

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานต้องเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารแรงงาน ประเด็นแรก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมไปเป็นสังคมผู้สูงอายุ แรงงานต่างด้าว การขาดแคลนแรงงาน แรงงานนอกระบบ และภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของแรงงานภาคเกษตรไปเป็นแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งพิจารณาจากสรุปผลการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2550 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า นับจากปี พ.ศ. 2542 สัดส่วนของแรงงานภาคเกษตรลดลงจนมีจำนวนน้อยกว่าแรงงานนอกภาคเกษตรมาโดยตลอด และในปี พ.ศ. 2550 เหลือแรงงานภาคเกษตรเพียงร้อยละ 41.7 คือ 15.49 ล้านคน ขณะที่แรงงานนอกภาคเกษตรมีถึงร้อยละ 58.3 คือ 21.63 ล้านคน โดยแรงงานภาคเกษตรได้หันไปเป็นแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในการผลิตสิ่งทอ เฟอร์นิเจอร์ อาหารและเครื่องดื่มและภาคการค้าและบริการ ในด้านการขายปลีก โรงแรม ภัตตาคาร และก่อสร้าง (ที่มา http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/survey/labour_ext50.pdf) สอดคล้องกับข้อมูลของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ที่คาดประมาณการความต้องการจ้างแรงงานภาคเกษตรลดลง โดย ในช่วงปี 2550 -2554 มีความต้องการจ้างแรงงานจำนวน 13.06 ล้านคน และในช่วงปี 2555 – 2559 มีความต้องการจ้างแรงงานลดลงเหลือจำนวน 12.54 ล้านคน แต่ในภาคบริการมีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น โดย ในช่วงปี 2550 -2554 มีความต้องการจ้างแรงงานจำนวน 15.58 ล้านคน และในช่วงปี 2555 – 2559 มีความต้องการจ้างแรงงานจำนวน 17.71 ล้านคน (ที่มา : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย) ประเด็นที่สอง บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 สนับสนุนให้จังหวัดมีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัดเพื่อประโยชน์ของคนในพื้นที่ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินฉบับที่ 7 พ.ศ. 2550 กำหนดให้จังหวัดทำแผนพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติและความต้องการของประชาชน จึงเป็นการกระจายอำนาจลงสู่ส่วนภูมิภาคอย่างไม่เคยมีมาก่อน แต่จากข้อเท็จจริงที่ผ่านมาการจัดทำแผนงบประมาณของสำนักงานแรงงานจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค

ดำเนินการโดยส่วนกลาง ดังนั้นเมื่อกฎหมายใหม่กำหนดให้จังหวัดต้องจัดทำคำขอตั้งงบประมาณ จึงจำเป็นที่สำนักงานแรงงานจังหวัดจะต้องเตรียมความพร้อมโดยเฉพาะระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับการจัดทำแผนงบประมาณในอนาคตอันใกล้ ประเด็นที่สาม การที่หน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค (สำนักงานแรงงานจังหวัด) ไม่มีหน่วยงานระดับอำเภอรองรับทำให้ไม่มีหน่วยประสานข้อมูลในระดับพื้นที่ ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มี จึงอาจไม่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบันซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการได้ตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึงและทั่วถึง โดยเฉพาะเมื่อยามเกิดเหตุวิกฤติหรือมีปัญหาเร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินสภาพแวดล้อมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548 – 2551 ในส่วนการประเมินจุดอ่อนของกระทรวงแรงงาน (Weaknesses Analysis) พบว่ามีปัจจัยด้านระบบงานสารสนเทศ ซึ่งแม้ได้มีการดำเนินงานเพื่อจัดทำระบบข้อมูลแรงงานให้เป็นเครือข่ายมีมาตรฐานเดียวกัน และสามารถเชื่อมโยงกับกระทรวงอื่น กรมอื่นๆ เป็นฐานข้อมูลระดับชาติ เพื่อสามารถใช้ในการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งหน่วยงานระดับกรมได้มีการพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์เพื่อบริหารงานและการบริการประชาชนตามภารกิจของหน่วยงาน โดยผ่านระบบคอมพิวเตอร์ที่มีเครือข่ายผ่านศูนย์และทุกจังหวัดทั่วประเทศ แต่ในทางปฏิบัติระบบสารสนเทศยังประสบปัญหาในเรื่องขาดฐานข้อมูลในการบริหารงานที่เป็นระบบและมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงการขาดความเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในกรมและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ปัญหาข้อมูลจึงเป็นเรื่องที่หน่วยงานควรให้ความสำคัญ และควรหยิบยกมาเป็นประเด็นในการปรับปรุงและพัฒนาโดยเฉพาะการสร้างระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มาจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่โดยตรง

จากทั้งสามประเด็นจึงกล่าวได้ว่าการขยายเครือข่ายการให้บริการด้านแรงงานลงในระดับอำเภอซึ่งเป็นกลไกด่านแรกในการให้บริการความช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้กับประชาชน จะเป็นมาตรการที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชน ซึ่งในช่วงที่ผ่านมากระทรวงแรงงานได้ขยายเครือข่ายการให้บริการด้านแรงงานในระดับอำเภอโดยได้นำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาปรับใช้ในการนำบริการของกระทรวงแรงงานสู่ประชาชนในรูปแบบใหม่ ซึ่งจะเป็นการลดภาระ และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน โดยการบูรณาการงานบริการของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สามารถส่งมอบงานบริการได้หลากหลาย ณ แหล่งชุมชน/อำเภอ รวมทั้งเป็นการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานลงสู่อำเภอ โดยการจัดระบบการทำงานให้เจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการกิจแทนกรมในสังกัดกระทรวง

แรงงานและเป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานในระดับอำเภอ โดยในระยะแรกได้ดำเนินโครงการ จัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัดและเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ใน 4 จังหวัดนำร่อง และขยายมาเป็น 27 จังหวัดใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ได้ดำเนินโครงการจ้างบัณฑิตที่เล็ง อาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจ้างบัณฑิตที่ว่างงานในพื้นที่ ที่มาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงของอาสาสมัครแรงงานและเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของ กระทรวงแรงงานให้ตอบสนองต่อนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและของชาติ ซึ่งมี ระยะเวลาดำเนินการ 12 เดือน (1 กันยายน 2550 – 31 สิงหาคม 2551) จ้างบัณฑิตที่เล็งใน อัตราลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 294 อัตรา ปฏิบัติงานในพื้นที่ 290 ตำบล และต่อมาในปีงบประมาณ 2551 ได้รับงบประมาณโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อบรรเทาความ เดือดร้อนด้านอาชีพ แก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ จำนวน 92.97 ล้านบาท เพื่อให้ความช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยธรรมชาติในระดับจังหวัด/อำเภอ/องค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น ให้มีงานทำชั่วคราวด้วย การจ้างงานให้ทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ และพัฒนาทักษะฝีมือในสาขาอาชีพ ต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ประสบภัยธรรมชาติ ทั้งนี้สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นผู้ประสานและจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อให้การช่วยเหลือในระดับอำเภอ และนอกจากโครงการ ที่กล่าวมาแล้ว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดยังดำเนินการตาม แผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ในผลผลิตประชาชนยากจนในพื้นที่ได้รับบริการ (ด้าน แรงงาน) ประกอบด้วย กิจกรรม 1) เสริมสร้าง สนับสนุนเครือข่ายให้บริการฝึกอาชีพ จัดหางาน สร้างอาชีพเสริม 2) จัดบริการด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่ 3) บริหารจัดการฝึกอาชีพ จัดหางานสร้างอาชีพเสริมเชิงบูรณาการ โดยดำเนินการในพื้นที่ 1,150 ตำบล และมีองค์กรที่เป็น เครือข่าย 430 แห่ง รวมทั้งอาสาสมัครแรงงาน 10,567 คน กระจายอยู่ในทุกอำเภอและทุกจังหวัด ด้วยข้อจำกัดด้านบุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดในแต่ละจังหวัดมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เพียงจำนวน 7 – 8 คน เป็นข้าราชการ ระดับ 3 – 8 จำนวน 4-5 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการจำนวน 1 คน (บางจังหวัดไม่มี) และไม่มีหน่วยงานระดับอำเภอ รองรับ ในขณะที่ภาพรวมกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ ต้องรับผิดชอบประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานทั่ว ราชอาณาจักร จำนวนทั้งสิ้น 36.79 ล้านคน อยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 3.97 ล้านคน และ จำนวน 32.82 ล้านคนกระจายอยู่ในส่วนภูมิภาค (ที่มา : รายงานสถิติรายปีประเทศไทย 2550 (ฉบับพิเศษ)) จำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน เป็นรายภาค และจังหวัด พ.ศ.

2549 (ไตรมาสที่ 3) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ) ถ้าเทียบอัตราส่วนระหว่างเจ้าหน้าที่กับจำนวนประชากรแล้ว อาจทำให้เกิดช่องว่างของการปฏิบัติงาน อีกทั้งในส่วนของผู้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ตามโครงการศูนย์บริการร่วม และโครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานจ้างเหมา มีการเข้า – ออกงานบ่อย ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะความรู้ อีกทั้งการดำเนินทั้งสองโครงการยังไม่มีครบทุกจังหวัด ประกอบกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2551 – 2554 กระทรวงแรงงาน มีแผนงานโครงการจัดตั้งสำนักงานแรงงานอำเภอ ดังนั้น เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายเครือข่ายการให้บริการด้านแรงงานลงไปถึงพื้นที่ระดับอำเภอและในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานระดับอำเภอที่มาจากประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บริหารด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยตรง จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอ : จากการถ่ายทอดบทเรียนการดำเนินการกิจของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานและโครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อหาแบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอที่สามารถดำเนินการกิจการให้บริการด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่อำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและทรัพยากรที่มีอยู่

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษา รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับการนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กรของหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในราชการส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ
2. เพื่อศึกษาการดำเนินโครงการที่ให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ระดับอำเภอของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3. เพื่อศึกษาหาแบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอที่สามารถให้บริการประชากรวัยแรงงาน ในพื้นที่ระดับอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ได้รับทราบข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับการนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กรของหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในราชการส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ
2. ได้รับทราบข้อมูลการดำเนินโครงการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ระดับอำเภอของหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค
3. ได้แบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอที่สามารถให้บริการประชากรวัยแรงงานในพื้นที่ระดับอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษา

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับการนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในราชการส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ
2. ศึกษาการดำเนินงานโครงการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน โครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอ หมายถึง ตัวอย่างหรือร่างแบบโครงสร้างสำนักงานแรงงานอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ มีที่ทำการตั้งอยู่ ณ ที่ว่าการอำเภอ เป็นองค์กรขนาดเล็ก คล่องตัว ยืดหยุ่น และทันสมัย ให้บุคลากรน้อยแต่มีคุณภาพสูงสามารถทำงานได้หลายด้าน จัดตั้งขึ้นโดย มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายเครือข่ายการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ระดับอำเภอ และสร้างระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับอำเภอ
2. การดำเนินการกิจด้านแรงงานในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หมายถึง การปฏิบัติการกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ระดับอำเภอ เช่น การจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในอำเภอต่างๆ การดำเนินโครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และโครงการอาสาสมัครแรงงาน

3. ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค หมายถึง หน่วยที่ให้บริการแก่ประชาชนที่จัดตั้งขึ้นในส่วนภูมิภาคทั้งระดับจังหวัดและอำเภอภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน โดยนำงานบริการที่หลากหลายทั้งที่มีและไม่มี ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันจากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานมาไว้ ณ สถานที่แห่งเดียวกัน คือ ศูนย์บริการร่วม ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนสามารถดำเนินการได้หลายเรื่องพร้อมกันในคราวเดียว ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสอบถาม การขอทราบข้อมูล การขออนุญาต หรือการขออนุมัติในเรื่องใดๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี โดยติดต่อเจ้าหน้าที่ ณ ศูนย์บริการร่วมเพียงแห่งเดียวได้

4. การให้บริการข้อมูล/ข่าวสาร หมายถึง การรวมงานบริการด้านการให้ข้อมูล/ข่าวสารของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและจังหวัด เพื่อให้ข้อมูล/ข่าวสารเบื้องต้นแก่ผู้รับบริการก่อนที่เข้าสู่บริการอื่นๆ ของรัฐ ซึ่งจะช่วยนำพาผู้รับบริการให้สามารถเข้าถึงบริการที่ต้องการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5. การให้บริการรับเรื่อง-ส่งต่อ หมายถึง การให้บริการรับคำร้องหรือคำขอของประชาชนในงานบริการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด แต่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ทันที ต้องส่งเรื่องต่อไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาของส่วนราชการเจ้าของเรื่องเพื่อดำเนินการต่อไป การให้บริการประเภทนี้จะช่วยอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการยื่นเรื่องขอรับบริการหลายๆ เรื่องพร้อมกันในคราวเดียว ซึ่งมักจะใช้กับงานบริการที่มีความซับซ้อน และต้องมีขั้นตอนเฉพาะที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันทีได้

6. การให้บริการเบ็ดเสร็จ หมายถึง การให้บริการตามคำร้องหรือคำขอของประชาชนในงานบริการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดที่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ทันทีโดยไม่ต้องส่งเรื่องไปยังส่วนราชการเจ้าของเรื่อง

7. โครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึงโครงการที่กระทรวงแรงงานได้จัดทำตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 ภายใต้มาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (อำเภอจะนะ นาหวี สะบ้าย้อย และเทพา) โครงการนี้ได้รับงบประมาณ งบกลาง ปี 2550 จำนวน 39,417,300 บาท ในการจ้างบัณฑิตอาสาสมัคร จำนวน 294 คน (ประจำในพื้นที่ตำบลละ 1 คน ใน 4 จังหวัด คือ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และใน 4 อำเภอของสงขลา จำนวน 290 คน และประจำสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 แห่ง จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 294 คน) มีระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2550 – 31 สิงหาคม 2551

