

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

จากการที่รัฐบาลได้ปฏิรูประบบราชการเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2545 เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รัฐบาลได้จัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดินขึ้นเป็นแผนหลักให้ส่วนราชการจัดทำแผนเพื่อใช้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันไปในแนวทางเดียวกัน การตรวจราชการเป็นมาตรการในการกำกับดูแลตรวจติดตามการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ อีกทั้งประสานงาน รวบรวมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ อันเกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแก้ไขทั้งในเชิงนโยบาย หรือเชิงการปฏิบัติแล้วแต่กรณีต่อไป

ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2550 นี้ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้ให้ความสำคัญในคำรับรองการปฏิบัติราชการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีและผู้ตรวจราชการกระทรวงแบบบูรณาการตามกรอบตัวชี้วัดใน 4 มิติ คือ มิติประสิทธิผล มิติประสิทธิภาพ มิติคุณภาพการบริการ และมิติการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่สำคัญประการหนึ่งในมิติคุณภาพการบริการ คือระดับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการตรวจราชการในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนดังนั้นการใช้กลไกเครือข่ายภาคประชาชน เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจราชการจึงเป็นนโยบายสำคัญที่รัฐบาลพยายามผลักดันและสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่มุ่งให้เกิดความโปร่งใส ประหยัด เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและได้รับการอำนวยความสะดวกตอบสนองความต้องการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยคณะกรรมการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจราชการระดับพื้นที่ ซึ่งมีหัวหน้าผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นที่ปรึกษา รองหัวหน้าผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน และมีผู้ตรวจ

ราชการกระทรวงทุกกระทรวง ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการ ได้ประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจราชการ และได้มีมติคัดเลือก ผู้แทนเครือข่าย ภาคละ 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวิชาการ และด้าน สิ่งแวดล้อม จากทุกจังหวัดด้านละ 1 คน เพื่อเป็นที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาค ประชาชน ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแก่ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีและผู้ตรวจราชการกระทรวง รวมทั้งให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวิชาการ และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นข้อมูลในพื้นที่ ตลอดจนร่วมตรวจราชการกับผู้ตรวจราชการและติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ของจังหวัด เพื่อรวบรวมเป็น ข้อมูลในการให้คำปรึกษาแก่ผู้ตรวจราชการ ในการนี้ สำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรีและคณะกรรมการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจ ราชการระดับพื้นที่ได้เชิญที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชนแต่ละด้านในทุกจังหวัด มาร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การตรวจราชการระดับพื้นที่เมื่อวันที่ 22-23 สิงหาคม 2550 โดยมีรัฐมนตรีประจำ สำนักนายกรัฐมนตรี (คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์) เป็นประธานในพิธีเปิดการประชุม เชิงปฏิบัติการและบรรยายพิเศษ เพื่อสร้างเจตนารมณ์ร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้ตรวจราชการและที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน

ผู้ศึกษาได้ตระหนักในความสำคัญของการตรวจราชการโดยใช้เครือข่ายภาค ประชาชนในการตรวจราชการเป็นการตรวจราชการรูปแบบหนึ่งที่สามารถเข้าถึงข้อมูล และสภาพการดำเนินงานในพื้นที่อย่างแท้จริง อีกทั้งกระทรวงแรงงานได้พัฒนาเครือข่าย อาสาสมัครแรงงานเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานในระดับ พื้นที่ในการทำหน้าที่หลัก 4 ด้าน คือ การประชาสัมพันธ์ การประสานงาน การส่งเสริม และป้องกันแก้ไขปัญหาแรงงานในพื้นที่ ตลอดจนการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในระดับ พื้นที่ ซึ่งปรากฏว่ามีอาสาสมัครแรงงานในตำบลต่างๆ จำนวน 15,071 คน และแกน นำอาสาสมัครในอำเภอ 800 กว่าแห่ง (ตัวเลข ณ ธันวาคม 2550) จึงมุ่งที่จะศึกษา การตรวจราชการกระทรวงแรงงานโดยใช้กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อสนับสนุน การตรวจราชการและเพิ่มช่องทางเลือกในการตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

2. วัตถุประสงค์

การศึกษาการตรวจราชการกระทรวงแรงงานโดยใช้กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน รูปแบบการรายงานผลการตรวจราชการ และรูปแบบการวิเคราะห์ผลการรายงานการตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ใช้กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานทั้ง 3 รูปแบบ

3. ขอบเขตการศึกษา/วิธีการศึกษา

การศึกษานี้มีขอบเขตการศึกษาในกรอบความคิดของแนวความคิดการตรวจราชการกระทรวงแรงงาน แนวความคิดเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน นิยาม/ความหมายของการตรวจราชการ/เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน โครงสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน การวิเคราะห์โครงสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน การวิเคราะห์การตรวจราชการกระทรวงแรงงาน การกำหนดรูปแบบการตรวจราชการกระทรวงแรงงานโดยใช้กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน การวิเคราะห์รูปแบบการตรวจราชการกระทรวงแรงงานโดยใช้กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในการปฏิบัติงานใช้จริง ตลอดจนรูปแบบการรายงานผลการตรวจราชการ การวิเคราะห์/สรุปผลการรายงานการตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

วิธีการศึกษานี้เป็นการวิจัยทางเอกสารที่มุ่งเน้นการศึกษาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

4. นิยามศัพท์

อาสาสมัครแรงงาน หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและในต่างประเทศ ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน หรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่

เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน หมายถึง การรวมกลุ่มของอาสาสมัครแรงงาน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม รวมถึงหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด และรวมถึงสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ 13 แห่ง

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาดูงานการตรวจราชการกระทรวงแรงงานโดยกลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในครั้งนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

กระทรวงแรงงานมีรูปแบบการตรวจราชการกระทรวงแรงงาน รูปแบบการรายงานผลการตรวจราชการและรูปแบบการวิเคราะห์ผลการรายงานการตรวจราชการกระทรวงแรงงาน โดยทั้ง 3 รูปแบบใช้กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เป็นเครื่องมือสนับสนุนการตรวจราชการภาคประชาชน

บทที่ 2

กรอบความคิด เอกสาร และผลงานที่เกี่ยวข้อง

1. หลักการและแนวคิดการตรวจราชการ

การตรวจราชการเป็นกลไกสำคัญของฝ่ายบริหารในการติดตามกระตุ้นเร่งรัด ให้องค์กรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน สามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ตลอดจนช่วยประสานแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ซึ่งหลักการ แนวคิดการตรวจราชการเป็นดังนี้

จากเอกสารสรุปเกี่ยวกับลักษณะงานการตรวจราชการ อำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ และหน้าที่ของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการตามหนังสือสำนักปลัดกระทรวง ที่ นร. 0110/ว 4996 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2550 เรื่องที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน ในรายการสิ่งที่ส่งมาด้วย ดังนี้

1.1 ลักษณะงานการตรวจราชการ

การตรวจราชการ หมายถึง ตรวจ ติดตามผล เร่งรัด แนะนำ สืบสวน สอบสวน สอบข้อเท็จจริง สดับตราบฟังเหตุการณ์ เสนอแนะ ติดต่อประสานงาน ตรวจเยี่ยม หรือดำเนินการอื่นใด เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐสัมฤทธิ์ผลตามนโยบายของรัฐบาล

1.2 วัตถุประสงค์และขอบเขตของการตรวจราชการ

(1) เพื่อชี้แจง แนะนำ หรือทำความเข้าใจกับหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับแนวทางและการปฏิบัติงานหรือการจัดทำภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล และแผนต่าง ๆ ของชาติ และของหน่วยงานของรัฐ

(2) เพื่อตรวจติดตามว่าหน่วยงานของรัฐได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติของคณะรัฐมนตรี และคำสั่งของนายกรัฐมนตรี และเป็นไปตามความมุ่งหมายวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนหรือยุทธศาสตร์ใด ๆ ที่กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติหรือวาระแห่งชาติหรือไม่

(3) เพื่อติดตามความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรค รวมทั้งประเมิน ประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานหรือการเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานของรัฐ

(4) เพื่อสดับรับฟังทุกข์สุข ความคิดเห็น และความต้องการของ เจ้าหน้าที่และประชาชน

(5) เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง และสืบสวนเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ ในพื้นที่

1.3 ลักษณะความรับผิดชอบของผู้ตรวจราชการ

(1) ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี รับผิดชอบและมีอำนาจและหน้าที่ ในการตรวจราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐและ เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกหน่วยงาน ในฐานะผู้สอดส่องดูแลแทนคณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี

(2) ผู้ตรวจราชการกระทรวง รับผิดชอบและมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจ ราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เฉพาะใน ขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของกระทรวง ในฐานะผู้สอดส่องดูแลแทนรัฐมนตรีว่าการ กระทรวง รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง และปลัดกระทรวง

(3) ผู้ตรวจราชการกรม รับผิดชอบและมีอำนาจและหน้าที่ในการตรวจ ราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เฉพาะใน ขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของกรมในฐานะผู้สอดส่องดูแลแทนอธิบดี

1.4 อำนาจและหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ

1) สั่งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้รับการตรวจปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ ถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติของคณะรัฐมนตรีหรือคำสั่ง ของนายกรัฐมนตรี

2) สั่งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้รับการตรวจปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติใน เรื่องใด ๆ ในระหว่างการตรวจราชการไว้ก่อน หากเห็นว่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ ทางราชการหรือประโยชน์ของประชาชนอย่างร้ายแรง และเมื่อได้สั่งการดังกล่าวแล้ว ให้ รายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบหรือพิจารณาโดยด่วน

- 3) สั่งให้หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐชี้แจง ให้ถ้อยคำ หรือส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณา
- 4) สอบข้อเท็จจริง สืบสวนสอบสวน หรือสืบตักรับฟังเหตุการณ์ เมื่อได้รับการร้องเรียน หรือมีเหตุอันสมควร โดยประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนหรือปัญหาอุปสรรคของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 5) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการตรวจ และรายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบ
- 6) เรียกประชุมเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อชี้แจง แนะนำ หรือปรึกษาหารือร่วมกัน (ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. 2548)

1.5 ที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการ

ที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการ หมายถึง บุคคลผู้ทรงคุณวุฒิและเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญและสนใจในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวิชาการ หรือด้านสิ่งแวดล้อม ด้านใดด้านหนึ่งที่อยู่ในภาคเอกชนหรือภาคประชาชนในพื้นที่แต่ละจังหวัด ซึ่งมีความพร้อมและสมัครใจเข้าเป็นที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการ โดยความเห็นชอบของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจราชการระดับพื้นที่

1.6 หน้าที่ของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการ

ที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการมีหน้าที่ ดังนี้

- 1) ให้คำปรึกษาแก่ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีหรือผู้ตรวจราชการกระทรวงในเรื่องที่ตนมีความรู้ความชำนาญ และมีความสนใจ โดยเฉพาะในเรื่องที่เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาล ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีหรือผู้ตรวจราชการกระทรวงออกตรวจติดตาม เช่น นโยบายอยู่ดีมีสุข โครงการพัฒนาชุมชนและหมู่บ้านตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน การป้องกันและการแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ การป้องกันโรคเอดส์ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นต้น
- 2) ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวิชาการ หรือด้านสิ่งแวดล้อมที่ตนมีความรู้ความชำนาญ รวมทั้งเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา ซึ่งเป็น

ข้อมูลที่เกิดขึ้นในพื้นที่แก่ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีหรือผู้ตรวจราชการ
กระทรวง ในลักษณะที่สะท้อนถึงการส่งสัญญาณความเสี่ยงล่วงหน้า

- 3) ร่วมสังเกตการณ์การตรวจราชการในพื้นที่ภายในจังหวัดกับผู้ตรวจ
ราชการสำนักนายกรัฐมนตรีหรือผู้ตรวจราชการกระทรวงตามที่ได้รับการประสานงาน
- 4) ติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ของจังหวัดที่จะส่งผลกระทบต่อ
พื้นที่หรือชุมชน เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษาแก่ผู้ตรวจราชการ หรือให้
ผู้ตรวจราชการนำไปพิจารณาในการให้ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการป้องกันหรือแก้ไขไม่ให้เกิดผลกระทบกับประชาชน
- 5) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีหรือผู้ตรวจ
ราชการกระทรวงขอรับความร่วมมือ

1.7 มาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการ

เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ตรวจ
ราชการกระทรวง และที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ไม่เกิด
ความสับสนแก่หน่วยรับการตรวจ ที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมี
มาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- 1) ที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และ
เป็นกลางไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง และไม่เกี่ยวข้องกับการเมืองทั้งระดับท้องถิ่น และ
ระดับชาติ
- 2) ที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ
เพื่อการพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและท้องถิ่นภายในจังหวัดด้วยความตั้งใจ
และเสียสละ
- 3) ที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการพึงปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวกับการตรวจราชการด้วย
ความเห็นชอบร่วมกันของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี หรือผู้ตรวจราชการ
กระทรวงในทุกกรณี
- 4) ที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการพึงให้คำปรึกษาแก่ผู้ตรวจราชการสำนัก
นายกรัฐมนตรีหรือผู้ตรวจราชการกระทรวงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการ

พัฒนาจังหวัดเป็นหลัก โดยปราศจากการใช้อำนาจหน้าที่ในเชิงให้คุณให้โทษแก่
เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ 2551

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. 2548 ข้อ 7
กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจราชการ เพื่อชี้แจง แนะนำ หรือทำความเข้าใจ
เกี่ยวกับแนวทางและการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลและของหน่วยงาน เพื่อ
ตรวจติดตามว่าหน่วยงานได้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ
มติ ค.ร.ม. และเป็นไปตามความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ตาม
นโยบายของรัฐบาล หรือแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อติดตามความก้าวหน้า ปัญหา
อุปสรรค รวมทั้งประเมินประสิทธิภาพความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน ฯลฯ สำหรับข้อ 8
กำหนดการตรวจราชการให้ดำเนินการตามแผนการตรวจราชการประจำปี หรือตามที่
ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา นายกรัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี

ประเด็นการตรวจราชการ

อำนาจหน้าที่การตรวจราชการข้างต้น เป็นฐาน/กรอบในการปฏิบัติการตรวจ
ราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และผู้ตรวจราชการบูรณาการ ทั้งนี้ใน
ปีงบประมาณ 2551 ได้กำหนดประเด็นการตรวจราชการจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ การ
ตรวจติดตามการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล และตามภารกิจสำคัญของกระทรวง
(Agenda) การตรวจติดตามและประเมินผลภารกิจสำคัญของ "กรม" (Function) และ
การตรวจติดตามโครงการของจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจด้านแรงงานและมีหน่วยงาน
ของกระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพ (Area) โดยมีรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

1. Agenda ประกอบด้วย

- (1) การตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของ
รัฐบาล
- (2) โครงการบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ
- (3) ภารกิจเน้นหนักตามนโยบายกระทรวงแรงงานที่สำคัญ

2. Function เป็นการตรวจติดตามและประเมินผลภารกิจ/พันธกิจในแผน

งบประมาณ ผลผลิต และกิจกรรม เช่น

- (1) การส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้
- (2) การพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (3) การตรวจแรงงาน

3. Area เน้นตรวจติดตามการสนับสนุนของหน่วยงานกระทรวงแรงงานต่อ

โครงการยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขของจังหวัด

ระยะเวลาการตรวจราชการ

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน มีเป้าหมายออกตรวจราชการ 3 ครั้ง/จังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 โดยมีผู้ตรวจราชการบูรณาการ (จากกรม) ร่วมออกตรวจฯ ด้วย สำหรับในช่วงที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงไม่ได้ออกตรวจ อาจจะมอบหมายผู้ตรวจราชการบูรณาการให้ไปตรวจตามประเด็นการตรวจราชการข้างต้นแทนผู้ตรวจราชการกระทรวง โดยมีแผนให้ผู้ตรวจราชการบูรณาการดำเนินการส่วนนี้ประมาณ 3 ครั้ง/จังหวัด

การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงทั้ง 3 รอบ มีกรอบเวลา

ดำเนินการ คือ

รอบแรก เป็นการตรวจราชการในช่วงเดือนตุลาคม 2550 – มกราคม 2551 (4 เดือน)

รอบสอง เป็นการตรวจราชการในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - มิถุนายน 2551 (5 เดือน)

รอบสาม เป็นการตรวจราชการในช่วงเดือนกรกฎาคม - กันยายน 2551 (3 เดือน)

การตรวจราชการรอบแรก จะเป็นการตรวจราชการในรูปแบบของการประชุมทั้งเขตตรวจราชการ ณ จังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง (จากนั้นจะตรวจราชการในจังหวัดที่เหลือเป็นรายจังหวัดพร้อมทั้งเข้าพบผู้ว่าราชการจังหวัดด้วยต่อไป) โดยประเด็นการตรวจร่วมรอบแรกประกอบด้วย

1. การสรุปแผนปฏิบัติการด้านแรงงานของจังหวัด ว่ามีความสอดคล้องตรงกับเป้าหมายปริมาณงานและงบประมาณที่กรมได้จัดสรรไปให้หรือไม่ เพียงใด ในส่วนนี้จะรวมถึง

- เป้าหมายโครงการบรรเทาความเดือดร้อนทางอาชีพแก่ผู้ประสบภัย

ธรรมชาติ

- แนวทางและเป้าหมายการทำงานตามภารกิจเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน เช่น การใช้จ่ายงบประมาณ การแก้ไขปัญหาการว่างงาน/ขาดแคลนแรงงาน เป็นต้น

2. ชักซ้อมการดำเนินการตามแผนพัฒนาแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เพื่อให้เกิดการเชื่อมประสานกับแผนงบประมาณ และยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

3. หากหรือเกี่ยวกับการกำหนดพื้นที่ตำบล/หมู่บ้าน ที่จะมีการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนด้านแรงงาน ทั้งนี้พื้นที่ที่กำหนดจะต้องเป็นการบูรณาการข้อมูลของกรมการพัฒนารวมชน (กชช 2ค/จปฐ) ข้อมูลพื้นที่ประสบภัย (เน้นภัยแล้ง) ข้อมูลพื้นที่ซึ่งได้รับงบประมาณตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข (เฉพาะโครงการที่เกี่ยวข้องกับภารกิจพันธกิจกระทรวงแรงงาน) และข้อมูลพื้นที่ซึ่งแผนชุมชนระบุความต้องการด้านแรงงาน

การตรวจราชการรอบสอง จะเป็นการตรวจติดตามความก้าวหน้า/ให้ข้อเสนอแนะแก้ไขปัญหาการดำเนินการในทุกประเด็นการตรวจราชการ รวมทั้งจะมีการหารือปรับปรุงพื้นที่ปฏิบัติงานการให้บริการประชาชนตามภารกิจของกระทรวง (ซึ่งกำหนดไว้ตามการตรวจราชการรอบแรก) ให้เป็นปัจจุบันและตอบสนองความต้องการของจังหวัด ทั้งนี้อาจจะรวมถึงการลงพื้นที่ไปเยี่ยมเยียนการปฏิบัติงานบริการประชาชน เพื่อนำผลงานมาประชาสัมพันธ์ด้วย

การตรวจราชการรอบสาม จะเป็นการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในภูมิภาคทุกประเด็นการตรวจราชการ เพื่อประเมินการบรรลุเป้าหมายตามแผนงบประมาณยุทธศาสตร์รัฐบาล แผนพัฒนาแรงงาน ฯลฯ รวมทั้งจะต้องนำข้อมูลมาจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อส่งให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รวมนำรายงานคณะรัฐมนตรีด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กำหนดให้การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาค

ประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี ร่วมเป็นพลังก่อให้เกิด การพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมสร้าง ความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขภาวะวิกฤติ ซึ่งจะช่วยให้สังคมมีความยุติธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับ ความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

หลักการมาภิบาลของสำนักงานข้าราชการพลเรือนเป็นผลมาจากการประชุม ประจำปี ระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2542 ตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (พ.ศ. 2542) ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึง สิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

ในระดับองค์กร หมายถึง กฎ กติกา ที่ใช้การบริหารงานภายใน เช่น การมา ทำงาน หรือเข้าประชุมให้ตรงเวลา การให้บริการประชาชนให้เสมอกัน รวมถึงข้อตกลง ในการปรับเปลี่ยนหน้าที่กันในองค์กร

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

ในระดับองค์กร หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ความยุติธรรมกับประชาชนอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองของ ความ ต้องการของประชาชน และปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการคือ มี จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนใน ชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผย

ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

ในระดับองค์กร หมายถึง ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะติดต่องาน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้และภายในองค์กรต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจการบริหารงาน เงิน คน มีความสื่อสารที่ดีภายในด้วย

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประมุติหรือ อื่นๆ

ในระดับองค์กร หมายถึง การวางระบบการรับฟังความคิดเห็น และการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และขณะเดียวกันภายในองค์กรเองจะต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในด้วย

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาลดจนเคาแฟในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

ในระดับองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้อำนาจรัฐใหม่ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับล่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกกระดับมีความชัดเจน และมีรายงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ รณรงค์ให้ประชาชนรับผิดชอบ

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใ้ซของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า

การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจหรือโครงการที่ส่วนราชการจะดำเนินการ ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่โดยปกติของประชาชนในชุมชนนั้น การทำความเข้าใจถึงผลกระทบและแนวทางแก้ไขปัญหาที่ส่วนราชการจะดำเนินการ และการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน โดยให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและรัฐต้องรับฟังและแก้ไขปัญหากจนประชาชนเกิดความพึงพอใจ และมีส่วนร่วมในการผลักดันในภารกิจหรือโครงการนั้นเกิดผลสำเร็จ เพราะเห็นว่าจะเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน การจัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาอาจจัดทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดประชุม การพูดคุยเป็นกลุ่ม การชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจและตอบคำถาม ตลอดจนการจัดทำประชาพิจารณ์ โดยหลักสำคัญนั้นส่วนราชการต้องกระทำไปเพื่อมุ่งหวังที่จะรับฟังปัญหาของประชาชนให้ได้มากที่สุด และทำความเข้าใจหรือแก้ไขปัญหาลดลงจนเกิดความพอใจ มิใช่เป็นการดำเนินการเพียงในรูปแบบเพื่อแสดงว่ารับฟังความคิดเห็นแล้ว เพราะสิ่งที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นทั้งที่ได้ดำเนินการก่อนเริ่มโครงการหรือภารกิจ การรับฟังในขณะดำเนินการ และการสำรวจความพึงพอใจในการได้รับบริการจะเป็นข้อมูลสำคัญของส่วนราชการ และรัฐบาลที่จะนำมาวิเคราะห์ความจำเป็นของภารกิจและแนวทางการปรับปรุงภารกิจให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชนต่อไป

จากคู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีตัวอย่างแนวปฏิบัติและตัวอย่างตัวชี้วัด สำหรับหลักความมีส่วนร่วม คือ

ตัวอย่างแนวปฏิบัติ	ตัวอย่างตัวชี้วัด
<p>หลักความมีส่วนร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> * ปรับปรุงกฎ ระเบียบ และกลไกการให้ ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม * กระจายอำนาจการบริหารงานใน หน่วยงานหรือสู่ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการ มีส่วนร่วมของประชาชน * รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกเรื่องการมี ส่วนร่วมแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน * สร้างหลักประกันความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของผู้มีส่วนร่วม * สร้างหลักประกันความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของผู้มีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> * มีกฎ ระเบียบ และกลไกที่ให้ ผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม * จำนวนผู้ที่เกี่ยวข้องที่สามารถเข้ามามี ส่วนร่วมกิจกรรมของหน่วยงานมากขึ้น * จำนวนข้อขัดแย้งหรือข้อกล่าวหาของผู้ เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบ เมื่อนำ แผนงาน/โครงการที่ผ่านกระบวนการมี ส่วนร่วมไปปฏิบัติ * ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายของ แผนงาน/โครงการที่เปิดให้ผู้เกี่ยวข้องเข้า มามีส่วนร่วม * จำนวนผลประโยชน์ที่ได้รับเปรียบเทียบกับ การลงทุนในเรื่องนี้

จากการที่รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 เมื่อพิจารณาจากมาตรการต่างๆ ที่บัญญัติไว้ล้วนแต่มุ่งหมายให้ การบริหารราชการแผ่นดินต้องยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งอำนวยความสะดวก ในการให้บริการแก่ประชาชนเป็นที่ตั้ง

พัฒนาราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (2547) (หน้า 32 – 35)

ก.พ.ร. ได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางสำหรับพัฒนาระบบบริหารราชการโดย เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 – 2550 ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการที่ผ่านความเห็นชอบจาก

คณะรัฐมนตรีแล้วเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2546 โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาการบริหารราชการให้สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยมากขึ้น หมายถึงการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมซึ่งจัดให้ระบบการบริหารราชการเป็นระบบเปิด (Open governance) โดยประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงภาคประชาสังคม มีโอกาสเข้าร่วมใน 5 มิติ คือ (1) ร่วมรับรู้ (2) ร่วมให้คำปรึกษา/แนะนำ (3) ร่วมมีบทบาทเกี่ยวข้อง (4) ร่วมมือ และ (5) ร่วมตัดสินใจ

ในทางปฏิบัติที่เป็นสากล การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นเรื่องที่ถูกประเทศเริ่มให้ความสำคัญและกำลังดำเนินการในหลายรูปแบบ โดยปกติสามารถดำเนินการได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในทางตรงคือภาครัฐอาจจะเปิดให้ประชาชนได้ตัดสินใจเลือกนโยบายสาธารณะเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง เช่น การลงประชามติ หรือการจัดกระบวนการประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นของสาธารณชน เป็นต้น ในทางอ้อมอาจจะกระทำได้หลายวิธี โดยผ่านเครือข่ายต่าง ๆ เช่น เครือข่ายองค์กรประชาสังคม การเปิดโอกาสและจัดเวทีการมีส่วนร่วมในมิติต่าง ๆ ทั้ง 5 มิติ สำหรับผู้แทนกลุ่มต่าง ๆ เช่นกลุ่มนักวิชาการ ตัวแทนจากภาคธุรกิจ สื่อมวลชนและตัวแทนกลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ ในสังคม โดยการที่จัดให้มีเครือข่ายการทำงานร่วมกันนี้ถือว่าเป็นวิธีทางหนึ่งที่จะเปิดช่องทางให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ ทั้งในด้านของการเป็นผู้ร่วมให้ความเห็นต่อการกำหนดนโยบาย ภาครัฐการร่วมดำเนินการ การรับรู้ข่าวสาร ตลอดจนการติดตามตรวจสอบให้การบริหารราชการเป็นไปในทิศทางที่ตอบสนองกับความต้องการของประชาชน อันเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาระบบราชการ ให้เป็นระบบราชการภายใต้ระบบประชาธิปไตยยุคใหม่ เป็นระบบราชการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และเชื่อมต่อประโยชน์สุขของประชาชน

การพัฒนาระบบราชการให้เป็นราชการระบบเปิดเป็นเรื่องใหม่สำหรับสังคมไทย รวมถึงระบบราชการและข้าราชการไทย ซึ่งยังคุ้นเคยกับการทำงานแบบรวมศูนย์และสั่งการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสำคัญนี้ จำเป็นต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางและมาตรการที่ชัดเจนเพื่อเป็นบรรทัดฐานใหม่ในการวางระบบการบริหาร

ราชการและกระบวนการตัดสินใจ และมีระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะที่ชัดเจนเที่ยงธรรม หากระบบราชการมีการบริหารราชการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานราชการในระดับต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพก็จะถือว่าเป็นก้าวสำคัญอีกก้าวหนึ่งในการพัฒนาระบบราชการ

