

ส่วนที่ 1

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

1. ชื่อผลงาน การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี

2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ 11 เมษายน – 30 กันยายน 2549

3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

แนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการส่วนใหญ่มีเนื้อหาสาระที่สอดคล้อง ส่งเสริม และสนับสนุน การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ประกอบด้วย

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร

ความหมาย

อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ปฏิญญาอาสาสมัคร ไทยมุ่งให้ความสำคัญบทบาทของอาสาสมัคร งานอาสาสมัครและบทบาทของทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน ในการร่วมมือกันส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบทบาทของอาสาสมัครให้เข้มแข็ง เพื่อ ประโยชน์ของสาธารณชน

อาสาสมัครอุดมการณ์

การจะเป็นอาสาสมัครที่ดีและประสพผลสัมฤทธิ์ในการทำหน้าที่ของอาสาสมัคร บุคคลนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการทำงาน

อุดมการณ์ หมายถึง อุดมคติอันสูงส่งที่จูงใจมนุษย์ให้บรรลุถึง

อุดมคติ หมายถึง จินตนาการที่ถือว่าเป็นมาตรฐานแห่งความดี ความงามและความจริงใจทาง ใดทางหนึ่งที่มนุษย์ถือว่าเป็นเป้าหมายแห่งชีวิตของตน

อุดมการณ์ในที่นี้จึงหมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณลักษณะที่ดีงามของการเป็นอาสาสมัครที่พึงประสงค์ให้บังเกิดแก่ตนเอง และมีความพยายามมุ่งมั่นที่จะประพฤติปฏิบัติพัฒนาตนเองให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีแนวทางการเป็นอาสาสมัครอุดมการณ์ ดังนี้

1. **ศรัทธา** อาสาสมัครอุดมการณ์พึงเริ่มต้นด้วยการเป็นอาสาสมัครด้วยความศรัทธาของ ตนเองในการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะบำเพ็ญประโยชน์เพื่อผู้อื่นเป็นสำคัญ โดยไม่หวัง ผลตอบแทนใด ๆ ที่เป็นอามิสเงินทอง มีความพร้อมที่จะเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ พลังของความเป็น

อาสาสมัครเกิดจากความรัก ความเมตตาในเพื่อนมนุษย์ ประสงค์ที่จะช่วยให้เพื่อนมนุษย์มีความสุข รอดพ้นหรือบรรเทาจากความทุกข์ยากที่เผชิญอยู่ ให้มีชีวิตที่มีความสุขเช่นคนทั่วไป อาสาสมัครพร้อมจะเป็นบุคคลที่ “ปิดทองหลังพระ” เป็นความสุขทางจิตใจ ซึ่งเป็นคุณธรรมประเสริฐสำหรับความเป็นมนุษย์

2. **ปัญญา** อาสาสมัครจะต้องรู้จักใช้ปัญญาในการปฏิบัติงาน ควรใช้ความรอบคอบมีอิสระทางความคิด เพื่อใช้ปัญญาทำงานที่ตนรักอย่างแท้จริงและทำด้วยความสุขใจ แม้มีอุปสรรคบ้างก็ไม่ห่อถอย ใช้ปัญญาคิดอ่าน แก้ไขคลี่คลาย อย่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ นอกจากนั้นการทำงานควรศึกษาองค์กรว่าเป็นอย่างไรมีวัตถุประสงค์อย่างไร เป็นที่น่าสนใจและพอใจของตนเองอย่างแท้จริงหรือไม่ เช่น ทำงานประชาสัมพันธ์ ต้องรู้ว่าเป็นงานที่ทำกับคนหลายกลุ่ม ตนเองมีความสนใจ กลุ่มใด ประเภทใด แล้วจึงศึกษามุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ

3. **จริยธรรม** แยกออกเป็น 2 ประการ คือ จริย+ธรรม ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายไว้ว่า จริย หรือจรรยา แปลว่า ความประพฤติหรือกิจที่ควรประพฤติ **ธรรมะ** มีความหมาย 4 อย่าง คือ ธรรมคติ กฎหมายธรรมชาติ หน้าที่ตามกฎหมายของธรรมชาติ และผลที่ได้รับจากหน้าที่ ดังนั้น จริยธรรมจึงหมายถึง การประพฤติปฏิบัติอันถูกต้องดีงามตามความเป็นจริงธรรมชาติ

สำหรับในข้อนี้มีความสำคัญมาก เพราะจริยธรรมเป็นรากฐานทางความคิดของผู้คนก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งแนวทางภายนอกและภายใน แนวทางภายนอกได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ส่วนแนวทางภายใน ได้แก่ ระเบียบ ข้อบังคับในจิตใจคน ซึ่งสามารถคุ้มครองรักษาแนวทางปฏิบัติภายนอกให้ถูกต้องได้ ดังนั้นอาสาสมัครที่ดีควรจะมีฝักฝักพัฒนาตน โดยยึดหลักจริยธรรม

4. **จิตวิญญาณ** เป็นความรู้สึกที่ลึกซึ้ง เพราะจิตเป็นสภาวะที่มีหน้าที่รู้ คิดและนึกได้ ดังนี้ จึงต้องสั่งสมบ่มเพาะให้เกิดความรู้สึกที่รับผิดชอบ เสียสละ ไม่ละเลยจนเกิดเป็นอัตโนมิติเมื่อมีโอกาสที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม หรือช่วยเหลือบุคคลที่มีความต้องการ แม้ไม่อยู่ในช่วงเวลาที่ทำงานอยู่ก็ตาม หากพบว่ามีความจำเป็นต้องเข้าไปช่วยเหลือบุคคลหรือเหตุการณ์นั้น ๆ ก็ต้องตื่นตัว และมีความพร้อมกล่าวได้ว่าจิตวิญญาณเป็นความรู้สึกที่ฝังลึกลงไปในตัวตนของบุคคลผู้นั้น และพร้อมเสมอที่จะแสดงออกในการทำหน้าที่ของตน

5. **องค์ความรู้** อาสาสมัครต้องรู้ในบทบาทหน้าที่ตลอดจนภารกิจขององค์กรที่ตนเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นอาสาสมัคร รวมทั้งรู้จักบุคคลกลุ่มเป้าหมายและวิธีปฏิบัติตนต่อบุคคลเหล่านั้น ที่สำคัญคือเข้าใจในขอบเขตบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรที่เข้าไปร่วมงานรวมทั้ง

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรที่เกี่ยวข้องขององค์กรนั้น ๆ ตลอดจนเพื่อนร่วมอุดมการณ์ นอกจากนั้นควรเป็นผู้ที่รอบรู้ในทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัวด้วย

6. การพัฒนาตนเอง การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีงาม ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริม พัฒนา เพื่อให้สภาพที่เป็นอยู่แล้วเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ดังนั้น อาสาสมัครอุดมการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาตนเองในเรื่องต่าง ๆ การพัฒนาที่เป็นพื้นฐานสำคัญได้แก่

6.1 การพัฒนากาย-พัฒนาจิต กายและจิตเป็นความเกี่ยวข้องกันเพราะสุขภาพกายที่ดี ย่อมนำไปสู่สุขภาพจิตที่ดีด้วย ในทำนองที่กลับกัน สุขภาพจิตที่ไม่ดีย่อมส่งผลไปถึงสุขภาพกายด้วย ดังนั้นจึงควรมีการดูแลไปพร้อม ๆ กัน สุขภาพกายควรมีการออกกำลังกายให้สม่ำเสมอตามวัย รับประทานอาหารให้ถูกมือและมีความเหมาะสมตามสัดส่วน มีการตรวจสุขภาพกับแพทย์เป็นครั้งคราวในเรื่องของจิต การรักษาจิต เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้สภาพจิตเอื้อต่อการดำรงชีวิตให้เกิดความสงบสุขร่มเย็นอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน

6.2 การพัฒนาทัศนคติ จากการศึกษา สรุปได้ว่า ทัศนคติ คือ ความคิดเห็นซึ่งบุคคลยึดมั่น โดยการแสดงออกในรูปของความเชื่อ ความต้องการ เป็นท่าทีแสดงความรู้สึก ความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสิ่งต่าง ๆ และต่อสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ทัศนคติเป็นสิ่งที่ปลูกฝังได้เปลี่ยนแปลงได้พัฒนาได้ ดังนั้นผู้เป็นอาสาสมัครที่มีคุณภาพ จึงควรต้องสั่งสมทัศนคติที่ดีงามถูกต้องต่อตน ต่อหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ต่อสภาพแวดล้อม ตลอดจนต่อหน้าที่การเป็นอาสาสมัคร เพื่อเป็นแรงจูงใจที่ดีในการทำงานต่อไป

อาสาสมัครกับสังคมไทย

บทบาทของอาสาสมัครในสังคมไทยเริ่มดำเนินการอย่างเป็นรูปแบบ ตั้งแต่สมัยรัชการที่ 5 โดยมีการจัดตั้งสภาอุณาโลมแดง หรือสภาภักษาชาติไทย เมื่อ พ.ศ. 2436 และพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน และพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเรื่อยมาตามกระแสความคิดจากโลกตะวันตก โดยเฉพาะวิชาการแขนงต่างๆที่แพร่เข้ามาสิ่งเหล่านี้สื่อถึงกันได้โดยง่ายเนื่องจากความเจริญทางเทคโนโลยีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้โลกมีลักษณะไร้พรมแดนส่งผลกระทบต่อประเทศโดยรวม ความสะดวกสบายที่เพิ่มมากขึ้นตามความเจริญทางวัตถุก่อให้เกิดความต้องการที่สูงขึ้น วิถีชีวิตความเป็นอยู่ตลอดจนค่านิยมประเพณีที่ดีงามของสังคมไทยในอดีต โดยเฉพาะในเรื่องครอบครัว ชุมชนมีช่องว่างของความเจริญทางวัตถุและจิตใจที่ไม่สัมพันธ์กัน ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาสังคมมากมายตามมา

นอกจากนั้น การที่สังคมโลกอยู่ในยุคไร้พรมแดนดังกล่าว ยังก่อให้เกิดการรวมตัวของประเทศต่างๆ เพื่อกำหนดกติกาเงื่อนไข ในการอยู่รอดร่วมกันของชาวโลกในรูปแบบของสนธิสัญญาต่างๆ ในการประชุมสุดยอดว่าด้วยการพัฒนาสังคม ประเทศสมาชิกซึ่งรวมถึงประเทศไทยมีความเห็นพ้องต้องกันว่าโลกจะอยู่รอดได้ต้องมีร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติตามข้อตกลงที่เป็นข้อผูกพันต่างๆ ซึ่งในข้อหนึ่งได้กล่าวถึงการที่ประชาชนต้องมีสิทธิและความสามารถในการมีส่วนร่วมเต็มที่ทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง โดยเฉพาะการส่งเสริมบทบาทอาสาสมัครในการพัฒนาสังคม รวมถึงการส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมสำหรับบุคคล และประชาสังคมเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมอาสาสมัคร และสำหรับภาคเอกชนในการสนับสนุนกิจกรรมดังกล่าว ปัจจุบันกล่าวได้ว่าสังคมไทยอยู่ในภาวะวิกฤติเป็นสังคมที่ร่วมกันด้วยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีความเป็นส่วนตัวไม่ล่วงล้ำกัน สายใยที่ยึดโยงสังคมด้วยความรัก ความอาทรเริ่มเปราะบางและขาดหายไป กลายเป็นสังคมแห่งผลประโยชน์ สังคมที่มุ่งความเจริญด้านวัตถุเป็นหลัก เป็นสังคมที่แตกร้าง และมีช่องว่างเกิดขึ้นมากมาย ผู้ที่จะเข้ามาปิดช่องว่างเหล่านี้ได้คือ คนในสังคมที่จะต้องตระหนักถึงภัยดังกล่าว ด้วยการแสดงบทบาทหน้าที่ซึ่งรัฐเปิดช่องทางให้ การเป็นอาสาสมัครก็เป็นอีกช่องทางหนึ่งทำให้สังคมกลับสู่ความมั่นคง อบอุ่น และปลอดภัย เป็นสังคมที่มีความสุขยั่งยืนได้

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย

ความหมาย

เครือข่าย (Network) มีความหมายได้หลายลักษณะขึ้นอยู่กับมุมมองต่างๆซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กาญจนา แก้วเทพ (2538) อธิบายว่า หมายถึงรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคลกลุ่ม หรือองค์กรหลายๆ องค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตัวเอง บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลายาวนานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็จะมีการวางรากฐานเอาไว้ (เปรียบเสมือนการมีสายโทรศัพท์ต่อเอาไว้) เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหา ก็สามารถติดต่อไปได้ ในการเข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่าย แม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน เช่นมีเป้าหมายการทำงานร่วมกันมีผลประโยชน์ร่วมกัน องค์กรเหล่านี้ก็ยังคงความเป็นเอกเทศอยู่ เพราะการเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายเป็นการเข้ามาร่วมเพียงบางส่วนขององค์กรเท่านั้น

โรบิน ชาร์ป (2533) เสนอว่า **เครือข่าย** คือระบบที่สมาชิกทั้งหลายทำเทียมกัน เป็นอิสระต่อกัน และสามารถยืนอยู่ได้ด้วยตนเอง

จากคำจำกัดความข้างต้น จะเห็นได้ว่า เครื่องข่ายมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. มีกลุ่มบุคคลหรือองค์กร
2. กลุ่มเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่ประสานกลุ่มหรือบุคคลเอาไว้ สิ่งที่ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ก็คือข่าวสารข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ (หรือบางครั้งอาจไม่เป็นประโยชน์) ต่อการทำงาน
3. มีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
ลักษณะทั้ง 3 ประการข้างต้นเป็นลักษณะทั่วไปของกลุ่ม (Groups) หรือองค์การ แต่เครือข่ายยังมีลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งคือ
4. ความเป็นอิสระต่อกัน ความเป็นอิสระต่อกันนี้หมายถึงแต่ละกลุ่มก็มีเป้าหมายมีกิจกรรมของตนเองอยู่แล้ว การเข้าร่วมเครือข่ายเป็นการเข้าร่วมเป็นบางส่วนเพื่อทำกิจกรรม หรือโครงการร่วมกัน เมื่อโครงการสำเร็จแล้วเครือข่ายก็อาจสลายตัวไปได้

ที่มาของการสร้างเครือข่าย

ในภาคธุรกิจการสร้างเครือข่ายนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงธุรกิจ เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็นต้น ขณะที่ในงานพัฒนาชุมชน การสร้างเครือข่ายในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการให้มาซึ่งความยั่งยืนของการพัฒนา นักพัฒนาพบว่าการใช้เครือข่าย ในงานพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ชาวบ้านยอมรับได้ง่ายที่สุด เนื่องจากแนวคิดและวิธีปฏิบัติเครือข่ายเป็นสิ่งที่มิอยู่ในวัฒนธรรมชุมชนของชาวบ้านอยู่แล้ว การสร้างเครือข่ายในงานพัฒนาปรากฏในหลายลักษณะ เช่น เครือข่ายขององค์กรระหว่างชุมชน เครือข่ายตามกิจกรรม เช่น กลุ่มธนาคารควาย เป็นต้น และในหลายกรณีมีเครือข่ายที่เกิดจากการ “จัดตั้ง” โดยความพยายามของฝ่ายรัฐ