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษา เรื่อง แบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอจากการถ่ายทอดบทเรียนการดำเนินการกิจของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานและโครงการจ้างบัณฑิตที่เลี้ยงอาสาศึกษาแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอที่สามารถดำเนินการกิจการให้บริการด้านแรงงานในระดับอำเภอ ซึ่งมีรูปแบบการจัดตั้งองค์กรที่มีความเป็นไปได้ในทางกฎหมายในการจัดตั้ง มีโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารองค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมและไม่เป็นการเพิ่มต้นทุนทางการผลิต โดยผู้ศึกษาได้ค้นคว้ารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กร กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารราชการภาครัฐ และการดำเนินกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานที่ลงถึงพื้นที่ระดับอำเภอ ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กร

1.1 มาตรการในการปฏิรูประบบราชการ

การปฏิรูประบบราชการมีสาเหตุสำคัญมาจากการที่ระบบราชการเป็นระบบที่มีอายุยาวนานและมีการเปลี่ยนแปลงแบบช้า ๆ จึงมีปัญหาที่สั่งสมไว้มาก เช่น ปัญหาเรื่องขนาดของระบบราชการไทยที่มีขนาดใหญ่ ซับซ้อน มีอัตรากำลังข้าราชการจำนวนมาก ปัญหาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารราชการ ปัญหาการบริหารงานแบบรวมศูนย์อำนาจ ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการ ที่ไม่คล่องตัว ปัญหากฎ ระเบียบ เทคโนโลยี และวิธีปฏิบัติงานไม่ทันสมัย จึงได้นำวิธีการต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบราชการ มีมาตรการสำคัญ ดังนี้

(1) กระจายอำนาจและสร้างการมีส่วนร่วมการบริหารงานในทุกระดับ ทั้งในด้านแผนงาน แผนเงิน และแผนคน ให้กับหน่วยปฏิบัติมากที่สุด โดยเฉพาะการลดอำนาจการบริหารของส่วนกลางและเพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้กับภูมิภาคและท้องถิ่นมากขึ้น หน่วยงานส่วนกลางควรมีหน้าที่เฉพาะในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายเป็นหลักเท่านั้น

(2) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของภาคราชการให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันการณ์ การจัดองค์กรในภาคราชการจะต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ง่ายตามสถานการณ์และความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม ต้องมีความหลากหลาย ใน

รูปแบบ โดยยึดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการตอบสนองปัญหาและความต้องการของสังคม และประชาชนเป็นหลัก กฎระเบียบและกระบวนการทำงานที่มีอยู่เดิมไม่ว่าจะเป็นกระบวนการบริหาร บริการ หรือกระบวนการทำงานอื่น ต้องได้รับการทบทวนเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพขึ้น คือ เร็วขึ้น ถูกต้องมากขึ้น ลดการผิดพลาด คุ่มค่า และประหยัดค่าใช้จ่ายมากขึ้น โดยลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มเทคโนโลยีสนับสนุน รวบรวมงานหลายเรื่องเข้าด้วยกัน พัฒนาคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้หลากหลายมากขึ้น ประมวลกฎระเบียบต่าง ๆ ที่อยู่อย่าง กระจัด กระจายและเกิดความสับสนในการปฏิบัติ มาปรับรื้อใหม่เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

(3) ตั้งองค์การบริหารรูปแบบใหม่ที่คล่องตัว ในขณะที่ยังไม่สามารถปลดกระบวนการขั้นตอนการบริหารราชการที่ยุ่งยากซับซ้อนออกได้ ควรส่งเสริมการตั้งหน่วยงานอิสระเพื่อรับผิดชอบการบริการสาธารณะบางอย่างที่ไม่เกี่ยวกับการจัดทำนโยบาย หรือการสร้างกฎระเบียบต่าง ๆ ออกไปจากระบบราชการปกติ ตัวอย่างกรณีการตั้งองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ทั้งนี้ ต้องมีการกำกับผลงานและวิเคราะห์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าขององค์การมหาชนด้วย

(4) ปรับขนาดกำลังคนภาครัฐให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับภารกิจอย่างแท้จริง การปรับลดจะต้องคำนึงถึงทิศทางการพัฒนาประเทศโดยอาจต้องพิจารณาไปถึงการพัฒนาประเทศในแต่ละสาขา ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดขนาดกำลังคนในรายสาขาต่างๆ มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ในภาครัฐให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น โดยต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างเข้มข้น และนำไปสู่การเป็นข้าราชการมืออาชีพ ที่มีความรู้ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญสูง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(5) ปรามปรามและลงโทษผู้ปฏิบัติงานที่ทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเฉียบขาด และรุนแรง รวมทั้งกำหนดมาตรการที่จะลงโทษข้าราชการที่หย่อนประสิทธิภาพในการบริหารงาน ควบคู่ไปพร้อมกันด้วย เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นจะต้องสร้างระบบในการส่งเสริมและให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติดีและเป็นแบบอย่างแก่ข้าราชการทั่วไป ประการที่สำคัญต้องสร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ

(6) ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม โดยต้องลดช่องว่างความแตกต่างในด้านรายได้ ระหว่างข้าราชการกับเจ้าหน้าที่องค์กรของรัฐประเภทอื่น ๆ ให้เหลือน้อยที่สุดเพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ภายใต้การแข่งขันตามกลไกตลาดที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งจะช่วยป้องกันมิให้ภาครัฐสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงได้อีกทางหนึ่งด้วย

(7) ปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการใหม่ โดยส่งเสริมให้ข้าราชการ มีคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการมีความกล้าหาญ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารงานภาครัฐเพิ่มมากขึ้น การบริหารงานและการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และผู้บังคับบัญชาต้องยึดหลักความรู้ความสามารถเป็นหลักมากกว่าที่จะคำนึงถึงระบบอาวุโสแต่เพียงอย่างเดียว ขณะเดียวกันการปฏิบัติงานของข้าราชการจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมและประชาชนให้มากขึ้น โดยยึดหลัก Good governance เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน

(8) พัฒนาระบบการบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานยุคใหม่ให้ความสนใจและจุดเน้นที่ผลงานเป็นหลัก ดังนั้น จึงต้องส่งเสริมและผลักดันให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ รูปแบบวิธี และกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมาย ผลงานที่ชัดเจน วัดได้ ประเมินได้ มีองค์ประกอบชี้วัดความสำเร็จของหน่วยงาน (Critical success factors) มีดัชนีชี้วัดผลงาน (Key performance indicators) ขณะเดียวกันต้องพัฒนากระบวนการติดตามผล รวมทั้งวางระบบการให้รางวัลและการลงโทษที่สอดคล้องกับผลงาน

(9) จัดทำระบบมาตรฐานสากลในการปฏิบัติงานเพื่อรับรองคุณภาพของส่วนราชการ เป็นวิธีการที่มุ่งกำหนดระบบประกันคุณภาพของหน่วยงานภาครัฐ โดยพัฒนาระบบ PSO (Thailand International Public Sector Management Standard and Outcome) ขึ้นมารองรับระบบนี้จะกำหนดมาตรฐานการทำงานที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จของหน่วยงานภาครัฐ และมีการวัดประเมิน ที่จะนำไปสู่การรับรองและการให้รางวัลแก่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้มาตรฐาน ระบบมาตรฐานสากลนี้จะทำให้องค์กรภาครัฐตื่นตัวและปรับปรุงการทำงานของให้ได้มาตรฐาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมโดยรวม

(10) ใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรนำเทคนิค

(10) ใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรนำเทคนิควิทยาการเหล่านี้มาประยุกต์ให้เหมาะสมกับการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อสามารถให้บริการที่รวดเร็วเป็นที่พึงพอใจของประชาชนได้

(11) จัดระบบงบประมาณให้เป็นงบประมาณเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic based budgeting) เป็นการปรับระบบการจัดสรรเงินภาษีอากรให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน และเป็นกลไกการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง (ที่มา : <http://www.lsc.ru.ac.th/data/PS0003667.doc>)

1. 2 แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM)

ตลอดช่วงทศวรรษที่ผ่านมาประเทศต่างๆให้ความสำคัญในการปรับปรุงระบบการบริหารงานภาครัฐตามแนวทางของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) โดยเน้นการปรับภาคราชการให้มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และคุณภาพสูง สามารถให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิรูประบบราชการจึงเป็นภารกิจที่รัฐบาลในประเทศต่างๆ ได้ทุ่มเทในการพลิกโฉมและพัฒนากระบวนการ เพื่อให้ระบบราชการยุคใหม่เป็นระบบราชการที่มีลักษณะสำคัญดังนี้

(1) รัฐบาลจะมีบทบาทหน้าที่เฉพาะในส่วนที่จำเป็นจะต้องทำเท่านั้น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนและชุมชนมีบทบาทมากขึ้น

(2) การบริหารจัดการภายในภาคราชการจะมีความรวดเร็ว คุณภาพสูงและประสิทธิภาพสูง

(3) การจัดองค์กรมีความกะทัดรัด คล่องตัวและปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว เน้นการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ

(4) มีลักษณะของการทำงานที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการทำงาน

(5) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีคุณภาพสูง

(6) ข้าราชการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยมีประชาชนเป็นเป้าหมาย

(7) มีกลไกการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเต็มใจมารับราชการเป็นอาชีพ

(8) มีวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม

(9) มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

(ที่มา : <http://www.lsc.ru.ac.th/data/PS0003667.doc>)

1.3 แนวคิดกลยุทธ์การจัดโครงสร้างองค์กรยุคใหม่ (MULTI-FLEX STRUCTURE)

ดร.ยุทธพล ทวะชาลี จากสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ มีความเห็นว่า การจัดโครงสร้างองค์กรยุคใหม่ ในยุคการแข่งขันของโลกปัจจุบันและอนาคต ทุกสิ่งทุกอย่างจะต้อง ถูกออกแบบให้สามารถใช้งานได้มากกว่าหนึ่งอย่างและในขณะเดียวกันการใช้งานจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยหลักของการจัดองค์กรที่เรียกว่า Multi-Flex Structure ซึ่งหมายถึง กลยุทธ์การจัดโครงสร้างองค์กรแบบพหุฟังก์ชันและมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้เสนอแนวคิด ดังนี้

1.3.1 แนวคิดในการจัดโครงสร้างองค์กรแบบ Multi-Flex Structure ในด้านต่างๆ

(1) Matrix Structure หมายถึงการออกแบบโครงสร้างการบริหารงานแบบไขว้กันระหว่างหน่วยงานต่างๆ (ฝ่ายการตลาด ฝ่ายบัญชี ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฯลฯ) กับโครงการหรือคณะกรรมการชุดต่างๆ ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ได้มีโอกาสทำงานได้มากกว่าหนึ่งหน้าที่

(2) Skills Matrix หมายถึงการออกแบบระบบการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีมากกว่าหนึ่งทักษะ เป็นการออกแบบตารางไขว้ระหว่างตำแหน่งงานกับทักษะที่จำเป็นในหน่วยงานหรือองค์กร โครงสร้างแบบนี้จะช่วยให้บุคลากรแต่ละคนมีการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น และจะเห็นได้ชัดในอุตสาหกรรมที่ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น วันนี้ นาย ก. ทำงานหน้าที่หนึ่ง แต่ วันพรุ่งนี้มีคำสั่งให้ทำงานหน้าที่อื่น หรือพนักงานในหน่วยงานอื่นขาดงาน ก็สามารถโยกย้ายนาย ก.ไปช่วยทำงานในจุดอื่นๆที่ต้องการได้ ถ้านาย ก.เป็นบุคลากรที่มีทักษะมากกว่าหนึ่ง

(3) Network/Process Structure หมายถึงการจัดโครงสร้างการบริหารงานโดยมุ่งเน้นกระบวนการหรือเครือข่ายมากกว่าตามหน้าที่งาน เพราะเดิมจะให้ความสำคัญกับรูปแบบงานที่เป็นฝ่ายเป็นส่วนหรือเป็นแผนกต่างๆ มากเกินไป ทุกคนก็จะคำนึงถึงฝ่าย ส่วนหรือแผนกของตัวเอง โดยมองข้ามผลลัพธ์สุดท้ายขององค์กร แต่ถ้าจัดโครงสร้างโดยไปเน้นที่กระบวนการหรือเครือข่ายแทน (เครือข่ายหมายถึงการที่บุคลากรจากทุกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ในขณะเดียวกันก็ยังสังกัดอยู่กับฝ่ายงานเดิม) จะทำให้คนจากทุกหน่วยงานหันมาให้ความสำคัญกับกระบวนการหรือเครือข่ายที่ตัวเองเกี่ยวข้องมากกว่าผลงานของหน่วยงาน แต่การจัดโครงสร้างองค์กรแบบนี้ จะต้องออกแบบระบบการประเมินผลงาน

ให้สอดคล้องกันไปด้วย เช่น แทนที่จะวัดว่า แต่ละคนทำงานประจำในหน่วยงานของตัวเองเพียงอย่างเดียว อาจจะต้องกำหนดตัวชี้วัดผลงานซึ่งเป็นผลงานร่วมของกระบวนการหรือเครือข่ายที่ตัวเองเข้าไปมีส่วนร่วมมากขึ้น ตัวอย่างเช่น แต่เดิมฝ่าย HR มักจะแบ่งงานออกเป็น งานสรรหาว่าจ้าง งานแรงงานสัมพันธ์ งานบริหารผลตอบแทน งานด้านฝึกอบรม แล้วก็จัดแบ่งคนให้แต่ละคนทำหน้าที่เฉพาะด้าน ใครทำงานด้านสรรหา ก็จะเก่งสรรหาอยู่เพียงอย่างเดียว และทำงานสรรหาให้กับทุกหน่วยงาน แต่ถ้าเป็นการจัดโครงสร้างองค์กรแบบใหม่ พนักงาน HR หนึ่งคนจะต้องทำงานเป็นทุกด้าน (Multi-Skills) และเข้าไปดูแลรับผิดชอบงาน HR ทั้งหมดของหน่วยงานที่ทำการ (Profit Center) หรือหน่วยงานย่อย (Business Unit) หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง และรายงานตรงต่อผู้บริหารของหน่วยงานนั้นๆ ในขณะเดียวกันก็รายงานโดยอ้อมต่อผู้จัดการฝ่าย HR จะเห็นว่าเมื่อจัดโครงสร้างการบริหารแบบนี้แล้ว จะทำให้คนทำงานมุ่งเน้นผลงานของกระบวนการหรือเครือข่ายนั้นๆ มากกว่าการเน้นผลงานของฟังก์ชันงานเหมือนในอดีต

