นจริงยังต้องผ่านคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างอีกลำดับหนึ่งก่อนที่จะมีการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงควรยกเลิกและให้คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้พิจารณาขึ้นในระดับเดียวกันทั่วประเทศ

สรุปท้ายบท

จากการที่กระทรวงแรงงาน ได้สมัครเป็นกระทรวงนำร่อง ในระบบกระทรวงห้าท่าย และมีภารกิจนาม ในคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด กับปลัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนการสนองตอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ ทำให้สำนักงานแรงงานจังหวัดมีหน้าที่ต้องประสานและกำกับดูแลให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัด ดำเนินการและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานเพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติสอดคล้องกับตัวชี้วัดในส่วนที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบ รวมทั้งการรวบรวมรายงานผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวบรวมเป็นภาพรวมในส่วนภูมิภาค เพื่อรองรับการตรวจติดตามจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ

อุปสรรคปัญหา และข้อเสนอแนะ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์ในระดับกรม ควรมีการประสานการทำงานร่วมกันในการแปลงยุทธศาสตร์หลัก / กลุ่มภารกิจ และ ยุทธศาสตร์ในระบบกระทรวงห้าท่าย ไปเป็นยุทธศาสตร์ตามงบประมาณ ของแต่ละกรม ให้มีความสอดคล้องต่อกัน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัด ซึ่งแต่ละกรมรับผิดชอบ นั้นจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ ประชุมชี้แจงให้หัวหน้าส่วนราชการในระดับจังหวัดรับทราบอย่างชัดเจน หน่วยงานในระดับจังหวัดต้องร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการต่างๆของตอบยุทธศาสตร์ในแต่ละลำดับให้ชัดเจน เนื่องจากไม่เพียงเฉพาะยุทธศาสตร์ของกระทรวง ของกรม แต่ยังมียุทธศาสตร์ในระดับจังหวัด ซึ่งจะต้องมีการประสานร่วมดำเนินการ และควรจัดส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัด รวบรวมเพื่อจัดส่งให้กระทรวง ต่อไป

ในส่วนของการปฏิบัติเพื่อรวบรวมรายงานผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะตัวแทนกระทรวง ควรมีการจัดทำออกแบบแผนปฏิบัติการ และการออกแบบการรวบรวมรายงานผล ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด ให้ทุกกรม ในสังกัดกระทรวง เพื่อรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด ที่กระทรวงต้องการและต้องเวียนแจ้งให้จังหวัดได้ทราบด้วยทุกครั้ง โดยเฉพาะในเรื่องของแบบรายงาน ควรชัดเจนในการปฏิบัติ กระชับและมีความรัดกุม และไม่ควรปรับเปลี่ยนแบบให้เกิดความสับสน

สำนักงานแรงงานจังหวัด จะมีส่วนเกี่ยวข้องในการประสานงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การสนับสนุนรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติจัดส่งให้กระทรวงจัดทำเป็นภาพรวมของส่วนภูมิภาคทั้ง ๗๕ จังหวัด และในแต่ละจังหวัดจะมีข้อแตกต่างในการปฏิบัติขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่ คุณภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ รวมทั้งประชากร และทรัพยากร ที่มีอยู่ อันอาจเป็นอุปสรรคของกระทรวงในการรวบรวมรายงานผลได้

ข้อเปรียบเทียบกิจกรรม โครงการ ของสำนักงานแรงงานร่วมกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (๑)

โครงการกิจกรรมของสำนักงานแรงงานจังหวัด	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์
๑. โครงการกระทรวงแรงงานเพื่อประชาชน	พัฒนาการทางการบริหารเพื่อการให้บริการประชาชนรวดเร็วโปร่งใส	ดินแดนสันติสุข/การให้บริการที่ดี	การพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน
๒. โครงการวิทยุแรงงาน	การพัฒนาคนและสังคม/พัฒนาการให้บริการ	ดินแดนสันติสุข/การให้บริการที่ดี/การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน
๓. โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ดินแดนสันติสุข/ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	การใช้มาตรการทางสังคมธรรมชาติและมาตรการทางกฎหมายอาชญากรรม
๔. โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ดินแดนสันติสุข/ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน
๕. ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประกอบการภาคกระทรวงแรงงาน	ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พัฒนาการให้บริการประชาชน	ดินแดนสันติสุข/ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และทรัพย์สินที่ดี/การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน

ข้อเปรียบเทียบกิจกรรม โครงการ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (๒)

โครงการกิจกรรมของสำนักงานแรงงาน จังหวัด	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดหนองบัวลำภู	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี
๖. การปราบปรามผู้มีอิทธิพลในส่วนของ กระทรวงแรงงาน ๗. การให้บริการรักษาสีทธิประโยชน์ของผู้ ใช้แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ๘. คณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	ความสอดคล้องในชีวิตและทรัพย์สิน พัฒนาการให้บริการประชาชน พัฒนาการให้บริการประชาชน ยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อรายได้ ลดรายจ่าย/ขยายโอกาส	ดินแดนสันติสุข/ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ดินแดนสันติสุข/ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน/การให้บริการที่ดี/การบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี ดินแดนสันติสุข/ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน/การให้บริการที่ดี/การบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี ชาวจังหวัดทำกิน/การพัฒนาฝีมือแรงงาน	การใช้มาตรการทางสังคมธรรมชาติและ มาตรการทางกฎหมายอาชญากรรมและ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการ พัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการ พัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน
๙. โครงการฝึกอบรมการเจรจาในพลอย จังหวัดหนองบัวลำภู ๑๐. โครงการแก้ไขปัญหาความยากจน	พัฒนาการให้บริการประชาชน ยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อรายได้ ลดรายจ่าย/ขยายโอกาส	ดินแดนสันติสุข/ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน/การให้บริการที่ดี/การบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการ พัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน

ข้อเปรียบเทียบกิจกรรม โครงการ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (๓)

โครงการกิจกรรมของสำนักงานแรงงานจังหวัด	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี
<p>๑๑. กิจกรรมที่ต้องดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กพร. กำหนด ในการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ</p> <p>ร้อยละที่ลดลงของอัตราการว่างงานในฐานะผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด</p> <p>๑๒. กิจกรรมที่ต้องดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ กพร. กำหนดในฐานะส่วนราชการภูมิภาค</p> <p>การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <p>ความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน</p> <p>การปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการให้บริการ</p> <p>บริการ</p> <p>การพัฒนาฐานข้อมูลของจังหวัด</p> <p>ร้อยละที่ลดลงของจำนวนเรื่องทุจริตของข้าราชการ</p>	<p>ร้อยละ ๑ ได้รับการยกเว้นเนื่องจากอัตราว่างงานอยู่ที่ ๑.๑๑</p> <p>ร้อยละ ๕๐</p> <p>ร้อยละ ๘๐</p> <p>๕ ชั้นตอน</p>	<p>ต้องลดลงให้ได้ร้อยละ ๑ จาก ร้อยละ ๖.๕๙</p> <p>ร้อยละ ๕๐</p> <p>ร้อยละ ๘๐</p> <p>๕ ชั้นตอน</p>	<p>ร้อยละ ๑ ได้รับการยกเว้นเนื่องจากอัตราว่างงานอยู่ที่ ๑.๓๒</p> <p>ร้อยละ ๕๐</p> <p>ร้อยละ ๘๐</p> <p>๕ ชั้นตอน</p>

บทที่ ๔

บทบาทของแรงงานจังหวัดในการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ

บทบาทของแรงงานจังหวัดในการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ

ตามนโยบายของรัฐบาล แนวทางการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการต้องมีผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารจัดการในทุกเรื่องตามภารกิจงานแก้ไขปัญหาทุกด้านของจังหวัดเพื่อพัฒนาประเทศ ทำหน้าที่เป็นประธาน คณะผู้บริหารจังหวัด ที่เรียกว่า Chief Executive Officer :CEO โดยมีคณะผู้บริหารอยู่ร่วมกันหลายคนเพื่อช่วยบริหารจังหวัด คือหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นคณะผู้บริหาร ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ทำหน้าที่ประชุมหารือกันเป็นคณะ เปรียบเสมือนเป็นคณะรัฐมนตรีของจังหวัด