ทฤษฎีและแนวคิดที่อธิบายการเกิดเครือข่ายในการทำงานได้แก่

1. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน หรือ **Exchange Theory** ซึ่งอธิบายถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ดังนั้นเหตุผลหลักที่จะทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้ (โดยสมัครใจ) ก็คือ แต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานกัน หรือเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

2. แนวคิดการรวมพลัง หรือ **Synergy** ซึ่งอธิบายได้ด้วยสมการ $1+1=3$ หรือ $2+2=5$ หมายความว่า การรวมพลังกันทำงานนำไปสู่ผลได้ที่มีคุณค่าทวีคูณ หรือเข้มแข็งมากกว่าการที่แต่ละองค์กรจะทำงานโดยโคดเดี่ยว ทั้งนี้ โดยมีความเชื่อว่าการรวมพลังกันจะก่อให้เกิดคุณค่าที่ทวีคูณ

นอกเหนือจากทฤษฎีและแนวคิดข้างต้นแล้ว ยังมีเหตุผลอีกหลายประการที่อธิบายการเกิดของเครือข่าย ดังนี้

1. ต้องการมีเพื่อนในการทำงาน ต้องการมีหมู่ มีพวก
2. ต้องการทรัพยากรในการทำงาน
3. ต้องการรับภาระความเสี่ยงในกิจกรรมร่วมกัน
4. ต้องการความชำนาญเฉพาะด้าน ในการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะเมื่อปัญหาในปัจจุบันมีหลายมิติ ความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล หรือองค์กรจะช่วยให้การมองปัญหาชัดเจนยิ่งขึ้น
5. ต้องการประหยัด เนื่องจากเกิดการแบ่งงานกันทำ ความซ้ำซ้อนในการทำงานลดลง
6. ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

ประเภทของเครือข่าย

การจำแนกประเภทของเครือข่าย กระทำได้ในหลายมิติ ดังนี้

1. จำแนกตามพื้นที่ดำเนินงาน เช่นเครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค และระดับประเทศ ตัวอย่างของเครือข่ายประเภทนี้ได้แก่ องค์กรเครือข่ายด้านเด็กอีสาน ศูนย์ประสานงานเยาวชน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

2. ตามประเภทกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายที่ทำงานด้านเด็ก สตรี สาธารณสุข เศรษฐกิจ พัฒนาชุมชน สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ตัวอย่างของเครือข่ายประเภทนี้แก่ คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการประสานงานองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อการสาธารณสุขมูลฐาน สมาคมสวัสดิการเด็กในประเทศไทย สภาองค์กรพัฒนาเด็กและเยาวชน เป็นต้น

3. ตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายแรงงาน เครือข่ายกลุ่มพระสงฆ์ เครือข่ายครูพิทักษ์สิทธิเด็ก เครือข่ายสารวัตรนักเรียน เป็นต้น

4. จำแนกตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ การจำแนกโดยใช้เกณฑ์นี้ทำให้เกิดเครือข่าย 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายตามแนวตั้งและเครือข่ายตามแนวนอน

4.1 เครือข่ายตามแนวตั้ง หมายถึง เครือข่ายที่โครงสร้างมีลักษณะเป็นช่วงชั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน มีองค์กรที่มีสถานภาพสูงกว่า และอยู่ในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรที่เป็นลูกข่าย เครือข่ายตามแนวตั้งพบมากในองค์การธุรกิจ เช่น เครือข่ายแฟรนไชส์ต่าง ๆ ซึ่งลูกข่ายต้องพึ่งพาบริษัทแม่ในเรื่องเครื่องหมายการค้า ขณะที่ลูกข่ายต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ที่จะได้จากแม่ข่าย

4.2 เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ ภายในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน ลักษณะการแลกเปลี่ยนเป็นไปโดยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การติดต่อภายในเครือข่ายเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลหรือองค์กร หรืออาจจะมียุทธศาสตร์ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างเครือข่าย เช่น จัดประชุม กระจายข่าวสารข้อมูลหรือเป็นแกนกลางเวลาที่ต้องมีการปฏิบัติการร่วมกัน องค์กรประสานงานนี้ก็ยังมีสถานภาพเท่าเทียมกับองค์กรอื่น ๆ ภายในเครือข่าย เครือข่ายในงานพัฒนาส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายตามแนวนอน

การบริหารจัดการเครือข่าย

แม้จะเป็นที่ยอมรับกันว่าไม่มีทฤษฎีการบริหารใดที่เหมาะสมสำหรับทุกสถานการณ์ เพราะการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ หลักการสำคัญในการบริหาร คือความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความเข้าใจเรื่องเป้าหมายขององค์กร โครงสร้าง กระบวนการทำงาน ซึ่งหมายรวมถึงการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมของบุคคล และความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหาร ซึ่งหมายรวมถึง การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการด้านบุคคล การตั้ง การ ภารกิจงาน และการควบคุม ในการบริหารจัดการเครือข่ายต้องมีความเข้าใจในประเด็นเหล่านี้เช่นกัน โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องการประสานงาน และหลักในการทำงานเป็นเครือข่าย

บทบาทหน้าที่และคุณสมบัติขององค์กรประสานงาน (Thomyavit and Thaiarty, 1998 และ สยข., 2541)

องค์กรประสานงานมีบทบาทดังนี้

1. แจกจ่ายข่าวสารข้อมูลอย่างสม่ำเสมอต่อเครือข่ายโดยอาจทำในรูปจดหมายข่าว
2. เป็นผู้กระจาย เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลสู่สาธารณะ ซึ่งอาจทำในรูปการจัดประชุม จัดกิจกรรม
3. เป็นผู้คอยสรรหากลุ่มสนใจ (Interested groups) ที่อาจเข้าร่วมเข้ากิจกรรมของเครือข่าย แล้วชักชวนให้กลุ่มเหล่านั้นเข้าร่วมด้วย
4. เป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายนอกและสมาชิกเครือข่าย
5. สนับสนุนให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรสมาชิกเครือข่าย
6. จัดหาทุนสำหรับเครือข่าย รวมทั้งช่วยจัดหาทุนทำกิจกรรม สำหรับองค์กรสมาชิกของเครือข่าย
7. ริเริ่มและจัดกิจกรรมหลักสำหรับเครือข่าย

บทบาทหน้าที่ขององค์กรเครือข่าย

1. ร่วมปรึกษาหารือ และมีกิจกรรมร่วมกับเครือข่าย
2. สนับสนุนให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรสมาชิก
3. มีพันธกรณีร่วมกับเครือข่ายพร้อมที่จะสละประโยชน์บางประการเพื่อส่วนรวม

การประสานงาน

1. มีการสื่อสารระบบเปิด (Open Communication) ซึ่งหมายถึงการสื่อสารอย่างเปิดเผยเป็นการสื่อสารแบบสองทาง ผู้สื่อสารสามารถโต้ตอบกันได้อย่างมีอิสระ
2. บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบสมานฉันท์ (Harmony) ทำงานกันแบบพี่น้องรู้จักวิธีการมารยาทในการอยู่ร่วมกัน รู้จักให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และต้องมีศรัทธาและความเชื่อมั่นในความดีของกันและกันถึงระดับหนึ่ง รวมทั้งต้องมีกิจกรรมที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสร้างความสมานฉันท์
3. การทำงานสอดคล้องกัน (Synchronize) หมายถึงผสมผสานกันได้ เรียกว่าทำงาน “เข้าขา” กัน ทั้ง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน การทำงานจะสอดคล้องกันได้ต้องมีความสมานฉันท์ ขณะเดียวกันต้องรู้จักจุดอ่อนจุดแข็งของตน และผู้ที่ตนทำงานด้วย และรู้จักนำ จุดแข็งของแต่ละฝ่าย มาสร้างเสริมการทำงาน of เครือข่าย
4. เป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลา (Reaching the goals with the time limitation) เหตุผลหนึ่งที่น่าไปสู่การสร้างเครือข่าย คือ ความจำเป็นด้านประสิทธิภาพ เช่น ความรวดเร็วทันเวลา และประหยัดค่าใช้จ่าย หากทำงานไม่ทันเวลาและไม่เป็นไปตามเป้าหมายเครือข่ายย่อมไม่มีประสิทธิภาพ

หลักในการทำงานเครือข่าย (de la Sirerra, 1995 และ สยข., 2541)

หลักในการทำงานเครือข่ายมีดังนี้

1. สร้างความผูกพัน และความรับผิดชอบต่อการสร้างเครือข่าย เครือข่ายจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงาน “เอาด้วย” เครือข่ายต้องผ่านการพูดคุยวิเคราะห์ปัญหาหาร่วมกันและมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน
2. เตรียมตัวเตรียมใจไว้ว่าการสร้างเครือข่ายต้องใช้เวลาหมายความว่า ผู้บริหารต้องให้เวลากับการสร้างเครือข่าย หากไม่แน่ใจว่ามีเวลาพอ อย่างเพิ่งเข้าไปสร้างเครือข่ายกับใคร เพราะการมีเครือข่ายมีความหมายมากกว่าการมารวมกันเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเฉพาะกิจเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และมีความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
3. การเคารพและความไว้วางใจระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ หากไม่ไว้วางใจในองค์กร หรือบุคคล

บุคคลที่จะเข้าไปสร้างเครือข่ายด้วย เลิกคิดเรื่องการสร้างเครือข่ายได้

4. ยึดหลักเสมอภาคในการทำงานรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายมีความโปร่งใสในการทำงาน
5. ยึดอัตราและผลประโยชน์ของตัวองค์กรให้น้อย มองให้ชัดถึงเป้าหมายของเครือข่าย
6. ฟังระลึกไว้เสมอว่าองค์กรที่ร่วมเครือข่าย จะต้องได้รับประโยชน์ จากการสร้างเครือข่าย ดังนั้นการได้รับประโยชน์ร่วมกันจึงเป็นสิ่งจำเป็น จึงต้องทำความเข้าใจไว้แต่แรกว่าองค์กรสมาชิก อาจจะต้องยอมเสียสละบางอย่างเพื่อให้การทำงานเครือข่ายประสบความสำเร็จ
7. ในกรณีที่การสร้างเครือข่ายจำเป็นต้องมีการลงนามในสัญญาหรือข้อตกลง ต้องให้แน่ใจว่าเป็นสัญญาที่จัดทำอย่างรอบคอบและด้วยส่วนร่วมของทุกฝ่าย และหากมีปัญหาหรือข้อที่เห็นไม่ตรงกันก็ควรจะต้องทำความเข้าใจตกลงกันให้เรียบร้อย และเมื่อมีการลงนามในสัญญาหรือข้อตกลงแล้ว ก็ไม่ควรที่จะไปสนใจในสัญญาหรือข้อตกลงนั้นอีก เพราะหากมีภาวะที่ต้องกลับไปตรวจสอบสัญญาหรือข้อตกลงแปลว่าเริ่มมีปัญหาแล้ว
8. จำไว้เสมอว่า ในช่วงการร่วมเป็นเครือข่ายหรือประสานงานกัน สถานการณ์อาจมีการเปลี่ยนแปลง เราควรต้องตระหนักถึงปัญหาขององค์กรเครือข่าย และมีความยืดหยุ่นพอสมควร รวมทั้งต้องเข้าใจในข้อจำกัดของแต่ละฝ่าย
9. ต้องแน่ใจว่าทั้งองค์กรของท่านและองค์กรที่เป็นสมาชิกเครือข่ายมีความคาดหวังที่ตรงกัน ในการร่วมมือกันทำงานตลอดระยะเวลาที่ตกลงจะร่วมงานกัน เมื่อใดก็ตามที่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มีความสุขกับการทำงานเครือข่าย แปลว่าความล้มเหลวกำลังรออยู่ข้างหน้า
10. ตระหนักในความแตกต่างทางวัฒนธรรมทั้งในด้านพื้นที่และวัฒนธรรมองค์กรอย่าคาดหวังว่าองค์กรเครือข่ายจะสนองตอบต่อปัญหาเหมือนที่แต่ละองค์กรสมาชิก ตอบสนอง
11. ตระหนักในความเป็นอิสระขององค์กรที่ร่วมเป็นเครือข่าย
12. รับผิดชอบในความสำเร็จ (หรือความล้มเหลว) ร่วมกัน

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบบูรณาการ

ความหมาย

บริหาร (อมร รักษาสัตย์, 2522) หมายถึง การนำคน เงิน วัสดุ ทรัพยากร และความรู้ทางวิชาการ มาผลิตเป็นสิ่งของ และบริการให้ได้ผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

บูรณาการ ในความหมายการวางแผน หมายถึง กระบวนการวางแผนที่มีการระดมความคิดเห็นร่วมกันอย่างเป็นระบบ จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การวางแผนในระดับสาขาที่มีความสัมพันธ์ สอดคล้องซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายหลักของแผนร่วมกันได้

การบริหารราชการแบบบูรณาการ คือ การร่วมมือกันในระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือมีแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ภารกิจที่สำคัญของรัฐในแต่ละด้านเกิดผลสำเร็จเป็นประโยชน์แก่ประชาชนส่วนรวม และมีความประหยัด โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพจากการร่วมมือปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มีแนวทางไว้ในมาตรา 10 ดังนี้

1. การบูรณาการ ระหว่างส่วนราชการ ในกรณีที่ภารกิจใด มีความเกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการหรือเป็นภารกิจที่ใกล้เคียงหรือต่อเนื่องกัน ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องนั้นกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารราชการแบบบูรณาการร่วมกัน โดยมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

2. การบูรณาการในจังหวัดและในต่างประเทศ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติราชการของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าคณะผู้แทนในต่างประเทศ เพื่อให้การบริหารราชการแบบบูรณาการ ในจังหวัดหรือในต่างประเทศ แล้วแต่กรณี สามารถใช้อำนาจตามกฎหมายได้ครบถ้วนตามความจำเป็นและบริหารราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรับการบริหารงาน และวิธีการทำงานจากลักษณะ “ต่างคนต่างทำ” มาเป็น “ร่วมคิดร่วมทำ” เพื่อให้มีการระดมความคิดมุ่งไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ตรงกัน

กระจายอำนาจการตัดสินใจในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาให้กับหน่วยงานปฏิบัติในระดับพื้นที่เป็นผู้มีอำนาจเต็มในการพิจารณา

ยึดหลัก ประชาชน คือ เป้าหมายการพัฒนาาร่วมกันแทนการยึดหลัก หน่วยงาน หรือ ภารกิจของหน่วยงานเป็นตัวตั้ง

ใช้หลัก AFP ในการบูรณาการ คือ ในการวางแผนจะต้องมีความชัดเจนในเรื่องพื้นที่ (AREA) ว่าพื้นที่ใดที่จะลงไปดำเนินการตามระบบการบริหาร ซึ่งอาจจะเป็นพื้นที่ระดับตำบล/ท้องถิ่น หรือระดับอำเภอ จังหวัด ที่มีอำนาจในการบริหารงาน/โครงการและงบประมาณ ต่อจากนั้น จึงจะค้นหาปัญหา/ความต้องการ และกลุ่มเป้าหมาย (คน) ให้ชัดเจนว่าคืออะไร และกลุ่มเป้าหมายเป็นใครบ้าง
ขั้นต่อไป คือ การพิจารณากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา และกำหนดงาน/โครงการพัฒนาว่า จะต้องมีหน่วยงานใดเข้าไปร่วมดำเนินการบ้าง ตามภารกิจที่รับผิดชอบ (Function) ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวอาศัยหลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ คือการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด (Participation) ซึ่งถือว่าเป็นการบูรณาการ ลำดับแรกในระดับของแผนมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาร่วมกัน (มุ่งสู่ประสิทธิผล) ลำดับต่อไป คือการบูรณาการในระดับโครงการ โดยพิจารณา