(4) Flexi-Benefits หมายถึง การจัดระบบการบริหารผลตอบแทนที่มีความยืดหยุ่นตามความต้องการของพนักงานแต่ละคน เช่น คนไหนแต่งงานแล้ว ก็ไม่ต้องเลือกสวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีสมรส คนไหนโสดก็ไม่ต้องเลือกสวัสดิการรักษายาบาลคู่สมรสและบุตร การจัดสวัสดิการแบบนี้จะช่วยให้มีความยืดหยุ่นในการเลือกใช้ของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น ไม่ต้องพะวงว่าปีหน้าจะยกเลิกสวัสดิการตัวนี้ และเพิ่มสวัสดิการตัวใหม่อย่างไร เพราะรายการไหนพนักงานไม่ได้เลือกเป็นเวลานานก็สามารถถอดออกจากรายการได้ โดยไม่ต้องมีปัญหากับพนักงาน และหลักการ Flexi-Time หมายถึง การกำหนดเวลาเข้าและเลิกงานให้มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของแต่ละคนแต่ละงาน เช่น แทนที่จะกำหนดเวลาเข้าออกตายตัว ก็กำหนดช่วงของเวลาเข้าออกงานใหม่ เช่น สามารถเข้าทำงานได้ระหว่างเวลา 07.00 -09.00 น. และเมื่อทำงานครบตามชั่วโมงที่บริษัทกำหนดแล้วก็สามารถเลิกงานได้ระหว่างเวลา 04.00 - 06.00 น. แต่เพื่อไม่เกิดความวุ่นวายในการบริหารจัดการก็อาจจะต้องมีการกำหนดกติกาเพิ่มเติมบ้าง เช่น ต้องเลือกเวลาเข้าออกงานล่วงหน้าและต้องให้แบบที่เลือกอย่างน้อยหนึ่งเดือนติดต่อกันหรือทุกหน่วยงานในช่วงเวลา 08.00 - 05.00 น. จะต้องมีคนทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดความไม่สะดวกต่อการติดต่อของลูกค้า เป็นต้น

(5) Flexi - Learning หมายถึง การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล เพราะบางคน ไม่ชอบนั่งฟังในห้องสัมมนา แต่ถนัดที่จะอ่านหนังสือ ถนัดที่จะเรียนจากซีดีรอม บางคนไม่ชอบเรียนหรือสัมมนาในตอนบ่าย แต่ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในช่วงเช้า บางคนมีงานยุ่งในช่วงที่บริษัทจัดสัมมนา ทำให้ขาดสมาธิเพราะกังวลหน่วยงาน บางคนไม่ชอบเรียนบางหัวข้อ แต่ต้องการพัฒนา

ความรู้อีกหัวข้อ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานเหมือนกัน องค์กรจึงไม่จำเป็นต้องกำหนดวิธีการเรียนแบบบังคับ อาจจะกำหนดผลที่ต้องการจากการเรียนรู้ เช่น บริษัทหนึ่งมีการกำหนดให้พนักงานทุกคนทดสอบภาษาอังกฤษทุกปี ใครสอบผ่านมีเงินช่วยเหลือให้ทุกเดือน ใครสอบไม่ผ่านให้งดเงินช่วยเหลือ ดังนั้น ใครจะไปเรียนภาษาอังกฤษแบบไหนก็เป็นเรื่องของแต่ละคน ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเรื่องการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ในขณะเดียวกันก็สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรด้วย

สรุป การจัดโครงสร้างในการบริหารงานและบริหารคนขององค์กรยุคใหม่ จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องคำนึงถึงหลักสำคัญนอกเหนือจากหลักการพื้นฐานเรื่องของการจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation) และการหลักของการตรวจสอบและการควบคุม (Check & Balance) นั่นก็คือหลักของพหุฟังก์ชัน (Multi-Functions) และหลักของความยืดหยุ่น (Flexible) ดังตัวอย่างที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงจะทำให้องค์กรสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันที่ยั่งยืน และพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ทุกรูปแบบ

1.3.2 แนวคิด Shamrock Organization

Shamrock Organization เป็นแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแบบใหม่ โดยเจ้าของแนวคิดนี้คือ Charles Handy ซึ่งเป็นนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญชาวไอร์แลนด์ที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จในวงการธุรกิจ (Business) และการจัดการ (Management) คำว่า "Shamrock" นั้นเป็นชื่อของใบไม้ที่มีลักษณะเป็นรูปใบ 3 แฉก และเป็นสัญลักษณ์ของเกาะไอร์แลนด์ Charles Handy จึงมีแนวคิดในการจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยมีบุคลากร 3 กลุ่มสำคัญ กลุ่มที่ 1 คือ Core Staff or Professional Core เป็นกลุ่มบุคคลหลักขององค์กรต้องอยู่ในระดับที่เป็นมืออาชีพ และมีความเชี่ยวชาญอย่างสูง ซึ่งจะเป็นบุคคลที่อยู่เป็นแกนหลักขององค์กรในระดับบริหาร กลุ่มที่ 2 คือ Contractual Fringe or Temporary Job เป็นกลุ่มบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเพียงชั่วคราวตามระยะเวลาของสัญญาการว่าจ้าง ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่สามารถให้การฝึกฝนหรือฝึกอบรมได้ และทำหายกับงานที่ปฏิบัติ กลุ่มที่ 3 คือ Encouraged Worker เป็นกลุ่มที่เข้ามาช่วยเสริมในการปฏิบัติงาน หรือเข้ามาทำงานแบบ Part-time ในงานบางส่วนที่ต้องการคนในช่วงนั้น ในการบริหารจัดการองค์กรแนวคิดนี้ จะมีความยืดหยุ่นและการบริหารจัดการที่รวดเร็ว สามารถนำองค์กรเคลื่อนไหวได้เร็วขึ้น ยิ่งถ้าเป็นองค์กรขนาดเล็กยิ่งมีการระบบการพัฒนาองค์กรไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพและพร้อมตอบรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

1.3.3 แนวคิด Transformation Leadership

Transformation Leadership คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร หรือผู้นำ โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ให้มีเค้าโครงหรือร่องรอยเดิมเหลืออยู่เลย และเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ และปัจจัยสำคัญหลักของการเปลี่ยนแปลงระบบที่เป็นบทบาทของผู้นำที่ต้องทำหน้าที่สำคัญนั้น มี 4 ปัจจัย หรือ ที่เรียกว่า 4 I's คือ 1) Idealized Influence คือ ผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่างหรือเป็นต้นแบบให้แก่ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอิทธิพลแบบมีบารมี ไม่ใช่อิทธิพลจากอำนาจ ทำหน้าที่ดูแลเอาใจใส่และเป็นที่เคารพแก่ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งมีการตัดสินใจที่ยอดเยี่ยมได้ดีให้แก่องค์กร 2) Inspirational Motivation คือ ผู้นำที่เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งยังเป็นผู้ให้กำลังใจ ให้การส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อนำทีมไปสู่เป้าหมายในการเพิ่มผลกำไร การเติบโตทางการตลาด และความสำเร็จขององค์กร 3) Intellectual Stimulation คือ ผู้นำส่งเสริมสนับสนุน หรือเป็นผู้นำเอาสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดนวัตกรรม และการสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการท้าทายในสิ่งใหม่ เป็นผู้นำที่มีสติปัญญา มีความคิดและร่วมกันวิพากษ์อย่างสร้างสรรค์ และค้นหาคำตอบ แก้ไขปัญหา ได้ดี 4) Individual Consideration คือ ผู้นำที่ทำหน้าที่สอน แนะนำ และเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ผลจากการที่ผู้นำได้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงตนเองก่อนนั้น จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับต่างๆ ต่อไปอย่างรวดเร็ว และส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่ดีเด่นในระดับแนวหน้า และสามารถเป็นองค์กรต้นแบบ (ที่มา : ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร โดย ยุทธพงศ์ ทวะชาลี เอกสารอัดสำเนา)

สรุปว่าแนวทางการบริหารองค์กรให้มีศักยภาพและสามารถแข่งขันในโลกปัจจุบัน ควรมีลักษณะสำคัญ คือ

- 1) ควรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจโดยสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารทุกระดับ
- 2) ปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการ มีขนาดกะทัดรัด คล่องตัว ยืดหยุ่น ทันสมัย นำระบบ IT มาใช้มากขึ้น และลดจำนวนข้าราชการลงแต่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของสังคมและประชาชน

3) ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพิ่มขีดความสามารถ มีประสิทธิภาพสูงสามารถทำงานได้หลายด้าน เป็นข้าราชการมืออาชีพ ทำงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและยึดผลประโยชน์ของประชาชน

2. รูปแบบการจัดตั้งองค์การให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การจัดโครงสร้างองค์การให้บริการของหน่วยงานภาครัฐมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ และพัฒนาศักยภาพการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดตั้ง องค์การมหาชน หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ และศูนย์บริการร่วม เป็นต้น ซึ่งแต่ละรูปแบบกฎหมายได้กำหนดขอบเขตของภารกิจและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.1 การจัดตั้งองค์การมหาชน

องค์การมหาชน เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ดังนี้

มาตรา 5 เมื่อรัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อจัดทำบริการสาธารณะ และมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่แตกต่างไปจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

กิจการอันเป็นบริการสาธารณะที่จะจัดตั้งองค์การมหาชนตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ การรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา การศึกษาอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการวิจัย การถ่ายทอดและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณประโยชน์ใด ทั้งนี้ โดยไม่ต้องเป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก

การบริหารองค์การมหาชน

องค์การมหาชนมีการดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการ จำนวนไม่เกิน 11 คน มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลองค์การมหาชนให้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่

กำหนดไว้ แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี อาจประกอบด้วยผู้แทนของส่วนราชการ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิใช่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐร่วมอยู่ด้วย โดยในระยะแรกจัดตั้งรัฐมนตรีอาจขอเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในองค์การมหาชนเป็นการชั่วคราวได้ และการขอจัดตั้งจะต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2549 เรื่อง แนวทางการจัดตั้งองค์การมหาชน ซึ่งต้องจัดทำคำขอจัดตั้งเพื่อให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน ตามรายละเอียดประกอบคำขอจัดตั้งองค์การมหาชนดังต่อไปนี้

1. เหตุผลความจำเป็นในการขอจัดตั้ง

เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีภารกิจและความจำเป็นที่จะต้องจัดตั้งองค์การมหาชนหรือหน่วยงานในกำกับมารองรับภารกิจดังกล่าวให้ชัดเจน เช่น เมื่อจัดตั้งขึ้นแล้วจะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ของชาติ ในด้านใด เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างไรเหตุใดจึงจำเป็นต้องจัดตั้งเป็นหน่วยงานในรูปแบบองค์การมหาชนหรือหน่วยงานในกำกับ เป็นต้น กรณีองค์การมหาชน ให้ระบุความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

2. ภารกิจและบทบาทขององค์การมหาชนหรือหน่วยงานในกำกับ

องค์การมหาชนหรือหน่วยงานในกำกับที่จะจัดตั้งมีอำนาจหน้าที่อย่างไร มีบทบาทและภารกิจอย่างไร มีความแตกต่างระหว่างกิจการของส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกันอย่างไร มีลักษณะของผลิตภัณฑ์ หรือบริการ กลุ่มลูกค้า และขอบเขตหรือพื้นที่รับผิดชอบขององค์การมหาชนหรือหน่วยงานในกำกับอย่างไร

3. ร่างทิศทางการดำเนินงานขององค์การมหาชนหรือหน่วยงานในกำกับ

ประกอบด้วย เป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์ วิธีการดำเนินงาน ระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

4. ร่างแผนการเงิน (Financial Proposal)

ประกอบด้วย ที่มาของทุนและรายได้ที่จะใช้สนับสนุนการดำเนินงานขององค์การมหาชนหรือหน่วยงานในกำกับ ในระยะ 5 ปีแรก โดยให้ระบุรายละเอียดของงบประมาณที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นทุนประเดิมหรือเงินอุดหนุนรายปี เงินอุดหนุนจากภาคเอกชนหรือองค์กรอื่น ค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บรวมทั้งรายได้อื่นๆ ของหน่วยงาน

5. แผนการถ่ายโอน (Transition Plan) / แผนการจัดตั้ง

ในกรณีที่เปลี่ยนสภาพมาจากหน่วยงานของรัฐเดิม ให้ระบุว่าเปลี่ยนมาจากส่วนราชการหรือหน่วยงานใด เมื่อจัดตั้งขึ้นแล้วจะมีการยุบเลิกหรือรวมหน่วยงานใดเข้ากับ

องค์การมหาชนหรือหน่วยงานในกำกับ จะมีการถ่ายโอนภารกิจ กิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน บุคลากร จากส่วนราชการหรือหน่วยงานใดบ้าง

ในกรณีที่เป็นการจัดตั้งขึ้นใหม่ ให้ระบุแผนการจัดตั้งหน่วยงาน เช่น กรอบ โครงสร้างองค์การและอัตรากำลัง

6. โครงสร้างการบริหาร การดำเนินกิจการ และสังกัดขององค์การ

ต้องระบุโครงสร้างการบริหาร ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการ 2) ผู้อำนวยการ

7. ระบบการกำกับและประเมินผล

ต้องระบุกลไกในการกำกับดูแลกิจการขององค์การมหาชนหรือหน่วยงานในกำกับ และกรอบในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน

8. ร่างกฎหมายจัดตั้ง

ให้กระทรวงเจ้าสังกัดที่จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนหรือหน่วยงานในกำกับ จัดทำร่างกฎหมายจัดตั้ง สำหรับองค์การมหาชน ร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งจะต้องมีรายละเอียดตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

9. รายละเอียดอื่นๆ

ให้ระบุรายละเอียดๆ ที่เห็นว่าเกี่ยวข้องและจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการพิจารณา หรือที่เป็นประเด็นสำคัญนอกเหนือจากที่ระบุข้างต้น เช่น อำนาจหน้าที่พิเศษที่องค์การมหาชนหรือหน่วยงานในกำกับต้องการ ระยะเวลาสิ้นสุดขององค์การมหาชน เป็นต้น