ผู้ว่าราชการจังหวัด ประธานคณะผู้บริหาร มีหน้าที่ให้ทุกฝ่ายร่วมคิด ร่วมบูรณาการ วางยุทธศาสตร์ร่วมกันเพื่อให้ทุกฝ่ายมีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้ประชาชน เศรษฐกิจ และสังคม พัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น โดยผู้ว่าราชการจังหวัดจะมีการตรวจติดตามประเมินผลการทำงานในทุกภาคส่วนราชการ เอกชน และประชาชน โดยมีเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

การจัดระบบบริหารจัดการ ของการพัฒนาจังหวัด

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ.๒๕๕๖ ได้กำหนดโครงสร้างระบบการบริหารทั้งในระดับชาติ และระดับจังหวัดโดยมีองค์กร ดังนี้

- (๑) คณะกรรมการสนับสนุนการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (กสจ.) มีนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน
- (๒) คณะกรรมการยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด (กกจ.) มีรองนายกรัฐมนตรี ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน (นายสุวิทย์ คุณกิตติ)
- (๓) ในระดับจังหวัด
 - (๓.๑) คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (กบจ.) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน
 - (๓.๒) คณะกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจังหวัด ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย
 - (๓.๓) คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนของจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน
 - (๓.๔) คณะกรรมการควบคุม กำกับ ดูแลการจัดซื้อจัดจ้างจังหวัด คลังจังหวัดเป็นประธาน
 - (๓.๕) คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ตามที่จังหวัดพิจารณาเพื่อให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ ของจังหวัด

บทบาทในฐานะคณะผู้บริหารจังหวัด

ในส่วนของแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาค ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จะได้รับการแต่งตั้งในคณะกรรมการในระดับจังหวัด เพื่อร่วมเป็นคณะผู้บริหาร ประสานกับหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน ของจังหวัดเพื่อร่วมกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา

คณะผู้บริหาร ซึ่งจังหวัดได้แต่งตั้งโดยเลือกจากผู้แทนกระทรวงให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการชุดต่างๆ ควรมีศักยภาพดังนี้

- ทราบปัญหาในแต่ละภาคส่วนของตนเองอย่างดี
- มีทักษะและความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินการได้
- เปลี่ยนจากการปกครองไปเป็นการบริหารและการบริการ
- ทำงานในเชิงรุก ร่วมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล้าคิดกล้าทำ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน รูปแบบการทำงาน เชื่อมมั่นในตัวผู้ว่าราชการจังหวัด
- ปรับเปลี่ยนกรอบความคิดในการทำงาน
- มีส่วนร่วมในการคิดเครื่องชี้วัดในการทำงาน ความพึงพอใจของประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ เครื่องชี้วัดในการพัฒนาจังหวัด อัตราการว่างงาน รายได้ของประชาชนในจังหวัดต่อปี เครื่องชี้วัดทางสังคม เช่นอาชญากรรม ยาเสพติด การเจ็บป่วย เป็นต้น
- ร่วมกำหนดยุทธศาสตร์ของจังหวัด วิเคราะห์ศักยภาพของการพัฒนา (SWOT Analysis) โดยร่วมกับทุกภาคส่วนราชการ องค์กรเอกชน ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวง ทบวง กรม ที่ส่วนราชการสังกัดอยู่ รวมถึงกลุ่มจังหวัดที่รัฐบาลกำหนด
- สนับสนุนส่งเสริมการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อสร้างประโยชน์สุขให้กับประชาชนอย่างแท้จริง โดยมีศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารในระดับจังหวัด
- ร่วมกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างกว้างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดรายละเอียดการปฏิบัติได้เอง และมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน

บทบาทในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ

- ด้านบุคคลากร

ด้านทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร ผู้ว่าราชการจังหวัด และแรงงานจังหวัด เป็นตัวอย่างที่ดีตามมาตรฐานวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Government) การปฏิบัติตนตามแนวพระยุคลบาท แนวพระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สนับสนุนส่งเสริมให้ส่วนราชการ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ภายในสำนักงาน เพื่อความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน พัฒนา