ว่าในงานซึ่งต้องลงไปดำเนินการร่วมกันนั้น ถ้ามีหลายหน่วยงานเกี่ยวข้องจะสามารถปรับการทำงานหรือประสานงานการทำงานร่วมกันได้หรือไม่ เป็นการบูรณาการในระดับของโครงการ เพื่อลดความซ้ำซ้อน ประหยัดเวลา ประหยัดกำลังคน (แรงงาน) และประหยัดงบประมาณ (มุ่งสู่ประสิทธิภาพ)

หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การบูรณาการ มีหลักการที่สำคัญคือ การยึดพื้นที่ปัญหา และกลุ่มประชาชนเป็นที่ตั้ง แล้วจึงกำหนดภารกิจ งาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาให้ประชาชนในพื้นที่นั้น โดยพิจารณาจากแหล่งงบประมาณที่มีอยู่ของแต่ละหน่วยงาน ทั้งในระดับส่วนกลาง ภูมิภาค และสวนท้องถิ่นร่วมกัน เพื่อใช้ในการตอบสนองต่อการแก้ปัญหาในแต่ละเรื่อง

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

ความหมาย

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารที่เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐได้เปิดโอกาสให้ประชาชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารและการดำเนินงานของรัฐทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชน

โดยทางตรงอาจทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนตัดสินใจเลือกนโยบายสาธารณะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่นการลงประชามติเพื่อรับฟังความคิดเห็นสาธารณชน ฯลฯ ทางอ้อมอาจกระทำได้หลายวิธี โดยผ่านเครือข่ายต่างๆ เป็นต้น

การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนให้ประชาชนเข้าร่วมในขั้นตอนการบริหารราชการต่างๆ ตั้งแต่ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมประเมินผล

ความสำคัญและความจำเป็น

การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดินกลายเป็นสิ่งจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ในบริบทการบริหารราชการยุคใหม่ เหตุผลหรือความจำเป็นประการแรก คือ การบริหารราชการยุคใหม่อยู่ภายใต้กระแสประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งให้ความสำคัญกับการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร โดยตรง ประการที่สอง การเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการเป็นความจำเป็น เพราะมีการกำหนดไว้ในกฎหมายสูงสุด คือ รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และประการสุดท้ายความจำเป็นของการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมมาจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 8 (3) (4) (5) ที่ได้กำหนดไว้ชัดเจนถึงการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมือง ดังนี้

1. การถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centered) ที่จะได้รับการบริการจากภาครัฐ (มาตรา 8)

2. ก่อนจะดำเนินการส่วนราชการต้องจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลดี ผลเสียให้ครบทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน เมื่อจะดำเนินการกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชน ส่วนราชการต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน หรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น ๆ (มาตรา 8 ข้อ 3)

3. ส่วนราชการมีหน้าที่ต้องคอยรับฟังความคิดเห็น และความพึงพอใจของสังคมโดยรวม และประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม (มาตรา 8 ข้อ 4)

4. ในกรณีที่เกิดปัญหา และอุปสรรคจากการดำเนินการ ให้หน่วยราชการดำเนินการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคนั้น โดยเร็ว ในกรณีที่ปัญหาหรืออุปสรรคนั้น เกิดจากส่วนราชการอื่นหรือ ระเบียบข้อบังคับที่ออกโดยส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง โดยเร็วต่อไป (มาตรา 8 ข้อ 5)

ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน (Level of participation)

ประเด็นต่อมาที่จำเป็นต้องหาความชัดเจนก่อนการเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ คือ การเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการควรเป็นไปในระดับใด การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นคำที่มีความหมายกว้างและมีหลายระดับจากการมีส่วนร่วมน้อย ไปสู่การมีส่วนร่วมมาก นักวิชาการได้จัดระดับการมีส่วนร่วมไว้หลากหลาย แต่ในที่นี้ขอใช้แนวคิด ระดับของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เสนอโดย International Association for Public Participation (IAP 2) ซึ่งเป็นสถาบันฝึกอบรมการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่มีชื่อเสียงของสหรัฐอเมริกา ซึ่ง IAP2 ได้จัดระดับการมีส่วนร่วมไว้ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (Inform) เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชน ในระดับที่ต่ำที่สุดบทบาทของประชาชนมีน้อยมากเพียงแต่รับทราบว่าเกิดอะไรที่ไหน ดังนั้น รูปแบบการมีส่วนร่วมในขั้นนี้อยู่ในลักษณะการให้ข้อมูลทางเดียวจากรัฐสู่ประชาชน เช่น การจัดทำ สื่อเผยแพร่ การทำวารสาร การจัดทำป้าย การพหามสถานที่จริง การใช้สื่อวิทยุและโทรทัศน์ ถึงแม้ การให้ข้อมูลจะอยู่ในระดับการมีส่วนร่วมต่ำ แต่การให้ข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นมากต่อการมีส่วนร่วม ในระดับที่สูงขึ้น เพราะถ้าประชาชนไม่ทราบข้อมูลที่ครบถ้วน การตัดสินใจที่สมเหตุสมผลไม่เกิดขึ้น

2. การมีส่วนร่วมในระดับหารือ (Consult) เป็นลักษณะการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริง ความรู้สึกและความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจ ดังนั้น ประชาชนมีบทบาทในฐานะการให้ข้อมูล การตัดสินใจเป็นของหน่วยงานภาครัฐ รูปแบบการมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ เช่น การสำรวจความคิดเห็น การประชุมสาธารณะ

3. การมีส่วนร่วมในระดับการเข้ามามีบทบาท (Involve) เป็นลักษณะการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทำงานตลอดกระบวนการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างรัฐกับประชาชนอย่างจริงจัง และมีจุดมุ่งหมายชัดเจน ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนจะสะท้อนออกมาในทางเลือกต่าง ๆ รูปแบบการมีส่วนร่วมในขั้นนี้ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนขั้นนี้ใกล้เคียงกับการมีส่วนร่วมในระดับการร่วมมือ เพียงแต่รูปแบบการมีส่วนร่วม แบบร่วมมือมีลักษณะเป็นกิจกรรมถาวรมากกว่าการมีส่วนร่วมในขั้นนี้

4. การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ (Collaboration) เป็นการให้บทบาทของประชาชนในระดับสูง โดยประชาชนและภาครัฐจะทำงานร่วมกันในกระบวนการของการตัดสินใจ ฉะนั้น ความคิดเห็นของประชาชนจะสะท้อนออกมาในการตัดสินใจค่อนข้างสูง รูปแบบการมีส่วนร่วมในขั้นนี้ เช่น คณะกรรมการร่วมภาครัฐและภาคเอกชน และคณะที่ปรึกษาฝ่ายประชาชน

5. การมีส่วนร่วมในระดับให้อำนาจแก่ประชาชน (Empower) เป็นขั้นที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในระดับที่สูงที่สุด เพราะให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ รัฐจะดำเนินการตามการตัดสินใจนั้น รูปแบบการมีส่วนร่วมในขั้นนี้ที่รู้จักกันดีคือ การลงประชามติ และการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งโดยกระบวนการประชาคมนั้นอยู่ในขั้นนี้ เพราะทั้ง 2 กรณี เป็นการให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ และภาครัฐดำเนินการตามผลการตัดสินใจ ภาครัฐมีบทบาทในการจัดหาข้อมูล สร้างความเข้าใจแก่ประชาชนและนำเสนอทางเลือกเพื่อให้ประชาชนตัดสินใจ ซึ่งประเด็นที่ทำให้ประชาชนตัดสินใจมักเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง ประโยชน์ของการตัดสินใจในขั้นนี้คือการสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ความเข้าใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

การตัดสินใจว่าการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับใดคงเป็นเรื่องของนโยบายของหน่วยงาน หรือผู้นำหน่วยงานต้องกำหนดให้ชัดเจนตั้งแต่ต้น และต้องแจ้งให้ประชาชนทราบก่อนการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วม ประสบการณ์ที่ผ่านมาหลายครั้งในการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วม ภาครัฐอาจต้องการกำหนดระดับการมีส่วนร่วมไว้แค่การให้ข้อเท็จจริง/ข้อมูล (Inform) และการปรึกษาหารือ (Consult) ในขณะที่ประชาชน หรือองค์กรพัฒนาเอกชนคาดหวังว่าการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมหมายถึงมีอำนาจ

ในการตัดสินใจ (Empower) ซึ่งถ้าไม่มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการจัดและระดับการมีส่วนร่วมให้ชัดเจนตั้งแต่ต้นจะนำไปสู่ความขัดแย้งได้ การวางแผนโครงการการมีส่วนร่วม โดยกำหนดระดับการมีส่วนร่วมที่ชัดเจนจึงมีความจำเป็น

3.5 นโยบายการพัฒนางานอาสาสมัครของรัฐบาล

ตามที่ สมัชชาแห่งชาติได้กำหนดให้ปีคริสต์ศักราช 2001 เป็นปีอาสาสมัครสากล เพื่อเน้นถึงความสำคัญและกระตุ้นให้ผู้คนในสังคม ภาครัฐ ภาคธุรกิจ และองค์กรเอกชนได้หาแนวทางที่จะส่งเสริมสนับสนุนยกระดับและสร้างความเข้มแข็งให้แก่งานอาสาสมัครทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และสาธารณชน

คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2543 เห็นชอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ เสนอให้ประเทศไทยจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสปีอาสาสมัครสากล และกำหนดให้วันที่ 21 ตุลาคมของทุกปี อันตรงกับวันคล้ายวันพระราชสมภพสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ซึ่งรัฐบาลกำหนดให้เป็นวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ เป็นวันอาสาสมัครไทย

ในโอกาสปีอาสาสมัครสากลและวันอาสาสมัครไทย รัฐบาลภายใต้การนำของ ฯพณฯ พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีได้เล็งเห็นความสำคัญของงานอาสาสมัครเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และบุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัคร ได้เสียสละเวลาอันมีค่า ตลอดจนความสุขส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นหรือทำประโยชน์ให้แก่สังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนนั้น ควรแก่การยกย่องสรรเสริญ โดยเฉพาะในสังคมไทยยุคใหม่ที่มีหลากหลายทางวัฒนธรรม วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปทำให้เป็นปัญหาทางสังคม การที่มีอาสาสมัครเข้ามาช่วยรัฐบาลบรรเทาปัญหาของบ้านเมืองนั้น นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งและสอดคล้องกับทุกภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมโดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบหลักการปฏิญญาอาสาสมัครไทยและนโยบายการพัฒนาอาสาสมัครเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2544 โดยรัฐบาลพร้อมหน่วยงาน องค์กรที่มีอาสาสมัครและบรรดาอาสาสมัครทั้งหลาย จึงได้ประกาศปฏิญญาอาสาสมัครไทย เพื่อแสดงเจตนารมณ์และพันธกิจที่จะส่งเสริมงานอาสาสมัครให้มีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนส่งเสริมบทบาทการปฏิบัติการกิจของอาสาสมัครให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติยิ่งขึ้น และประกาศนโยบายการพัฒนาอาสาสมัครขึ้น ดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนอาสาสมัครอย่างจริงจัง โดยการพัฒนาอาสาสมัครให้มีความรู้ความสามารถ อุดมการณ์และคุณธรรม เพื่อจะได้เป็นพลังสำคัญในการสงเคราะห์ ผู้มีปัญหา การป้องกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคม พัฒนาองค์กร และส่งเสริมความมั่นคงของชาติ

2. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้ภาครัฐและภาคเอกชน ที่มีอาสาสมัคร ได้บริหารจัดการงานอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. จัดตั้งองค์การอาสาสมัครระดับชาติ โดยให้มีคณะกรรมการส่งเสริมประสานงานอาสาสมัครแห่งชาติ ประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยงานภาครัฐ องค์การเอกชนและอาสาสมัคร มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

4. ส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์ฝึกอบรมอาสาสมัครทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด เพื่อจัดให้มีการฝึกอบรมอาสาสมัครประเภทต่าง ๆ ให้อาสาสมัครเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ อุดมการณ์ คุณธรรม และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

5. จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับชาติ ระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นศูนย์ข้อมูลกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานของอาสาสมัคร รวมทั้งจัดทำทะเบียนอาสาสมัคร และให้อาสาสมัครได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตรงกับความสนใจ

6. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาสาสมัครประเภทต่าง ๆ เพื่อช่วยให้อาสาสมัครได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ

7. ประชาสัมพันธ์งานอาสาสมัครให้เป็นที่แพร่หลายเป็นที่รู้จัก ยอมรับของภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชนโดยทั่วไป

8. จัดให้มีสวัสดิการ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และให้การยกย่องอาสาสมัคร รวมทั้งหน่วยงานองค์กรที่มีอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง เสียสละ มีผลงานดีเด่นที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชน ได้ปฏิบัติงานอาสาสมัคร โดยไม่ถือเป็นวันลา ทั้งนี้ จะต้องไม่มีผลทำให้เกิดความเสียหายต่องานราชการ

9. ให้การสนับสนุนการจัดงานวันอาสาสมัครไทย ทั้งในระดับชาติ และระดับจังหวัด เพื่อส่งเสริมสนับสนุน บทบาท และความสำคัญของอาสาสมัครและงานอาสาสมัคร

10. ปลุกจิตสำนึกและจิตวิญญาณของอาสาสมัครในบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ทั้งเด็ก เยาวชน ประชาชน ตลอดจนนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานภาคเอกชน ในการทำงาน เพื่อสังคม

11. ให้มีกฎหมายหรือระเบียบรองรับสถานภาพของอาสาสมัคร ให้การคุ้มครองและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

12. จัดตั้งสภาอาสาสมัครแห่งชาติเป็นองค์การอิสระ โดยหน่วยงานและองค์การที่มีอาสาสมัครเป็นสมาชิกเป็นผู้บริหารงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ

ปฏิญญาอาสาสมัครไทย

ข้อ 1 อาสาสมัครมีบทบาทสำคัญในการบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม ทั้งในด้านการสงเคราะห์ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน การป้องกัน แก้ไขปัญหา การพัฒนาสังคมและการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ข้อ 2 อาสาสมัครที่พึงประสงค์ต้องมีจิตวิญญาณของอาสาสมัคร เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้มีความซื่อสัตย์โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำงานด้วยความเสียสละ กระตือรือร้น เอื้ออาทร บริสุทธิ์ใจ และมีศรัทธาที่จะทำงานอาสาสมัคร

ข้อ 3 อาสาสมัครสมควรได้รับการยกย่องสรรเสริญ เพราะเป็นผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริง

ข้อ 4 ภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องส่งเสริมสนับสนุนงานอาสาสมัครอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาอาสาสมัครให้มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและคุณธรรม

ข้อ 5 ภาครัฐและเอกชน ต้องส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้งานอาสาสมัครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อ 6 ภาครัฐ ต้องจัดให้มีกฎหมาย หรือระเบียบรับรองรับสถานภาพของอาสาสมัครให้การคุ้มครองและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 7 ภาครัฐและภาคเอกชน ควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการเป็นอาสาสมัคร ให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

ข้อ 8 ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่องค์กร ได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ โดยไม่ถือเป็นวันลา

ข้อ 9 ภาครัฐต้องจัดตั้งคณะกรรมการ โดยมีผู้แทนของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครเป็นกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติของอาสาสมัคร

3.6 นโยบายการพัฒนางานอาสาสมัครของกระทรวงแรงงาน

ความเป็นมา

ในปี 2546 กระทรวงแรงงานมีนโยบายที่จะรวบรวมอาสาสมัครของกรมต่างๆ ที่ทำงานในพื้นที่ เช่นกรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ เป็นอาสาสมัครแรงงานเดี่ยว เพื่อความเป็นเอกภาพในการบริหารงานด้านแรงงาน และเพื่อให้ประชาชนทั้งในประเทศและต่างประเทศได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายได้ช่วยเหลืองานกระทรวงแรงงาน โดยได้จัดทำระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.2547 ขึ้นมารองรับ และต่อมาได้มีการปรับปรุงโดยยกเลิก ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.2547 และให้ใช้ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.2548 แทน และกระทรวงแรงงานมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน ตามคำสั่ง ที่ 42/2548 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2548 เพื่อทำหน้าที่ กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน อำนวยการปฏิบัติการและพัฒนาอาสาสมัครแรงงานทั้งในและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติการพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน และบริหารจัดการอาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานพัฒนางานด้านแรงงานของทุกจังหวัด และปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ความหมาย

อาสาสมัครแรงงาน หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศในการให้ความช่วยเหลือประชาชน หรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

1. เพื่อเป็นสื่อกลาง ในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง
2. เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงาน ให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางาน และการใช้แรงงาน
3. เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้น ระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงานตลอดจนประชาชนในพื้นที่ กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น

4. เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ และความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน เบื้องต้น ในพื้นที่หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการ และจัดส่งข้อมูลดังกล่าว ให้กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน ด้านแรงงานในพื้นที่ต่อไป

ทิศทางการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.2549

ในการดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท) ในปีงบประมาณ พ.ศ.2549 กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดให้มีการดำเนินงานดังกล่าวภายใต้ นโยบายและยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

1 การบูรณาการงานอาสาสมัครแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้เป็นหนึ่ง เพื่อเป็นเครือข่ายด้านแรงงานที่เสริมสร้างและพัฒนางานด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยให้อาสาสมัครแรงงานดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนางานด้านแรงงาน ภายใต้ขอบเขตดังนี้

2 การประสานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง

3 เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานหรือประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

4 รวบรวมข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงาน กำหนดเป็นนโยบาย ยุทธศาสตร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5 ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนางานอาสาสมัครของกระทรวงแรงงาน

1 ขยายการบูรณาการอาสาสมัครแรงงานหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อเสริมสร้างให้อาสาสมัครแรงงานมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงาน

2 การพัฒนารูปแบบการอบรมให้ความรู้ด้านแรงงานแก่อาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสายสัมพันธ์ในกลุ่มเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

3 การสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานโดย จัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆให้เหมาะสมกับการดำเนินงานในแต่ละด้าน

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี ได้จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท.) จังหวัดปทุมธานีขึ้น ตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน โดยอาศัยระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.2548

4.2 ขั้นตอนการดำเนินการ

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีได้ดำเนินการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท.) จังหวัดปทุมธานี ตามแนวทางการดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณพ.ศ.2548-2549 (ตามเอกสารในภาคผนวก ข) โดยมีเป้าหมายให้ครบพื้นที่ทุกตำบลของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 60 ตำบลๆ ละ 1 คน และมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

4.2.1. การรับสมัครอาสาสมัครแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี ได้ประสานขอความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ประกาศรับสมัคร และรับสมัครอาสาสมัครแรงงานให้ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาสาสมัคร บุคลากรในสังกัดและประชาชนที่สนใจ เข้ามาสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ประสานงานกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดปทุมธานีที่มีอาสาสมัครในสังกัด เพื่อแจ้งอาสาสมัครเดิมที่สังกัดกรม/สำนักในสังกัดกระทรวงแรงงานให้ทราบว่ากระทรวงแรงงานได้มีการบูรณาการอาสาสมัครทุกหน่วยงานในสังกัดเป็นอาสาสมัครแรงงานตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน โดยอาสาสมัครเดิมที่ประสงค์จะเป็นอาสาสมัครแรงงานให้ยื่นความจำนงค์ขอสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงาน ที่สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี

ครั้งที่ 2 ประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 64 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาล 14 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 50 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดและประชาชนในพื้นที่สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงาน โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรับสมัครให้

ครั้งที่ 3 ประสานงานกับ 3 หน่วยงาน ซึ่งมีอาสาสมัครในสังกัดหรือมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ในลักษณะคล้ายกับการทำงานของอาสาสมัคร คือ

1. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดปทุมธานีและหน่วยงานในสังกัด
2. สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัดปทุมธานี และ
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี และหน่วยงานในสังกัด

เพื่อขอความร่วมมือการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดทั้งที่เป็นอาสาสมัคร พนักงานราชการ และลูกจ้าง สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงาน เนื่องจากเป็นคนในพื้นที่หรือ

4 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานให้มีทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

สำหรับในปี 2549 การดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานภายในประเทศ (อสร.ท) ของจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ผลผลิตที่ 2 ประชาชนยากจนในพื้นที่ได้รับบริการ (ด้านแรงงาน) กิจกรรมหลักที่ 1 เสริมสร้างสนับสนุนเครือข่ายให้บริการฝึกอาชีพ จัดหางาน สร้างอาชีพเสริม

ในการดำเนินงานจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานนั้น เป็นการปฏิบัติงานในลักษณะการติดต่อประสานงานกับหลายภาคส่วน อาทิภาครัฐ เช่น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ภาคประชาชน เช่น ตัวอาสาสมัครแรงงาน ผู้นำชุมชน ฯลฯ และภาคเอกชน เช่น สถานประกอบการ สมาคมต่างๆ ที่อาจจะต้องขอความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานดังกล่าว นอกจาก ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับอาสาสมัคร เครือข่ายการทำงาน ฯลฯ แล้ว ควรจะมีสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็น ซึ่งเป็นพื้นฐานในเบื้องต้นในการที่จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้ คือหลักในการประสานงาน และมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

4.1 สาระสำคัญของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี

กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ระดับตำบล หมู่บ้าน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ที่ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการ โดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและก่อให้เกิดผลกระทบทางที่ดีต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน แต่เนื่องจากกระทรวงแรงงานไม่มีหน่วยงานและบุคลากรปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน จึงทำให้เกิดสูญญากาศในการให้บริการระหว่างประชาชนในพื้นที่กับกระทรวงแรงงานซึ่งมีหน่วยงานปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับจังหวัดเท่านั้นเพื่อเป็นการปิดช่องว่างดังกล่าว ในปีงบประมาณ พ.ศ.2547 จึงได้มีนโยบายให้สร้างเครือข่ายในพื้นที่ในรูปแบบของ “อาสาสมัคร” ขึ้นทุกจังหวัด โดยให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานแบบองค์รวม หรือบูรณาการ กระทรวงแรงงานได้ปรับเปลี่ยน และขยายบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน มาบูรณาการเป็น “อาสาสมัครแรงงาน”

4.2.5 การจัดทำคู่มือและบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีจัดทำคู่มือและบัตรประจำตัวอาสาสมัครอาสาสมัครแรงงาน ให้แก่อาสาสมัครแรงงาน ที่ผ่านการอบรม จำนวน 85 คน ตามแบบที่กระทรวงแรงงานกำหนดโดยเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานีเป็นผู้ลงนามในเอกสารดังกล่าว ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วย อาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.2548

4.2.6 การประชาสัมพันธ์การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

ประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์ข่าวสารการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท.) จังหวัดปทุมธานี โดยมีเนื้อหาสาระประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งบทบาท ภารกิจของอาสาสมัครแรงงาน และรายชื่ออาสาสมัครในพื้นที่พร้อมที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ทราบ เมื่อมีความประสงค์จะขอรับบริการด้านแรงงาน จากอาสาสมัครแรงงานดังกล่าว ก็จะสามารถติดต่อได้อย่างสะดวก

4.2.7 การให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานในพื้นที่

ให้อาสาสมัครแรงงานที่ผ่านการอบรมแล้ว สามารถปฏิบัติงานด้านแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบได้ทันที หากอาสาสมัครแรงงานมีข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ปรึกษาสำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดปทุมธานี ตามที่อยู่ที่ให้ไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานที่มอบให้ และให้อาสาสมัครแรงงานรายงานผลการดำเนินงานประจำเดือน ตามแบบรายงานที่กระทรวงแรงงานกำหนด (แบบที่ 1) ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีทราบเป็นประจำทุกเดือน ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป และเพื่อให้ให้อาสาสมัครแรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรายงานผลการดำเนินงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี จึงได้ทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานในการให้บริการตอบรับกับที่ทำการ ไปรษณีย์ปทุมธานีเป็นรายเดือน แต่ทั้งนี้อาสาสมัครฯ สามารถรายงานผลการดำเนินงานได้อีกหลายช่องทาง เช่น ทางโทรสาร หรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

4.2.8 การ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีได้ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน โดยมีรูปแบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้

(1) การติดตาม มี 2 รูปแบบ คือ

- ติดตามจากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของอาสาสมัครแรงงานตามแบบฟอร์มที่กระทรวงแรงงานกำหนดมาให้ โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี ได้ปรับแบบรายงานของอาสาสมัครแรงงานเพื่อให้สามารถนำข้อมูลจากรายงานไปใช้ในการประโยชน์ในการ

เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งเป็นการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมและพัฒนา อาสาสมัครแรงงาน ในข้อ 8 “การสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงาน รัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชน ได้ ปฏิบัติงานอาสาสมัคร โดยไม่ถือเป็นวันลา ทั้งนี้ จะต้องไม่มีผลทำให้เกิดความเสียหายต่องาน ราชการ” เป็นการประสานความร่วมมือกันในลักษณะ “พันธมิตร” เป็นการทำงานในเชิงบูรณาการ เนื่องจากสามารถใช้บุคลากรคนเดียวกันทำงานในพื้นที่ กลุ่มเป้าหมาย และในห้วงเวลาเดียวกันทำให้ ทุกองค์กรได้ประโยชน์ร่วมกัน แต่ผู้ที่ได้รับประโยชน์สูงสุดคือประชาชนเพราะได้รับบริการของ ทุกหน่วยงานพร้อมกัน

4.2.2 การแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีได้ดำเนินการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดปทุมธานี โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานทั้งหมดให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วย อาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.2548
2. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท.) จังหวัดปทุมธานีเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานีลงนามแต่งตั้ง จำนวน 102 คน
3. จัดทำทะเบียนอาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท.) จังหวัดปทุมธานี
4. รายงานผลการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท.) จังหวัดปทุมธานี ให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบ

4.2.3 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน เพื่อช่วยให้อาสาสมัครได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ ตามนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมและพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน ข้อ 6

4.2.4 การจัดการอบรมอาสาสมัครแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีดำเนินการจัดอบรมอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้ง จำนวน 2 รุ่นๆ ละ 1 วัน เพื่อชี้แจงบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน และให้ความรู้ให้ความรู้ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และภารกิจที่สำคัญและเร่งด่วนของกระทรวงแรงงาน โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี แรงงานจังหวัดปทุมธานี และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดปทุมธานี เป็นวิทยากร และพาไปศึกษาดูงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดปทุมธานี เพื่อให้เห็นขั้นตอนการปฏิบัติงานในภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ และการประสานงานกับหน่วยงานดังกล่าวต่อไป

พัฒนาอาสาสมัครแรงงาน และการวางแผนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระทรวงแรงงานได้อนุญาตให้สำนักงานแรงงานจังหวัดปรับแบบรายงานได้โดยเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กระทรวงแรงงานกำหนดไว้ ตามความเหมาะสม

- ไปเยี่ยมเยียนแกนนำ/อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน

(2) รวบรวมผล การดำเนินงานประจำเดือน ของอาสาสมัครแรงงานแล้วประมวลผลรายงานกระทรวงแรงงานทราบทุกเดือน ตามแบบรายงานที่กระทรวงแรงงานกำหนด (แบบ 2)

การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะของการประสานงาน ซึ่งมีทั้งในรูปแบบ และนอกรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยเลือกแบบใดแบบหนึ่งตามความเหมาะสม หรือดำเนินการ ทั้ง 2 รูปแบบไปพร้อมๆ กัน แต่จากประสบการณ์ในการดำเนินการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานีพบว่า การประสานงานนอกแบบจะประสบความสำเร็จมากกว่า

5. ผู้ร่วมดำเนินการ

มีผู้ร่วมดำเนินการ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

5.1 นางอัครีย์ หาญณรงค์ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 7 ว ร่วมดำเนินการในขั้นตอนที่ 4.2.4 การจัดการอบรมอาสาสมัครแรงงาน มีสัดส่วนของผลงานคิดเป็นร้อยละ 1 ของผลงานทั้งหมด

5.2 นางสาวสุภาวดี มีเลิศ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 6 ว ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุของสำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี ร่วมดำเนินการในขั้นตอนที่ 4.2.4 การจัดการอบรมอาสาสมัครแรงงาน มีสัดส่วนของผลงาน คิดเป็นร้อยละ 1 ของผลงานทั้งหมด

5.3 นางบุญเกื้อ ชูช่วย ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 5 ร่วมดำเนินการในขั้นตอนที่ 4.2.4 การจัดการอบรมอาสาสมัครแรงงาน และขั้นตอนที่ 4.2.5 การจัดทำคู่มือบัตรและบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงาน มีสัดส่วนของผลงาน คิดเป็นร้อยละ 1 ของผลงานทั้งหมด

5.4 นางสาวชุตินา นพกุลวงศ์ ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด ชั้น 3 ร่วมดำเนินการในขั้นตอนที่ 4.2.3 การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงาน ขั้นตอนที่ 4.2.4 การจัดการอบรมอาสาสมัครแรงงาน และขั้นตอนที่ 4.2.5 การจัดทำคู่มือบัตรและบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงาน มีสัดส่วนของผลงานคิดเป็นร้อยละ 2 ของผลงานทั้งหมด

5.5 นายสำเริง ตรียัง ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ร่วมดำเนินการในขั้นตอนที่ 4.2.1. การประกาศรับสมัครและรับสมัครอาสาสมัครแรงงาน และขั้นตอนที่ 4.2.4 การจัดการอบรมอาสาสมัครแรงงาน มีสัดส่วนของผลงาน คิดเป็นร้อยละ 1 ของผลงานทั้งหมด

6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

ผู้เสนอมีส่วนส่วนของผลงานที่เป็นผู้ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 94 ของผลงานทั้งหมด จำแนกได้ดังนี้