ปัจจุบันการจัดตั้งองค์การมหาชนมีแนวโน้มที่เป็นไปได้ยาก พิจารณาจากหนังสือ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร 0503/(คกก. 6) /ว(ล) 8319 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2551 แจ้งทุกกระทรวง เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีการขอจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (องค์การมหาชน) และ ที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีคณะที่ 6 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2551 มีความเห็นว่า การขอจัดตั้งหน่วยงานในรูปแบบองค์การมหาชนมีแนวโน้มที่วิจรรย์เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นภาระด้านงบประมาณเพิ่มตามไปด้วย และต้องพิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็น ประโยชน์ที่รัฐและประชาชนจะได้รับ รวมทั้งต้องไม่มีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานที่มีอยู่ และมีความเห็นสรุปว่า ยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นหน่วยงานขึ้นใหม่ในรูปแบบองค์การมหาชน แต่ควรให้หน่วยงานที่มีอยู่แล้วในกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้รับผิดชอบจะเหมาะสมกว่า

2.2 การจัดตั้งศูนย์บริการร่วม

ศูนย์บริการร่วมเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 30 มาตรา 31 และมาตรา 32 แห่ง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนี้

มาตรา 30 กำหนดให้ในกระทรวงหนึ่งเป็นหน้าที่ของปลัดกระทรวงที่จะต้องจัดให้ส่วนราชการภายในกระทรวงที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการประชาชน ร่วมกันจัดตั้งศูนย์บริการร่วมเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎอื่นใด ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อสอบถาม ขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรือขออนุมัติในเรื่องใดๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในกระทรวงเดียวกัน โดยติดต่อเจ้าหน้าที่ ณ ศูนย์บริการร่วมเพียงแห่งเดียว

มาตรา 31 ในศูนย์บริการร่วมตามมาตรา 30 ให้จัดให้มีเจ้าหน้าที่รับเรื่องราวต่างๆ และดำเนินการส่งต่อให้เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป โดยให้มีข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของทุกส่วนราชการในกระทรวงรวมทั้งแบบคำขอต่างๆ ไว้ให้พร้อมที่จะบริการประชาชนได้ ณ ศูนย์บริการร่วม

ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่จะต้องจัดพิมพ์รายละเอียดของเอกสารหลักฐานที่ประชาชนจะต้องจัดหามาในการขออนุมัติหรือขออนุญาตในแต่ละเรื่องมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ของศูนย์ร่วมบริการร่วม และให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนที่มาติดต่อได้ทราบในครั้งแรกที่มาติดต่อ และตรวจสอบว่าเอกสารหลักฐานที่จำเป็นดังกล่าวนั้นประชาชนยื่นมาครบถ้วนหรือไม่ พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการดำเนินการในเรื่องนั้น

การยื่นคำร้องหรือคำขอต่อศูนย์บริการร่วมตามมาตรา 30 ให้ถือว่าเป็นการยื่นต่อส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทั้งหมดตามที่ระบุไว้ในกฎหมายหรือกฎแล้ว

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หากมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎหมายหรือกฎในเรื่องใด ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแจ้งให้ ก.พ.ร. ทราบ เพื่อดำเนินการเสนอคณะรัฐมนตรีให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายหรือกฎนั้นต่อไป

มาตรา 32 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการบริการประชาชนในเรื่องเดียวกันหรือต่อเนื่องกันในจังหวัด อำเภอ หรือกิ่งอำเภอนั้น ร่วมกันจัดตั้งศูนย์บริการร่วมไว้ ณ ศาลากลาง

จังหวัด ที่ว่าการอำเภอ หรือที่ว่าการกิ่งอำเภอ หรือสถานที่อื่นตามที่เห็นสมควร โดยประกาศให้ประชาชนทราบ และให้นำความในมาตรา 30 และมาตรา 31 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ขอบเขตการดำเนินการศูนย์บริการร่วม

(1) ศูนย์บริการร่วมกระทรวง การดำเนินการศูนย์บริการร่วมกระทรวง ให้ดำเนินการโดยนำงานบริการของทุกส่วนราชการระดับกรมในสังกัดมาจัดบริการ

(2) ศูนย์บริการร่วมจังหวัด การดำเนินการศูนย์บริการร่วมจังหวัด ให้ดำเนินการโดยนำงานบริการของส่วนราชการประจำจังหวัดทุกส่วนราชการ และให้รวมถึงราชการส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น ๆ ด้วย

การบริหารศูนย์บริการร่วม

ศูนย์บริการร่วมอยู่ภายใต้การบริหารของหัวหน้าส่วนราชการที่จัดตั้ง โดยศูนย์บริการร่วมกระทรวงอยู่ภายใต้การบริหารของปลัดกระทรวง ศูนย์บริการร่วมจังหวัดอยู่ภายใต้การบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด

สรุปว่าการจัดตั้งศูนย์บริการร่วม อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ ไม่ต้องขอความเห็นชอบจากหน่วยงานอื่น การจัดตั้งจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพความพร้อมของหน่วยงาน

2.3 หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ

หน่วยบริการรูปแบบพิเศษจัดตั้งโดยอาศัยอำนาจตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ พ.ศ. 2548 โดยมีข้อกำหนดที่สำคัญดังต่อไปนี้

ข้อ 4 ส่วนราชการใดประสงค์จะให้มีการบริหารงานในรูปแบบพิเศษแตกต่างจากระบบราชการโดยแปลงสภาพหน่วยงานเดิมเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษตามระเบียบนี้ ให้เสนอเรื่องต่อ ก.พ.ร. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด

ข้อ 5 ก.พ.ร. จะให้ความเห็นชอบตามข้อ 4 ได้ ต้องปรากฏว่า

(1) หน่วยงานดังกล่าวมีขีดความสามารถที่นอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ส่วนราชการนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของส่วนราชการแล้ว ยังสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์หรือทรัพยากรอื่นใดของหน่วยงานนั้นให้บริการแก่ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐแห่งอื่น หรือประชาชน ได้ด้วย

(2) เมื่อมีการแปลงสภาพหน่วยงานนั้นเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษตามระเบียบนี้แล้วจะก่อให้เกิดความคล่องตัว คุ่มค่า และลดค่าใช้จ่ายภาครัฐยิ่งขึ้น และ

(3) มีการปรับโครงสร้างของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการแปลงสภาพหน่วยงานเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ เมื่อ ก.พ.ร. ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ ก.พ.ร. นำเสนอ

คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ และประกาศการแปลงสภาพเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษในราชกิจจานุเบกษา

ให้หน่วยงานที่แปลงสภาพเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษมีการบริหารงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบนี้

ข้อ 6 การดำเนินงานของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษตามระเบียบนี้ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริการภาครัฐเป็นสำคัญ และเมื่อมีกำลังผลิตหรือขีดความสามารถเหลืออยู่จึงจะให้บริการแก่ประชาชนได้ ทั้งนี้ ให้เป็นหน้าที่ของผู้มีอำนาจควบคุมในการวางหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อมิให้เป็นการแข่งขันกับภาคเอกชนด้วยเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดกำหนดเป้าหมายปริมาณงานบริการที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดประสงค์จะได้รับบริการจากหน่วยบริการรูปแบบพิเศษและแจ้งให้หน่วยบริการรูปแบบพิเศษทราบล่วงหน้าเป็นประจำทุกปีงบประมาณ

ข้อ 7 ส่วนราชการเจ้าสังกัดจะตั้งงบประมาณเพื่ออุดหนุนหน่วยบริการรูปแบบพิเศษไม่ได้เว้นแต่เป็นงบประมาณสำหรับค่าตอบแทนหรือค่าบริการในการให้บริการของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ หรือค่าใช้จ่ายในการลงทุนเริ่มแรก วิธีการคิดค่าตอบแทนหรือค่าบริการตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบ

หลักการของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ

(1) หน่วยบริการรูปแบบพิเศษมีสถานะเป็นหน่วยงานให้บริการภายในของระบบราชการ โดยมีลักษณะกึ่งอิสระ (arm's length) แต่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลยังคงถือเป็นส่วนหนึ่งของกระทรวงหรือกรม และอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของปลัดกระทรวงหรืออธิบดีแล้วแต่กรณี มีเป้าหมายให้บริการหน่วยงานแม่เป็นอันดับแรก และหากมีกำลังการผลิตส่วนเกินจะให้บริการหน่วยงานอื่นได้ ในการ ส่งมอบผลผลิตต้องมีระบบการประกันคุณภาพ

(2) มีลักษณะของการจัดโครงสร้างการบริหารในแบบการกระจายอำนาจ แยกส่วนออกมาเป็นหน่วยงานเอกเทศ หรือเรียกกันว่า ศูนย์รับผิดชอบ (responsibility center) ที่สามารถดูแลรับผิดชอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรและการส่งมอบผลผลิตของตนเอง

(3) มีการถ่ายโอนและโยกย้ายข้าราชการและลูกจ้างบางส่วนออกไป ลดภาระต้นทุนค่าใช้จ่ายรวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงานให้ดีขึ้น

ลักษณะงานที่อาจกำหนดเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) มีลักษณะงานที่เป็นการให้บริการ

- (2) สามารถดำเนินการได้อย่างชัดเจนภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดขึ้น
- (3) มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสร้างการรับผิดชอบต่อนักงานต้นสังกัด
- (4) สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- (5) มีขนาดที่เหมาะสมเพียงพอต่อการแยกส่วนออกมาจากหน่วยงานต้นสังกัด
- (6) ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

การบริหารงานหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ

อาจดำเนินการในรูปของคณะกรรมการอำนวยการหรือคณะกรรมการบริหารที่ได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยให้มีผู้อำนวยการซึ่งผ่านการคัดเลือกตามเงื่อนไขที่กำหนด ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งหน่วยงาน และจะต้องมีอิสระความคล่องตัวในการจัดโครงสร้างองค์กร อัตรากำลังและค่าตอบแทนของตนได้เองตามความเหมาะสม โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการหรือคณะกรรมการบริหาร หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานแม่แล้วแต่กรณี (ที่มา: หลักการของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ http://164.115.5.66/content.php?content_id=297&menu_id=4)

สรุปว่าการจัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ เป็นการให้บริการหน่วยงานแม่เป็นหลัก และต้องขอความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.พ.ร. ก่อนจึงสามารถจัดตั้งได้

2.4 แนวทางการจัดส่วนราชการส่วนภูมิภาค

สืบเนื่องจากการที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการพัฒนาระบบราชการใน 3 เรื่องหลัก ได้แก่ 1) การปรับโครงสร้างระบบราชการ 2) การจัดองค์กรการบริหาร 3) การนำเครื่องมือ/เทคนิคการบริหารจัดการและการประเมินผลมาใช้ และต่อมาได้มีการศึกษาเพื่อทบทวนแนวทางการจัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการยุบเลิกหน่วยงานระดับอำเภอของบางหน่วยงานในช่วงแรกของการปฏิรูประบบราชการ และเพื่อกำหนดราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้มีความเป็นเอกภาพ ตลอดจนลดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติภารกิจ จึงได้กำหนดแนวทางและวิธีปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกส่วนราชการ หากมีความประสงค์จะจัดตั้งหน่วยงานส่วนกลางภูมิภาคทั้งระดับกองและสำนัก รวมทั้งหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคในระดับจังหวัดและอำเภอ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

แนวทางการจัดตั้งหน่วยงานของราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาค

หลักการ การจัดตั้งหน่วยงานที่มีพื้นที่ปฏิบัติการในเขตจังหวัดให้กำหนดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ไม่ให้จัดตั้งเป็นหน่วยงานของราชการบริหารในภูมิภาค ยกเว้น

- (1) เป็นภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานบริการประชาชน/ครัวเรือน/ชุมชน

(2) เป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติครอบคลุมคาบเกี่ยวหลายจังหวัดเพื่อตอบสนองความต้องการต่อส่วนรวมหรือเป็นภารกิจที่ตอบสนองต่อบทบาทหลักของหน่วยงานต้นสังกัด

(3) มีความจำเป็นต้องจัดตั้งตามที่กฎหมายกำหนด

(4) เป็นภารกิจของรัฐบาลซึ่งไม่อาจมอบให้ภูมิภาคดำเนินการแทนได้ตามแนวสากลในอารยประเทศ

รูปแบบการจัดตั้ง มี 2 รูปแบบ คือ

(1) กำหนดเป็นหน่วยงานระดับกองหรือสำนัก ซึ่งปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

(2) กำหนดเป็นหน่วยงานที่อยู่ในสังกัดกองหรือสำนักไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

แนวทางการจัดตั้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม หลักการ

(1) หากกระทรวง ทบวง กรมใดมีความจำเป็นจะต้องดำเนินการบริการประชาชน การพัฒนาพื้นที่ หรือการบังคับใช้กฎหมายในพื้นที่ และภารกิจดังกล่าวต้องมีใช้ภารกิจที่ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการ ให้จัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค

(2) การกำหนดให้มีส่วนราชการดังกล่าว ไม่จำเป็นต้องจัดตั้งให้ครบทุกจังหวัด/อำเภอก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่ พันธกิจ สภาพปัญหา ความจำเป็นและปริมาณงานของพื้นที่ ต่อเนื่องตลอดปี ความคุ้มค่าและความสามารถในการตอบสนองความต้องการของชุมชนและประชาชนของจังหวัด/อำเภอ เป็นตัวกำหนด

(3) ในกรณีของกระทรวง ทบวง กรม ที่ยังไม่ได้แบ่งส่วนราชการเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้กระทรวงมีส่วนราชการประจำจังหวัดที่เป็นผู้แทนกระทรวงแต่เพียงส่วนราชการเดียวเพื่อเป็นศูนย์รวมภารกิจหรือกิจกรรมที่หลากหลายของกรมต่างๆในกระทรวงเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้มีเอกภาพและศักยภาพในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และหากมีความจำเป็นจะต้องมีส่วนราชการประจำจังหวัดตามจำนวนของกลุ่มภารกิจของกระทรวงนั้น

รูปแบบการจัดตั้ง มี 2 รูปแบบ คือ

ก. รูปแบบการจัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคระดับจังหวัดมี 4 รูปแบบ