คุณธรรม จริยธรรม ปรับเปลี่ยนค่านิยม ทศนคติ วิธีการทำงาน โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

- ด้านความรู้ความสามารถ

ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รับการฝึกอบรมทั้งจากส่วนราชการและการศึกษาด้านตนเอง อาจมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาข้าราชการระดับจังหวัด จัดอบรมข้าราชการเจ้าหน้าที่ ของทุกหน่วยงานให้ทราบแนวทาง วิธีการ ปรับปรุงความรู้ความสามารถ รวมทั้งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ให้กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุน การถ่ายโอนภารกิจของกระทรวงและจังหวัด ส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมมีบทบาทในการจัดทำแผน วางโครงการกิจกรรม ที่สนองตอบต่อนโยบายการพัฒนาจังหวัด และกระทรวง อย่างต่อเนื่อง

- ด้านระบบการบริหารงานบุคคล

จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการบริหารงานบุคคล การพิจารณา ประเมินความดีความชอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สมรรถภาพของข้าราชการ มีการกลั่นกรองพิจารณาอย่างรอบคอบ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สร้างดุลยภาพในการใช้อำนาจ เพื่อให้ข้าราชการมีความเชื่อมั่นในการใช้อำนาจการบริหารงาน มีการจัดทำข้อมูลของข้าราชการทุกส่วนราชการ ความถนัดความเชี่ยวชาญ ข้อมูลพฤติกรรมการทำงาน เพื่อพิจารณาบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (put the right man on the right job) และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หลักคุณธรรม การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความคุ้มค่า หลักความสามารถ ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความศรัทธา ได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน การสร้างทีมงานภายในสำนักงาน แบ่งงานอำนาจหน้าที่เพื่อความสะดวกในการบริหารงานบุคคล ด้วยความเหมาะสม สร้างความสุขในการทำงานร่วมกัน อยู่กันด้วยความเอาใจใส่เอื้ออาทรกันและกัน

- ด้านการบริหารจัดการด้านข้อมูลสารสนเทศ

การจัดทำข้อมูลจังหวัด โดยจังหวัด มอบให้ทุกภาคส่วน ราชการ องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (database) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมโยงข้อมูลของทุกภาคส่วนราชการ งานบุคลากร งบประมาณ แผนงานโครงการกิจกรรมพัฒนาจังหวัด ดัชนีตัวชี้วัดความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์มวลรวม ปัญหาความเดือดร้อน การแก้ไขปัญหาของทุกภาคส่วน โดยให้ทุกส่วนราชการได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่จังหวัดรวบรวม และให้ประชาชนได้ เข้าถึงรับรู้ข้อมูลข่าวสารของราชการ มีการควบคุมมาตรฐานข้อมูล การจัดเก็บ การรักษาข้อมูลลับ การวางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล การใช้งบประมาณให้เหมาะสม สามารถสร้างประโยชน์สุขให้กับประชาชนอย่างแท้จริง ด้วยความประหยัด คุ้มค่า สนองตอบยุทธศาสตร์ได้ทั้งในภาพรวม และในส่วนของพื้นที่ดำเนินการ วัดผลความพึงพอใจของผู้ใช้บริการได้ และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ทันเหตุการณ์

