

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง

การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี

โดย

นายจิรวุฒิ กันทะมั่ง

ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน 6ว

**ตำแหน่ง สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 7ว
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

ก

บทคัดย่อ

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี
ปีงบประมาณ 2549 (1 เมษายน – 30 กันยายน 2549)
โดย : นายจิรวุฒิ กันทะมัง

การเสนอผลงาน เรื่องการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี ปีงบประมาณ 2549 มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ

1. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการดำเนินการ
2. เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษาสำหรับองค์กรหรือบุคคลผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดตั้งอาสาสมัคร

การนำเสนอผลงานในครั้งนี้เป็นการรวบรวมขึ้นมาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงของผู้จัดทำ โดยใช้วิธีการสังเกต และวิเคราะห์จากเอกสารการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครแรงงาน ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนจบกระบวนการ

ผลการศึกษาพบว่า การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานีมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ และความล้มเหลว ในการดำเนินการ จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี อยู่ 3 ประการ คือ

1. รูปแบบการประสานงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

รูปแบบการประสานงานที่ประสบผลสำเร็จคือการประสานงานนอกแบบ การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน จึงต้องอาศัยทักษะในการประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงาน การประสานงานมีทั้งในรูปแบบและนอกแบบ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจะต้องเลือกหรือกำหนดรูปแบบการประสานงานตามความเหมาะสม โดยอาจจะเลือกรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือดำเนินการทั้ง 2 รูปแบบ ไปพร้อมๆ กัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ที่เผชิญอยู่

2. คุณสมบัติของบุคคลผู้เป็นอาสาสมัครแรงงาน

คุณสมบัติของบุคคลผู้เป็นอาสาสมัครแรงงาน อาทิเช่น การศึกษา อายุและอาชีพ เป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน โดยเฉพาะอาชีพของอาสาสมัคร การวิเคราะห์ข้อมูลหาปัจจัยหรือองค์ประกอบของอาสาสมัครแรงงานที่มีผลงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการสรรหาอาสาสมัครแรงงานที่มีคุณภาพต่อไป

3. การมียานพาหนะสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ยานพาหนะเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานเนื่องจากเกือบทุกขั้นตอนจะมีการประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่จะเป็นการประสานงานนอกแบบซึ่งจะต้องมียานพาหนะสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจึงจะประสบความสำเร็จ

.....

คำนำ

สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้เป็นองค์กรในการประสานนโยบาย/แผนและข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน เพื่อให้บริการประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงภายใต้ชื่อ “สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด” ในขณะนั้น มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 7 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 5 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน ตามแนวคิด “จิ๋วแต่แจ๋ว” เพื่อสนับสนุนนโยบายการไม่เพิ่มกำลังคนโดยไม่จำเป็นของรัฐบาลซึ่งอาจเหมาะสมกับภารกิจในขณะนั้น

ในปัจจุบันมีการปฏิรูประบบราชการ รูปแบบการทำงานก็เปลี่ยนไปในลักษณะองค์กรรวมหรือบูรณาการ โดยทุกกระทรวงจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาลร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากไม่มีบุคลากรปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้านประกอบกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นทุกขณะ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว กระทรวงแรงงานจึงได้มีนโยบายให้ประชาชนในพื้นที่ เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของตนเอง และเป็นพลังขับเคลื่อนในการนำบริการด้านแรงงาน เข้าสู่ประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง ในรูปแบบอาสาสมัครจีน โดยเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.2547 เป็นต้นมา

ผู้จัดทำซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบภารกิจดังกล่าวเห็นว่ากระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานมีความน่าสนใจ เนื่องจากมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการนำบริการด้านแรงงานเข้าสู่ประชาชนในพื้นที่ จึงได้นำเสนอกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในแง่มุมต่างๆ ในการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นเอกสารผลงานเพื่อขอรับการประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 7 ว ให้องค์กร ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานจัดตั้ง ส่งเสริมและพัฒนาอาสาสมัครต่อไป