(1) มีส่วนราชการประจำจังหวัดบางจังหวัด

(2) มีส่วนราชการประจำจังหวัดแบบกลุ่มจังหวัด

(3) มีส่วนราชการประจำจังหวัดรายจังหวัด

- (4) มีส่วนราชการประจำจังหวัดบางจังหวัดผสมกับแบบกลุ่มจังหวัด
- ข. รูปแบบการจัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคระดับอำเภอมี 4 รูปแบบ
 - (1) มีส่วนราชการประจำอำเภอบางอำเภอ
 - (2) มีส่วนราชการประจำอำเภอแบบกลุ่มอำเภอ
 - (3) มีส่วนราชการประจำอำเภอรายอำเภอ
 - (4) มีส่วนราชการประจำอำเภอบางอำเภอผสมกับแบบกลุ่มอำเภอ

กรณีที่ส่วนราชการประสงค์จะขอจัดตั้งหน่วยงานของส่วนราชการบริหารส่วนกลางในส่วนภูมิภาค จะต้องแสดงรายการประกอบการขอจัดตั้ง ซึ่งประกอบด้วย

- (1) การวิเคราะห์ภารกิจ เพื่อแสดงให้เห็นว่าเป็นภารกิจที่สอดคล้องกับหลักการและลักษณะงานที่สมควรจัดตั้งเป็นหน่วยงานของราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาค
- (2) การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการจัดตั้งหน่วยงาน โดยต้องแสดงถึง 1) ปริมาณงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว และเป้าหมายงานในอนาคต 2) ขนาดหรือขอบเขตพื้นที่ต้องดูแล เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจที่รับผิดชอบทั้งหมด 3) รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงของงบประมาณค่าใช้จ่าย และการจัดสรรอัตรากำลัง ก่อนและหลังการจัดตั้ง 4) กลไกการดำเนินงานตามภารกิจ ซึ่งแสดงถึงระบบหรือวิธีการทำงานที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงของการทำงานในภาพรวมของส่วนราชการ 5) ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดตั้งหน่วยงานดังกล่าว ทั้งประโยชน์ที่จะเกิดกับประชาชน และประโยชน์ที่จะส่งผลถึงการพัฒนาของประเทศชาติต่อไป

กรณีที่ส่วนราชการประสงค์จะขอจัดตั้งส่วนราชการประจำจังหวัด/อำเภอ ควรจะมีการทดลองดำเนินการในบางพื้นที่ก่อน เพื่อมีการศึกษารูปแบบการทำงาน และประเมินความคุ้มค่าของการจัดตั้งก่อน โดยอาจมีการดำเนินการดังนี้

- (1) เลือกจังหวัดตัวอย่างอย่างน้อย 3 จังหวัดใน 3 ภาค เพื่อทดลองจัดตั้งส่วนราชการประจำจังหวัด/อำเภอ
- (2) กำหนดภารกิจของส่วนราชการประจำจังหวัด/อำเภอ เป็นรายการกิจกรรม และหาข้อมูลปริมาณงาน โดยเฉพาะงานส่งมอบบริการให้ประชาชนย้อนหลังอย่างน้อย 3 – 5 ปี
- (3) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดตัวแบบว่าถ้าจังหวัด/อำเภอใดเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดและงานบริการประชาชนมีปริมาณมาก ก็ให้มีการจัดตั้งเป็นสำนักงานระดับจังหวัด/อำเภอ ถ้างานบริการประชาชนมีปริมาณน้อย ให้มีสำนักงานประจำจังหวัด/อำเภอหนึ่ง แต่ให้รับผิดชอบในพื้นที่กลุ่มจังหวัด/อำเภอ อาจจะมีหน่วยเคลื่อนที่ลงไปให้บริการประชาชนตามจังหวัด/อำเภอที่อยู่ในกลุ่ม

(4) ให้พิจารณาบทบาทหรือปรับปรุงระบบและวิธีการดำเนินการในภารกิจนั้น ว่าสามารถมอบหมายให้มีผู้อื่นดำเนินการแทนในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น มอบหมายเครือข่ายหรือพันธมิตรดำเนินการแทน หรือให้จังหวัดหรืออำเภอให้บริการประชาชนแทน หรือการมอบหมายท้องถิ่นดำเนินการแทน เป็นต้น

(5) จัดหาบุคคลที่สาม เช่นสถาบันการศึกษา ให้เข้ามาทำการศึกษาออกแบบวางระบบการทำงาน และกลไกการบริหารในทุกมิติ ทั้งในเรื่องของนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติการติดตามประเมินผล การบังคับบัญชา การกำกับให้เป็นไปตามเป้าหมาย และแนวทางการบริหารบุคคล เป็นต้น

(6) ดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนด

(7) ประเมินผลการดำเนินการแล้วจึงเสนอเรื่องเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป (ที่มา: <http://www.opdc.go.th/uploads/files/book18.pdf>)

สรุปว่าการจัดตั้งส่วนราชการในส่วนภูมิภาคมี 2 แนวทาง คือ แนวทางการจัดตั้งหน่วยงานของราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาค และแนวทางการจัดตั้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม โดยขอจัดตั้งหน่วยงานของส่วนราชการบริหารส่วนกลางในส่วนภูมิภาคจะต้องแสดงรายการประกอบการขอจัดตั้ง ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ภารกิจ และการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการจัดตั้งหน่วยงาน สำหรับกรณีขอจัดตั้งส่วนราชการประจำจังหวัด/อำเภอ ไม่ต้องวิเคราะห์ภารกิจ และการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการจัดตั้งหน่วยงาน แต่ควรจะมีการทดลองดำเนินการในบางพื้นที่ก่อน เพื่อมีการศึกษารูปแบบการทำงาน และประเมินความคุ้มค่าของการจัดตั้งก่อน

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารราชการภาครัฐ

3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

มาตรา 78

(2) จัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศ และสนับสนุนให้จังหวัด มีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่

(4) พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การ

บริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

(5) จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

3.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

มาตรา 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมิผู้รับผิดชอบต่อผลงาน

การจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้

3.3 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550

มาตรา 6 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 40/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534

“มาตรา 40/1 ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการภายในกรม ถ้าการปฏิบัติราชการใดของส่วนราชการนั้นมีลักษณะเป็นงานการให้บริการหรือมีการให้บริการเกี่ยวเนื่องอยู่ด้วยและหากแยกการบริหารออกเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษจะบรรลุเป้าหมายตามมาตรา 3/1 ยิ่งขึ้น ส่วนราชการดังกล่าวโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะแยกการปฏิบัติราชการในเรื่องนั้น ไปจัดตั้งเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ ซึ่งมีไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจแต่อยู่ในกำกับของส่วนราชการดังกล่าวก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยให้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดตั้ง การมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน วิธีการบริหารงาน การดำเนินการด้านทรัพย์สิน การกำกับดูแลสิทธิประโยชน์ของบุคลากรและการยุบเลิกไว้ด้วย

ให้หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ มีหน้าที่ปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการตามภารกิจที่จัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษนั้นเป็นหลัก และสนับสนุนภารกิจอื่นของส่วนราชการดังกล่าวตามที่ได้รับมอบหมาย และอาจให้บริการแก่ส่วนราชการอื่น หน่วยงานของรัฐหรือเอกชน แต่ต้องไม่กระทบกระเทือนต่อภารกิจอันเป็นวัตถุประสงค์แห่งการจัดตั้ง

ให้รายได้ของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษเป็นรายได้ที่ไม่ต้องนำส่งคลังตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง"

มาตรา 7 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสามของมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534

"เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานแบบบูรณาการในจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด ให้จังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดยื่นคำขอจัดตั้งงบประมาณได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ในกรณีนี้ให้ถือว่าจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ"

มาตรา 8 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 52/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534

"มาตรา 52/1 ให้จังหวัดมีอำนาจภายในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

- (1) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- (2) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม
- (3) จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนด้อยโอกาสเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง
- (4) จัดให้มีบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้า รวดเร็ว และมีคุณภาพ
- (5) จัดให้มีการส่งเสริม อุดหนุน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีความสามารถพร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่นของรัฐมอบหมาย หรือที่มีกฎหมายกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่ประจำอยู่ในเขตจังหวัดที่จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัดมาตรา 53/1"

มาตรา 10 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 53/1 และมาตรา 53/2 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534

"มาตรา 53/1 ให้จังหวัดจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นในจังหวัด

ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการที่มีสถานที่ตั้งทำการอยู่ในจังหวัดไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือราชการบริหารส่วนกลางและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในจังหวัดรวมทั้งผู้แทนภาคประชาสังคม และผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน

การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามวรรคหนึ่ง จำนวนและวิธีการสรรหาผู้แทนภาคประชาสังคม และผู้แทนภาคธุรกิจเอกชนตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

เมื่อประกาศใช้แผนพัฒนาจังหวัดแล้ว การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการดำเนินกิจการของส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐทั้งปวงที่กระทำในพื้นที่จังหวัดต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดดังกล่าว

มาตรา 53/2 ให้นำความในมาตรา 53/1 มาบังคับใช้กับการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดด้วยโดยอนุโลม"

3.4 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

- (1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- (7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

สรุปกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารราชการภาครัฐจำนวน 4 ฉบับนี้ กำหนดให้ส่วนราชการจะต้องจัดระบบบริหารราชการที่ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ กระจายอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาคโดยการให้จังหวัดจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และยื่นคำขอจัดตั้งงบประมาณจังหวัดได้ จัดให้มีการบริการภาครัฐที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกัน รวดเร็ว และมีคุณภาพ โดยมีแนวทางการบริหารราชการที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีความคุ้มค่า และมีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไป

4. การดำเนินการกิจด้านแรงงานในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาคที่ไม่มีหน่วยงานระดับอำเภอรองรับ และเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ได้จัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จึงนับเป็นการจัดตั้งหน่วยงานในพื้นที่ระดับอำเภอสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นครั้งแรก และต่อมาปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ได้ดำเนินโครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครภายใต้มาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งสองกิจกรรมจึงเป็นภารกิจการให้บริการด้านแรงงานที่ดำเนินการในพื้นที่ระดับอำเภอ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

4.1 ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้จัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ใน 4 จังหวัดนำร่อง และขยายเป็น 27 จังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการให้บริการ โดยนำบริการที่หลากหลายทั้งที่มีและไม่มีความสัมพันธ์จากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน มาไว้ ณ สถานที่แห่งเดียวกัน
 2. เพื่อให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายสามารถใช้บริการได้หลายเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสอบถาม การขอทราบข้อมูล การขออนุญาต หรือการขออนุมัติในเรื่องใดที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี โดยติดต่อได้ในที่แห่งเดียว
 3. เพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระแก่ประชาชน/ผู้ใช้บริการ ในการเดินทางไปติดต่อยังหน่วยงานเจ้าของเรื่อง และนำบริการลงสู่พื้นที่ให้เข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมาย
- สำหรับรูปแบบการจัดตั้งแยกตามลักษณะของพื้นที่ตั้งศูนย์บริการร่วมและความพร้อมของแต่ละจังหวัด จำแนกตามประเภทการให้บริการ สามารถสรุปตามรูปแบบการจัดตั้งแยกตามปีงบประมาณดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ.	รูปแบบการจัดตั้ง			จำนวน จังหวัด/ เขตพื้นที่
	ศูนย์บริการ เบ็ดเสร็จ ในอำเภอ	ศูนย์ที่ตั้งในศูนย์การ ค้า/อำเภอห่างไกล	ศูนย์ที่ตั้งใน สนง. (และออกหน่วย เคลื่อนที่)	
2548	1. อ. แม่สอด จ. ตาก	1. ห้างบิ๊กซี จ. ลำปาง 2. ห้างบิ๊กซี จ. ภูเก็ต	1. จ. ยะลา	4 จังหวัด
2549	2. อ.เกาะสมุย จ.สุราษฎร์ธานี	3. ห้างสรรพสินค้า ฟิวเจอร์ปาร์ค บางแค	2.. จ. สุโขทัย 3. จ.พิษณุโลก 4. จ. จันทบุรี 5. จ. สระแก้ว 6. จ. นครพนม	6 จังหวัด/ 1/เขตพื้นที่
2550		4. อ. ศรีมหาโพธิ์ จ. ปราจีนบุรี 5. อ. เกาะช้าง จ. ตรวาด 6. อ. หัวหิน จ. ประจวบคีรีขันธ์ 7. อ. ตะกั่วป่า จ. พังงา 8. อ. ห้วยซ่ง จ. นครศรีธรรมราช 9. ห้างบิ๊กซี จ. นครสวรรค์ 10. ห้างบิ๊กซี จ. อุบลราชธานี	7. จ. ปัตตานี	8 จังหวัด
2551		11. ห้างเดอะมอลล์ จ. นครราชสีมา 12. ศูนย์บริการร่วมส่วนหน้า จ. นครปฐม 13. อ. บึงกาฬ จ. หนองคาย 14. อ. ชุมแพ จ. ขอนแก่น 15. อ. พัฒนานิคม จ. ลพบุรี 16. อ. คลองหลวง จ. ปทุมธานี 17. อ. สามชุก จ. สุพรรณบุรี 18. อ. ปลวกแดง จ. ระยอง		7 จังหวัด
รวม	2 จังหวัด	17 จังหวัด 1 เขตพื้นที่	7 จังหวัด	26 จังหวัด 1 เขตพื้นที่

สรุปผลการดำเนินงานของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน

ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล ได้สรุปผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2550 จังหวัดนำร่องเดิม 18 จังหวัด โดยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลศูนย์ฯ ตามหลัก Balance Scorecard มาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ และในส่วนของเกณฑ์เป้าหมายของความสำเร็จของการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายการปฏิบัติงาน ได้มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ตามท่าเลที่ตั้งของ ศูนย์ฯ 1) ศูนย์อำเภอ/ศูนย์การค้า 6,000 คน/ปี (ยกเว้น อ.เกาะช้าง จ.ตราด 3,000 คน/ปี) 2) ศูนย์ราชการ/ศาลากลาง เกณฑ์เป้าหมาย 4,800 คน/ปี โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในช่วง 6 เดือนแรก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เทียบกับผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2550 (เฉลี่ย 6 เดือน) ตามเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