- **ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning)**
 กำกับและร่วมจัดทำร่วมพิจารณา ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ให้ทุกภาคส่วนเข้ามา มีส่วนร่วม ราชการ เอกชน ประชาชน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของท้องถิ่นให้ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด กลุ่มจังหวัด และกระทรวง สามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน
- **ด้านการประสานงาน**
 ต้องประสานงานทั้งกับหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน หอการค้าสภาอุตสาหกรรม องค์กรชุมชนอื่นๆ สถานประกอบการ ผู้นำชุมชนให้ ได้รับทราบแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ทั้งของจังหวัด กลุ่มจังหวัด กระทรวง รวมทั้งกิจกรรมโครงการ ตามแผนปฏิบัติงาน
- **ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)**
 ให้องค์กรเอกชน ประชาชน มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น ร่วมแสดงความคิดเห็น ระบบประชาธิปไตย การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ร่วมตรวจสอบบำรุงรักษาโครงการกิจกรรมของทางราชการ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และได้รับประโยชน์อย่างยั่งยืน
- **ด้านการดำเนินกิจกรรม โครงการ เพื่อสร้างความพึงพอใจการให้บริการประชาชน**
 เพื่อสร้างความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน สืบหาความพึงพอใจในการให้บริการเพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรม โครงการ สนองความต้องการของประชาชน ที่มีต่อหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ได้ทราบและตระหนักถึงความสำคัญในการให้บริการประชาชน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ บทบาทภารกิจ หน้าที่ของหน่วยงานสนองตอบนโยบายในเรื่องการให้บริการประชาชน ตามพระราชบัญญัติกิจการบ้านเมืองสุจริตที่ดี นโยบายของกระทรวงแรงงาน และนโยบายของจังหวัด
- **ด้านการติดตามและประเมินผล**
 รวบรวมจัดทำรายงานผลการดำเนินการกิจกรรม โครงการ ตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตาม แผนงบประมาณ แผนตามยุทธศาสตร์ทั้งของจังหวัด กลุ่มจังหวัด กระทรวง เพื่อสนองตอบนโยบายของรัฐบาล สามารถติดตามวัดผลความพึงพอใจในด้านการบริการ การบริหารจัดการ เพื่อนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ต่อไป
- **ด้านการประชาสัมพันธ์**
 เพื่อสร้างความเข้าใจ แนวทาง การปฏิบัติงานของสำนักงาน และจังหวัด เผยแพร่ผลงาน ตามกิจกรรม โครงการ ตามแผน ตามยุทธศาสตร์ ในส่วนของสำนักงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัด กลุ่มจังหวัด กระทรวงแรงงาน เพื่อให้ส่วนราชการ องค์กรเอกชน ชุมชน

ประชาชน ได้ทราบ ทั้งในรูปของข่าวสาร ข่าวแจก ข่าวประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว นำเสนอข่าวทางสื่อมวลชน หนังสือพิมพ์ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค การเผยแพร่ผ่าน รายการวิทยุ โทรทัศน์ และเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน /จังหวัด

สรุปท้ายบท จะเห็นได้ว่า แรงงานจังหวัดจะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง นอกจากเป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงาน ยังเป็นคณะผู้บริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งมีภารกิจหน้าที่หลากหลาย ตามความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะบุคคลในการประสานให้เข้าถึงการบริหารจังหวัดเชิงบูรณาการ ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน ไม่ว่าจะเป็น หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรับมอบภารกิจตามคำสั่งของจังหวัด การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ซึ่งไม่ใช่เฉพาะสำนักงานเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัด นั้นๆ เพื่อสนองตอบยุทธศาสตร์ จังหวัด กลุ่มจังหวัด กระทรวง และรวมถึงรัฐบาล อีกด้วย

ปัญหาและอุปสรรค

- ข้าราชการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดฯ มีจำนวนน้อย แต่จำนวนปริมาณงานมีมาก
- ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัด มีบางส่วนที่ยังไม่เข้าใจถึงการให้บริการและรวบรวมรายงานผลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาดังจังหวัด ยุทธศาสตร์ของกรม และของกระทรวง รวมถึงการรวบรวมผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดซึ่งแต่ละหน่วยงานจะต้องรับผิดชอบติดตามผลการดำเนินการให้เกิดสัมฤทธิ์ผล
- แบบรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม โครงการที่สนองตอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาดังจังหวัด ของกรม และของกระทรวง มีจำนวนมากหลายรูปแบบ
- ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับยังไม่มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อความสะดวกในการรายงาน
- การประสานงานของสำนักงานจังหวัด ซึ่งเปรียบเสมือนเลขานุการของผู้ว่าราชการจังหวัด ก็ขาดแคลนกำลังคน ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ การจัดทำรูปแบบให้ส่วนราชการรายงานไม่ชัดเจน ไม่สามารถชี้แจงข้อสงสัยของหน่วยงานราชการได้ การแจ้งหรือจัดส่งหนังสือล่าช้า
- ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของทุกส่วนราชการ ยังไม่เข้าใจถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาดังจังหวัด การกำหนดตัวชี้วัด การรวบรวมรายงานผล การประสานติดตามงานไม่ทันกับความต้องการของหัวหน้าส่วนราชการ รวมถึงผู้ว่าราชการจังหวัด

- การบริหารงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณล่าช้า กฎระเบียบการเบิกจ่ายยุ่งยาก ทำให้การจัดทำกิจกรรม โครงการ ไม่เป็นไปตามความต้องการ ขาดความคล่องตัวในการดำเนินการ
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ของการกระจายอำนาจ และการบริหารจัดการให้สนองตอบยุทธศาสตร์ของจังหวัด ทำให้การจัดทำแผนไม่สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ข้อเสนอแนะ

- จากการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ จังหวัด จะต้องปรับเปลี่ยนจากการปกครองมาเป็นการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ ให้ท้องถิ่นคิด และแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตนเอง โดยจังหวัดมีหน้าที่มอบนโยบาย ยุทธศาสตร์จังหวัด วิธีการคิดแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม ต่างๆ
- ควรส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการจัดทำยุทธศาสตร์ของท้องถิ่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และกระทรวง เพราะท้องถิ่นจะทราบปัญหาภายในพื้นที่ได้ดีกว่า จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยหน่วยงานหลักของแต่ละกระทรวง เข้าไปถ่ายทอดความรู้ เป็นวิทยากรชี้แจง
- สนับสนุนในเรื่องข้อมูลของแต่ละกระทรวง ทบวง กรม ให้ท้องถิ่นทราบ นำไปเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติการในพื้นที่ เช่นในกระทรวงแรงงาน ควรมีข้อมูลสถานประกอบการในแต่ละตำบล จำนวน และประเภทของสถานประกอบการ จำนวนแรงงาน ตำแหน่งงานว่าง ทั้งในและต่างประเทศ สาขาวิชาชีพที่จะรองรับการฝึกพัฒนาอาชีพให้เหมาะสมกับความต้องการในพื้นที่ และความต้องการของสถานประกอบการ ในและต่างจังหวัด รวมถึงต่างประเทศ
- เร่งสร้างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยหน่วยงานภาครัฐ ในแต่ละกระทรวง เข้าไปแลกเปลี่ยนความรู้ และรับทราบปัญหา ช่วยหาแนวทางแก้ไข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนของตนเองได้
- ภายในสำนักงานต้องกระตุ้นเตือนให้ข้าราชการเจ้าหน้าที่มีความรู้ลึกซึ้งในการให้บริการ ประชาชนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบให้เหมาะสม เป็นธรรม

บทสรุป

แนวทางการพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการของสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อสนับสนุนนโยบายการพัฒนาาระบบราชการของรัฐบาล และตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน นั้นจะเห็นได้ว่าหัวหน้าส่วนราชการจะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการวางแผนการปฏิบัติงาน การมอบหมายภารกิจให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงาน การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับมาเพื่อจัดทำกิจกรรมโครงการให้สอดคล้องและสามารถกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และกระทรวงแรงงาน จึงต้องมีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการเชิงบูรณาการในการพัฒนาจังหวัด ของสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้งการบริหารจัดการด้านกิจกรรมโครงการ บทบาทของแรงงานจังหวัด และบทบาทในการบริหารจัดการ ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานราชการในระดับจังหวัดซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

คุณสมบัติของแรงงานจังหวัด

แรงงานจังหวัดต้องเป็นนักบริหารมืออาชีพและให้การสนับสนุนผู้บริหารสูงสุดในจังหวัด CEO (Chief Executive Office) ผู้มีอำนาจสูงสุดในองค์กร โดยเฉพาะผู้ว่าราชการจังหวัด สนับสนุนการทำงานในเชิงรุก โดยมีหน้าที่ของ “นักบริหารมืออาชีพ” อย่างน้อย ๔ ประการคือ