จิรวุฒิ กันทะมัง

กุมภาพันธ์ 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
ส่วนที่ 1 : ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
1. ชื่อผลงาน : การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี	1
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ	1
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	
- แนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	
1. แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร	1
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย	4
3. การบริหารราชการแบบบูรณาการ	9
4. การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม	11
5. นโยบายการพัฒนาอาสาสมัครของรัฐบาล	14
6. นโยบายการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงาน	17
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	
- สาระสำคัญของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน	19
- ขั้นตอนการดำเนินการ	20
5. ผู้ร่วมดำเนินการ	23
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	24
7. ผลสำเร็จของงาน	
- เจริญปริมาณ	26
- เจริญคุณภาพ	26
- เจริญวิเคราะห์	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
8. การนำไปใช้ประโยชน์	31
9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	32
10. ข้อเสนอแนะ	33
11. บทสรุป	34

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- ข้อมูลทั่วไปจังหวัดปทุมธานี

ภาคผนวก ข

- ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.2548
- รายละเอียดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน
- คำสั่งจังหวัดปทุมธานี ที่ 2799/2549 ลงวันที่ 26 กันยายน 2549 เรื่องแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท) จังหวัดปทุมธานี
- แบบรายงานผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท) จังหวัดปทุมธานี (แบบที่ 1)
- แบบสรุปผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท) (แบบที่ 2)
- ตารางเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงานกับอาสาสมัครองค์กรอื่น

บรรณานุกรม

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่จะประเมิน

เพื่อตั้งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- เรื่อง : การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร 1
- 1. หลักการและเหตุผล
 - บทบาทหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด 1
 - การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด 2

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ	
- บทวิเคราะห์	3
- แนวคิด	3
- ข้อเสนอ	14
3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	16
4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	16

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- ข้อมูลเชิงกลยุทธ์จังหวัดสมุทรสาคร

ภาคผนวก ข

- ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน

- ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ตอนล่าง กลุ่มที่ 2

- ยุทธศาสตร์จังหวัดสมุทรสาคร

- ตารางแสดงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของส่วนราชการสังกัดกระทรวง

แรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2550

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 ดังนั้นอาสาสมัครที่ดีควรจะฝึกฝนพัฒนาตน โดยยึดหลักจริยธรรม

4. **จิตวิญญาณ** เป็นความรู้สึกที่ลึกซึ้ง เพราะจิตเป็นสภาวะที่มีหน้าที่รู้ คิดและนึกได้ ดังนี้ จึงต้องสั่งสมบ่มเพาะให้เกิดความรู้สึกที่รับผิดชอบ เสียสละ ไม่ละเลยจนเกิดเป็นอัตโนมัตติเมื่อมีโอกาสที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม หรือช่วยเหลือบุคคลที่มีความต้องการ แม้ไม่อยู่ในช่วงเวลาที่ทำงานอยู่ก็ตาม หากพบว่ามีความจำเป็นต้องเข้าไปช่วยเหลือบุคคลหรือเหตุการณ์นั้น ๆ ก็ต้องตื่นตัว และมีความพร้อม กล่าวได้ว่าจิตวิญญาณเป็นความรู้สึกที่ฝังลึกลงไปในตัวตนของบุคคลผู้นั้น 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 หมายถึงรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหลายๆ องค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตัวเอง บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลายาวนานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็จะมีการวางรากฐานเอาไว้ (เปรียบเสมือนการมีสายโทรศัพท์ต่อเอาไว้) เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหา ก็สามารถติดต่อไปได้ ในการเข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่าย แม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน เช่นมีเป้าหมายการทำงานร่วมกันมีผลประโยชน์ร่วมกัน องค์กรเหล่านี้ก็ยังคงความเป็นเอกเทศอยู่ เพราะการเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายเป็นการเข้ามาร่วมเพียงบางส่วนขององค์กรเท่านั้น

โรบิน ชาร์ป (2533) เสนอว่า **เครือข่าย** คือระบบที่สมาชิกทั้งหลายเท่าเทียมกัน 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 เนื่องจากแนวคิดและวิธีปฏิบัติเครือข่ายเป็นสิ่งที่อยู่ในวัฒนธรรมชุมชนของชาวบ้านอยู่แล้ว 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)