จังหวัด	จำนวน ผู้รับบริการ ปี 2551 (6 เดือน)	เทียบกับปี 2550		เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด		
		จำนวน ผู้รับบริการ เฉลี่ย (6 เดือน)	อัตรา การ เปลี่ยน แปลง (+ / -)	จำนวน ผู้ให้บริการ ตามเกณฑ์ (6 เดือน)	ร้อยละของ ผลการ ดำเนินงาน	
1. ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จระดับอำเภอ						
1) อ. แม่สอด จ. ตาก	15,932	10,684	+49.1	3,000	531.1	
2) อ. เกาะสมุย จ. สุราษฎร์ธานี	3,496	2,550	+37.1	3,000	116.5	
2. ศูนย์ฯ ที่ตั้งในอำเภอที่ห่างไกล						
1) อ. ศรีมหาโพธิ์ จ. ปราจีนบุรี	8,738	7,190	+21.5	3,000	291.3	
2) อ. เกาะช้าง จ. ตราด	654	657	-0.5	1,500	43.6	
3) อ. หัวหิน จ. ประจวบคีรีขันธ์	14,971	2,652	+464.5	3,000	499.0	
4) อ. ตะกั่วป่า จ. พังงา	4,080	3,790	+7.7	3,000	136.0	
5) อ. พังงา จ. นครศรีธรรมราช	10,346	14,546	-28.9	3,000	344.9	
3. ศูนย์ฯ ที่ตั้งในห้างสรรพสินค้า						
6) ห้างบิ๊กซี จ. ลำพูน	3,375	3,029	+11.42	3,000	112.5	
7) ห้างบิ๊กซี จ. ภูเก็ต	2,218	906	+144.8	3,000	73.9	
8) ห้างบิ๊กซี จ. นครสวรรค์	3,324	850	+291.1	3,000	110.8	
9) ห้างบิ๊กซี จ. อุบลราชธานี	4,548	2,869	+58.5	3,000	151.6	

จังหวัด	จำนวน ผู้รับบริการ ปี 2551 (6 เดือน)	เทียบกับปี 2550		เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด	
		จำนวน ผู้รับบริการ เฉลี่ย (6 เดือน)	อัตรา การ เปลี่ยน แปลง (+ / -)	จำนวน ผู้ให้บริการ ตามเกณฑ์ (6 เดือน)	ร้อยละของ ผลการ ดำเนินงาน
4. ศูนย์ฯ ที่ตั้งในสำนักงาน					
1) ยะลา	15,885	7,530	+110.9	2,400	661.87
2) สุโขทัย	3,755	1,299	+189.1	2,400	156.5
3) พิษณุโลก	4,504	3,762	+19.7	2,400	187.7
4) จันทบุรี	796	671	+18.7	2,400	33.2
5) สระแก้ว	2,342	1,064	+120.1	2,400	97.6
6) นครพนม	5,275	1,964	+168.6	2,400	219.8
7) ปัตตานี	2,239	4,667	-52.0	2,400	93.3

จะเห็นได้ว่าผลการดำเนินการส่วนใหญ่มีอัตราเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยในช่วง 6 เดือนแรก ปี 2550 โดยมี 3 จังหวัด อยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ จังหวัดตราด (- 0.5) นครศรีธรรมราช (- 28.9) และปัตตานี (- 52.0) และเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 6 เดือน มี 5 จังหวัด ซึ่งมีผลการดำเนินงานค่อนข้างต่ำ (ต่ำกว่า ร้อยละ 100) คือ จังหวัดตราด (43.6) ภูเก็ต (73.9) จันทบุรี (33.2) สระแก้ว (97.6) และปัตตานี (93.3)

สำหรับจังหวัดนำร่องใหม่ จำนวน 9 จังหวัดนั้น มีผลการดำเนินการดังนี้

ศูนย์/จังหวัด	วันเปิดศูนย์/ ผู้รับบริการ
1. ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี อ.พัฒนานิคม จ.ลพบุรี	เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2551 มีผู้ให้บริการ 978 ราย
2. ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดนครปฐม ศาลากลางจังหวัดนครปฐมส่วนหน้า	เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 มีผู้ให้บริการ 1,481 ราย
3. ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดปทุมธานี ห้างสรรพสินค้า แอ๊พบลูม นิคมอุตสาหกรรมนวนคร	เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2551 มีผู้ให้บริการ 850 ราย
4. ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดหนองคาย อ.บึงกาฬ จ.หนองคาย	เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551 มีผู้ให้บริการ 187 ราย

ศูนย์/จังหวัด	วันเปิดศูนย์/ ผู้รับบริการ
5. ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี อ.สามชุก จ.สุพรรณบุรี	เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551 มีผู้ใช้บริการ 1,410 ราย
6. ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดขอนแก่น อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น	เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2551 มีผู้ใช้บริการ 1,114 ราย
7. ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดลำปาง ห้างบักซี่ จ.ลำปาง	เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2551 มีผู้ใช้บริการ 661 ราย
8. ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดนครราชสีมา ห้างเดอะมอลล์ จ.นครราชสีมา	เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2551 มีผู้ใช้บริการ 606 ราย
9. ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดระยอง อาคารอิสซี พลาซ่า นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด อ.ปลวกแดง จ.ระยอง	อยู่ระหว่างการจ้างเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ

ที่มา: ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน

จากรายงานการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

- (1) ด้านงบประมาณ ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ และการจ้างบุคลากร
- (2) บุคลากร เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมมีน้อย (1 คน) ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะในการทำงาน โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจในเรื่องภารกิจของกระทรวงแรงงาน และมีการเข้า – ออกงานบ่อย เนื่องจากเป็นการจ้างชั่วคราว ทำให้ ขาดความต่อเนื่อง
- (3) การดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรค ความร่วมมือจากหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานในเรื่องการมอบงานบริการ/ข้อมูลข่าวสาร และขาดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในสังกัด
- (4) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ยังขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการให้บริการแก่ประชาชน เช่นคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร
- (5) ด้านการประชาสัมพันธ์ ขาดสื่อประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัยเข้าถึงประชาชนได้ง่าย และเจ้าหน้าที่ขาดความรู้การประชาสัมพันธ์

(6) ด้านทำเลที่ตั้ง บางศูนย์ฯไม่สะดวกสำหรับประชาชนในการเดินทางมาขอรับบริการ บางศูนย์ฯตั้งในศูนย์ราชการกระทรวงแรงงานประชาชนก็จะไปติดต่อยังหน่วยที่ต้องการโดยตรงไม่ไปใช้บริการที่ศูนย์ฯ

4.2 โครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัคร

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครภายใต้มาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (อำเภอจะนะ นาทวี สะบ้าย้อย และเทพา) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 โครงการนี้ได้รับงบประมาณ งบกลาง ปี 2550 จำนวน 39,417,300 บาท ในการจ้างบัณฑิตอาสาสมัคร จำนวน 294 คน (ประจำในพื้นที่ตำบลละ 1 คน ใน 4 จังหวัด คือ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และใน 4 อำเภอของสงขลา จำนวน 290 คน และประจำสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 แห่ง จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 294 คน) มีระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2550 – 31 สิงหาคม 2551

วัตถุประสงค์ของโครงการ

- (1) เพื่อจ้างบัณฑิตที่ว่างงานในพื้นที่มาทำหน้าที่เป็นบัณฑิตอาสาสมัครและเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานให้สนองตอบต่อนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและของชาติ ตลอดจนถึงภารกิจด้านความมั่นคงของจังหวัดชายแดนภาคใต้
- (2) เพื่อให้บัณฑิตอาสาสมัครเป็นผู้เสริมสร้างความเข้มแข็งในการในการทำงานให้อาสาสมัครแรงงานในระดับพื้นที่ตลอดจนเป็นที่เล็งในการดำเนินงานให้อาสาสมัครแรงงาน
- (3) เพื่อขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น
- (4) เพื่อเสริมสร้างบัณฑิตอาสาสมัครให้มีจิตสำนึกความสามัคคีต่อประเทศ มีสำนึกในการให้และเสียสละเพื่อชุมชนและหมู่บ้านของตนเองรวมทั้งมีจิตสำนึกของความเป็นอาสาสมัคร ตลอดจนถึงการตระหนักในภาระหน้าที่ด้านความมั่นคง ทั้งในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และประเทศ
- (5) เพื่อเป็นสื่อกลาง และเป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างรัฐบาลและประชาชนในพื้นที่
- (6) เพื่อให้บัณฑิตอาสาสมัครและอาสาสมัครแรงงานมีส่วนช่วยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่

ภารกิจและหน้าที่ของบัณฑิตอาสาสมัคร

บัณฑิตอาสาสมัคร ต้องดำเนินการกิจในในหลายมิติดังต่อไปนี้

- (1) ภารกิจด้านวิชาการ การดำเนินงานด้านนี้ มุ่งเน้นให้บัณฑิตอาสาสมัครศึกษาสภาพสังคมของตำบลที่ตนเองรับผิดชอบเป็นองค์รวมในหลายด้าน ดังนี้

1.1 การศึกษาโครงสร้างประชากรของตำบลที่รับผิดชอบ การศึกษาในเรื่องนี้ต้องการให้บัณฑิตมีฐานข้อมูลด้านประชากรในเรื่อง จำนวนประชากรวัยทำงาน(ช่วงอายุ 15- 60 ปี)ในแต่ละครัวเรือนว่ามีจำนวนกี่คน และมีงานทำกี่คน ยังไม่ได้ทำงานกี่คน(อยู่ระหว่างเรียนหรือว่างงาน) เป็นบุคคลพิการเสมือนไร้ความสามารถกี่คน จำนวนประชากรก่อนวัยทำงานกี่คน (1-14 ปี) จำนวนประชากรหลังวัยทำงาน (61 ปีขึ้นไป) จำนวนกี่คน

1.2 การย้ายถิ่นของแรงงานในพื้นที่ ต้องการทราบว่าในแต่ละครัวเรือนมีการย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่ใดบ้าง เป็นงานประเภทใด

1.3 แรงงานของผู้สูงอายุ(อายุ 60ขึ้นไป)ในแต่ละครัวเรือนทำงานประเภทใดบ้าง แรงงานผู้สูงอายุเหล่านี้ต้องการทำงานอะไรเพิ่มเติม

1.4 แรงงานนอกระบบ (แรงงานนอกระบบคือแรงงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ในแต่ละครัวเรือนมีจำนวนเท่าไร ดูแล้วเขาต้องการให้รัฐช่วยเหลือเขาในด้านใดบ้าง

1.5 แรงงานผู้มีรายได้น้อย ในที่นี้ให้ถือเอาเกณฑ์ รายได้ขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดเป็นเกณฑ์หากแรงงานเหล่านี้มีรายได้ต่ำกว่ารายได้ขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดให้ถือว่าแรงงานเหล่านี้เป็นกลุ่มผู้มีรายได้น้อย โดยการเก็บข้อมูลผู้มีรายได้น้อยในแต่ละครัวเรือน

1.6 ลักษณะอาชีพในแต่ละหมู่บ้านและตำบลของแต่ละครัวเรือน

1.7 การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ในแต่ละครัวเรือนมีการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพอะไรบ้าง จำนวนสมาชิกของแต่ละครัวเรือนที่เข้าร่วมเพื่อประกอบอาชีพในแต่ละครัวเรือนเป็นจำนวนเท่าไร

1.8 วัฒนธรรมในการประกอบอาชีพ (สภาพชีวิตประจำวันที่ชาวบ้านในแต่ละครัวเรือน ดำเนินชีวิตอยู่เป็นอย่างไร) ให้บัณฑิตเขียนบรรยายให้เห็นภาพ

1.9 แรงงานในระบบ ให้บัณฑิตสำรวจว่าในแต่ละครัวเรือนมีใครได้ทำงานในสถานประกอบการบ้าง และสวัสดิการอะไรบ้างเช่นมีประกันสังคมหรือเปล่า ค่าแรงเป็นอย่างไร ได้มากกว่าค่าแรงงานต่ำ หรือได้น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำของแต่ละจังหวัด สภาพการทำงานได้รับการคุ้มครองในเรื่องใดบ้าง

1.10 การใช้แรงงานหญิงและเด็กในหมู่บ้านมีลักษณะอย่างไร

1.11 ผลกระทบจากภัยแล้งส่งผลกระทบด้านใดบ้างในแต่ละครัวเรือน

1.12 ปัญหาการว่างงาน ในแต่ละครัวเรือน มีจำนวนคนว่างงาน และมีลักษณะการว่างงานอย่างไร

1.13 ปัญหาแรงงานไร้ฝีมือในแต่ละครัวเรือนมีจำนวนบุคคลในครัวเรือนที่ประกอบอาชีพโดยอาศัยแรงงานกายอย่างเดียว ไม่มีทักษะฝีมือในการทำงาน

1.14 แรงงานต่างด้าวสำรวจในแต่ละครัวเรือนมีการใช้แรงงาน ต่างด้าวหรือไม่ มีการใช้แรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่

1.15 ในแต่ละครัวเรือนมีการใช้ยาเสพติดหรือไม่ มีความรู้ความเข้าใจในพิษภัยของยาเสพติดมากน้อยแค่ไหน

1.16 ในแต่ละครัวเรือนมีความรู้เรื่องการป้องกัน และเข้าใจเกี่ยวกับโรคเอดส์ในระดับใด

1.17 ในแต่ละครัวเรือนมีความต้องการเสริมรายได้โดยรับงานไปทำที่บ้านหรือเปล่า หรือต้องการรวมกลุ่มเพื่อรับงานไปทำที่บ้าน

1.18 ประสานหารือกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในการร่วมให้ข้อมูลในการพัฒนาแผนงานด้านแรงงานของ อบต. โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้ประสานและหารือร่วมกันระหว่างอบต. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีบัณฑิตอาสาสมัครร่วมคิดในการพัฒนาแรงงานของ อบต. ใน มิติของการพัฒนาฝีมือแรงงาน มิติการจัดหางาน มิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มิติประกันสังคม มิติของแรงงานต่างด้าว มิติแรงงานนอกระบบ มิติแรงงานผู้สูงอายุ มิติแรงงานผู้มีรายได้น้อย มิติของแรงงานหญิงและเด็ก มิติของ ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