- (๑) ต้องรู้จักการวางแผน (Planning)
- (๒) สามารถที่จะระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ (Organization)
- (๓) ต้องมีความเป็นผู้นำ (Leading)
- (๔) ต้องรู้จักควบคุมในการบริหาร (Controlling)

รวมทั้งการเป็น CCO (Chief Change Officer) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นจริงจังทุ่มเทสรรพกำลัง ยอมรับและสนับสนุนการแสดงบทบาทความเป็นเจ้าของ ในกระบวนการพัฒนาระบบราชการ รวมถึงการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง กระตุ้น เร่งเร้า และสื่อสารให้บุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับ เป็นไปอย่างมีระบบโดยผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถใช้ กลไกการบริหารการเปลี่ยนแปลงในรูปของคณะกรรมการ ผู้รับผิดชอบ คณะทำงาน ที่จังหวัดได้แต่งตั้งให้แรงงานจังหวัด ดำรงตำแหน่งในฐานะผู้แทนกระทรวง ผู้กำกับดูแลหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัด

ความสามารถจัดทำ กลยุทธ์ (STRATEGY) กลยุทธ์ กำหนดเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการเพื่อสนองตอบนโยบายรวมทั้งแผนปฏิบัติการของรัฐบาล กระทรวงและจังหวัด

ความสามารถในการวิเคราะห์ (SWOT: Strengths Weaknesses Opportunities Threats) การวิเคราะห์โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินสถานะภาพของสภาพแวดล้อมภายในระหว่างจุดแข็ง จุดอ่อน และผลการประเมินสถานะภาพของสภาพแวดล้อมภายนอกระหว่างโอกาสและภัยอุปสรรค ซึ่งจะนำไปสู่

การกำหนดกลยุทธ์ในระดับจังหวัด หน่วยงานในจังหวัด ภายในหน่วยงาน ในภาคเอกชน ภารกิจหน้าที่ ทิศทางของแต่ละหน่วยงานในจังหวัด ความเจริญเติบโต การคาดการณ์ในอนาคต

ความสามารถในการบริหาร Administration และการจัดการ Management ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเน้นลูกค้าผู้มารับบริการ คือประชาชน และการองค์กรภาคเอกชน สถานประกอบการ ต้องพิจารณาถึงความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยม ความพึงพอใจในการให้บริการ ขยายการให้บริการไปสู่ประชาชนในทุกกลุ่ม เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มศรัทธา มีความเชื่อมั่นในการให้บริการภาครัฐ

ความสามารถในการจัดการสารสนเทศอย่างเป็นระบบมีการวัดผลการดำเนินการ ตลอดจนรวบรวมข้อมูลอย่างเพียงพอเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ โดยที่ต้องจัดให้อยู่ในรูปแบบที่เอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ และที่สำคัญต้องนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการขององค์กร

ความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายในสำนักงาน ต้องตั้งใจและช่วยให้อุบลสามารถพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการมุ่งไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และแผนปฏิบัติการ นอกจากนี้ต้องมีการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนการทำงานของพนักงาน เพื่อโน้มนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของพนักงานและองค์กร

ความสามารถในการใช้เทคนิคการวัดผลการปฏิบัติงาน Balanced Scorecard ด้านประชาชน ผู้มารับบริการ ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านนวัตกรรม และ ด้านการเงิน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการให้บริการประชาชนต่อไป

ด้านการให้บริการประชาชนผู้มารับบริการ

กลุ่มเป้าหมายประชาชนผู้มารับบริการของสำนักงานแรงงานจังหวัด ใน ด้านแรงงาน ลูกจ้าง พนักงาน ผู้ว่างงาน ต้องการฝึกอาชีพหางานทำ สถานประกอบการต่างๆ องค์กรเอกชน หน่วยงานราชการผู้มาติดต่อประสานงาน และมีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสามารถบูรณาการการทำงานตามเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งประชาชนโดยทั่วไป

ความพึงพอใจในการเข้ามารับบริการทั้งด้านสิทธิประโยชน์และคำแนะนำได้อย่าง รวดเร็ว ยุติธรรม ได้รับการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น สามารถตรวจสอบการทำงานและมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้รับประโยชน์สูงสุด