6.1 การรับสมัครอาสาสมัครแรงงาน

ประสานงานกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดปทุมธานี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ครั้ง 73 หน่วยงาน เพื่อขอความร่วมมือ ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้อาสาสมัครเดิมของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ประชาชนในพื้นที่ และบุคลากรในสังกัดตามลำดับ สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงาน ตามประกาศรับสมัครของสำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี และดำเนินการรับสมัครอาสาสมัครแรงงาน ให้มีส่วนส่วนของผลงาน คิดเป็นร้อยละ 95

6.2 การแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงาน

ตรวจสอบคุณสมบัติของ ผู้ที่สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงาน และจัดทำคำสั่งคำสั่ง เสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานีลงนาม จำนวน 2 ครั้ง 102 คน มีส่วนส่วนของผลงานคิดเป็นร้อยละ 96

6.3 การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงาน

จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1 ครั้ง 150 เล่ม มีส่วนส่วนของ ผลงาน คิดเป็นร้อยละ 95

6.4 การจัดการอบรมอาสาสมัครแรงงาน

จัดอบรม ชีءแจง บทบาทหน้าที่ ภารกิจของกระทรวงแรงงาน และบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน แก่ออาสาสมัครแรงงาน จำนวน 2 ครั้ง มีผู้ผ่านการอบรม 85 คน ในพื้นที่ 51 ตำบล ส่วนส่วนของผลงาน 90%

6.5 การจัดทำคู่มือและบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงาน

จัดทำคู่มือ และบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงาน ให้อาสาสมัครแรงงานที่ผ่านการอบรม ส่วนส่วนของผลงาน 90%

6.6 การประชาสัมพันธ์การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

ประสานขอความร่วมมือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ข่าวสารการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท.) จังหวัดปทุมธานี ให้ประชาชนในพื้นที่ทราบ วัตถุประสงค์การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ชื่อและที่อยู่ของ

อาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้สามารถขอรับบริการและความช่วยเหลือด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ ได้อย่างถูกต้องและสะดวก จำนวน 1 ครั้ง 64 แห่ง สัดส่วนของผลงาน 95%

6.7 การให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติการกิจในพื้นที่

ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติการกิจหลังจากได้รับการอบรมและศึกษาดูงานโดยให้คำแนะนำปรึกษาในกรณีมีข้อสงสัยหรือมีปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานและรายงานผลการดำเนินงานตามแบบที่กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีทราบทุกเดือน จำนวน 2 ครั้ง สัดส่วนของผลงาน 95%

6.8 การ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี ให้กระทรวงแรงงานทราบ จำนวน 2 ครั้ง สัดส่วนของผลงาน 96%

7. ผลสำเร็จของงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีได้ดำเนินการ แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 102 คน ครอบคลุมพื้นที่ทุกตำบลของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 60 ตำบล ผ่านการพัฒนาศักยภาพโดยการอบรมให้ความรู้และศึกษาดูงาน จำนวน 85 คน รับผิดชอบพื้นที่ 51 ตำบล คิดเป็นร้อยละ 85 ของจำนวนตำบลทั้งหมดในจังหวัดปทุมธานี (ขั้นตอนการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2548-2549 ตามแนวทางการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงาน นั้น ให้แต่งตั้งก่อน แล้วจึงดำเนินการอบรม และเมื่อผ่านการอบรมมีความรู้เรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน และภารกิจของกระทรวงแรงงานแล้ว จึงจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการกิจในพื้นที่) สำหรับอาสาสมัครแรงงานที่ยังไม่ผ่านการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 17 คน สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี จะดำเนินการฝึกอบรมให้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2550

กิจกรรมที่กระทรวงแรงงานกำหนดให้เป็นภารกิจของอาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท)

กิจกรรมที่ 1 : ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ ระหว่างประชาชน ในหมู่บ้าน และชุมชน กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงานไป สู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง

กิจกรรมที่ 2 : เป็นสื่อกลาง ในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้าน แรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

กิจกรรมที่ 3 : รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงาน ในพื้นที่ซึ่งกระทรวงแรงงาน สามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ 4 : ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

กิจกรรมที่ 5 : ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

ผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี ตั้งแต่เดือนสิงหาคม – กันยายน 2549

7.1 เจริญปริมาณ

(1) มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้งและผ่านการพัฒนาศักยภาพ มีผลงานจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.47 ของจำนวนอาสาสมัครที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพทั้งหมด และคิดเป็นร้อยละ 30.39 ของจำนวนอาสาสมัครที่ได้รับการแต่งตั้งทั้งหมด ซึ่งนับว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนอาสาสมัครที่มีอยู่

(2) มีจำนวนตำบลที่อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติภารกิจ 23 ตำบล คิดเป็นร้อยละ 38.33 ของจำนวน ตำบลทั้งหมดของจังหวัดปทุมธานี (60 ตำบล)

(3) มีประชาชนได้รับบริการและประโยชน์จากการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจำนวน 5,309 คน

7.2 เจริญคุณภาพ

(1) มีเครือข่ายในการให้บริการด้านแรงงานครอบคลุมพื้นที่ทุกตำบลของจังหวัดปทุมธานี และทำให้สามารถบูรณาการ ภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดปทุมธานีลงในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง สามารถแบ่งเบาภาระการทำงานของกระทรวงแรงงานทั้งในเรื่องบุคลากร งบประมาณ และประหยัดเวลาในการทำงานได้เป็นอย่างมาก

(2) ทำให้ประชาชนในพื้นที่ 23 ตำบล ได้รับทราบข่าวสารด้านแรงงานอย่างทั่วถึง และมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน(ผ่านทางหอกระจายข่าว ป้ายข่าวสารประจำหมู่บ้าน ฯลฯ) สามารถไปใช้บริการของหน่วยงาน กระทรวงแรงงานได้อย่างถูกต้อง

(3) ทำให้ประชาชนที่ได้รับบริการ/ประโยชน์จากการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจำนวน 5,309 คน มีทัศนคติที่ดีต่อกระทรวงแรงงาน

(4) ทำให้การปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดปทุมธานีในพื้นที่ 23 ตำบล โดยเฉพาะงานที่เป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาล เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน โครงการคาราวานแก้จนด้านแรงงาน ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีอาสาสมัครแรงงานเป็นเครือข่ายสนับสนุนการปฏิบัติงาน

(5) การมีส่วนร่วมในการทำงานกับหน่วยงานกระทรวงแรงงานในบทบาทของเครือข่ายด้านแรงงานหรืออาสาสมัครแรงงาน ทำให้ประชาชนรู้จักการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้กับชุมชนของตนเอง ซึ่งเป็นรากฐานนำไปสู่การพัฒนาชุมชนของตนเองอย่างยั่งยืนต่อไป

7.3 เซึ่งวิเคราะห์

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (สิงหาคม – กันยายน 2549) โดยจำแนกตามปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1: ผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน ปี 2549 จำแนกตามกิจกรรม

กิจกรรม	อาสาสมัคร (คน)	คิดเป็นร้อยละเทียบกับจำนวนอาสาสมัครที่มีผลงานรวมรวม 2 เดือน (51 คน)	หมายเหตุ
			อาสาสมัครที่มีผลงานรวม
กิจกรรมที่ 1	33	64.71	ส.ค.-ก.ย.49จำนวน 51 คน แยกเป็น
			- ส.ค.49 จำนวน 26 คน
กิจกรรมที่ 2	48	94.12	- ก.ย.49 จำนวน 25 คน
			แต่เมื่อจำแนกแล้วพบว่ามีอาสาสมัคร
กิจกรรมที่ 3	32	62.75	ที่มีผลงานทั้งในเดือนสิงหาคม และ
			เดือน กันยายน จำนวน 20 คน
กิจกรรมที่ 4	25	49.02	- มีผลงานเฉพาะ ส.ค.จำนวน 6 คน
			- มีผลงานเฉพาะ ก.ย.จำนวน 5 คน
กิจกรรมที่ 5	13	25.49	รวมอาสาสมัครที่มีผลงาน
			อย่างแท้จริงจำนวน 31 คน

จากตารางจะสังเกตเห็นได้ว่ากิจกรรมที่อาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานีมีการดำเนินงานมากที่สุดคือกิจกรรมที่ 2 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 94.12 รองลงมาคือกิจกรรมที่ 1 จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 สำหรับกิจกรรมที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุดคือกิจกรรมที่ 5 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 25.49 และเมื่อสอบถามอาสาสมัครพบว่าสาเหตุที่มีการดำเนินงานในกิจกรรมที่ 2 และ 1 มากกว่ากิจกรรมอื่น เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ไม่ซับซ้อนและยุ่งยากจนเกินไปในการปฏิบัติงาน

สำหรับกิจกรรมที่ 3 เป็นกิจกรรมที่ค่อนข้างมีความซับซ้อน และใช้เวลาในการปฏิบัติงานพอสมควร ข้อมูลที่ได้ส่วนใหญ่เป็นการประมาณการไม่ใช่จากการสำรวจอย่างแท้จริงทำให้ข้อมูลขาดความน่าเชื่อถือไม่สามารถนำมาใช้วางแผนในการแก้ไขปัญหาได้ ส่วนกิจกรรมที่ 4 และ 5 ส่วนใหญ่จะเป็นการรายงานที่ซ้ำซ้อนกับกิจกรรมที่ 1 และ 2

ตารางที่ 2 : ผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี ปี 2549 จำแนกตามช่วงอายุ

ที่	ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน อาสาสมัคร ทั้งหมด	จำนวน อาสาสมัคร ที่มี ผลงาน	ผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ	
				เทียบกับจำนวน อาสาสมัคร ทั้งหมด	เทียบกับจำนวน อาสาสมัครในแต่ละ ช่วงอายุ
1	20 - 30	17	4	12.90	23.53
2	31 - 40	25	9	29.03	36.00
3	41 - 50	28	7	22.58	25.00
4	51 - 60	22	8	25.81	36.36
5	มากกว่า 60	10	3	9.68	30.00
	รวม	102	31	100	

จากตารางจะเห็นได้ว่าอาสาสมัครแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จะมีผลงานมากที่สุด เมื่อเทียบกับจำนวนอาสาสมัครแรงงานที่มีผลงาน คือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 29.03 รองลงมาคือช่วงอายุ 51-60 ปี คือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.81 แต่เมื่อรวมช่วงอายุ 31 - 60 ปี จะมีจำนวนถึง 24คน คิดเป็นร้อยละ 77.42 กลุ่มที่มีผลงานน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุมากกว่า 60 ปี แต่เมื่อเทียบกับจำนวนอาสาสมัครในแต่ละช่วงอายุแล้วปรากฏว่า ช่วงอายุ 51-60 ปี กลับมีผลงานมากที่สุด คือ ร้อยละ 36.36 รองลงมาคือ ช่วงอายุ มากกว่า 60 ปี ร้อยละ 36.36 กลุ่มที่มีผลงานน้อยที่สุด คือช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 23.5

จากข้อมูลดังกล่าวไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าช่วงอายุมีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน เนื่องจากข้อมูลมีการเพิ่มและลดสลับกันในแต่ละช่วงอายุ

ตารางที่ 3 : ผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี ปี 2549 จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	ระดับการศึกษา	จำนวนอาสาสมัครทั้งหมด	จำนวนอาสาสมัครที่มีผลงาน	ผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ	
				เทียบกับจำนวนอาสาสมัครทั้งหมด	เทียบกับจำนวนอาสาสมัครในแต่ละระดับการศึกษา
1	ประถมศึกษา	22	4	12.90	18.18
2	มัธยมศึกษา	32	10	32.25	31.25
3	ปวช./ปวส./ปกศ.	11	5	16.12	45.45
4	ปริญญาตรี	35	11	35.48	31.42
5	สูงกว่าปริญญาตรี	2	1	3.25	50.00
	รวม	102	31	100	

จากตาราง จะเห็นได้ว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีผลงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับจำนวนอาสาสมัครแรงงานที่มีผลงาน คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 32.25 กลุ่มที่มีผลงานน้อยที่สุด คือระดับประถมศึกษา มี จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 12.90 แต่เมื่อเทียบกับจำนวนอาสาสมัคร ในแต่ละระดับการศึกษาแล้วปรากฏว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีผลงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 แต่เมื่อดูข้อมูลแล้วมีจำนวน เพียง 2 คน ซึ่งมีจำนวน กลุ่มตัวอย่างน้อยเกินไปไม่สามารถนำไปวัดผลได้ รองลงมา คือระดับ ปวช./ปวส./ปกศ. ร้อยละ 45.45 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 31.42 ซึ่งใกล้เคียงกันมากกับระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 31.25 กลุ่มที่มีผลงานน้อยที่สุดคือระดับประถมศึกษา ร้อยละ 18.18

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่าระดับการศึกษาของคนมีผลต่อทัศนคติในการเสียสละตนเองเพื่อสังคมหรือส่วนรวม เมื่อบมองในภาพรวมแล้วจะเห็นว่ากลุ่มที่มีการศึกษาในระดับกลาง คือระดับมัธยม และระดับปวช./ปวส./ปกศ.จะมีทัศนคติดีที่สุด แต่เมื่อมีการศึกษาสูงขึ้นอีกระดับหนึ่งทัศนคติดังกล่าวก็จะเริ่มลดลง

ตารางที่ 4 : ผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี ปี 2549 จำแนกตามกลุ่มอาชีพ

ที่	กลุ่มอาชีพ	จำนวน อาสาสมัคร ทั้งหมด	จำนวน อาสาสมัคร ที่มี ผลงาน	ผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ	
				เทียบกับจำนวน อาสาสมัคร ทั้งหมด	เทียบกับจำนวน อาสาสมัคร ในกลุ่ม
1	ข้าราชการ	37	10	32.26	27.02
2	ท้องถิ่น	13	6	19.35	46.15
3	ประกอบอาชีพส่วนตัว	24	7	22.58	29.16
4	รับจ้าง	8	-	0	0
5	พ่อบ้าน	20	8	25.81	40
	รวม	102	31	100	

หมายเหตุ :

1. กลุ่มข้าราชการ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของหน่วยงานราชการ
2. กลุ่มท้องถิ่น ประกอบด้วยนักการเมืองท้องถิ่น และนักปกครองท้องถิ่น
3. กลุ่มประกอบอาชีพส่วนตัว ประกอบด้วย ค้าขาย เกษตรกร และกลุ่มที่รับจ้างทั่วไป แต่เป็นเจ้าของกิจการ
4. กลุ่มรับจ้าง ประกอบด้วย ลูกจ้างในสถานประกอบการ และกลุ่มที่รับจ้างทั่วไปที่ไม่ใช่ เจ้าของกิจการ
5. กลุ่มพ่อบ้าน ประกอบด้วย พ่อบ้าน แม่บ้าน และข้าราชการบำนาญ

จากตารางจะเห็นได้ว่ากลุ่มข้าราชการเป็นกลุ่มที่มีผลงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับจำนวนอาสาสมัครแรงงานที่มีผลงาน คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 รองลงมาคือกลุ่มพ่อบ้าน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 25.81 และกลุ่มประกอบอาชีพส่วนตัว 22.58 กลุ่มที่มีผลงานน้อยที่สุดคือกลุ่มรับจ้างซึ่งไม่มีผลงานเลยคิดเป็นร้อยละ 0 แต่เมื่อเทียบกับจำนวนอาสาสมัครในแต่ละกลุ่มแล้วปรากฏว่ากลุ่มท้องถิ่นมีผลงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมาคือกลุ่มพ่อบ้านคิดเป็นร้อยละ 40 และกลุ่มประกอบอาชีพส่วนตัวคิดเป็นร้อยละ 29.16 กลุ่มที่มีผลงานน้อยที่สุดคือกลุ่มรับจ้างคิดเป็นร้อยละ 0