1.19 ประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก อบต. และภาคเอกชน ผ่านกระบวนการจัดทำแผนงานและโครงการที่เสนอต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

1.20 การสร้างเครือข่ายด้านแรงงานให้เกิดขึ้นในเครือข่ายต่างๆ เพื่อลดการเกิดช่องว่างในการติดต่อระหว่างเครือข่ายกับกับอาสาสมัครแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยการที่บัณฑิตอาสาสมัคร ต้องศึกษาหาข้อมูลกับผู้นำชุมชนในแต่ละหมู่บ้าน ว่า มีเครือข่ายอะไรบ้างในแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งบัณฑิตต้องเข้าใจความหมายของเครือข่าย เครือข่าย คือ การรวมกลุ่มคนที่มีลักษณะต้องการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน อาจจะมีหลายรูปแบบ เช่น เครือข่ายพิทักษ์สิ่งแวดล้อม เครือสตรีมุสลิม เครือข่ายครูและเด็กนักเรียน เป็นต้น

1.21 การขยายบริการด้านแรงงานลงสู่ระดับตำบล และหมู่บ้าน โดยอาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตอาสาสมัครต้องศึกษาว่าในหมู่บ้านและตำบลที่บัณฑิตรับผิดชอบมีใครเป็นอาสาสมัครแรงงาน หากหมู่บ้านโดยังไม่มีอาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตอาสาสมัครแรงงาน ต้องเป็นคนสนับสนุนส่งเสริมให้มีอาสาสมัครแรงงานขึ้นในหมู่บ้านนั้นก่อน แล้วขอความร่วมมืออาสาสมัครแรงงานให้จัดมุมหนึ่งของบ้านเป็นศูนย์บริการด้านแรงงาน โดยนำบริการพื้นฐานต่างๆ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป เช่น ข้อมูลข่าวสาร บริการหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานต่างๆ บริการรับสมัครงาน บริการให้ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน บริการให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม เป็นต้น

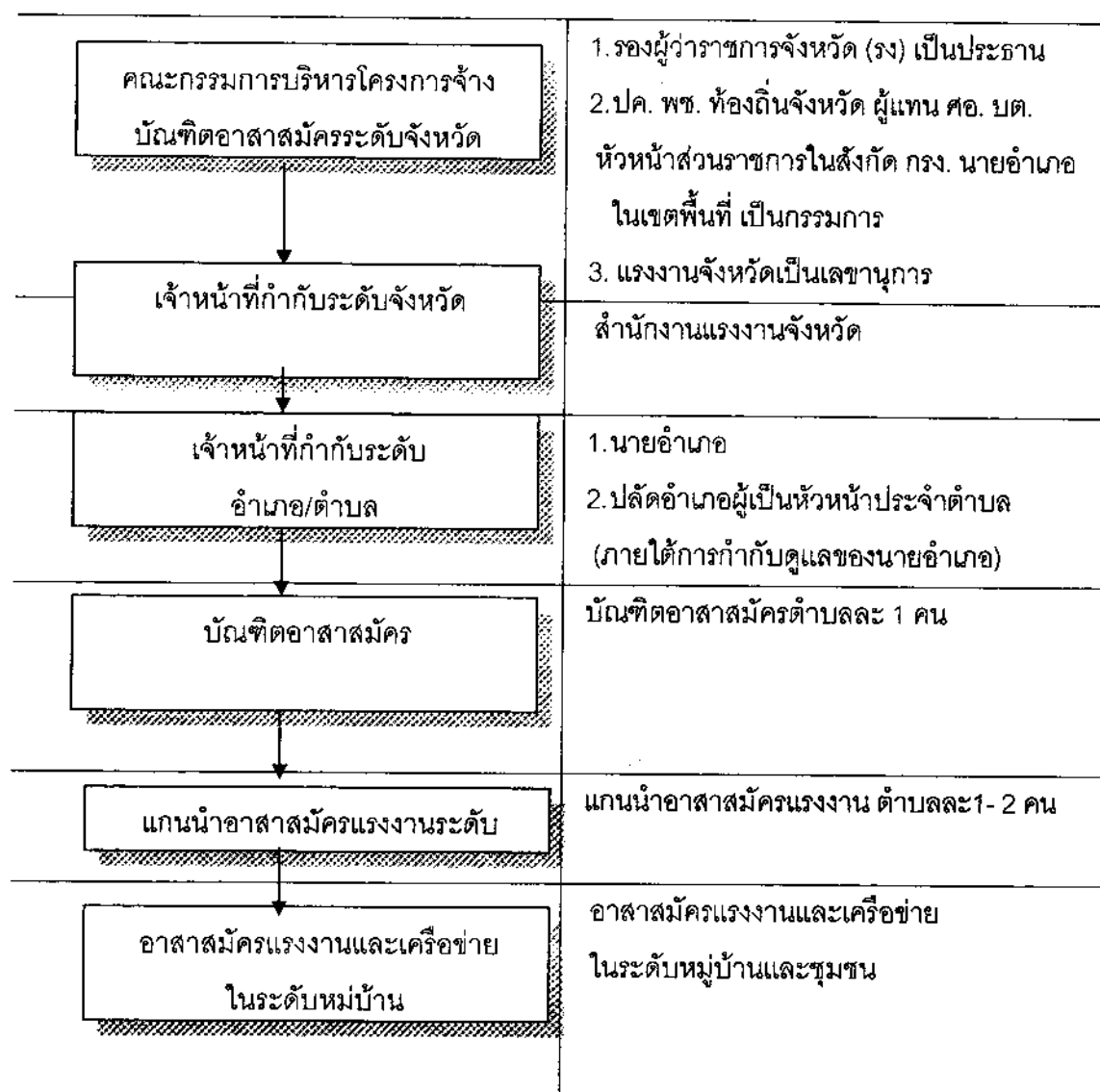
(2) ภารกิจงานปฏิบัติงานประจำร่วมกับอาสาสมัครแรงงาน โดยการเข้าไปกำกับดูแลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน นิเทศงาน ในฐานะเป็นผู้เลี้ยงในการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน

(3) ภารกิจหน้าที่ในส่วนของการทำงานร่วมกับ ศอ.บต.

(4) ภารกิจหน้าที่อื่นของอำเภอที่บัณฑิตอาสาสมัครประจำอยู่

จากภารกิจหน้าที่ของบัณฑิตอาสาสมัคร จะเห็นได้ว่าต้องทำงานที่มีรูปแบบหลากหลาย รวมทั้งต้องติดต่อประสานกับหลายองค์กรนับตั้งแต่ในระดับจังหวัดลงมาถึงประชาชนในพื้นที่ สามารถสรุปโครงสร้างการทำงานของบัณฑิตอาสาสมัครอาสาสมัคร ได้ดังนี้

โครงสร้างการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาสมัคร



สรุปผลการดำเนินงานของบัณฑิตอาสาสมัคร

บัณฑิตอาสาสมัครได้ดำเนินการกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในรอบ 6 เดือน (กันยายน 2550- กุมภาพันธ์ 2551) มีผลสรุปสำคัญดังนี้

(1) การกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ได้ดำเนินการดังนี้

1.1 การสำรวจข้อมูล Profile รายครัวเรือน ก่อนเริ่มดำเนินการสำรวจข้อมูล Profile บัณฑิตอาสาสมัครได้มีการศึกษาสภาพทั่วไปในด้านสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของตำบลที่ตนเองประจำอยู่ เพื่อทำความเข้าใจก่อนลงพื้นที่สำรวจข้อมูล Profile จากนั้นจึงเป็นการสำรวจจริง ซึ่งในรอบ 6 เดือน ดำเนินการสำรวจไปแล้ว 4,964 ครัวเรือน (เฉพาะจังหวัดปัตตานีได้จัดทำสรุปผลการสำรวจข้อมูล Profile รายครัวเรือน เบื้องต้น ถึงเดือนมีนาคม 2551 ใน 2 ด้าน คือ 1) ผู้ว่างงานจังหวัดปัตตานีมีจำนวน 718 คน แบ่งเป็น ผู้ที่ต้องการฝึกอาชีพ 294 คน ในสาขาอาชีพตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า ช่างยนต์ งานหัตถกรรม ผู้ที่ต้องการทำงานและขึ้นทะเบียนหางาน 38 คน และผู้ที่ต้องการรับงานไปทำที่บ้าน 346 คน 2) ประชาชนจังหวัดปัตตานีที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ 1,513 คน ส่วนใหญ่ทำงานในประเทศมาเลเซีย มีรายได้ต่อคนต่อเดือนเฉลี่ย 8,165 บาท และมีรายได้ต่อคนต่อวันเฉลี่ย 404 บาท)

1.2 การสร้างความเข้มแข็งและการสร้างเครือข่ายด้านแรงงาน โดย 1) ให้ความรู้/คำแนะนำเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานแก่ อาสาสมัครแรงงานและประชาชนทั่วไป จำนวน 1,135 หมู่บ้าน มีประชาชนได้รับประโยชน์ จำนวน 54,810 คน 2) จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน / ชุมชน ซึ่งในปีที่ผ่านมาทั้ง 4 จังหวัด มีอาสาสมัครแรงงานอยู่แล้วจำนวน 313 คน เมื่อได้มีการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครเข้ามาทำหน้าที่ขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ได้จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 87 คน รวมเป็น 400 คน ยังมีอีกประมาณ 200 คน อยู่ระหว่างจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง 3) สร้างเครือข่ายในการนำข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานไปเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในระดับตำบลและหมู่บ้าน ซึ่งเครือข่ายนี้ ประกอบด้วย บุคคลหลากหลายสาขาอาชีพ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ อปท. ครู นักเรียน พนักงานบริษัทเอกชน และประชาชนทั่วไป จำนวน 39 เครือข่าย

1.3 ขยายบริการด้านแรงงานลงสู่ระดับตำบลและหมู่บ้าน โดยบัณฑิตอาสาสมัคร ได้นำบริการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมายลงสู่ประชาชนในพื้นที่ดังนี้ 1) ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่าง สิทธิประโยชน์ด้านการประกันสังคม ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานอื่น ๆ ด้วยวิธีการหลากหลายตามความเหมาะสมของสภาพพื้นที่ เช่น จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ ณ สำนักงานบริหารราชการประจำตำบล, ปิดประกาศ ณ มัสยิดของตำบล, เผยแพร่ต่อประชาชนโดยตรงในครัวเรือน, เผยแพร่

ประชาสัมพันธ์ในที่ประชุม อบต. / เวทีประชาคม / ที่ประชุมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ จำนวน 696 หมู่บ้าน มีประชาชนได้รับประโยชน์ จำนวน 62,948 คน 2) ประสานการฝึกอาชีพในพื้นที่ และสำรวจความต้องการของประชาชนที่ต้องการฝึกอาชีพ จำนวน 197 หมู่บ้าน 3) สืบหาข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน และลูกจ้างภาคเกษตรกรรม จำนวน 2,317 คน 4) สืบหาข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทาง และมีความประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งเยี่ยมเยียนครอบครัวผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 19,288 คน 5) สืบหาสถานประกอบการเพื่อขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม จำนวน 13 แห่ง 6) สืบหากลุ่มอาชีพที่มีอยู่ จำนวน 942 กลุ่มอาชีพ และร่วมจัดตั้งกลุ่มอาชีพใหม่ให้ประชาชนในพื้นที่ จำนวน 40 กลุ่มอาชีพ 7) สืบหาผู้ว่างงานและต้องการจะสมัครงาน หรือฝึกอาชีพ พบว่ามีจำนวน 50 คน 8) ร่วมปฏิบัติงานในโครงการจ้างงานและการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อช่วยเหลือประชาชนหลังประสบภัยน้ำท่วมในพื้นที่เป้าหมาย 9 อำเภอ 51 ตำบล 151 หมู่บ้าน โดยการเข้าสำรวจข้อมูลผู้ประสบภัยที่ต้องการเข้ารับการฝึกอาชีพ จำนวน 14 กลุ่ม 9) ประสานงานกับ อบต. เพื่อให้มีการบรรจุงาน / โครงการด้านแรงงานในแผนปฏิบัติการของ อบต. โดยบัณฑิตอาสาสมัครได้เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนชุมชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งสิ้น 574 อบต.