ด้านกระบวนการภายในองค์กร

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปเพื่อพัฒนาระบบราชการ คุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นจะเป็นตัวกำหนดกระบวนการภายในองค์กรเพื่อตามบทบาทหน้าที่ของแรงงานจังหวัด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาจังหวัด ดังนี้

ในด้านการบริหารจัดการกิจกรรมโครงการต่างๆ ของสำนักงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ

ในฐานะคณะผู้บริหารจังหวัด ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดได้แต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด และของหน่วยงานในจังหวัดที่ขอความร่วมมือ

ในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการภายในสำนักงาน และประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัด สนับสนุนให้จังหวัดได้มีการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ เป็นไปตามเป้าประสงค์ กลยุทธ์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ ของจังหวัด

ในการให้บริการประชาชน สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้มารับบริการ เช่นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้วยความรวดเร็ว ประหยัด ความเสมอภาค และความยุติธรรม ตรงตามความต้องการและสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับประชาชน

ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานให้มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน ได้รับความรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย นำมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติราชการได้อย่างรวดเร็ว ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายผู้มารับบริการ การมอบหมายหน้าที่ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานตามความสามารถและความเหมาะสม

ในการสนับสนุนให้องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภายในองค์กรของหน่วยงาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ ศึกษาปัญหาความต้องการและการแก้ไขปัญหาอย่างมีส่วนร่วม

ในการสนับสนุนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนการให้บริการประชาชน ในส่วนภารกิจของกระทรวง รวมทั้งของจังหวัดในเชิงบูรณาการ

ในการให้องค์กรเอกชน ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงการให้บริการในด้านต่างๆ

ด้านนวัตกรรม

มีการปรับปรุงพัฒนาด้านเทคโนโลยี การใช้สื่อข้อมูลสารสนเทศ ผ่านระบบ Internet เพื่อให้การให้บริการคำแนะนำและประชาสัมพันธ์ด้านแรงงาน และการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชน มีการปรับปรุงข้อมูลด้านแรงงาน และสถานประกอบการ อย่างทันสมัยมีศูนย์ข้อมูลด้านแรงงาน และสถานการณ์ด้านแรงงานเพื่อเป็นฐานข้อมูลให้กับหน่วยงานราชการอื่นๆ รวมถึงการใช้ประโยชน์จากสื่อสารมวลชนเพื่อการประชาสัมพันธ์ให้บริการกับประชาชน ทั้งจากหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ ทั้งส่วนกลางและภายในจังหวัด

ด้านการเงิน

บริหารจัดการค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่นการจัดกิจกรรมโครงการที่สนองตอบนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน และจังหวัดในเชิงบูรณาการ ลดขั้นตอนการให้บริการ

และบูรณาการการจัดทำกิจกรรมโครงการร่วมกับองค์กรเอกชน สถานประกอบการและหน่วยงานราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในการให้บริการประชาชนตามกลุ่มเป้าหมาย ต่างๆ ได้เพิ่มมากขึ้น มีการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการให้บริการ การลดวัสดุอุปกรณ์และใช้วัสดุอุปกรณ์ตามความจำเป็น

ข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการเชิงบูรณาการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและความรวดเร็วในการปฏิบัติ ควรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในระดับจังหวัดให้ตรงการกลุ่มภารกิจเป้าหมาย มีการปรับเลื่อนระดับตำแหน่งให้อำนาจแรงงานจังหวัดในการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับตำแหน่งผู้แทนกระทรวง สามารถสั่งการ ควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้อย่างสมบูรณ์แบบ สามารถเสนอแนะหรือการโยกย้ายข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานภายในจังหวัดเพื่อสามารถสนองตอบนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการตามนโยบายของรัฐบาลในการปรับปรุงพัฒนาระบบราชการเพื่อการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สนับสนุนนโยบายการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและเป็นลำดับขั้นตอน ทั้งด้านบุคลากร และงบประมาณ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การให้บริการด้านแรงงานในท้องถิ่นของตนเอง ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป