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่าอาชีพของบุคคลที่เป็นอาสาสมัครแรงงานก็มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อาสาสมัครแรงงานเหมือนกัน จะเห็นได้ว่ากลุ่มที่มีเวลาว่างมากหรือมีอิสระในการทำงานมาก คือกลุ่มพ่อบ้าน และกลุ่มที่ประกอบอาชีพส่วนตัว กับกลุ่มที่จะต้องสร้างศรัทธากับประชาชนในพื้นที่เลือกตั้งของตนเอง คือกลุ่มท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่มาของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี ที่มีผลงาน ทั้ง 3 ด้าน คือช่วงอายุ การศึกษา และอาชีพ แล้วสามารถบ่งชี้ได้ว่าองค์ประกอบด้านการศึกษาและอาชีพของอาสาสมัครแรงงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อาสาสมัครแรงงานค่อนข้างมาก

ดังนั้นการสรรหาอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานีในครั้งต่อไปจะต้องคำนึงถึงอาชีพและระดับการศึกษาของผู้ที่จะมาเป็นอาสาสมัครเป็นสำคัญ

สรุปผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี

อาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี มีผลการดำเนินงาน จำนวน 31 คน และมีประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการและประโยชน์ จำนวน 23 ตำบล 4,842 คน ซึ่งมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้ง และเมื่อเทียบกับจำนวนตำบลทั้งของจังหวัดปทุมธานี เมื่อมองในเชิงปริมาณถือว่าไม่ประสบความสำเร็จ แต่เมื่อมองในเชิงคุณภาพแล้วถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ในระดับหนึ่ง โดยเมื่อดูจากวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน ทั้ง 4 ข้อ กับผลการดำเนินงาน เมื่อจำแนกตามกิจกรรมต่างๆ แล้ว จะเห็นได้ว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ 3 ข้อด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 75 ของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิจกรรมที่อาสาสมัครแรงงานทำมากที่สุดคือกิจกรรม ที่ 2 รองลงมาคือกิจกรรมที่ 1 ส่วนกิจกรรมที่อาสาสมัครแรงงานดำเนินการน้อยที่สุดคือกิจกรรม ที่ 5 กิจกรรมที่ 4 และกิจกรรมที่ 3 ตามลำดับ

8. การนำไปใช้ประโยชน์

การนำเสนอผลงานเรื่อง การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานีจะเป็นประโยชน์กับบุคคลและองค์กรใน 2 กรณี คือ

8.1 ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงขั้นตอนและวิธีดำเนินการในการจัดตั้ง ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอาสาสมัครแรงงานในจังหวัดปทุมธานีให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

8.2 ใช้เป็นกรณีศึกษาสำหรับบุคลากร/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ งานอาสาสมัครแรงงาน ของสำนักงานแรงงาน จังหวัด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามสภาพแวดล้อม และวิถีชีวิตของคนแต่ละจังหวัดที่แตกต่างกัน

(2) หน่วยงานที่จะจัดตั้งเครือข่ายการทำงานในพื้นที่ ในรูปแบบอาสาสมัครสามารถ นำไปศึกษาจุดอ่อน จุดแข็งในการดำเนินงานจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี แต่ละขั้นตอน เพื่อนำไปสร้างรูปแบบอาสาสมัครที่ดีและเข้มแข็งตามวัตถุประสงค์และวัฒนธรรมขององค์กรของ ตนเอง

9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานีมีความยุ่งยากและปัญหา/อุปสรรคในการ ดำเนินการ ดังนี้

9.1 การ สรรหาบุคคลที่สนใจหรือประสงค์ที่จะสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานเพื่อให้ได้ อาสาสมัครที่ดีมีคุณภาพ มีจิตวิญญาณหรืออุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของขั้นตอนการรับสมัครอาสาสมัครแรงงานนับได้ว่าค่อนข้างยากเนื่องจากจะต้องทำการสอบถาม ประวัติของบุคคลที่จะเข้ามาเป็นอาสาสมัครแรงงาน โดยการสอบถามจากบุคคลคนที่เกี่ยวข้อง เช่น ประชาชนหรือหน่วยงานในพื้นที่ หน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง แต่เนื่องจากมีผู้สนใจ สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานค่อนข้างน้อยทำให้ไม่สามารถคัดกรองได้ตามที่ต้องการทั้งหมด

9.2 การประสานงานเป็นกิจกรรมที่แทรกอยู่เกือบทุกขั้นตอนของการจัดตั้งอาสาสมัคร แรงงานและเป็นกิจกรรมที่ยุ่งยากที่สุดโดยเฉพาะการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจาก การประสานงานในรูปแบบเพียงอย่างเดียวมักไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจะต้อง ประสานงานนอกแบบ ควบคู่กันไปด้วย จากการสังเกตพบว่ากิจกรรมที่ประสบความสำเร็จส่วน ใหญ่จะเกิดจากการประสานงานนอกแบบในลักษณะการเข้าพูดคุยกับผู้บริหารของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องโดยตรง แต่มีข้อยุ่งยากในเรื่องการนัดหมายเวลาซึ่งจะต้องมีห้วงเวลาที่ตรงกัน และมีการ เปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาอยู่ตลอด

9.2 พาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอเนื่องจากสำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีมี ภารกิจที่สำคัญและเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงแรงงาน และจังหวัด ปทุมธานี ในหลายเรื่องในห้วงเวลาเดียวกัน ทำให้การประสานกับพื้นที่ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการประสาน นอกแบบไม่ทั่วถึง

9.3 อาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นอาสาสมัครของหลายองค์กร และมี งานทำอยู่แล้ว ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาอุทิศให้กับงานอาสาสมัครแรงงาน

9.4 อาสาสมัครแรงงานบางส่วน เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ การจะให้เข้าร่วมกิจกรรมบางอย่าง จะต้องแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดให้อนุญาตก่อน ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร

9.5 อาสาสมัครแรงงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในการปฏิบัติงานจากกระทรวงแรงงานเท่าที่ควร เมื่อเทียบกับอาสาสมัครขององค์กรอื่น เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ของกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาล ให้ทุนการศึกษาแก่บุตรและธิดา สนับสนุนการศึกษาต่อแก่ อสม.และบุตร การเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ ฯลฯ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ตารางที่ 1)

9.6 อาสาสมัครแรงงานขาดสื่อประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่ช่วยในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในรูปแบบที่เหมาะสม เป็นสื่อที่น่าสนใจ และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เช่น วิทยุคลื่นเกี่ยวกับนโยบาย บทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงานที่กำลังเป็นสนใจของประชาชน ฯลฯ

10. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ผู้นำเสนอผลงานมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

10.1 จัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อรถยนต์ให้แก่สำนักงานแรงงานจังหวัดเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และที่สำคัญเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

10.2 การสรรหาอาสาสมัครแรงงานในครั้งต่อไปควรใช้ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยของอาสาสมัครแรงงานที่มีผลงาน เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

10.3 สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับอาสาสมัครแรงงาน

(1) หาแนวทางให้สิทธิประโยชน์แก่อาสาสมัครแรงงานในรูปแบบต่างๆ โดยอาศัยกลไกของกระทรวงแรงงานที่มีอยู่ เช่น การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ในรูปแบบทวีภาคี คือให้อาสาสมัครแรงงานจ่ายครึ่งหนึ่ง อีกครึ่งหนึ่งภาครัฐจ่ายสมทบให้ หรือจ่ายให้ทั้งหมด เป็นต้น

(2) จัดประกวดหรือคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่น ในระดับต่างๆ โดยมีรางวัลให้ผู้ที่มีการดำเนินงานดีเด่น เช่น การไปศึกษา ดูงานในต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ การเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ ฯลฯ

10.4 ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงานที่สำคัญ และเป็นที่น่าสนใจของประชาชน ในรูปแบบ วิชิตี ให้แก่อาสาสมัครแรงงาน

ใช้เป็นสื่อในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอุปกรณ์ที่ใช้เปิดสื่อดังกล่าวค่อนข้างหาได้ง่ายในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี และสามารถสำเนาสื่อดังกล่าวแจกจ่ายเครือข่ายได้ง่ายและสะดวก ประกอบกับในปัจจุบันต้นทุนในการผลิตสำเนาค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับสื่ออื่นๆ

10.5 คำเนินการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดฝึกอบรม ทบทวนภารกิจ และเรียนรู้การทำงานเป็นเครือข่ายจากวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัคร

11. บทสรุป

11.1 การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานีเป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องและสนับสนุนการปฏิบัติราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ในเรื่อง

- (1).การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและให้บริการ
- (2).การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน

(3).มีการบูรณาการการดำเนินงานในพื้นที่ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่ได้อัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศควบคู่ไปกับกระบวนการสันติภาพพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ในเรื่องการเพิ่มศักยภาพชุมชน โดย การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายโดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพคนและสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

.....

บรรณานุกรม

- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กลุ่มการส่งเสริมและประสานเครือข่าย. **คู่มือปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.** (พิมพ์ครั้งที่ 2) . กรุงเทพฯ : หจก.เทพเพ็ญวานิชย์, 2547
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, สำนักตรวจและประเมินผล, กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค. **คู่มืออาสาสมัครแรงงาน :** เอกสารอัดสำเนา, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.
- นฤมล นิราทร. **การสร้างเครือข่ายการทำงาน :** ข้อพิจารณาบางประการ. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ : ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, เมษายน 2543
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ส่วนประสานความร่วมมือภาครัฐและเอกชน, ในการพัฒนาเศรษฐกิจจังหวัด, สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด. **รวมกฎหมายระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). บริษัทเดอะสยาม เฮอริเทจ จำกัด, มกราคม 2547
- นางสาวจันทิมา เดชพุทธวังน. สำนักงานจังหวัดอุดรธานี. **เอกสารผลงานเพื่อขอรับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7ว เรื่องการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่.**(หน้า 10) : เอกสารอัดสำเนา, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์
- สำนักงาน ก.พ. **ครบรอบ 50 ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน.** (หน้า 297). กรุงเทพมหานคร : อักษรสารการพิมพ์ , 2522
- นางสาวอรทัยอรัญชัย. สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน. **เอกสารผลงานเพื่อขอรับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 7ว เรื่องแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ กับยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค :** กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ (ปีงบประมาณ 2547 — 2550). (หน้า 4) : เอกสารอัดสำเนา, กรกฎาคม 2547.
- กรมประชาสัมพันธ์, ไทย. **สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์.** กันยายน 2549. **สาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ :** ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์

ส่วนที่ 2

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน
ของหน่วยงานที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ของ นายจิรวุฒิ กันทะมิ่ง
เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน 7 ว
ตำแหน่งเลขที่ 626 หน่วยงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

1. หลักการและเหตุผล

1.1 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด

ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นราชการส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตามและ ประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการสังกัด กระทรวงแรงงาน ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาเป็นศูนย์กลางสารสนเทศด้านแรงงาน ประสานดำเนินการ โครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด และ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยสำนักงานแรงงานจังหวัด ได้ทำหน้าที่เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัด ในการ ประสานการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน และข้อสั่งการของกระทรวงแรงงาน ให้ส่วนราชการ สังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดปฏิบัติตาม และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน ภาพรวมของกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด แต่การ แก้ไขปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัด โดยอาศัยงบประมาณปกติที่ได้รับการจัดสรรจากกระทรวง แรงงานในการจัดทำแผนงาน โครงการตามกรอบภารกิจที่กระทรวงแรงงานกำหนดเพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอ และไม่สามรถตอบสนองและแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง การพัฒนาและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงานในจังหวัดที่มีแผนงาน/โครงการที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และสถานการณ์ ด้านแรงงานของแต่ละจังหวัด โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ถูกต้อง รู้จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร สามารถประเมินโอกาส และภาวะคุกคามที่องค์กรต้องเผชิญได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และได้รับการ

สนับสนุนงบประมาณจากจังหวัดเท่านั้น จึงจะทำให้การดำเนินการกิจ ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จได้

1.2 การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

แต่เดิมการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดนั้น สำนักงบประมาณจะจัดสรรงบประมาณผ่านกระทรวง กรม ตามภารกิจส่งให้หน่วยงานในสังกัดในส่วนภูมิภาค ไปจัดทำแผนงาน/โครงการ กิจกรรมตามกรอบภารกิจที่กระทรวงและกรมกำหนด เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน และจังหวัดจะรวบรวมเป็นแผนปฏิบัติการพัฒนาจังหวัดประจำปี โดยแยกหมวดเป็นกระทรวง โดยแต่ละโครงการจะระบุความสอดคล้องกับแนวทางการจัดสรรงบประมาณที่กำหนดไว้ นับตั้งแต่รัฐบาลภายใต้การนำของพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ได้ปฏิรูประบบราชการและมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2546 และวันที่ 6 พฤษภาคม 2546 ให้ทุกจังหวัด(ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ใช้การบริหารงานแบบบูรณาการ โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุดของจังหวัด (Chief Executive Officer :CEO) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2546 เป็นต้นมา การพัฒนาจังหวัดอยู่ภายใต้ 2 แผนหลัก คือ

(1) แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานส่วนภูมิภาคในจังหวัด ซึ่งเป็นแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหน้าที่ (Function Approach) ของกระทรวง กรม ที่จัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานในสังกัดในส่วนภูมิภาค ไปจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามกรอบโครงการ/กิจกรรมและแนวทางที่กระทรวงและกรมกำหนด ซึ่งเป็นการจัดทำแผนในลักษณะบนสู่ล่าง (Top Down)

(2) แผนงาน/โครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด โดยการแปลงมาเป็นแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด ตามลำดับ โดยในแต่ละปี จังหวัดจะให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพหลักตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด ที่มีโครงการอยู่ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี จัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (Strategic Plan for Provincial Development) เป็นแผนพัฒนาจังหวัดที่แสดงทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาจังหวัดในอนาคตเชิงนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ไว้ครอบคลุมทุกด้าน โดยใช้งบประมาณ ที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด เป็นงบประมาณเชิงพื้นที่(Area Approach) ในลักษณะบกลง

แนวทางการจัดทำโครงการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอาจเปลี่ยนไปตามนโยบายของรัฐบาลที่เข้ามาบริหารแต่ละยุค ในปีงบประมาณ พ.ศ 2550 รัฐบาลภายใต้การนำ ของพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ได้กำหนดแนวทางให้หมู่บ้าน/ชุมชน จัดทำ

ประชาคมเพื่อเสนอโครงการในลักษณะแผนชุมชนขึ้นไป ภายใต้ยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด ส่งให้อำเภอและจังหวัดกลั่นกรองตามลำดับ ในที่นี้จะไม่กล่าวในรายละเอียดเนื่องจากไม่ใช่แนวทางตามแนวคิดของผู้นำเสนอผลงาน