1. ยุทธศาสตร์การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

ในทางปฏิบัติการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องใหม่สำหรับระบบราชการไทย เพราะยังไม่เคยปรากฏเป็นหลักเกณฑ์หรือวิธีการที่ชัดเจนในการปรับระบบการบริหารราชการ จากระบบสั่งการมาเป็นระบบที่รับฟังความคิดเห็นและปรึกษาหารือประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมทำงานเป็นเครือข่ายกับภาคราชการอย่างแท้จริง เพื่อให้การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ก.พ.ร. จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม เพื่อกำหนดทิศทางและวิธีการส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและเพื่อสร้างระบบราชการที่มีกระบวนการบริหารที่เป็นประชาธิปไตย ซึ่งยอมรับและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นร่วมปฏิบัติงานเป็นหุ้นส่วนเครือข่ายและร่วมตรวจสอบผลการดำเนินงาน

สำหรับวิธีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ได้กำหนดไว้ 2 ระดับ คือ ในส่วนกลางและในระดับจังหวัด ทั้งสองระดับได้กำหนดยุทธวิธีการดำเนินงานไว้ 2 แนวทาง คือ

1. การพัฒนาการมีส่วนร่วมจากภายนอกภาคราชการ (outside – in approach) คือการกำหนดแนวทางและมาตรการเพื่อสร้างศักยภาพและโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคีที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของภาคราชการ
2. การพัฒนาจากภายในภาคราชการ (inside – out approach) คือ การพัฒนาความพร้อม ให้กับระบบราชการและข้าราชการเพื่อเปิดรับการมีส่วนร่วมของประชาชนจากแนวทางในแผนยุทธศาสตร์การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเป็นกรอบที่ใช้ในการดำเนินงานในการพัฒนาระบบราชการ

2. การสร้างเครือข่ายประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบราชการ

เพื่อปรับระบบการทำงานของสำนักงาน ก.พ.ร. ในการพัฒนาระบบราชการให้เป็นการทำงานในระบบเปิดมากขึ้น มาตรการสำคัญที่เริ่มดำเนินการที่ ก.พ.ร. คือ การเปิดโอกาสให้ผู้สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ได้เข้ามามีส่วนร่วมกับการทำงานของภาคราชการ ตั้งแต่การร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่น่าสนใจ ร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ โดยสมัครเป็นสมาชิก "ร่วมคิด ร่วมใจ พัฒนาระบบราชการไทย" ซึ่งผู้สมัครจะได้รับเอกสาร/ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ โอกาสในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนาที่สำนักงาน ก.พ.ร. และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ผู้สนใจสามารถขอรับใบสมัครได้โดยตรงที่สำนักงาน ก.พ.ร. หรือสมัครผ่านทางเว็บไซต์ที่ www.opdc.go.th

3. การพัฒนาระบบราชการที่เน้นการมีส่วนร่วมเป็นระบบเปิด

ปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ริเริ่มการดำเนินงานที่เป็นระบบเปิดหรือการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมตามยุทธศาสตร์ของ ก.พ.ร. และหลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมทั้ง 5 มิติมากยิ่งขึ้น ในช่วง 2 ปี สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดกระบวนการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบราชการ (Stakeholder groups) ครอบคลุมทุกมิติของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมซึ่งก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้รูปแบบการบริหารราชการยุคใหม่ งานในส่วนที่มีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอคือ การให้ข้อมูลและชี้แจงโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ทิศทางและนโยบายในการพัฒนาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. เผยแพร่ข้อมูล ความรู้ และมีบริการด้านข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ ทุกประเภท มีทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนเป็นนโยบายสำคัญของ ก.พ.ร. ดังนั้น ในการพัฒนากรอบแนวคิดและทิศทางการพัฒนาระบบราชการในเรื่องที่สำคัญ ทุกเรื่องจะเริ่มต้นจากการเปิดเวทีระดมความคิดเห็น การปรึกษาหารือกับผู้ที่มี

ส่วนได้เสีย และเป็นเวทีประชาพิจารณ์ ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทั้งในรูปของการประชุมหรือการขอความเห็นเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเปิดเสรีที่ประชาชนสามารถส่งความคิดเห็น ทางไปรษณีย์ จดหมาย โทรศัพท (มีทั้งสายตรงและสายด่วน) หรือส่งข้อมูลทางเว็บไซต์ ตัวอย่างผลงานการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเพื่อรองรับการบริหารปกครองตามระบอบประชาธิปไตย คือ การจัดเวทีประชาพิจารณ์ร่างพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.ในช่วงปี 2545 - 2546 การประชาพิจารณ์ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.....ที่ได้ดำเนินการใน 20 พื้นที่ทั่วประเทศ ในเดือนกันยายน 2547 รวมทั้งในกรุงเทพมหานครที่จัดในวันที่ 2 ตุลาคม 2547 และการหารือผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานสำหรับปี 2548 ที่ได้จัดในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2547 เป็นต้น

การร่วมมือบทบาทเกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ริเริ่มงานในหลายด้าน เริ่มตั้งแต่การสร้างและส่งเสริมเครือข่ายของภาคราชการทั้งในระดับกระทรวง กรม และจังหวัดเป็นเครือข่ายการพัฒนาระบบราชการจากภายใน (Change from within) หรือที่เรียกว่าทีม ก.พ.ร. กระทรวง กรม หรือจังหวัด เป็นต้น การร่วมมือในการพัฒนาระบบราชการสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เดินหน้าสร้างพันธมิตรและเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาพื้นที่กับภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาสังคม มีการจัดกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายองค์กรพัฒนาภาคเอกชนและผู้แทนเครือข่ายภาคประชาชนทั่วประเทศในเดือน สิงหาคม 2546 และมีการสานต่อความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการทำงานเป็นเครือข่ายวิชาการร่วมกับนักวิชาการและสถาบันการศึกษา

สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย ทรงทำหน้าที่ตรวจราชการด้วยพระองค์เอง และทรงสนพระทัยและให้ความสำคัญกับการตรวจราชการเป็นอย่างมาก ดังปรากฏตามพระราชดำรัสเกี่ยวกับการออกตรวจราชการในหลายโอกาส เช่น "ลงเรือแก่งพ่วงไฟไปตั้งแต่ออกจากกรุงเทพฯ ขึ้นไปทางเหนือจนถึงอุดรดิถี แล้วเดินบกไปเมืองสวรรคโลก ลงเรือมาเมืองสุโขทัย แล้วเดินบกไปเมืองตาก

กลับมาจนถึงเมืองอ่างทองขึ้นเดินบกไปเมืองสุพรรณบุรีเป็นที่สุด แล้วกลับทางเรือมาถึง กรุงเทพฯ....

".....เป็นประโยชน์อย่างสำคัญมากหรือจะว่าเป็นการจำเป็นที่เดียวก็ได้ ต่อมา ข้าพเจ้าจึงเที่ยวตรวจหัวเมืองเป็นนิจ สืบมากกว่า 20 ปี"

พระราชดำรัสของพระองค์ยังมีความทันสมัยและสามารถนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนได้เป็นอย่างดี ดังตัวอย่างเช่น

".....การเดินทางตรวจราชการนั้นสำคัญกว่าการนั่งออฟฟิศ จึงต้องปฏิบัติอยู่เสมอ ๆ จะรอเวลาเดินทางต่อเมื่อการออฟฟิศเบาบางนั้น ๆ ไม่ได้....."

".....ที่จะรู้ว่าที่ใดเรียบร้อย หรือไม่เรียบร้อยนั้น ไม่มีอะไรดียิ่งกว่าฟังเสียงราษฎร ถ้าราษฎรมีเสียงร้องว่าเดือดร้อนอยู่แล้ว ถึงแม้ว่าการออฟฟิศจะเงียบหรือการอื่นจะดีก็ไม่เชื่อว่าเรียบร้อย"

(พัฒนาการของระบบการตรวจราชการในประเทศไทย และการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี (2547)(หน้า 2 - 3)

ข้อความข้างต้นแสดงให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพราะว่าการทำงานอะไรก็ตาม ผู้ทำงานนั้นจะไม่ใช่ผู้ประเมินผลสำเร็จของงานด้วยตนเองแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่จะต้องฟังเสียงประชาชนที่เปรียบเสมือนกระจกสะท้อนในพื้นที่มาร่วมประเมินด้วยเพื่อจะให้เข้าใจและเข้าถึงปัญหาในพื้นที่อย่างแท้จริง โดยปราศจากอคติและนำไปสู่การพัฒนาให้ถูกต้องทิศทาง

วงศ์ จันทอง (2540, น 129) ในการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีความเห็นของข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม" ได้พบว่า

ข้อ 9 ในการตรวจราชการควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากภาคเอกชนด้วย การตัดสินใจจะได้ถูกต้องแม่นยำ และเพื่อให้ภาคเอกชนสนับสนุนงานภาครัฐ

ข้อ 10 การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและองค์กรต่าง ๆ ควรทำเฉพาะเรื่อง ไม่จำกัดการรับฟังที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3. แนวคิดการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

การบริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารงานมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นไว้สำหรับงานนั้น ๆ โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะแสดงผลถึงความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ตรงต่อความต้องการของประชาชน

การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้มีการอธิบายขอบเขตไว้ในเอกสารของสำนักงาน ก.พ. เรื่อง การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยคุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ ดังนี้

"การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีเนื้อหาที่ครอบคลุมเทคนิคในการบริหารหลายเรื่อง เริ่มตั้งแต่การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจในการบริหารลักษณะนี้ เพราะหากเราไม่สามารถวัดผลงานได้ เราก็ไม่สามารถปรับปรุงให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นได้ การเทียบงาน (Benchmarking) เป็นการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงานและกระบวนการทำงานโดยเทียบวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) คุณภาพการให้บริการ (Service Quality) เป็นการยกระดับคุณภาพของบริการให้ผู้รับบริการพอใจการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Auditing) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความถูกต้องของข้อมูล การประเมินผลโครงการ (Program Evaluation) เป็นการพิสูจน์ความสำเร็จของโครงการ และยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์ การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน (Devolution and Autonomy) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับกลางและต้นทำงานได้เต็มศักยภาพ และแก้ไขปัญหาได้อย่างทันเวลา การวางแผนองค์การและแผนกลยุทธ์ (Corporate and Strategic Planning) เป็นการสร้างความเชื่อมโยงในการทำงานทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่ละเลยผลสัมฤทธิ์ในระยะยาว และการทำสัญญาผลการปฏิบัติงาน (Performance Contracting) เป็นการสร้างการต้อรองในการกำหนดผลสัมฤทธิ์ เงื่อนไขการปฏิบัติงาน และสิ่งตอบแทนในระบบราชการ"

ขั้นตอน/กระบวนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเทคนิคทางการบริหาร ที่จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐ ทำการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous work process improvement) กระบวนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับถึงความสำเร็จในการปรับปรุงระบบการบริหารภาครัฐ อาทิ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ นิวซีแลนด์ แคนาดา ออสเตรเลีย มีรายละเอียดขั้นตอนดำเนินงานจำแนกออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้คือ

1. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นกระบวนการวางแผนระยะ 3 – 5 ปี ของหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่หน่วยงานพึงต้องดำเนินการภายใต้หลักการ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งจาก ภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการดำเนินงาน ของหน่วยธุรกิจและของหน่วยงานโดยรวม การกำหนดกลยุทธ์ที่จะช่วยให้หน่วยงาน บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และการจัดทำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key performance indicators : KPI) ตามพันธกิจและเป้าหมายโดยทำการกำหนดกลุ่มของตัวชี้วัดผลงานที่ คาดหวังของหน่วยงานไว้ในรูปของตารางคะแนนการวัดผลการปฏิบัติงานแบบสมดุล (balanced scorecard : BSC) ที่มีเป้าหมายเชิงปริมาณที่ชัดเจน สำหรับใช้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จของการดำเนินงานให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม และได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

2. การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี (Annual Performance Planning) หมายถึง การระบุรายละเอียดของผลผลิต กิจกรรม หน่วยงานผู้รับผิดชอบและ เป้าหมายตามตัวชี้วัดผลงานทั้งส่วนที่เป็นผลผลิต และผลลัพธ์ของงานในหน้าที่ที่ส่วน ราชการมีพันธะสัญญาจะส่งมอบให้แก่รัฐบาลหรือประชาชนผู้รับบริการในแต่ละรอบปี ทำการ ซึ่งควรจะต้องสอดคล้อง มีความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผลกับเป้าหมายที่กำหนด ไว้ในตารางคะแนนการวัดผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำการระบุถึงทรัพยากรที่ต้องการ ได้รับการสนับสนุนไปดำเนินการจากรัฐบาล ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยระบุในรูปแบบของ ต้นทุนต่อหน่วย (Unit cost) การดำเนินการเพื่อที่รัฐบาลในฐานะผู้ซื้อบริการจะได้พิจารณา

ให้ความเห็นชอบ และจัดสรรงบประมาณให้ตามแนวทางของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System : PBBS)

3. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี (Annual performance Report or Accountability Report) เมื่อส่วนราชการได้รับความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี และได้รับการอนุมัติงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการ ส่วนราชการจะต้องจัดให้มีการดำเนินงานตามแผน และจัดระบบในการควบคุมตรวจสอบผลงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการดำเนินการ เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าของผลงานที่ดำเนินการได้จริงในรอบปีที่ผ่านมา โดยเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งในส่วนของผลผลิต ผลลัพธ์ ทรัพยากรที่ใช้ดำเนินงาน รวมทั้งชี้แจงถึงสภาพปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้บังเกิดผลดีในปีต่อไป

4. การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการตามแผน (Program Evaluation) หลังจากที่ส่วนราชการได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีครบรอบเวลาที่กำหนดของแผนกลยุทธ์ ส่วนราชการจะต้องทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการดำเนินงานโดยรวม เพื่อประเมินผลหรือตรวจวินิจฉัยว่าการดำเนินงานตามแผนประสบผลสำเร็จหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไร รวมทั้งทำการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก และแนวโน้มของผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขทิศทางการดำเนินงานโดยรวม หรือกำหนดแผนกลยุทธ์ของส่วนราชการในรอบต่อไป ให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร โดยอาจดำเนินการโดยมอบหมายให้หน่วยงานภายนอก (third party) ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประเมินผลงานและได้การยอมรับจากรัฐบาล และส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการประเมินและรับรองผลการดำเนินงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