ประเด็นต่อมาที่จำเป็นต้องหาความชัดเจนก่อนการเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารราชการ คือ การเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการควรเป็นไปในระดับ ใด 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 ซึ่งประเด็นที่ประชาชนตัดสินใจมักเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง 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 และองค์กรเอกชน ได้หาแนวทางที่จะส่งเสริมสนับสนุนยกระดับและสร้างความเข้มแข็งให้แก่งานอาสาสมัครทั้งระดับบุคคล 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 เพื่อให้ภาครัฐและภาคเอกชนที่มีอาสาสมัคร 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 ในการปฏิบัติงานดังกล่าวนอกจาก ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับอาสาสมัคร เครือข่ายการทำงาน ฯลฯ แล้ว ควรจะมีสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็น ซึ่งเป็นพื้นฐานในเบื้องต้นในการที่จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้ คือหลักในการประสานงาน และมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

4.1 สาระสำคัญของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี

กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ระดับตำบล หมู่บ้าน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 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 นพถววงศ์ 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 แก้อาสาสมัครแรงงาน 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 เพื่อให้สามารถขอรับบริการและความช่วยเหลือด้านแรงงานจากอาสาสมัคร
แรงงานในพื้นที่ ได้อย่างถูกต้องและสะดวก จำนวน 1 ครั้ง 64 แห่ง สัดส่วนของผลงาน 95%

6.7 การให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติการกิจในพื้นที่

ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติการกิจหลังจากได้รับการอบรมและศึกษาดูงานโดยให้
คำแนะนำปรึกษาในกรณีมีข้อสงสัยหรือมีปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานและรายงานผลการ
ดำเนินงานตามแบบที่กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีทราบทุกเดือน จำนวน 2 ครั้ง
สัดส่วนของผลงาน 95%

6.8 การ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี ให้
กระทรวงแรงงานทราบ จำนวน 2 ครั้ง สัดส่วนของผลงาน 96%

7. ผลสำเร็จของงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีได้ดำเนินการ แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 102 คน
ครอบคลุมพื้นที่ทุกตำบลของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 60 ตำบล ผ่านการพัฒนาศักยภาพโดยการ
อบรมให้ความรู้และศึกษาดูงาน จำนวน 85 คน รับผิดชอบพื้นที่ 51 ตำบล คิดเป็นร้อยละ 85 ของ
จำนวนตำบลทั้งหมดในจังหวัดปทุมธานี (ขั้นตอนการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน ในปีงบประมาณ
พ.ศ. 2548-2549 ตามแนวทางการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงาน นั้น ให้แต่งตั้ง
ก่อน แล้วจึงดำเนินการอบรม และเมื่อผ่านการอบรมมีความรู้เรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่
ของอาสาสมัครแรงงาน และภารกิจของกระทรวงแรงงานแล้ว จึงจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการกิจ
ในพื้นที่) สำหรับอาสาสมัครแรงงานที่ยังไม่ผ่านการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 17 คน สำนักงานแรงงาน
จังหวัดปทุมธานี จะดำเนินการฝึกอบรมให้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2550

กิจกรรมที่กระทรวงแรงงานกำหนดให้เป็นภารกิจของอาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท)

กิจกรรมที่ 1 : ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ ระหว่างประชาชน ในหมู่บ้าน และชุมชน
กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงานไป สู่ประชาชนใน
หมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง

กิจกรรมที่ 2 : เป็นสื่อกลาง ในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำ
ด้าน แรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

กิจกรรมที่ 3 : รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงาน ในพื้นที่ซึ่งกระทรวงแรงงาน สามารถ
นำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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
			แต่เมื่อจำแนกแล้วพบว่ามิอาสาสมัคร
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

จากข้อมูลดังกล่าวไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าช่วงอายุมีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ อาสาสมัครแรงงาน เนื่องจากข้อมูลมีการเพิ่มและลดสลับกันในแต่ละช่วงอายุ

ตารางที่ 3 : ผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดปทุมธานี ปี 2549 จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	ระดับการศึกษา	จำนวน อาสาสมัคร ทั้งหมด	จำนวน อาสาสมัคร ที่มี ผลงาน	ผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ	
				เทียบกับจำนวน อาสาสมัคร ทั้งหมด	เทียบกับจำนวน อาสาสมัครในแต่ละ ระดับการศึกษา
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 คน คิดเป็นร้อยละ 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