นอกจากนี้ยังมีแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อปท.) เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเทศบาล ที่ต้องพัฒนาพื้นที่ของตนเอง โดยใช้งบประมาณของตนเอง จากการจัดเก็บภาษีรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ยกเว้นองค์การบริหารส่วนจังหวัด(อบจ.)ซึ่งมีขอบเขตการพัฒนาครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด เป็นองค์กรที่มีงบประมาณเป็นจำนวนมากแต่ขาดบุคลากรในการดำเนินงาน ในบางเรื่องต้องอาศัยหน่วยงานอื่นดำเนินการให้โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้การสนับสนุนงบประมาณ

2. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

2.1 บทวิเคราะห์

ในปัจจุบัน มีหลายจังหวัดที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดรวมทั้งจังหวัดสมุทรสาคร ไม่มีโครงการอยู่ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด หรือมีจำนวนน้อยมากในลักษณะแยกส่วนกัน ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ได้อย่างครบวงจร ทำให้การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในจังหวัดไม่บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากสาเหตุดังนี้

2.1.1 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานขาดความเป็นเอกภาพ ในการนำเสนอการแผนงาน/โครงการในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในลักษณะองค์กรรวม หรือแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ได้อย่างครบวงจร ครอบคลุมทุกเรื่องในด้านแรงงาน เพื่อนำเสนอในที่ประชุมการจัดทำ/ทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด

2.1.2 โครงการที่เสนอ ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการจัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด

2.2 แนวความคิด

ดำเนินการผลักดันแผนงาน / โครงการ / กิจกรรมด้านแรงงานเข้าบรรจุในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด / จังหวัด โดยมีวิธีการและขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจะแสดงทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานในอนาคตเชิงนโยบายหรือยุทธศาสตร์ไว้ครอบคลุมด้านแรงงานในทุกเรื่องเหมือนการต่อชิ้นส่วนรูปภาพจนได้ภาพที่สมบูรณ์ โดยแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์

เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางหรือมาตรการการพัฒนา ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ทิศทางการพัฒนาประเทศ ศักยภาพของพื้นที่ และปัญหาความต้องการของประชาชน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครจะต้องเป็นองค์กรหลักในการประสานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดสมุทรสาครขึ้นตามกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยเชิญหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นแกนหลักในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัดและหน่วยงานที่เป็นผู้แทนของกระทรวงต่างๆ เพื่อนำเสนอในที่ประชุมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด หรือเมื่อมีการทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัดในแต่ละปี ให้มองเห็นภาพรวมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในจังหวัดที่เป็นรูปธรรมและเด่นชัดขึ้นสามารถแก้ไขปัญหาด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ โครงการ / กิจกรรมที่เสนอเข้าบรรจุในยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด / จังหวัด นอกจากนี้คอบสนองยุทธศาสตร์ของชาติและกระทรวงแล้วจะต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์ / กลยุทธ์ของกลุ่มจังหวัด/จังหวัด

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาครจะ เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาหรือทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาด้านแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระดมความคิดเห็นและข้อมูลให้เกิดฉันทามติร่วมกัน ทั้งต่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนา และวิธีดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนา โดยนำเอาแนวความคิดการพัฒนาแบบองค์รวม หรือการบูรณาการ เป็นกรอบแนวทางดำเนินการ ตั้งแต่ขั้นการวางแผนกลยุทธ์ จนถึงขั้นการวางแผนปฏิบัติการ

ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาครจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำนโยบายของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศ ไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ให้สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ และปัญหาและความต้องการของประชาชนในจังหวัดสมุทรสาคร และเป็นแผนชี้นำการพัฒนาจังหวัดสมุทรสาครด้านแรงงานในภาพรวมระยะยาว แต่ไม่ยึดมั่นว่า จะต้องใช้เวลาเท่าใด ขึ้นอยู่กับปัญหาและความต้องการของประชาชนในขณะนั้น จึงสามารถปรับเปลี่ยนแผนได้ตามความเหมาะสมรวมถึงการปรับเปลี่ยน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศ และที่สำคัญใช้เป็นเครื่องมือให้หน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร จัดทำโครงการเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง กลุ่ม 2 /จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร จะเป็นแผนแม่บทในการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงาน โครงการ และการจัดทำค่าของงบประมาณที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานใน

พื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์ของกระทรวงแรงงาน และจังหวัดสมุทรสาคร และเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครไปสู่ความสำเร็จอย่างมีทิศทาง เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปในอนาคต

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน

มีกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ อย่างน้อย 9 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการจัดทำแผน มีขั้นตอนย่อย ๆ ได้แก่

(1) การรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูล (Database)

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน จะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้น ในด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี เป็นต้น โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการให้ความเห็นเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนา ซึ่งข้อมูลที่ควรจัดทำควรเป็นข้อมูลเชิงกลยุทธ์ของจังหวัด ได้แก่ ข้อมูลประชากร แรงงาน อาชีพและรายได้ สุขภาพ การศึกษา ทรัพยากร การคมนาคมขนส่ง การพาณิชย์ อุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์มวลรวม และข้อมูลงบประมาณ เป็นต้น สำหรับข้อมูลด้านแรงงานควรให้ครอบคลุมทุกเรื่อง อาทิเช่น ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำ ฯลฯ

สำหรับหน่วยงานที่จะสนับสนุนข้อมูลได้แก่ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด สำนักงานสถิติจังหวัด สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จะเป็นหน่วยงานหลักที่จะสนับสนุนข้อมูลด้านแรงงาน โดยมีศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานซึ่งจะเป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดจะเป็นศูนย์กลางข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในเขตจังหวัด และสำนักงานจังหวัดจะเป็นศูนย์กลางข้อมูลกลางของจังหวัดในการประสานเชื่อมโยงข้อมูลกับทุกหน่วยงานในเขตจังหวัด

(2) การรวบรวมปัญหา/ความต้องการพัฒนาด้านแรงงานที่สำคัญของจังหวัด

เนื่องจากข้อมูลปัญหา/ความต้องการพัฒนาด้านแรงงานที่สำคัญของจังหวัดจะช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เพื่อแก้ไขปัญหา/ตอบสนองความต้องการพัฒนาด้านแรงงานของประชาชน ดังนั้น จึงควรรวบรวมและจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนไว้ จากความสำคัญและเร่งด่วนมากสู่ความสำคัญและเร่งด่วนน้อย โดยควรใช้เทคนิค Problem Analysis เป็นเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อประเมินศักยภาพการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด ในปัจจุบัน

เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึง โอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอก (External Factors) ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ของจังหวัด รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งด้านแรงงานของจังหวัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในจังหวัด (Internal Factors) ซึ่งทั้งหมดเป็นการวิเคราะห์องค์การ (Organizational Analysis) เพื่อประเมินศักยภาพ การพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบัน” จังหวัดมีศักยภาพการพัฒนาด้านแรงงานอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT เป็นเครื่องมือ ดังนี้

(1) การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S)

เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในจังหวัด โดยการประเมินข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของทรัพยากรทางการบริหารการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดที่คาดว่าจะสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะพิจารณาจากตัวแปรด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ เป็นต้น

(2) การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในจังหวัด โดยการประเมินข้อเสียเปรียบหรือจุดอ่อนของทรัพยากรทางการบริหารการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางมิให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะพิจารณาตัวแปรด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์จุดแข็ง

(3) การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

เป็นการพิจารณาปัจจัยภายนอกจังหวัด โดยการประเมินโอกาสหรือเงื่อนไขที่คาดว่าจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะพิจารณาจากตัวแปรด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และเทคโนโลยี เป็นต้น

(4) การวิเคราะห์ภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด (Threat = T)

เป็นการพิจารณาปัจจัยภายนอกจังหวัด โดยการประเมินภาวะคุกคาม หรือเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดต่อการบริหารการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด ซึ่งจะพิจารณาจากตัวแปรด้านต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำวิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน (Vision)

หมายถึง สภาพด้านการพัฒนาด้านแรงงานที่จังหวัดต้องการจะเป็นในอนาคตตาม ห้วงระยะเวลาที่กำหนด โดยระบุเป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้นเป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการตอบคำถามว่าจังหวัดต้องการเป็นอะไรในอนาคต

การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดี ต้องมีลักษณะดังนี้

- 1) มีความเป็นไปได้ เป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นจริงได้
- 2) ทำทวยเร้าใจ สามารถใช้เป็นกรอบชี้้นำให้สมาชิกดำเนินกิจกรรม เพื่อบรรลุจุดยืนที่ต้องการ
- 3) เป็นข้อความง่าย ๆ ที่สามารถสื่อให้เห็นทิศทางในอนาคตของจังหวัด
- 4) เป็นปรัชญาที่แสดงให้เห็นถึงค่านิยมที่ยึดถืออยู่ในภายในใจของทุกคน
- 5) เป็น “คำมั่นสัญญา” ของผู้บริหารที่แสดงถึงการตัดสินใจ และมุ่งมั่นที่ต้องรับผิดชอบการตัดสินใจ และมุ่งมั่นที่ต้องรับผิดชอบต่อ
- 6) เป็นตัวประสานปัจจัยต่าง ๆ ในจังหวัดให้ดำเนินไปในทิศทางที่พึงปรารถนา
- 7) ได้รับการสนับสนุนและเป็นที่ยอมรับจากผูปฏิบัติ
- 8) ต้องตรวจสอบและวัดผลสำเร็จได้
- 9) สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน

ในภาพรวม

(1) การกำหนดพันธกิจการพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน (Missions)

เป็นการกำหนดสิ่งที่จังหวัดจะต้องทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยจะเกิดขึ้นหลังจากที่ทราบว่าจังหวัดต้องการอะไร หรือต้องการเป็นอะไรในอนาคตและจะเป็นไปได้เมื่อมีการวิเคราะห์และประเมินศักยภาพการพัฒนาจังหวัดในปัจจุบันแล้ว ดังนั้น การกำหนดพันธกิจ จึงเป็นการตอบคำถามว่า “จังหวัดจะต้องทำอะไร เพื่อใคร”

(2) การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน (Objectives)

เป็นการกำหนดจุดหมาย หรือผลสำเร็จที่ต้องการ โดยดำเนินการหลังจากที่ทราบพันธกิจที่จังหวัดต้องทำ ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือทิศทางโดยรวมของจังหวัด เพื่อนำจังหวัดไปให้บรรลุความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ซึ่งวัตถุประสงค์สามารถจำแนกได้ 2 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์โดยรวมของจังหวัดและ 2) วัตถุประสงค์เฉพาะส่วน/เฉพาะเรื่อง

ทั้งนี้ วัตถุประสงค์เฉพาะส่วน/เฉพาะเรื่องต่าง ๆ ภายในจังหวัด เช่น เรื่อง การเกษตร การท่องเที่ยว การคมนาคมขนส่ง เป็นต้น จะต้องอยู่ภายใต้กรอบของวัตถุประสงค์โดยรวมของจังหวัดที่จะนำไปสู่เป้าหมายสุดท้าย ตามที่กำหนดโดยพันธกิจของจังหวัด

(3) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานในภาพรวม (Targets)

เป็นการกำหนดปริมาณ หรือจำนวนสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลภายในเวลาที่กำหนด กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ วัตถุประสงค์ในระยะสั้น จึงมีความเฉพาะเจาะจงในผลที่คาดว่าจะได้รับในเชิงปริมาณตามช่วงเวลาต่าง ๆ ของกระบวนการดำเนินงาน

เป้าหมายที่ดี ควรมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) เจ็อนเวลา ควรระบุว่า ต้องการทำอะไรให้บรรลุผลเมื่อไหร่
- 2) ปริมาณ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นจำนวนเท่าใด
- 3) คุณภาพ เป็นสภาพที่พึงปรารถนา
- 4) สถานที่ เป็นการระบุถึงเขตพื้นที่ครอบคลุมที่ต้องการ
- 5) มีความเป็นไปได้ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จริง
- 6) ควรเป็นข้อความที่แสดงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นภายหลังโครงการสิ้นสุด
- 7) กรณีเป้าหมายมากกว่าหนึ่งเป้าหมาย ควรจัดลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนไว้ เพื่อให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วน

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน (Strategics)

เมื่อได้ดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก วัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม โดยอาศัยพื้นฐานการวิเคราะห์ SWOT แล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน ซึ่งยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวคิดหรือวิธีการที่แยกขาดอันบ่งบอกถึงลักษณะการเคลื่อนไหวขององค์กรที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคตได้อย่างไร อันเป็นการตอบคำถามว่า “จังหวัดจะไปถึงจุดหมายที่ต้องการได้อย่างไร”

ดังนั้น ยุทธศาสตร์ จึงเป็นกรอบชี้นำหรือส่วนหัวขบวนของชุดแผนงาน ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการ แนวทาง หรือขั้นตอนที่จังหวัดเลือกที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งวัตถุประสงค์รวม และวัตถุประสงค์เฉพาะส่วนและเมื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์รวมแล้ว หมายความว่า ย่อมบรรลุถึงพันธกิจที่ต้องการด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่า ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงตรรกะ (Logical Linkage) ซึ่งกันและกันของกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ตามหลักการแผนยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานจะมีหลายเรื่อง ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาล และทิศทางพัฒนาประเทศในขณะนั้น ที่จังหวัดจะต้องนำมาเชื่อมโยงและบูรณาการให้สอดคล้องกับปัญหา/ความต้องการของประชาชน และศักยภาพของพื้นที่ โดยยุทธศาสตร์แต่ละเรื่องประกอบด้วย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายเฉพาะของยุทธศาสตร์นั้น รวมทั้งการกำหนดแนวทางหรือมาตรการที่จะดำเนินการตามยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดกลุ่มผลงานหลักหรือเป้าหมายการให้บริการเชิงบูรณาการ

(Key Result Areas : KRA)

เป็นการจัดกลุ่มยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้แล้ว เพื่อแสดงถึงผลงานหลักที่ต้องการให้บังเกิดขึ้น หรือเป้าหมายการให้บริการเชิงบูรณาการ โดยแยกออกเป็นด้าน ๆ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน ภายใต้ระบบการบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา มีกรอบแนวทางในการกำหนดกลุ่มผลงานหลัก หรือเป้าหมายการให้บริการเชิงบูรณาการออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการนำนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือวาระแห่งชาติ (National Agenda) ไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ เป็นวาระแห่งพื้นที่ (Area Agenda)

ส่วนที่ 2 เป็นการกำหนดนโยบายริเริ่มของจังหวัด (Area Initiative) ขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน ตลอดจนดำเนินการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากส่วนที่ 1

ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes)

เป็นการกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ในการพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน ในแต่ละกลุ่มผลงานหลักหรือเป้าหมายการให้บริการเชิงบูรณาการ (KRA) โดยระบุทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative)

ขั้นตอนที่ 8 การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators : KPI)

เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในระดับผลลัพธ์ (Outcomes) หรือวัตถุประสงค์และ (Objectives) พันธกิจ (Missions) และวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กำหนดไว้ จึงนับว่าเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น จึงควรใช้หลักวิชาการมาเป็นฐานในการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญได้แก่

หลักตัวชี้วัดในสี่มุมมอง (Balance Scorecard) ประกอบด้วย

มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective)

มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective)

มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective)

มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective)

มุมมองทั้ง 4 ดังกล่าว จังหวัดพิจารณาปรับให้สอดคล้องในทางปฏิบัติได้ตามความเหมาะสม เป็น 4 มิติดังนี้

มิติที่ 1 มุมมองของประสิทธิผลตามพันธกิจ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

มิติที่ 3 คุณภาพการให้บริการ

มิติที่ 4 การพัฒนาองค์กร

หลักการเปรียบเทียบและวัดรอย (Benchmarking) โดยเปรียบเทียบและวัดรอยกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ที่สำคัญ 3 มาตรฐาน คือ 1) มาตรฐานสากล 2) มาตรฐานประเทศไทย และ 3) ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรที่ผ่านมา

ในการกำหนด Benchmarking เพื่อกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ดังกล่าวจังหวัดสามารถพิจารณากำหนดได้ตามความเหมาะสมของแต่ละตัวชี้วัดที่ต้องการบรรลุผลลัพธ์ของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

ขั้นตอนที่ 9 การกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ (Agencies)

โดยการกำหนดหน่วยงานเจ้าภาพ และหน่วยงานสนับสนุน ในแต่ละกลุ่มผลงานหลักหรือเป้าหมายการให้บริการเชิงบูรณาการ (KRA) เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนและงบประมาณมีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และสนับสนุนซึ่งกันและกัน นำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ประสิทธิภาพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน ทั้งนี้ โดยยึดพื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย (Areas) เป็นหลักและนำภารกิจ (Functions) ของแต่ละส่วนราชการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการร่วมกัน (Participation) ในลักษณะความเป็นหุ้นส่วนทางการพัฒนา (Partnership) ซึ่งประสานเชื่อมโยงกันแบบเครือข่าย (Networking) และมีรูปแบบการบริหารจัดการแบบผู้จัดการโครงการ (Project Manager) โดยหน่วยงานเจ้าภาพ เช่น สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานเจ้าภาพในกลุ่มผลงานหลักหรือเป้าหมายการให้บริการเชิงบูรณาการในการแก้ไขปัญหาความยากจน สำหรับหน่วยงานสนับสนุน ได้แก่ ส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามแนวทางการดำเนินงานและผลผลิตที่ต้องการได้รับ เช่น สำนักงานจัดหางานจังหวัด รับผิดชอบการส่งเสริมการมีงานทำ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดรับผิดชอบการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติด้วยการบริหารโครงการ

ในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ด้วยการบริหารโครงการ ควรให้ความสำคัญตั้งแต่การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์
- 2) การกำหนดยุทธศาสตร์
- 3) การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

แม้การกำหนดหรือวางยุทธศาสตร์ที่ดีจะเป็นเงื่อนไขประการหนึ่งของความสำเร็จของการบริหารงานสมัยใหม่ แต่การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุผลนับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและยุ่งยากซับซ้อนมากกว่าการวางยุทธศาสตร์ แต่อย่างไรก็ตามถ้าขาดอย่างใดอย่างหนึ่งก็ยากที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ยากหรือล้มเหลวตั้งแต่ต้น ปัญหาที่พบในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จมีมากแต่ที่สำคัญ ได้แก่ บทบาทของผู้นำ การสื่อสาร และถ่ายทอดยุทธศาสตร์ที่ปัจจุบันหลายๆ องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์แต่ไม่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์นั้นให้บุคลากรสามารถจดจำ และเข้าใจได้ เมื่อบุคลากรไม่สามารถเข้าใจยุทธศาสตร์ก็ย่อมไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ได้ มีปัจจัยหลายประการที่มีความสำคัญต่อการแปลงยุทธศาสตร์ สู่การปฏิบัติ เช่นการเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์กับ โครงการและงบประมาณ

การบริหาร โครงการนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ในการเพิ่มความสามารถในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ มีคำกล่าวที่ว่า “การบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จย่อมนำไปสู่การเพิ่มความสามารถแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ” ขั้นตอนสำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติด้วยการบริหาร โครงการนั้น ประกอบด้วย การจัดทำข้อเสนอโครงการ การคัดเลือกโครงการ การติดตามโครงการ และการประเมินโครงการ การบริหารโครงการเป็นแนวทางในการใช้ความรู้ ทักษะเครื่องมือและเทคนิคต่างๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมในอันที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ โครงการ ดังนั้น การคำนึงถึงความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโครงการ องค์กรใด การบริหารโครงการมักจะไม่สามารถประสบความสำเร็จ เนื่องจากมีปัญหาเข้ามาเกี่ยวข้องหลายประการ โดยปัญหาที่มักพบเกี่ยวกับการบริหารโครงการ ได้แก่

- 1) โครงการไม่เชื่อมกับยุทธศาสตร์ มีลักษณะเป็นขนมชั้นที่เอามาเรียงทับซ้อนกันสามารถลอกออกเป็นชั้นๆ ได้โดยไม่เชื่อมโยงกัน
- 2) ไม่ได้คิดโครงการอย่างรอบคอบ ถี่ถ้วนในทุกมุมมอง
- 3) ขาดระบบในการติดตาม การดำเนิน โครงการที่ดี
- 4) ขาดความเอาใจใส่จากผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่อง

5) การดำเนินโครงการไม่ได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจุดเริ่มต้นในการบริหารโครงการมาจากการคิดวางแผนเกี่ยวกับโครงการที่ดีและเหมาะสม มีการวิเคราะห์ และ คำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะเกี่ยวข้องกับโครงการ และมองความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ โครงการ และปัจจัยต่างๆ ให้กระจ่าง ดังนั้น การจะแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติด้วยการบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีกระบวนการในการบริหารโครงการทั้ง 8 ประการ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ขอบเขต กระบวนการในการดำเนินโครงการ
- 2) การวิเคราะห์ผลผลิต ผลลัพธ์ และตัวชี้วัดของโครงการ
- 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และเชื่อมโยงโครงการกับยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ
- 4) การวิเคราะห์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
- 5) การประมาณการกระแสเงินสดของโครงการ
- 6) การวิเคราะห์ประโยชน์ที่จะได้รับ
- 7) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับโครงการอื่นการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่สำคัญ

2.2.2 ผลักดันยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาครเข้าบรรจุในยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง กลุ่ม 2 /จังหวัดสมุทรสาคร

เมื่อมีการจัดทำ/ทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง กลุ่ม 2 /จังหวัดสมุทรสาคร ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ผลักดันยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาครเข้าบรรจุในยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง กลุ่ม 2 /จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(1) สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครจะต้องประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อพิจารณาหาแนวทางการผลักดัน และสนับสนุนให้ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาครเข้าบรรจุในยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครจะต้องนำเสนอในที่ประชุมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด หรือการทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด ในแต่ละปี ตามสถานการณ์หรือปัจจัยที่เปลี่ยนไป เช่น เปลี่ยนรัฐบาลนโยบายก็จะเปลี่ยนไป หรือกระแสของโลกที่เปลี่ยนไป ฯลฯ

(2) สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร นำข้อมูล ปัจจัยภายใน(จุดอ่อน และ จุดแข็ง) ปัจจัยภายนอก (อุปสรรคหรือภัยคุกคาม และ โอกาส) ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ กลยุทธ์ ฯลฯ ที่ได้จากการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร เสนอในที่ประชุมการจัดทำทบทวนยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด/จังหวัด ทุกขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ที่ประชุมมองเห็นภาพของ

ปัญหา การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีสถานประกอบการและผู้ใช้แรงงานมากเป็นลำดับต้นๆของประเทศ และมีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน มีแรงงานต่างด้าวมากเป็นอันดับสองของประเทศรองจากจังหวัดระนอง ฯลฯ

(3) เมื่อสามารถผลักดันยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเข้าบรรจุในยุทธศาสตร์การพัฒนา กลุ่มจังหวัด/จังหวัดแล้ว หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดก็จะเข้าภาพหลักในกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องตามภารกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดก็จะถูกแปลงเป็นแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด ตามลำดับเพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบแต่ละโครงการจัดซื้อเสนอโครงการขอรับการจัดสรรงบประมาณจากบยุทธศาสตร์การพัฒนา กลุ่มจังหวัด/จังหวัดต่อไป การมีโครงการอยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนา กลุ่มจังหวัด/จังหวัดหรืออยู่ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี จะเป็นหลักประกันได้ว่าโครงการดังกล่าวจะได้รับการจัดสรรงบประมาณค่อนข้างแน่นอน

สำหรับหน่วยงานที่ไม่มีโครงการอยู่ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี หรือยุทธศาสตร์การพัฒนา กลุ่มจังหวัด/จังหวัด แต่มีภารกิจที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนา กลุ่มจังหวัด/จังหวัด ซึ่งสามารถตอบสนองตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด ได้เป็นอย่างดี หรือเป็นโครงการที่สามารถแก้ไขปัญหาด้านนโยบายสำคัญจำเป็นเร่งด่วนของรัฐบาล สามารถจัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ จากงบประมาณที่เหลือจากจัดสรรให้โครงการตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปีของจังหวัด และงบกลางปี โดยจัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อจัดค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ใช้แนวทางตามข้อเสนอการจัดทำแผนงบประมาณในเชิงบูรณาการประจำปี ตามที่สำนักงบประมาณเสนอขอมติเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2547 มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ดังนี้

(1) เป็นยุทธศาสตร์เฉพาะ หรือนโยบายสำคัญจำเป็นเร่งด่วนของรัฐบาล ซึ่งจำเป็นต้องใช้แผนงบประมาณเชิงบูรณาการเป็นกลไกให้เกิดการประสานงานร่วมกันในลักษณะบูรณาการ

(2) เป็นมิตินานตามยุทธศาสตร์กระทรวง/หน่วยงานที่เกิดการบูรณาการภารกิจในเชิงกระบวนการทำงาน ที่เกิดการบูรณาการภารกิจ ที่ตอบสนองความจำเป็นที่เกิดขึ้นใน

(3) ครอบคลุมเป้าหมายการให้บริการระดับกระทรวง ตั้งแต่ 2 กระทรวงขึ้นไป

(4) มีขอบเขตอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์และแนวทางการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยไม่ซ้ำซ้อนกับเป้าหมายในลักษณะบูรณาการและแนวทางการจัดสรรอื่นๆ

- ลักษณะโครงการตามแผนการจัดสรรงบประมาณ มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ดังนี้

- (1) ต้องเป็น โครงการตามภารกิจภายใต้กรอบยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด/จังหวัด
- (2) เป็นโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาเร่งด่วนและความรุนแรงของปัญหา ซึ่งหากไม่ดำเนินการจะเกิดความเสียหาย และมีผลกระทบต่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่
- (3) เป็นโครงการที่มีความพร้อมครบถ้วนสามารถดำเนินการได้ทันที
- (4) ต้องมีกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับประโยชน์ที่ชัดเจน และรายละเอียดค่าใช้จ่ายต่างๆครบถ้วน

จากแนวทางและหลักเกณฑ์ข้างต้นถ้าต้องการให้โครงการที่มีได้อยู่ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปีของจังหวัด ได้รับการสนับสนุนงบประมาณตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด หน่วยงานของกระทรวงแรงงานในจังหวัดทุกหน่วยงานจะต้องเสนอโครงการแบบบูรณาการ เพื่อแสดงความเป็นเอกภาพและรับผิดชอบร่วมกัน โดยให้แต่ละหน่วยงานนำภารกิจของตนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการเข้าบรรจุเป็นกิจกรรมย่อยไว้ในโครงการ เช่น โครงการในลักษณะหน่วยบริการเคลื่อนที่ หรือโครงการคาราวานแก้จนด้านแรงงาน ฯลฯ

ในกรณีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรตามยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัดมีไม่เพียงพอ มีการยกเลิกงบประมาณดังกล่าว หรือมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาจังหวัดซึ่งไม่เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัดที่มีการจัดทำขึ้นตามกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ก็จะเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร นำโครงการตามยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ ทั้งหมดหรือใน ส่วนที่เหลือเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ต่อไป

2.3 ข้อเสนอ

ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร จนสามารถผลักดันโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน เข้าบรรจุแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด ได้ตามวัตถุประสงค์ ผู้จัดทำจึงขอเสนอ ดังนี้

2.3.1 ด้านบุคลากร

เนื่องจากคนเป็นหัวใจสำคัญหรือศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกๆด้าน ดังนั้นกระทรวงแรงงานและจังหวัดสมุทรสาครจะต้องดำเนินการ ดังนี้

- (1) พัฒนาศักยภาพด้านแผนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จัดอบรมเชิง

ปฏิบัติการ บุคลากรด้านแผนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร จนมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

(2) จ้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านข้อมูลสารสนเทศมารับผิดชอบงานด้านข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรับผิดชอบเฉพาะงานด้านข้อมูลสารสนเทศเท่านั้น เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานแล้ว ยังจะต้องใช้ความละเอียด และระยะเวลาในการทำงานค่อนข้างมากพอสมควร และจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีมาตรฐานสนับสนุนการจัดทำแผน

2.3.2 งบประมาณ/วัสดุและอุปกรณ์

ให้กระทรวงแรงงาน สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน เช่นค่าจ้างบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานแรงงานจังหวัด และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับห้วงเวลาในการดำเนินงานการดำเนินงานก็จะประสบความสำเร็จ

2.3.3 การบริหารจัดการ

1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานจะต้องดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ/คณะทำงาน ประกอบด้วย

(1) คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เทศบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะหน่วยงานหลักในการจัดทำ/ทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบดูแลส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน มีแรงงานจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่รับผิดชอบงานแผนเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินงาน แก่ คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

(2) คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานแผนของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นประธานคณะทำงานและมีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่รับผิดชอบงานแผนเป็นคณะทำงานและเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

2. ให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงานปรับปรุงระบบฐานข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัดให้มีมาตรฐานสามารถสนับสนุนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน และเป็นระบบที่ไม่ซับซ้อน ใช้งานง่าย และให้หน่วยงานเจ้าของข้อมูลในส่วนภูมิภาคสามารถนำเข้าข้อมูล และปรับปรุงแก้ไขข้อมูลได้เอง

3. สร้างและพัฒนาเครือข่ายแรงงานในพื้นที่ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของจังหวัดสมุทรสาคร โดยการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานให้ครบทุกตำบล และมีคุณภาพเพื่อจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงาน และสะท้อนปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่เพื่อใช้ประกอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาครมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสมุทรสาคร ได้รับการสนับสนุนงบประมาณตามยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง กลุ่ม 2 /จังหวัดสมุทรสาคร หรือจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในกรณีที่ยังงบประมาณตามยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด ไม่เพียงพอหรือมีการยกเลิกตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละยุค

3.2 ปัญหาด้านแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร ได้รับการแก้ไข และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่จนเกิดความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีบรรลุเป้าประสงค์ของกระทรวงแรงงาน และจังหวัดสมุทรสาคร

3.3 สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร สามารถพัฒนาการทำงานไปสู่ความสำเร็จอย่างมีทิศทาง เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

4.1 ร้อยละของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ได้รับการสนับสนุนงบประมาณตามยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด หรือจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

4.2 ร้อยละของโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีการบูรณาการกัน

.....