4.1 คำว่า "เครือข่าย" มีความหมายที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับมุมมองในลักษณะต่างๆ เช่น การมองในเชิงโครงสร้าง ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ (อ้างถึงใน พูลศักดิ์ เศรษฐนันท์, 2550, น. 7 – 8)

Robin (1990) กล่าวว่า เครือข่ายเป็นระบบที่สมาชิกทั้งหลายเท่าเทียมกันเป็นอิสระต่อกันและสามารถยืนอยู่ได้ด้วยตนเอง

กาญจนา แก้วเทพ (2538) อธิบายว่า "เครือข่าย" หมายถึงรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลายๆ องค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตามแต่ก็มีการวางฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น เพื่อแก้ปัญหาก็สามารถติดต่อได้ ในการเข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่ายแม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน เช่น มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน องค์กรเหล่านี้ก็ยังคงความเป็นเอกเทศอยู่ เพราะว่าการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายเป็นการเข้าร่วมเพียงบางส่วนขององค์กรเท่านั้น

นายแพทย์ธนา ประมุขกุล (2547) กล่าวว่า "เครือข่าย" เป็นการเชื่อมโยงอย่างมีเป้าหมาย การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบที่ปฏิบัติการอยู่เข้าด้วยกัน เช่น การเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์ เข้าเป็นเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่าง บทบาทของบุคคล/องค์กรต่างๆ ภายใต้วัตถุประสงค์ของภาคีสมาชิก ซึ่งถ้าหากพิจารณาลึกลงไปในความเป็นบุคคล/องค์กรก็จะพบถึงความแตกต่างของระบบการทำงานและตามบทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล/องค์กร การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายจึงเท่ากับการเชื่อมโยงหลายๆ ระบบย่อยให้รวมกันขึ้นมาใหม่ เป็นอีกหนึ่งระบบของหน่วยสมาชิกทุกหน่วยที่เข้ามารวมกัน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าเครือข่ายเป็นการร่วมมือระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กรประเภทเดียวกัน หรือเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างกลุ่ม องค์กรต่างประเภทกัน ซึ่งมีหลายระดับ ตั้งแต่การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกต่อปัจเจก การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกกับกลุ่ม การเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มต่อกลุ่มโดยดำเนินงานภายใต้เป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

นายแพทย์ธนา ประมุขกุล (2547) กล่าวว่าเครือข่ายที่ดี ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) **สมาชิก** เครือข่ายจะต้องเริ่มต้นจากการมีสมาชิกประกอบเข้ากันเป็นเครือข่าย หากมีสมาชิกจำนวนมากก็จำเป็นต้องมีคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการประสานงานให้เครือข่ายดำเนินไปได้โดยราบรื่นและด้วยเหตุที่เครือข่ายมีสมาชิกหลายองค์กร หลายบทบาท สมาชิกทั้งหมดจึงอาจจำแนกคร่าวๆ ตามน้ำหนักความสำคัญของสมาชิกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ สมาชิกแกนหลักที่ เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลงานตามเป้าหมายเครือข่ายและสมาชิกแกนเสริมที่เป็นฝ่ายสนับสนุน การจำแนกสมาชิกเป็น 2 กลุ่มนี้มีได้กำหนดไว้เป็นสาระสำคัญ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบทบาทสมาชิกแต่ละส่วนที่อาจมีความแตกต่างกันไปตามความสัมพันธ์ที่มีต่อเป้าหมายเครือข่ายดังกล่าว ผู้ที่เป็นสมาชิกแกนหลักก็จะได้ตระหนักว่าตนควรจะต้องทำอะไร ส่วนสมาชิกแกนเสริมก็เข้าไปมีบทบาทสนับสนุนอย่างเหมาะสม เพื่อมิให้สมาชิกแต่ละส่วนเกิดความสับสนในบทบาทของตนในการช่วยกันให้เครือข่ายดำเนินการไปได้ อย่างยั่งยืน

2) **กรรมการ/ผู้ประสานงาน** เครือข่ายที่มีสมาชิกจำนวนมากเป็นต้องมีคณะกรรมการ หรือหากมีจำนวนไม่มากก็จำเป็นต้องมีผู้ทำหน้าที่ประสานงานในการนัดหมายพบปะกัน เช่นเดียวกับการบริหารในองค์กรต่างๆ การเป็นเครือข่ายนั้นจะแตกต่างไปจากองค์กรการทำงานตรงที่องค์กรจะให้ความสำคัญกับผู้นำองค์กรมาก ในขณะที่การเป็นเครือข่ายจะให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนเสมอกัน สมาชิกแต่ละคนมีอิสระทางความคิด การตัดสินใจของเครือข่ายจึงเป็นผลรวมทางความคิดของสมาชิก ดังนั้นการขับเคลื่อนเครือข่ายจึงมีลักษณะการ "นำ" การดำเนินงานในระบบที่ไม่ต้องมีผู้นำเพราะผู้นำที่แท้จริงคือสมาชิกทั้งหมดและเพื่อให้เกิดการนำเครือข่ายได้ สิ่งที่เครือข่ายต้องการได้แก่ผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการจัดการที่ดีต่อกระบวนการที่ทำให้สมาชิกสามารถนำเครือข่ายขับเคลื่อนไปด้วยพลังร่วมของสมาชิก

3) **เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์** เนื่องจากเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ถือเป็นจุดร่วมสำคัญของการเป็นเครือข่าย ดังนั้นความชัดเจนของเป้าหมายจึงมีความสำคัญต่อการเข้าร่วมและคงอยู่ ของสมาชิกที่มากขึ้นหลากหลาย เพราะสมาชิกที่เข้า

มาร่วมคงต้องมีคำตอบสำหรับตัวเองว่าเข้าร่วมในเครือข่ายเพื่ออะไรและเครือข่ายสามารถตอบสนองต่อความต้องการ หรือภารกิจของตนเอง/องค์กรหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายที่อยู่ในระยะเริ่มก่อตั้ง มีข้อแนะนำว่า ควรกำหนดเป้าหมายหลักเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะสามารถบรรลุให้ได้เสียก่อนถ้าหากต้องการขยายวัตถุประสงค์ออกไปอีก จึงค่อยกำหนดในภายหลัง เมื่อเครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้นบ้างแล้ว

4) **กิจกรรม** เครือข่ายจำนวนมากที่มีองค์ประกอบทั้งสมาชิกและมีเป้าหมายครบถ้วน แต่ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่เป็นความคิดของเครือข่าย หรือเป็นการดำเนินการแต่ต้องอาศัยองค์กร หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดกิจกรรมให้ กิจกรรมจึงถูกจัดเป็นครั้งคราว ขาดความต่อเนื่องถึงแม้กิจกรรมเกิดขึ้นสมาชิกก็อาจจะไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นเรื่องของเครือข่าย เนื่องจากกิจกรรมนั้นมิได้เกิดจากความคิดการตัดสินใจของสมาชิกส่วนรวม แต่เป็นไปตามความประสงค์ของหน่วยงานผู้จัด (เจ้าของงบประมาณ) ซึ่งแตกต่างจากเครือข่ายที่สามารถจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเครือข่ายได้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมทรัพยากรของสมาชิกด้วยกันเอง กิจกรรมที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมใหญ่โต แต่เกิดจากการที่สมาชิกส่วนหนึ่งมีความสนใจใคร่เรียนรู้จากสมาชิกอีกส่วนหนึ่ง ก็นับว่าเป็นกิจกรรมในเครือข่ายที่ควรสนับสนุนให้มีเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองอย่างเป็นธรรมชาติ และเป็นการกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในหมู่สมาชิก

บทที่ 3

การศึกษาการพัฒนา รูปแบบการตรวจราชการ โดยใช้กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ต้องการวิเคราะห์โครงสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและการวิเคราะห์การตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อการวิเคราะห์รูปแบบการตรวจราชการกระทรวงแรงงานโดยใช้กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในการปฏิบัติงานจริง การวิเคราะห์โครงสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

ความจำเป็นต้องศึกษาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานว่ามีรูปแบบโครงสร้างอย่างไร โดยวิเคราะห์จากข้อมูลการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงาน ข้อมูลพื้นฐานในครั้งนี้อยู่บนพื้นฐานกรอบความคิด เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นเครือข่ายในรูปแบบที่มีการจัดตั้งโดยกระทรวงแรงงาน จึงเป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างการบริหารจัดการชัดเจน ในการบริหารจัดการ โดยโครงสร้างการบริหารจัดการเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนแรก คือการบริหารเครือข่ายและอาสาสมัครแรงงาน ในระดับนโยบายและยุทธศาสตร์ มีโครงสร้างการบริหารจัดการ คือ

- 1) การประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง
- 2) เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานให้แก่กลุ่มผู้ใช้แรงงานหรือประชาชนทั่วไป ในหมู่บ้านและชุมชน
- 3) รวบรวมข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประกอบการวางแผนในการปฏิบัติงาน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์
- 4) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

นโยบายการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานเป็นนโยบายที่มุ่งเน้นการทำงานในเชิงบูรณาการ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานเชิงบูรณาการควรมีคณะทำงานประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นคณะทำงาน เพราะการดำเนินงานต้องมีการทำงานร่วมกันหลายฝ่าย

การทำงานแบบคณะทำงานหรือกรรมการจะต้องมีการประชุมร่วมกันและหารือกันเป็นระยะเพื่อให้การพัฒนาอาสาสมัครแรงงานได้มีการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ดำเนินงานร่วมกันหลายฝ่ายเพื่อนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานดังกล่าว

การกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน

การดำเนินงานปัจจุบันจะต้องมีการวางวิสัยทัศน์เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางชัดเจน การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดวิสัยทัศน์คือ "อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้นำของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่"

ซึ่ง การวางวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในลักษณะนี้ ต้องมีการวาง ยุทธศาสตร์รองรับการดำเนินงานดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงาน

การศึกษาครั้งนี้ได้พบว่ายุทธศาสตร์ในการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน ควรจะเป็นดังนี้

1) การขยายการบูรณาการอาสาสมัครแรงงานหน่วยงานในสังกัดของ กระทรวงแรงงานและหน่วยงานนอกสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อ เสริมสร้างให้อาสาสมัครแรงงานมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการ ดำเนินงาน

2) การพัฒนารูปแบบการอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่าง ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสายสัมพันธ์ในกลุ่มเครือข่าย อาสาสมัครแรงงาน

3) การสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานโดย จัด สวัสดิการในรูปแบบต่างๆให้เหมาะสมกับการดำเนินงานในแต่ละด้าน

4) การติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานเพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการวิเคราะห์แนวทาง การพัฒนาอาสาสมัครแรงงานให้มีทิศทางที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

ในการดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจำเป็นต้อง มีการแปลงยุทธศาสตร์เป็นแผนงาน โครงการ กิจกรรม หรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้ชัดเจนเพื่อที่จะนำไปปฏิบัติได้ ดังนี้

(1) การขยายการบูรณาการอาสาสมัครแรงงานหน่วยงานในสังกัดของ กระทรวงแรงงานและหน่วยงานนอกสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อ เสริมสร้างให้อาสาสมัครแรงงานมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการ ดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ในข้อนี้ ต้องการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานไปในเครือข่ายอื่นเพื่อจะได้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน จึงมีการทำงานเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในรูปของคณะกรรมการและคณะทำงานการพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน

การดำเนินงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ข้อนี้ ควรมีคณะกรรมการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานในส่วนกลาง เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน และคณะทำงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานใน ส่วนกลาง มีหน้าที่ในการแปลงยุทธศาสตร์ให้เป็นแผนงาน โครงการและกิจกรรม

(2) การพัฒนารูปแบบการอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสายสัมพันธ์ในกลุ่มเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ข้อนี้ต้องมีการพัฒนารูปแบบการอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอทั่วถึง ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสายสัมพันธ์ในกลุ่มเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ยุทธศาสตร์ในข้อนี้ ต้องมีการพัฒนารูปแบบวิธีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานเพื่อให้มีศักยภาพตามที่องค์กรต้องการ

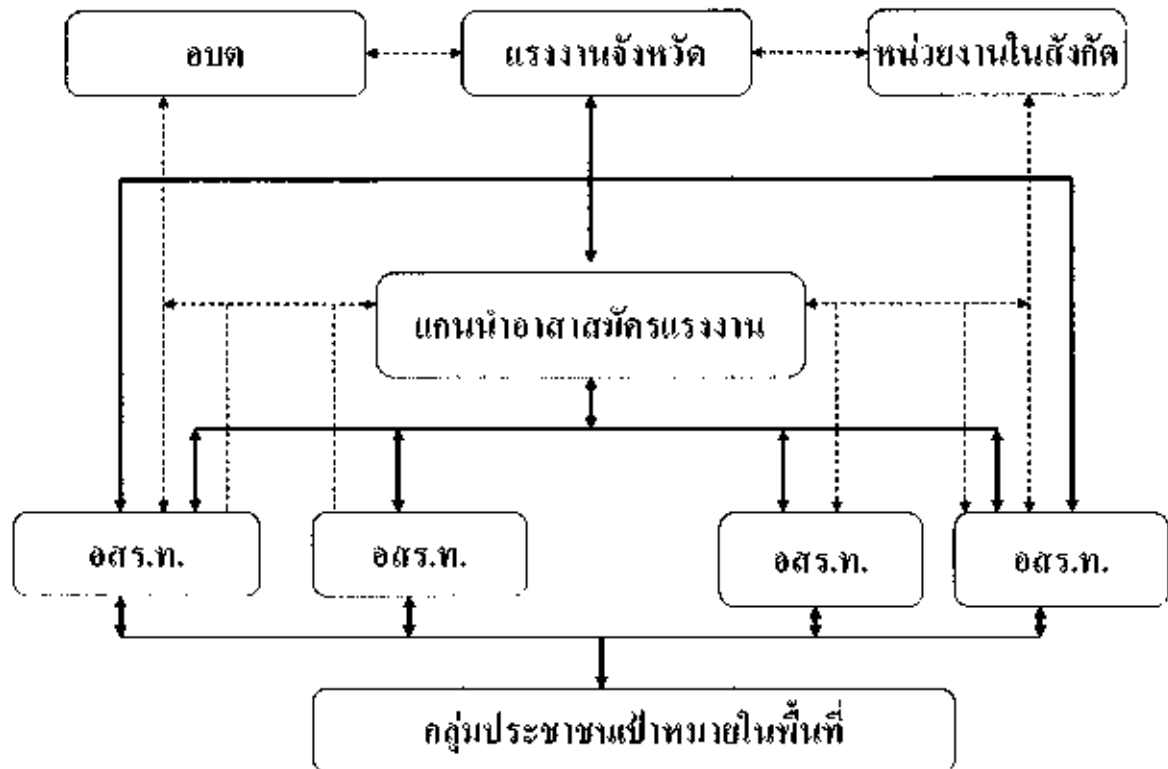
(3) การสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานโดยจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆให้เหมาะสมกับการดำเนินงานในแต่ละด้าน

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ข้อนี้ต้องกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่อาสาสมัครแรงงานโดยการประสานกับหน่วยงานที่มีสวัสดิการสนับสนุนหรือกำหนดสวัสดิการขึ้นมาเอง

(4) การติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์แนวทาง การพัฒนาอาสาสมัครแรงงานให้มีทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ข้อนี้ต้องการจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานและกระบวนการดำเนินงานเพื่อ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานว่ามีจุดอ่อนที่ไหนที่ต้องปรับการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน นอกจากนี้ฝ่ายพัฒนาเครือข่ายและอาสาสมัครแรงงานต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่าการพัฒนาการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานสนับสนุนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานในเรื่องใดบ้าง

ส่วนที่สอง การบริหารเครือข่ายและอาสาสมัครแรงงานในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ มีโครงสร้างการบริหารจัดการ คือ



————— ประสานแบบทางการ

----- ประสานแบบไม่เป็นทางการ

อสร.ท. : อาสาสมัครแรงงานไทย

1. เครือข่ายและอาสาสมัครแรงงานในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ คือ

1. การดำเนินงานพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานในระดับพื้นที่ของแต่ละจังหวัด
ควรมี 3 กลุ่มหน่วยงานหลักในการดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน คือ สำนักงาน
แรงงานจังหวัด หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และกลุ่มองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น

1.1 สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นหลักในการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์
การพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน แปลงเป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรมในการ
ดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน และประสานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อ
ขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงาน ลงสู่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในระดับพื้นที่

1.2 หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือ
แรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
จังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด จะต้องให้การสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของ
กระทรวงแรงงาน ลงสู่ประชาชนในกลุ่มเป้าหมาย ในระดับพื้นที่ นอกจากนี้ต้องเป็น
หน่วยงานที่พัฒนาและจัดตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานให้มีในระดับพื้นที่

1.2.1 สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักที่ขับเคลื่อน
ภารกิจด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน

1) ให้คำปรึกษาแนะนำประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือ
แรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) ประสานงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และ
องค์กรท้องถิ่นในการฝึกอบรมอาชีพ

- รวบรวมข้อมูลความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำข้อมูล
มาใช้ในการวางแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 3) รับสมัครฝึกอบรมอาชีพ
- 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.2 สำนักงานจัดหางานจังหวัด เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจกระทรวงแรงงาน ลงสู่ ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ดังต่อไปนี้
ด้านบริหารจัดหางานภายในประเทศ

- 1) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข่าวสารตลาดแรงงานที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด /สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ หรือกรมการจัดหางานให้กับผู้ที่ต้องการหางานและประชาชนทั่วไป
รับทราบ
- 2) ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ต้องการหางานทำ และ ประชาชนทั่วไปได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการจัดหางานของรัฐที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย วิธีการหางานทำ การเตรียมตัวสมัครงานเอกสารที่ใช้สมัครงาน แหล่งการจ้างงาน
- 3) ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสำนักจัดหางานจังหวัด/สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่กับผู้ต้องการหางานทำให้ได้สมัครงานกับกรมการจัดหางาน
- 4) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ว่างงานในท้องถิ่นเพื่อ ประสานส่งให้สำนักจัดหางานจังหวัด/สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ส่งไปทำงานตาม ตำแหน่งงานว่างเป็นการลดปัญหาการว่างงาน
- 5) รวบรวมตำแหน่งงานว่างในท้องถิ่นและประสานให้ สำนักงานจัดหางานจังหวัด /สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ เพื่อจัดหางานให้แก่ผู้ ที่ต้องการหางานทำ
- 6) ติดตามผลการทำงานของผู้ที่ได้รับการส่งตัวไปพบ นายจ้าง แล้วรายงานให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ที่รับผิดชอบ

ด้านบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ

- 1) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลการรับสมัครงาน ข่าวสารตลาดแรงงาน

ต่างประเทศที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ /สำนักบริหารแรงงานไปต่างประเทศหรือ กรมการจัดหางานให้กับผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้รับทราบ

2) ให้คำแนะนำ ปรีกษา แก่ผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและประชาชนทั่วไปได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการไปทำงานในต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมาย 5 วิธี ไปทำงานอย่างไรโดยไม่ถูกหลอกลวง การเตรียมตัวและเตรียมเอกสารในการสมัครงาน ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินงาน

3) ทำหน้าที่ประสานระหว่างคนหางาน และสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ /สำนักบริหารจัดหางานไทยไปต่างประเทศเพื่อลดปัญหาการติดต่อผ่านสายหรือนายหน้าเถื่อน

4) แนะนำขั้นตอนและวิธีการลงทะเบียนที่ศูนย์บริการไปทำงานต่างประเทศ สำหรับผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

5) ทำหน้าที่ประสานสถาบันการเงิน ธนาคาร ให้คนหางานได้รับทราบวิธีการและขั้นตอนการขอกู้เงินโดยถูกต้อง

ด้านแนะแนวและส่งเสริมอาชีพ

1) เผยแพร่ข้อมูลประกอบอาชีพใน-นอกระบบและอาชีพอิสระ

2) รวบรวมข้อมูล ปัญหา ความต้องการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่หมู่บ้าน พร้อมทั้งประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐและเอกชนเพื่อร่วมมือให้บริการหรือเสริมบริการตามภารกิจของหน่วยงาน

3) รวบรวมผู้ว่างงาน/ตกงานที่สนใจประกอบอาชีพอิสระแบบเดียวกัน และดำเนินการแจ้งรายชื่อให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ดำเนินการอบรมให้แบบครบวงจรตามโครงการสร้างอาชีพให้คนตกงาน ว่างงาน พร้อมทั้งให้บริการแนะแนวอาชีพให้คำแนะนำปรีกษา การรวมกลุ่มอาชีพ ประสานแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ

4) ส่งเสริมการรวมกลุ่มผู้ที่ประสงค์จะรับงานไปทำงานที่บ้านและแจ้ง

สำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ เพื่อจดทะเบียนกลุ่ม และพัฒนาศักยภาพกลุ่ม พร้อมทั้งประสานสถานประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่สามารถ ส่งงานให้ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านได้

5) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ศักยภาพในการรับงานของกลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน ที่ขึ้นทะเบียนกับหน่วยงานของกรมการจัดหางานในจังหวัดเป้าหมาย ผ่านสื่อต่างๆ ของรัฐเพื่อเป็นการเชิญชวนให้นายจ้าง/สถานประกอบการทุกจังหวัด ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการจ้างงาน/จ้างทำงานแก่ประชาชนผู้ว่างงานและกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในจังหวัดเป้าหมาย

ด้านการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

1) ทำหน้าที่ประสาน ระหว่างสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงาน จัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ เพื่อรับข้อมูลข่าวสารไปถ่ายทอดให้ประชาชนในชุมชนได้รับ ความรู้เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

2) ให้คำแนะนำชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

3) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการขออนุญาตทำงานของ แรงงานต่างด้าว

✓ 4) สอดส่องดูแล แจ้งเบาะแสแรงงานต่างด้าว ลักลอบทำงานให้สำนักงาน จัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่

ด้านการคุ้มครองคนหางาน

1) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการไปทำงานต่างประเทศ อย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งแบบ วิธีการหลอกลวงคนหางานของสาย/นายจ้าง จัดหางานเตือนให้กับประชาชนและคนหางานได้รับทราบ

2) ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ประชาชนและคนหางานเกี่ยวกับปัญหาการ หลอกลวงและวิธีการไม่ให้ถูกหลอกลวงจากสาย/นายหน้าจัดหางานเตือนรวมทั้งให้ความรู้ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

✓ 3) สอดส่อง ดูแล และแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการหลอกลวง

คนหางานของสาย/นายหน้าจัดหางานเตือนให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางาน จังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ได้รับทราบ

4) ประสานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และชุมชนท้องถิ่น เพื่อสร้างความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลอกลวงให้กับประชาชนและคนหางาน

5) รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานสรุปประจำเดือนเกี่ยวกับสถานการณ์ และปัญหาการหลอกลวงคนหางานในพื้นที่ให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางาน จังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ได้รับทราบ

6) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการทำงาน of แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่

7) รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานสรุปประจำเดือนเกี่ยวกับสถานการณ์ และปัญหาการลักลอบทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่ให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ได้รับทราบ

1.2.3 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภารกิจของกระทรวงแรงงานลงสู่กลุ่มประชาชน เป้าหมาย ในภารกิจ ดังนี้

1) สอดส่องดูแล แจ้งเบาะแสการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะการใช้แรงงานหญิงและเด็กที่ไม่เป็นธรรม

2) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารการใช้แรงงาน โดยเฉพาะสิทธิขั้นพื้นฐานแก่แรงงานเด็กที่ถูกต้องตามกฎหมายให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

3) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน

4) ดำรวจติดตามรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานในระบบ และนอกระบบ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

5) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขด้านแรงงานในหมู่บ้านของตนเอง

6) สอดส่องดูแล แจ้งเบาะแสการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะการใช้แรงงานหญิงและเด็กที่ไม่เป็นธรรม

7) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารการใช้แรงงาน โดยเฉพาะสิทธิขั้นพื้นฐานแก่แรงงานเด็กที่ถูกต้องตามกฎหมายให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

8) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน

9) สำรวจติดตามรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานในระบบ และนอกระบบในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

10) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขด้านแรงงานในหมู่บ้านของตนเอง

11) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย

1.2.4 สำนักงานประกันสังคมจังหวัด เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนภารกิจกระทรวงแรงงานลงสู่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ในภารกิจดังต่อไปนี้

1) ให้อาสาสมัครแรงงานช่วยประชาสัมพันธ์และแนะแนวการขึ้นทะเบียนของนายจ้างหรือผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทนในถิ่นที่อยู่ของอาสาสมัครแรงงานนั้นๆ

2) แนะนำความรู้ด้านการคุ้มครองซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งสองฉบับในการนำส่งเงินสมทบและขอรับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

3) ให้รายงานผลการทำงานของอาสาสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนดตามคู่มืออาสาสมัครแรงงาน

1.3 กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นไปที่องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญเพราะเป็นหน่วยงานที่ครอบคลุมเกือบทุกพื้นที่ในประเทศไทย และมีความใกล้ชิดกับความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ได้พบว่าภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีส่วนขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านแรงงาน คือการจัดแผนงาน โครงการ กิจกรรมในการพัฒนางาน

ด้านแรงงานลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล และให้การสนับสนุนพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสถานที่ที่แก้ไขปัญหาแรงงานในระดับตำบลและอำเภอ

รูปแบบการบริหารงบประมาณในการดำเนินงานพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน
งบประมาณในการดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานควรแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. งบประมาณหลักประจำปีในการดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน
2. งบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน

1. งบประมาณหลักประจำปีในการดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัคร
แรงงาน เป็นงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกระทรวงแรงงานให้แก่สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน โดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงาน นอกจากนี้งบประมาณหลักที่กรมในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดสรรให้ตามแต่ภารกิจของกรมที่ต้องการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวลงสู่ประชาชนในกลุ่มเป้าหมายในระดับพื้นที่

2. งบประมาณ สนับสนุนในการดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน เป็นงบประมาณที่ได้จากการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลให้สำนักงานแรงงานจังหวัดมาดำเนินการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน โดยที่งบประมาณในกลุ่มนี้มุ่งเน้นไปทางด้านสวัสดิการและการบริหารจัดการของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่เป็นสำคัญ การสนับสนุนงบประมาณนี้อาจจะได้รับจากกลุ่มองค์กรภาคเอกชน ในอีกทางหนึ่ง

สถานที่ดำเนินการงานอาสาสมัครแรงงาน แบ่งเป็น 4 ระดับดังนี้

1. ระดับหมู่บ้าน ให้ใช้สถานที่บ้านพักอาศัยของอาสาสมัครแรงงาน
2. ระดับตำบล ให้ใช้สถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. ระดับอำเภอ ให้สถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลใดตำบลหนึ่ง
4. ระดับจังหวัด ให้ใช้สถานที่ที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดเตรียมให้

2. การกำหนดขอบข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงาน อาสาสมัครแรงงาน และองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการดำเนินงานร่วมกันหลายหน่วยงานเพื่อพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน จะต้องมีการแบ่งงานให้มีความชัดเจนว่า หน่วยงานใดมีหน้าที่ที่จะดำเนินงานในภารกิจใดเพื่อความชัดเจนในการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน โดยมีหน้าที่ ดังนี้

1. พัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานทั้งระดับบุคคล และระดับองค์กร ซึ่งจะต้องศึกษาและสำรวจข้อมูลในจังหวัดว่ามีเครือข่ายอะไรบ้างในพื้นที่จังหวัดที่หน่วยงานต้องรับผิดชอบในการดำเนินงาน จากนั้นประสานและเชิญตัวแทนของแต่ละเครือข่ายมาเป็นอาสาสมัครแรงงาน
2. จัดอบรมให้ความรู้ผู้ที่ เป็นอาสาสมัครแรงงาน จัดทำทะเบียนประวัติอาสาสมัครแรงงาน แต่งตั้ง ให้เป็นอาสาสมัครแรงงาน ออกบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงาน
3. ศึกษาและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานเพื่อให้เกิดการอบรมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. ศึกษาและพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่อาสาสมัครแรงงานและผู้ปฏิบัติงานช่วยเหลืองานของกระทรวงแรงงาน
5. ศึกษาและพัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ศึกษาและแปลงนโยบาย ยุทธศาสตร์ในการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานให้เป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรม รองรับการทำงานอาสาสมัครแรงงาน
7. การกำหนดค่าของงบประมาณในการดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานในระดับจังหวัดมายังกระทรวงแรงงาน
8. ประสานแผนงาน โครงการกิจกรรมในการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น
9. กำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาในการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน ตลอดจนการพัฒนาแกนนำของอาสาสมัครแรงงานให้มีขึ้นทุกระดับพื้นที่

10. ขยายความร่วมมือในการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้มากที่สุด

11. กำหนดให้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานอีก 4 หน่วยงาน ประกอบด้วย สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด มีหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานลงสู่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในระดับพื้นที่ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลเครือข่ายด้านต่างๆที่สามารถสนองตอบภารกิจของหน่วยงานของตน ประสานเชิญชวนตัวแทนของแต่ละเครือข่ายมาเป็นอาสาสมัครแรงงาน แล้วรวบรวมรายชื่ออาสาสมัครแรงงานเสนอไปที่ สำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อให้การอบรมให้ความรู้ในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน และแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงาน

2. กำหนดแผนงานและโครงการในภารกิจของหน่วยงานที่ต้องดำเนินการผ่านอาสาสมัครแรงงาน และประสานขอความร่วมมือกับอาสาสมัครแรงงานในการขับเคลื่อนภารกิจโดยใช้กลไกอาสาสมัครแรงงานเป็นเครื่องมือ

3. พัฒนาองค์ความรู้เฉพาะการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานและจัดทำเป็นหลักสูตรเพื่อสำนักงานแรงงานจังหวัดได้ใช้เป็นหลักสูตรในการฝึกอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงาน

4. ร่วมศึกษาและพัฒนาเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ เสนอไปยังสำนักงานแรงงานจังหวัด รวบรวมเป็นผลการดำเนินงาน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่อาสาสมัครแรงงาน

5. ประสานงานร่วมระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานแรงงานจังหวัดในการกำหนดกิจกรรม โครงการ และแผนงานในการพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ทำให้การสนับสนุนการดำเนินงาน พัฒนาอาสาสมัครแรงงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานลงสู่พื้นที่เป้าหมาย และประชาชนในกลุ่มเป้าหมาย โดยมีหน้าที่ให้การสนับสนุน ดังนี้

1. ประสานกับสำนักงานแรงงานในการจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมในการดำเนินงานด้านแรงงาน

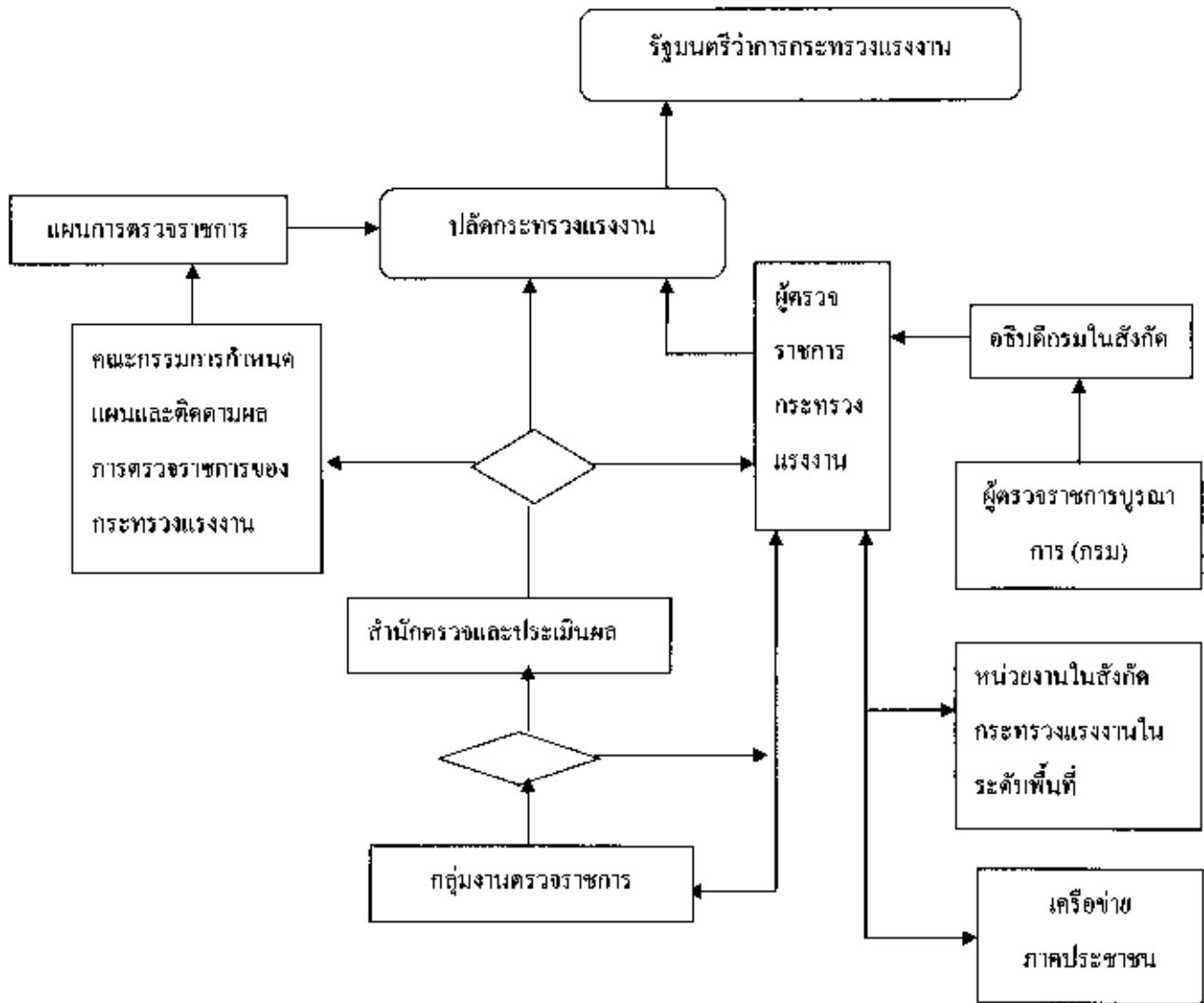
2. ประสานงานกับสำนักงานแรงงานจังหวัดเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาแรงงานในพื้นที่ร่วมกัน

3. ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่สำนักงานแรงงานจังหวัด

4. ให้การสนับสนุนสถานที่การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบล และอำเภอ

การวิเคราะห์การตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

ในการดำเนินการตรวจราชการกระทรวงแรงงานเมื่อวิเคราะห์โดยเนื้อหาขององค์ความรู้พบว่า มีโครงสร้างการตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ดังนี้



จากโครงสร้างกรอบการตรวจราชการกระทรวงแรงงาน มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในกระทรวงแรงงานหลายหน่วยงานและหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน โดยกรอบการทำงานเริ่มจากกลุ่มงานตรวจราชการ ดำเนินการใน 3 ขั้นตอน ดังนี้ คือ 1. การจัดทำแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจกระทรวงแรงงาน 2. การตรวจราชการ 3. การรายงานผลการตรวจราชการ

1. การจัดทำแผนการตรวจราชการ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ วิเคราะห์ วิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ ของกระทรวงแรงงาน เพื่อวางกรอบการจัดทำแผนการตรวจราชการกระทรวงแรงงานประกอบด้วย หลักการและเหตุผลของ

การจัดทำแผน วัตถุประสงค์ เป้าหมายการตรวจราชการ ขอบเขตและวิธีการตรวจราชการ ระยะเวลาดำเนินงาน การรายงานผลการตรวจราชการ การติดตามผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการตรวจราชการ งบประมาณ ผลที่คาดว่าจะได้รับ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะทำให้แผนการตรวจราชการเป็นแผนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.1 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ จะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านแรงงาน จากการทบทวนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในช่วงที่ผ่านมาและได้จากข้อมูลทิศทางการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในอนาคตผนวกกับผลการสำรวจปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้จากการสำรวจของผู้ปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค (75 จังหวัด) และการจัดสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ 7- 8 ของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการจัดทำประชาพิจารณ์ ผู้มีส่วนได้เสียในด้านแรงงาน

การประเมินผลทั้งด้านอุปสงค์อุปทานของแรงงานอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในประเทศที่ส่งผลถึงสถานการณ์การจ้างงานและการว่างงานทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต รวมทั้งการประเมินสภาพข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ให้บริการด้านแรงงานโดยเฉพาะกระทรวงแรงงาน ปัจจัยภายในปัจจัยภายนอก (swot) ที่มีผลต่อการกำหนดทิศทางหรือวิสัยทัศน์ในอนาคตของแผนแม่บทด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน การทบทวนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 การระดมความคิดของส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์แต่ละด้าน โครงการ/กิจกรรมที่รองรับกลยุทธ์ต่างๆ ตัวชี้วัดหลักของการวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานแต่ละยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ จะต้องมีความชัดเจนในการให้นิยามของวิสัยทัศน์นั้นๆ เช่นตัวอย่าง วิสัยทัศน์ในแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 -2554 คือ **แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี**

นิยาม :

1. ผลិតภาพสูง หมายถึง แรงงานที่มีความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล เป็นเครื่องมือสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
2. ความมั่นคง หมายถึง แรงงานมีหลักประกันที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีโอกาสในการทำงานเมื่อต้องการและได้ค่าตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์ต่างๆที่เป็นธรรม
3. คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง แรงงาน(ทั้งในระบบ และนอกระบบ) ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิมีความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีพ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

1. พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรอบรู้
2. จัดเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมและพอเพียงต่อความต้องการทาง

เศรษฐกิจทุกภาคส่วน

3. เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี
4. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

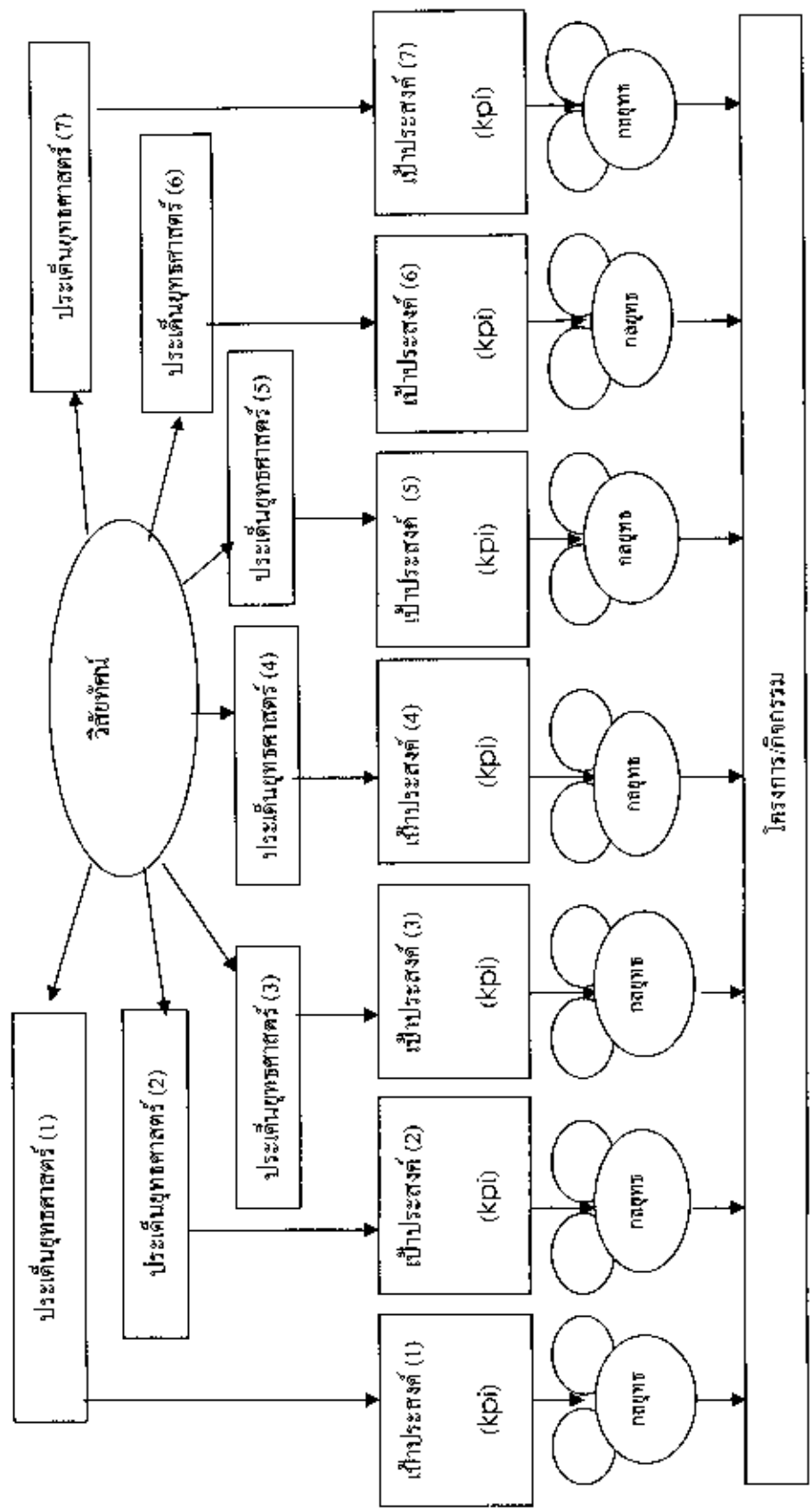
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
2. การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน
3. การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน
4. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
5. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน
6. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ
7. การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติ

และสาธารณภัย**เป้าประสงค์**

1. เพื่อปรับปรุงองค์และอุปทานแรงงานให้สอดคล้องกันและให้แรงงานและผู้ประกอบกิจการมีความรู้ความสามารถที่ได้มาตรฐานระดับสากล

2. เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กลุ่มทุกกลุ่มเป้าหมายและมีความมั่นคงในรายได้
 3. แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการดูแลคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีวิต
 4. เพื่อให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบกิจการโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการจัดแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ
 5. ผู้ใช้บริการ(ผู้ประกอบกิจการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชน) สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่รวดเร็วมีคุณภาพเชื่อถือได้
 6. กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่นิยมและยอมรับของประชาชน
 7. ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัยได้รับการช่วยเหลือให้มีงานทำและมีรายได้เลี้ยงชีพอย่างรวดเร็ว
- กรอบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม(ตามแผนภูมิ)

กรอบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการกิจกรรม



1.2 หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผน เป็นกรอบความคิดที่มีความจำเป็นเพราะ อธิบายถึงความจำเป็นและที่มาที่ไปของการตรวจราชการ

1.3 วัตถุประสงค์ เพื่อให้เป็นกรอบหรือแนวทางการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานและผู้ตรวจราชการกรม/สำนักงานประกันสังคมซึ่งรับผิดชอบการตรวจราชการแบบบูรณาการ เพื่อเป็นแนวทางการกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายของกระทรวงแรงงานและกรมในสังกัดมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

1.4 เป้าหมายการตรวจราชการ การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย การตรวจติดตามการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล ตามภารกิจสำคัญของกระทรวง (Agenda) การตรวจติดตามและประเมินผลตามภารกิจสำคัญของกรม (Function) และการตรวจติดตามโครงการของจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจด้านแรงงาน และมีหน่วยงานของกระทรวงเป็นเจ้าภาพ (Area) ภารกิจที่เน้นตามนโยบาย 3 ด้าน ได้แก่ นโยบายปฏิรูป การเมือง การปกครองและการบริหาร นโยบายเศรษฐกิจและนโยบายสังคม ในการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ร่วมกับผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีและผู้ตรวจราชการกระทรวงที่เกี่ยวข้อง การตรวจติดตามการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ การตรวจราชการกรณีพิเศษตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบหรือมอบหมาย

1.5 ขอบเขตและวิธีการตรวจราชการ การตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน มีลักษณะการตรวจแบบบูรณาการ โดยมีขอบเขตการตรวจราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การตรวจราชการ พ.ศ. 2548 ข้อ 12 ซึ่งผู้ตรวจราชการกรม/สำนักงานประกันสังคมร่วมตรวจราชการด้วย

1.6 ระยะเวลาการตรวจราชการ ภายในปีงบประมาณ ปีละ 3 รอบ/จังหวัด

1.7 การรายงานผลการตรวจราชการ เมื่อเสร็จสิ้นการตรวจราชการแต่ละครั้ง

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ผู้ตรวจราชการแบบบูรณาการ รายงานผลการตรวจราชการต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อทราบหรือเพื่อพิจารณาสั่งการ การรายงานผลการตรวจราชการให้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรโดยแสดงเรื่องที่มีการตรวจข้อเท็จจริง ระเบียบ

กฎหมาย นโยบาย และพยานหลักฐาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคหรือข้อขัดข้อง ข้อสรุป และข้อเสนอแนะ แล้วแต่กรณีซึ่งจะต้องมีความกะทัดรัด และเข้าใจง่าย กรณีมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องรายงานหรือต้องขอคำวินิจฉัยสั่งการจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจ ให้รีบรายงานโดยเครื่องมือสื่อสารหรือทางอื่นตามความเหมาะสม และเมื่อกลับจากการตรวจราชการแล้ว ให้แสดงรายละเอียดดังกล่าวไว้ในรายงานผลการตรวจราชการด้วย กลุ่มงานตรวจราชการ นำเสนอผลการตรวจราชการต่อที่ประชุมสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานทุกเดือน รวมทั้งจัดทำรายงานผลการตรวจราชการประจำปี

1.8 การติดตามผลการปฏิบัติงาน หลังจากปลัดกระทรวงแรงงานได้รับทราบ รายงานผลการปฏิบัติราชการแล้ว หากมีข้อสั่งการให้ดำเนินการเป็นประการใดให้กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณาดำเนินการตามข้อสั่งการ พร้อมทั้งติดตามผลการ ดำเนินการที่เกี่ยวข้อง รับข้อเสนอแนะไปพิจารณาดำเนินการตามข้อสั่งการ พร้อมทั้ง ติดตามประเมินผล

1.9 การสนับสนุนการตรวจราชการมี 2 หน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่สนับสนุนการตรวจราชการคือ ส่วนกลาง กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและ ประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานตรวจ ราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานทั้งก่อนการตรวจราชการ ระหว่างการตรวจ ราชการ และหลังการตรวจราชการ ตลอดจนการประสานงานกับสำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี กรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคและสำนักงานแรงงานใน ต่างประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานรับการตรวจราชการ ต้องอำนวยความสะดวกและให้ความ ร่วมมือในการตรวจติดตามผลการดำเนินงาน จัดเตรียม บุคลากร สถานที่ เอกสารและ ข้อมูลประกอบการตรวจราชการ ตลอดจนรายงานผลความคืบหน้าของโครงการ ข้อเสนอแนะและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการ ให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงทราบ

1.10 งบประมาณเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการตรวจราชการกระทรวง
แรงงานโดยมีสำนักตรวจและประเมินผล เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดตั้ง
งบประมาณดังกล่าว เพื่ออำนวยความสะดวกการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน

1.11 ผลที่คาดว่าจะได้รับ เป็นส่วนที่ต้องกำหนดไว้ให้ชัดเจนว่าการดำเนินการ
ตรวจราชการของกระทรวงแรงงานต้องประกอบ^{อะไร}อะไรบ้าง เช่นเน้นประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการตรวจราชการ กรอบการตรวจราชการในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจ
ราชการกระทรวงแรงงาน ผู้ตรวจราชการแบบบูรณาการ และการประสานการตรวจ
ราชการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความชัดเจนในการ
ปฏิบัติงาน ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานได้ทราบถึงผลการดำเนินงานพร้อม
ทั้งแก้ไขหรือปรับปรุง การปฏิบัติงานหรือการกำหนดนโยบายให้มีประสิทธิภาพและมี
ความเหมาะสมกับสถานการณ์

องค์ประกอบดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานการจัดทำ
แผนการตรวจราชการให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยดังกล่าวจึงมีความสำคัญเพราะ
จะต้องมีการวางปัจจัยดังกล่าวได้อย่างมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์
ตลอดจนนโยบาย ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล
ในการดำเนินการตรวจราชการ ซึ่งประกอบด้วย ความเสี่ยงด้านแนวทางการการ
ดำเนินงานที่ไม่สอดคล้อง (Key Risk Area) ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง
(Political Risk) ความเสี่ยงด้านการตอบสนองของความต้องการที่แท้จริงของประชาชน
(Negotiation Risk)

2. การนำแผนการตรวจราชการมาปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อ
หน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพหลักในการรับผิดชอบในการดำเนินงาน ในประเด็น ดังนี้

2.1 กิจกรรม ต้องมีชัดเจนว่าทำอะไรที่ไหน งบประมาณเท่าไร ระยะเวลา
การดำเนินงาน อย่างไร ผลความสำเร็จเป็นอย่างไร ประชาชนกลุ่มเป้าหมายอะไรที่ได้รับ
ผลประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว

2.2 เป้าหมายการตรวจ มีความชัดเจนว่ามีอยู่ในพื้นที่อะไร จำนวนของ
เป้าหมายในการตรวจราชการ ทั้งในรูปของเชิงปริมาณ และคุณภาพ

2.3 ตัวชี้วัดในการตรวจราชการในการตรวจราชการเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด

อะไรบ้าง

2.4 ประเด็นการตรวจราชการต้องประกอบด้วย พื้นที่การตรวจราชการ การดำเนินงาน การประเมิน ผลงานหรือกิจกรรมในการดำเนินงานต่างๆ ปัญหาที่ตรวจพบ

2.5 แหล่งข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2.6 ผู้รับผิดชอบในการเตรียมการตรวจราชการแต่ละครั้ง ในระดับเจ้าหน้าที่

3. การรายงานผลการตรวจราชการ เป็น เครื่องมือหนึ่งอย่างหนึ่งในการตรวจราชการที่สามารถบ่งบอกความสำเร็จของการดำเนินการตรวจราชการในแต่ละครั้ง ซึ่งรูปแบบการรายงานตรวจราชการ ประกอบด้วย เวลาในการตรวจราชการ ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับการตรวจ ชื่อหน่วยงานรับการตรวจ การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน การให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

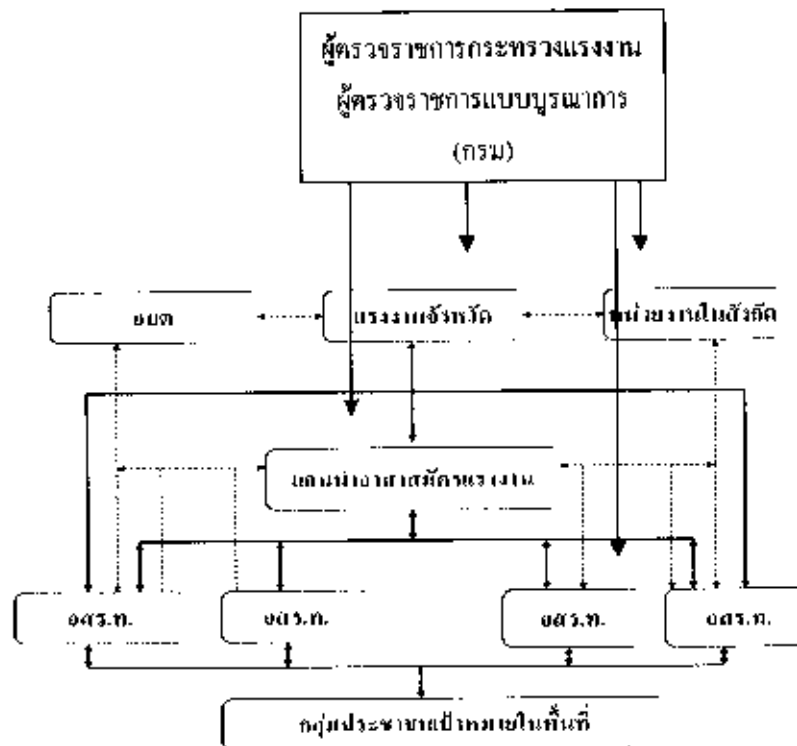
การตรวจราชการจะประสบความสำเร็จจะต้องทำให้องค์ประกอบการ 3 ส่วน คือ การจัดทำแผนการตรวจราชการ การตรวจราชการ การรายงานผลการตรวจราชการ จะต้องดำเนินการที่สอดคล้องและมีความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติให้จริง

**การกำหนดรูปแบบการตรวจราชการกระทรวงแรงงานโดยใช้กลไกเครือข่าย
อาสาสมัครแรงงาน**

ในการศึกษานี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานการตรวจราชการของกระทรวงแรงงานเพื่อพัฒนารูปแบบการตรวจราชการเพื่อเป็นการเพิ่มทางเลือกให้แก่ผู้ตรวจราชการ โดยเน้นให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของการดำเนินงานในกิจกรรม/โครงการที่รับการตรวจ โดยใช้กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานจัดตั้งเพื่อการดำเนินงานพัฒนางานด้านแรงงานต่างๆ ให้เป็นเครื่องมือในการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน การดำเนินการตรวจราชการกระทรวงแรงงานโดยใช้กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเป็นแนวความคิดใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานทั้ง 2 ส่วน คือ การตรวจราชการกระทรวงแรงงาน กับการดำเนินงานด้านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน มาผนวกกันเพื่อให้การตรวจราชการสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง และสามารถให้ข้อมูลดังกล่าวจาก การตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ใช้

กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เป็นฐานข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ผลการตรวจราชการ

แผนผังการตรวจราชการโดยใช้กลไกเครือข่ายด้านแรงงาน ดังนี้



————— ประสานแบบทางการ

- - - - - ประสานแบบไม่เป็นทางการ

ในการดำเนินงานการตรวจราชการ ในบางเรื่อง มีความจำเป็นต้องเข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายเพื่อจะตอบว่าการดำเนินงานด้านแรงงานดังกล่าวของกระทรวงแรงงานนั้นประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานอย่างแท้จริงหรือไม่ แต่จะให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานไปพบประชาชนโดยตรงก็เป็นการยากในทางปฏิบัติ เพราะประชาชนในกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวมีจุดอ่อนที่ไม่ทราบชัดเจนในกรอบการทำงานของกระทรวงแรงงานจึงอาจจะไม่มีพื้นความรู้เรื่องการดำเนินงานด้านแรงงาน ซึ่งอาจจะให้ข้อมูลที่ผิดพลาดจากสภาพการดำเนินงานที่แท้จริงได้ เพราะประชาชนส่วนใหญ่จะให้

ข้อมูลจากความรู้สึกส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญ ข้อมูลดังกล่าวอาจไม่ถูกต้องไม่สามารถนำมาใช้
ในการวิเคราะห์การรายงานผลการตรวจราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

แต่กระทรวงแรงงานได้มีการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานได้ครบทั้ง 75 จังหวัด และมีอาสาสมัครแรงงานครบทุกตำบล และมีอาสาสมัครแรงงานในระดับแกนนำครบทุก
อำเภอ มีการจัดทะเบียนประวัติอาสาสมัครแรงงานครบ ทั้ง 75 จังหวัด ซึ่งทะเบียน
ประวัติอาสาสมัครแรงงานจะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งให้แก่ผู้ตรวจราชการกระทรวง
แรงงานที่สามารถเข้าถึงกลุ่มอาสาสมัครแรงงานได้

อาสาสมัครแรงงานเหล่านี้ได้ผ่านการอบรมให้ความรู้จากหน่วยงานในสังกัด
กระทรวงแรงงานและได้ร่วมการดำเนินงานด้านแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในกรอบ
ภารกิจของกระทรวงแรงงานอย่างชัดเจนเพราะมีการอบรมให้ความรู้การดำเนินของ
กระทรวงแรงงาน จึงทำให้อาสาสมัครแรงงานเหล่านี้มีความรู้และความเข้าใจในการ
ดำเนินงานด้านแรงงาน ตลอดจนขอบเขตในการดำเนินงานด้านแรงงาน ข้อมูลที่ได้จาก
อาสาสมัครแรงงานจึงเป็นข้อมูลที่สามารถใช้ได้ในระดับหนึ่ง

กระบวนการและขั้นตอนในการใช้อาสาสมัครแรงงานเป็นเครื่องมือในการตรวจ
ราชการ มีขอบเขตการดำเนินงานดังนี้

1. หน่วยงานในส่วนกลาง กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาคสำนักตรวจ
และประเมินผล ของกระทรวงแรงงาน ต้องดำเนินการวางหลักสูตรอบรมให้ความรู้ใน
เรื่องการจัดการข้อมูลให้แก่อาสาสมัครแรงงาน และจัดทำทะเบียนอาสาสมัครแรงงานให้
ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ส่วนกลุ่มงานตรวจราชการต้องจัดเตรียมความพร้อมของข้อมูล
อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ที่จะมีการตรวจราชการ และการประสานติดต่อกับ
อาสาสมัครแรงงานให้กับผู้ตรวจราชการ หรือผู้ตรวจราชการอาจจะเลือกรายชื่อ
อาสาสมัครแรงงานและติดต่อสอบถามผ่านโทรศัพท์ด้วยตัวเอง

2. หน่วยงานในส่วนภูมิภาคสนับสนุนโดยการเตรียมความพร้อมในเรื่องพื้นที่
และการประสานให้อาสาสมัครแรงงานพบผู้ตรวจราชการ เพื่อได้รับฟังปัญหา ข้อมูล
และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. การตรวจราชการโดยใช้กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเป็นการตรวจราชการ

ที่มุ่งเน้นเพื่อการตรวจสอบโดยความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากหน่วยงานราชการใน
สังกัดในระดับพื้นที่กับเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งถือว่าการตรวจสอบข้อมูลใน
การรายงานผลการตรวจราชการวิธีหนึ่ง หากมีการตรวจสอบ 3 ฝ่ายขึ้นไป ในทางวิจัย
เชิงคุณภาพเรียกว่า การตรวจสอบให้ข้อมูลมีความถูกต้องโดยหลักสามเส้า

บทที่ 4**การรายงานผลการตรวจราชการกระทรวงแรงงานโดยใช้กลไกเครือข่าย
อาสาสมัครแรงงาน****รูปแบบการรายงานผลการตรวจราชการ**

การรายงานผลตรวจราชการเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการจัดเก็บข้อมูล ดำเนินงานการตรวจราชการ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาต้องการศึกษา เพื่อกำหนดแบบ การตรวจราชการที่สะท้อนถึงความสำคัญของผลการดำเนินงานของโครงการหรือ กิจกรรมว่าประสบความสำเร็จในระดับใด มีปัญหาอุปสรรคใดบ้างในการดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม การมีส่วนร่วมของภาค ประชาชนในการแสดงความคิดเห็นในส่วนของผู้ที่มีส่วนได้เสียกับการดำเนินงานของ กระทรวงแรงงาน ซึ่งภาคประชาชนในที่นี้ คือ อาสาสมัครแรงงานเป็นตัวแทน โดยมี การ กำหนดแบบการตรวจราชการ ดังนี้

แบบการตรวจราชการ

เขตการตรวจที่.....	จังหวัด.....	อำเภอ.....
ชื่อโครงการ.....	การตรวจราชการครั้งที่.....	ระหว่าง...../...../.....
ชื่อหน่วยงานที่รับการตรวจ.....	2.....	3.....

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการ ใช้ จ่ายเงิน	ข้อมูลภาคประชาชน (เครือข่ายอาสาสมัคร แรงงาน)
1				
2				
3				
4				
5				
6				

ปัญหา อุปสรรค :

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกต :

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ในการกำหนดแบบตรวจราชการดังกล่าว ผู้ศึกษาต้องการออกแบบที่มีความง่ายต่อการกรอกออกแบบในครั้งนี้ เพื่อสะดวกต่อผู้ที่นำไปใช้ในหน้าที่ตรวจ และมีความรวดเร็วในการกรอกข้อมูลและรายงานผลการดำเนินการตรวจราชการ โดยมีการอธิบายแบบดังนี้

การอธิบายแบบในตาราง ดังนี้

1. ลำดับที่ เป็นช่อง ที่บรรจุลำดับที่ของโครงการหรือกิจกรรมที่ได้ไปตรวจราชการ ในเขตพื้นที่
2. โครงการ/กิจกรรม เป็นช่อง ที่บรรจุชนิดของโครงการ/กิจกรรม (รายละเอียดของโครงการและกิจกรรมที่ต้องการประเมินผล)
3. ผลการดำเนินงาน เป็นช่องที่บรรจุ ผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ
4. ผลการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นช่องที่บรรจุ ผลการใช้จ่ายงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ
5. ข้อมูลภาคประชาชน (อาสาสมัครแรงงาน) เป็นข้อมูลที่ประมวลผลจากแบบสอบถามภาคอาสาสมัครแรงงานซึ่งจะเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาหรือข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์/สรุปผลการรายงานการตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

การวิเคราะห์และสรุปการศึกษาเป็นการอธิบายผลการดำเนินงานทั้งหมดโดยการแปรผลการดำเนินงานที่เป็นตัวเลขให้ข้อมูลเชิงบรรยาย เช่น ผลการดำเนินงาน/ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ข้อมูล จะเป็นตัวเลข ร้อยละ มีการอภิปรายผลว่าผลการดำเนินงานได้ดำเนินการตามเป้าหมายหรือไม่ การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ และวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และเสนอแนวทางแก้ไข เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษา การพัฒนารูปแบบการตรวจราชการโดยใช้ กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

- การวิเคราะห์โครงสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน พบว่าการ ดำเนินงานเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เป็นการทำงานแบบบูรณาการในรูปของ คณะทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานโดยมีนโยบายการพัฒนา อาสาสมัครและยุทธศาสตร์ที่มีความชัดเจน

- การวิเคราะห์การตรวจราชการกระทรวงแรงงานพบว่าขั้นตอนในการดำเนินงาน คือ การเตรียมจัดทำแผนการตรวจราชการกระทรวงแรงงาน การตรวจราชการ การ ติดตามรายงานผลการตรวจราชการ

- การกำหนดรูปแบบการตรวจราชการกระทรวงแรงงานโดยใช้กลไกเครือข่าย อาสาสมัครแรงงานพบว่า เป็นการวิเคราะห์เชื่อมโยงการดำเนินงานตรวจราชการกับงาน พัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเชื่อมโยงกันและครอบคลุมความคิดการตรวจราชการโดย ใช้กลไกเครือข่ายภาคประชาชน พบว่าเครือข่ายภาคประชาชนในส่วนของกระทรวง แรงงาน สามารถใช้กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแทน ซึ่งสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายใน ส่วนของกระทรวงแรงงานได้อย่างชัดเจน

- การรายงานผลการตรวจราชการกระทรวงแรงงานโดยใช้กลไกเครือข่ายอาสาสมัคร แรงงานพบว่ากรรายงานผลการตรวจราชการมีรูปแบบหลายแบบแต่ในการศึกษาครั้งนี้ พยายามรวบรวมวิเคราะห์รูปแบบรายงานที่สามารถตอบผลการดำเนินงานทั้งปริมาณ งาน ปริมาณการใช้จ่ายงบประมาณ ผลการดำเนินงานที่เป็นผลสัมฤทธิ์ การบริหาร ความเสี่ยงเชิงนโยบาย ระดับความเข้มแข็งของการดำเนินงาน และการประมวล ความคิดของเครือข่ายภาคประชาชนที่เป็นอาสาสมัครแรงงานในประเด็นต่างๆ เพื่อเป็น การตรวจสอบข้อมูลในส่วนของกลุ่มเป้าหมายด้านแรงงานในระดับประชาชนในพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดรูปแบบการตรวจราชการที่เป็นการเพิ่มช่องทางเลือกสำหรับผู้ตรวจราชการโดยใช้เครือข่ายภาคประชาชนคือ อาสาสมัครแรงงานเป็นกลไกในการตรวจติดตามการดำเนินงานด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดและกระทรวงแรงงาน และแบบรายงานการตรวจราชการกระทรวงแรงงานเพื่อเป็นเครื่องมือทางเลือกสำหรับผู้ตรวจราชการ

ข้อเสนอแนะ

โดยที่อาสาสมัครแรงงานมีบทบาทสำคัญในฐานะสื่อกลางและผู้ประสานงาน ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานระหว่างประชาชนในพื้นที่กับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงในจังหวัด กระทรวงแรงงานมีบทบาทส่งเสริมอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม จึงขอเสนอแนะการดำเนินการดังนี้

1. การพัฒนาประสิทธิภาพของอาสาสมัครแรงงาน

สำนักตรวจและประเมินผลควรจัดทำหลักสูตรมาตรฐานการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงาน โดยมีการบรรยายความรู้เกี่ยวกับภารกิจด้านแรงงาน เน้นภารกิจเฉพาะเรื่องให้มีความชัดเจน เนื่องจากภารกิจด้านแรงงานมีหลากหลาย การกำหนดประเด็นที่ชัดเจนตามสภาพข้อเท็จจริงรายจังหวัดเพียง 2-3 เรื่อง เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจสามารถชี้แจงให้คำแนะนำ ปกป้องประชาชนในหมู่บ้าน และชุมชนได้ถูกต้อง โดยมีการใช้สื่อทางวิทยุ สิ่งพิมพ์ เผยแพร่ประชาชนด้วย กลุ่มเป้าหมายของอาสาสมัครที่อบรมอาจเริ่มจากแกนนำของแต่ละจังหวัดและขยายผลต่อไปยังตัวแทนอาสาสมัครแต่ละตำบล นอกจากนั้นในหลักสูตรควรมีหัวข้อวิชาอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ ศิลปะการพูด จิตวิทยามวลชน เป็นต้น

2. สำนักตรวจและประเมินผล ศึกษาความเป็นไปได้และจัดทำโครงการทดลองใช้อาสาสมัครแรงงานเป็นกลไกการตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ข้อมูลในพื้นที่ และนำความคิดเห็นข้อเสนอแนะในโครงการ/กิจกรรม ตามที่กำหนดโดยคัดเลือกตัวแทนจากแกนนำอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดละ 5 คน ร่วมหารือกับผู้ตรวจราชการกระทรวง

เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานเป็นคนในพื้นที่ซึ่งจะทราบข้อมูล ข้อเท็จจริง ที่เป็นปัญหา และความต้องการของประชาชน

3. การดำเนินการในการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน และการปฏิบัติงาน ร่วมกัน เพื่อให้อาสาสมัครมีกำลังใจ ควรแสวงหาแหล่งสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์ให้ อาสาสมัครแรงงาน เช่น บริการตรวจสุขภาพของสำนักงานประกันสังคม เป็นต้น

4. ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานโดยกำหนดจังหวัดนำร่อง และให้ศึกษา ในเชิงลึกเพื่อนำผลมาปรับปรุงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของอาสาสมัครแรงงาน และศึกษาผลการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าสามารถดำเนินการได้ผลมาก – น้อย เพียงใด

ข้อเสนอแนะในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงจุดอ่อนจุดแข็งในการตรวจราชการโดยการใช้ กลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เพื่อจะได้ปรับปรุงการตรวจราชการโดยใช้กลไก เครือข่ายอาสาสมัคร

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล, คู่มืออาสาสมัครแรงงาน, โรงพิมพ์ยูเนียนอุตสาหกรรม จำกัด, กรุงเทพฯ, (2550).

กระทรวงแรงงาน สำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติงานตามเอกสารงบประมาณ ประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2551, โรงพิมพ์พิพิธการพิมพ์ จำกัด, กรุงเทพฯ, (2551)

กระทรวงแรงงาน สำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์, แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554), ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, (2550)

กระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล, แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ 2551, เอกสารจัดสำเนา, (2550).

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), เจาะใจการปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, เอกสารจัดสำเนา, (2546).

พลศักดิ์ เศรษฐนันท์, การบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนางานด้านแรงงานของชาติ, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., เอกสารจัดสำเนา, (2550).

วงศ์ จันทอง, ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีความเห็นของข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, สถาบันพระปกเกล้า, เอกสารจัดสำเนา, (2540).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, การพัฒนาราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน, ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, (2547).

สำนักงาน ก.พ., สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., คู่มือการพัฒนาระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริษัท พี.เอ.ดีฟิ่ง จำกัด, กรุงเทพฯ, (2546).

สำนักนายกรัฐมนตรี, พัฒนาการของระบบการตรวจราชการในประเทศ และการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี, ห้างหุ้นส่วนจำกัดอรุณการพิมพ์, กรุงเทพฯ, (2540).

สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, บทบาทและการมีส่วนร่วมของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชนในการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐบาล, เอกสารจัดสำเนา, (2550).

สำนักนายกรัฐมนตรี, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542, ฝ่ายโรงพิมพ์กองกลาง สำนักงาน ก.พ., กรุงเทพฯ, มปป.

.....