(2) ภารกิจหน้าที่ในส่วนของการทำงานร่วมกับ ศอ.บต. ภายใต้ 3 โครงการหลัก ดังนี้
1) โครงการตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข 2) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในระดับตำบล 3) โครงการบรม/บวร การทำงานภายใต้การดำเนินงานทั้ง 3 โครงการบัณฑิตอาสาสมัครแรงงานทำงานภายใต้การชี้แนะของสำนักงานแรงงานจังหวัดในพื้นที่ที่ได้ประสานการทำงานร่วมกับ ศอ.บต. แล้ว ซึ่งรายละเอียดการทำงานจะได้รับการนิเทศงานจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด และได้รับเอกสารเพิ่มเติม โดยบัณฑิตได้รับนิเทศงานอย่างเป็นระยะๆ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่จาก เจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด และเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่เป็นสำคัญ ซึ่งหมู่บ้านที่บัณฑิตอาสาสมัครเข้าไปทำงานมีจำนวน 2,515 หมู่บ้าน

(3) ภารกิจหน้าที่อื่นของอำเภอที่บัณฑิตอาสาสมัครประจำอยู่ ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ 1) ร่วมปฏิบัติงานการจัดเวทีประชาคม 2) ร่วมปฏิบัติงานอำเภอเคลื่อนที่ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของกระทรวงแรงงาน เช่น การฝึกอาชีพ และตำแหน่งงานว่าง 3) ร่วมรณรงค์โครงการรวมพลังไม่ซื้อสิทธิ ขายเสียง 4) ร่วมกิจกรรมโครงการรวมพลังผู้ประสานพลังแผ่นดินต่อต้านยาเสพติด 5) ร่วมในการติดตามงานในโครงการต่าง ๆ ของอำเภอในชุมชนที่บัณฑิต อาสาสมัครประจำอยู่ เช่น โครงการตำบลสามัคคี โครงการพัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน / ชุมชน (SML) โครงการจัดทำบัญชีครัวเรือน โครงการเศรษฐกิจพอเพียง 6) ร่วมกิจกรรมรอมฎอนสัมพันธ์ 7) ร่วมกิจกรรมปล่อยสัตว์น้ำกลับสู่แหล่งน้ำธรรมชาติกับกรมประมง 8) ร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬาตามโครงการสายสัมพันธ์

เยาวชนไทยพุทธ มุสลิม 9) สํารวจข้อมูลผู้ที่เคยเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์มาแล้วระหว่างปี 2548 – 2550

การติดตามผลการดำเนินงานของบัณฑิตอาสาสมัคร

กระทรวงแรงงานกำหนดวิธีการติดตามผลการดำเนินงานของบัณฑิตอาสาสมัครโดยให้บัณฑิตอาสาสมัครจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เสนอต่อแรงงานจังหวัดเป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งได้จัดประชุมประจำเดือน ให้บัณฑิตอาสาสมัครรายงานสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมรายอำเภอ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานในพื้นที่ เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานได้รับทราบ และให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคแก่บัณฑิตอาสาสมัคร เพื่อนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องต่อไป

ปัญหาและอุปสรรค

จากการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่ที่บัณฑิตอาสาสมัครได้รับมอบหมาย สามารถสรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคได้ดังนี้

(1) ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่บางพื้นที่ไม่สามารถเข้าปฏิบัติงานได้เนื่องจากเป็นพื้นที่อันตราย (พื้นที่สีแดง)

(2) ชาวบ้านไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจาก ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของบัณฑิต ไม่มีความเชื่อถือบัณฑิตอาสาสมัคร มีความหวาดระแวง มีอคติต่อหน่วยงานของรัฐ เบียดนายการเก็บข้อมูลเนื่องจากไม่เคยได้รับความช่วยเหลืออย่างจริงจังจากการสำรวจข้อมูลของหลาย ๆ หน่วยงาน และไม่ให้ความจริงบางข้อมูล เช่น รายได้ การไปทำงานในต่างประเทศ เป็นต้น

(3) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร เนื่องจากไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของ บัณฑิตอาสาสมัคร

(4) อาสาสมัครแรงงานขาดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับบัณฑิตอาสาสมัคร เนื่องจาก บัณฑิตอาสาสมัครมีค่าตอบแทนแต่อาสาสมัครแรงงานไม่มี

(5) บัณฑิตอาสาสมัครไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งเนื่องจากเป็นลูกจ้างชั่วคราวตามโครงการ 1 ปี ทำให้บัณฑิตอาสาสมัคร หลายคนลาออกไปทำงานอื่นที่มีความมั่นคงกว่า งานจึงขาดความต่อเนื่องไม่มีประสิทธิภาพ

(6) แบบสำรวจในการจัดเก็บข้อมูลบางหัวข้อไม่สามารถอธิบายให้ประชาชนทราบถึงความต้องการของผู้จัดเก็บว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ ในด้านใด ทำให้ยากต่อการให้คำตอบ

ประโยชน์ที่ได้รับ

แม้ว่าจะมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง แต่ถ้าพิจารณาผลการดำเนินงานในภาพรวมที่ส่งผลต่อประชาชนในพื้นที่ 4 จังหวัดดังกล่าวแล้ว พบว่าโครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครเกิดประโยชน์ ดังนี้

(1) ลดปัญหาการว่างงานของผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีในพื้นที่ คือ บัณฑิตอาสาสมัครเป็นผู้ที่ว่างงานอยู่ก่อนแล้ว ดังนั้น โครงการจ้างงานนี้จึงทำให้ผู้ว่างงานทั้ง 294 คน มีงานทำ มีรายได้

(2) เพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของครัวเรือน นอกจากบัณฑิตอาสาสมัครเหล่านี้จะมีรายได้แล้ว ยังแบ่งเงินรายได้ส่วนหนึ่งให้ครอบครัว จึงเป็นการเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของครัวเรือนด้วย

(3) ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การนำบริการด้านแรงงานไปสู่พื้นที่โดยบัณฑิตอาสาสมัคร ช่วยให้ประชาชนในพื้นที่รู้จักงานของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น สามารถใช้บริการด้านแรงงานตามที่ต้องการได้สะดวกและรวดเร็ว

(4) บัณฑิตอาสาสมัครสามารถเป็นสื่อกลางในการสื่อสารระหว่างภาครัฐกับประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีความแตกต่างในมิติของสังคม วัฒนธรรมและภาษาที่สูง

(5) สนับสนุนในด้านความมั่นคงของประเทศ

(ที่มา: กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล และกลุ่มแผนงานและงบประมาณ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์)

5. เครือข่ายการให้บริการด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ระดับรากหญ้า โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างเครือข่ายในรูปแบบของ " อาสาสมัคร " เนื่องจากกระทรวงแรงงานไม่มีหน่วยงานระดับอำเภอหรือระดับตำบล เพื่อให้อาสาสมัครทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนแจ้งเบาะแสข้อมูลความเคลื่อนไหวสถานการณ์แรงงาน รวมทั้งติดต่อประสานกับ คนหางาน หรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ ในเบื้องต้นให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานทราบ และเพื่อให้ภารกิจของกระทรวงแรงงานสามารถกระจายไปสู่ระดับตำบล

และหมู่บ้านได้โดยการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานให้ครบทุกตำบลใน 75 จังหวัด มีจำนวนทั้งสิ้น 10,567 คน

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

(1) เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง

(2) เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงาน ให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางาน และการใช้แรงงาน

(3) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น

(4) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน เบื้องต้น ในพื้นที่หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการ และจัดส่งข้อมูลดังกล่าว ให้กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงานในพื้นที่ต่อไป

ภารกิจหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน

(1) ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เช่น สอดส่อง ดูแล และเฝ้าระวังพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน การใช้แรงงานทั่วไป โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม โดยแจ้งเบาะแสให้กระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบอย่างรีบด่วน

(2) เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน เช่น ด้านการจัดหางาน ให้ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข่าวสารตลาดแรงงาน ข้อมูลเกี่ยวกับการหลอกลวงคนหางาน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารการใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากกระทรวงแรงงาน

(3) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงาน สามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่

และจัดทำรายงานตามแบบและระยะเวลาที่กำหนดแนบท้าย ส่งกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบ

(4) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานใน หมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

(5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

(ที่มา: สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค)

6. สรุปข้อมูลการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมใน 75 จังหวัดและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจข้อมูลการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในระดับอำเภอในภาพรวม 75 จังหวัด ของศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน พบว่ามีการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมหลายรูปแบบ ประกอบด้วย ศูนย์บริการร่วมที่จังหวัดจัดตั้งจำนวน 65 ศูนย์ ศูนย์บริการร่วมระดับอำเภอ (อำเภอ ยิ้ม) จำนวน 295 ศูนย์ ศูนย์บริการร่วมของกระทรวงอื่น จำนวน 15 ศูนย์ ศูนย์บริการร่วมใน ลักษณะอื่นๆ เช่น โครงการจังหวัดเคลื่อนที่ ศูนย์ข้อมูล และศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัย เป็นต้น จำนวน 12 ศูนย์ และศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน จำนวน 26 ศูนย์ นอกจากนี้ยังมีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ข้อมูลอำเภอที่มีปัญหาด้านแรงงานจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำ พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 174 อำเภอ และข้อมูลจำนวนประชากรในพื้นที่ 75 จังหวัด (หลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2550) สามารถแยกตามรายภาค สรุปได้ดังนี้

การจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในภาคกลาง

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม ที่จังหวัดจัดตั้ง/ ศูนย์บริการร่วมอื่นๆ	ศูนย์บริการ ร่วม (อำเภอยิ้ม)	ศูนย์บริการร่วม กระทรวง แรงงาน	อำเภอที่มีปัญหา ด้านแรงงาน จำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร
1. ชลบุรี	อ.บางละมุง	11 อำเภอ		1. อ.ศรีราชา 2. อ.เมืองพัทยา	1,233,446
2. สมุทรปราการ	อ.เมือง	6 อำเภอ		1. อ.บางพลี 2. อ.พระประแดง 3. อ.บางเสาธง	1,126,940
3. นนทบุรี	อ. บางใหญ่			1. อ.ไทรน้อย 2. อ.ปากเกร็ด	1,024,191

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม ที่จังหวัดจัดตั้ง/ ศูนย์บริการร่วมอื่นๆ	ศูนย์บริการ ร่วม (อำเภออื่น)	ศูนย์บริการร่วม กระทรวง แรงงาน	อำเภอที่มีปัญหา ด้านแรงงาน จำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร
4. ปทุมธานี	ศูนย์การค้าเชียร รังสิตศูนย์การค้า แอ็บบลูม นวนคร	2 อำเภอ	อ.คลองหลวง	1. อ.คลองหลวง 2. อ.ธัญบุรี 3. อ.ลำลูกกา	896,843
5. สุพรรณบุรี	อ.ด่านช้าง อ.อู่ทอง		อ.สามชุก	1. อ.สามชุก 2. อ.ด่านช้าง 3. อ.อู่ทอง	842,584
6. กาญจนบุรี	อ.ท่าม่วง	13 อำเภอ		1. อ.สังขละบุรี 2. อ.ทองผาภูมิ 3. อ.เลาขวัญ	835,282
7. ราชบุรี	อ.เมือง			1. อ.บ้านโป่ง 2. อ.โพธาราม 3. อ.จอมบึง	831,438
8. นครปฐม	อ.เมือง	1 อำเภอ	อ.เมือง	1. อ. กำแพงแสน 2. อ. สามพราน	830,970
9. อโยธยา	อ.บางปะอิน			1. อ.บางปะอิน 2. อ.เสนา 3. อ.อุทัย	760,712
10. ลพบุรี	อ.เมือง	11 อำเภอ	อ.พัฒนานิคม	1. อ.พัฒนานิคม 2. อ.ชัยบาดาล	749,821
11. ฉะเชิงเทรา	อ.เมือง			1. อ.บางปะกง 2. อ.พนมสารคาม 3. บ้านโพธิ์	658,966
12. สระบุรี	อ.เมือง			1. อ.หนองแค 2. อ.พระพุทธบาท 3. อ.แก่งคอย	615,756
13. ระยอง	อ.เมือง/ สนง. พัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของ มนุษย์จังหวัด	1 อำเภอ	อ.ปลวกแดง	1. อ. ปลวกแดง 2. อ. มาบตาพุด 3. อ. แกลง	583,470

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม ที่จังหวัดจัดตั้ง/ ศูนย์บริการร่วมอื่นๆ	ศูนย์บริการ ร่วม (อำเภออื่น)	ศูนย์บริการร่วม กระทรวง แรงงาน	อำเภอที่มีปัญหา ด้านแรงงาน จำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร
14.สระแก้ว	อ.วัฒนานคร/ ศูนย์บริการร่วม กระทรวงยุติธรรม	9 อำเภอ	อ.เมือง อ.วัฒนานคร	1. อ.อรัญประเทศ 2. วังสมบูรณ์ 3. อ.วังน้ำเย็น	539,137
15.จันทบุรี	อ.เมือง/ศูนย์บริการ ร่วมของ 8 กระทรวง	2 อำเภอ	อ.เมือง	1. อ.สอยดาว 2. อ.นายายอาม 3. อ.โป่งน้ำร้อน	504,003
16.ประจวบคีรีขันธ์	อ.หัวหิน	1 อำเภอ	อ.หัวหิน	1. อ.หัวหิน 2. อ.บางสะพาน 3. อ.ปราณบุรี	494,588
17.สมุทรสาคร	อ.เมือง			1. อ.กระทุ่มแบน 2. อ.บ้านแพ้ว	469,934
18.เพชรบุรี	กระทรวงยุติธรรม			1. อ.ชะอำ 2. อ.เขาย้อย 3. อ.บ้านแหลม	456,061
19.ปราจีนบุรี	อ.เมือง		อ. ศรีมหาโพธิ์	1. อ.กบินทร์บุรี 2. อ.ศรีมหาโพธิ์	454,988
20.ชัยนาท		1 อำเภอ		1. อ.หันคา 2. อ. สองพยา	337,147
21.อ่างทอง	อ.เมือง	1 อำเภอ		1. อ.วิเศษชัยชาญ 2. อ.โพธิ์ทอง 3. อ.แสวงหา	284,406
22.นครนายก		2 อำเภอ		1. อ.องครักษ์ 2. อ.บ้านนา	248,496
23. ตราด	อ. เกาะช้าง	1 อำเภอ	อ. เกาะช้าง	1. อ. เกาะช้าง 2. อ.คลองใหญ่ 3. อ. เกาะกูด	220,543
24.สิงห์บุรี	อ.เมือง			1. อ.พรหมบุรี 2. อ.อินทร์บุรี	215,653
25. สมุทรสงคราม	อ.เมือง	2 อำเภอ			194,212

การจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในภาคใต้

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม ที่จังหวัดจัดตั้ง/ ศูนย์บริการร่วมอื่นๆ	ศูนย์บริการ ร่วม (อำเภออื่น)	ศูนย์บริการร่วม กระทรวง แรงงาน	อำเภอที่มีปัญหา ด้านแรงงาน จำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร
1. นครศรีธรรมราช	อ.ทุ่งสง อ.เมือง/ ศูนย์ประสานงาน ภาคี เครือข่ายด้าน แรงงานและศูนย์ ประสานบูรณาการฯ	23 อำเภอ	อ.ทุ่งสง	1. อ.ทุ่งสง 2. อ.ขนอม	1,506,997
2. สงขลา	อ.เมือง อ.บ้านพรุ			1. อ.สะเดา	1,324,915
3. สุราษฎร์ธานี	อ.เกาะสมุย			1. อ.ท่าชนะ 2. อ.ชัยบุรี 3. อ.พุม	970,424
4. นราธิวาส					711,517
5. ปัตตานี	อ.เมือง/กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ฯ และสนง. ขนส่ง จ. ปัตตานี	12 อำเภอ	อ.เมือง	1. อ.สายบุรี 2. อ.โคกโพธิ์ 3. อ.หนองจิก	637,806
6. ตรัง	อ. เมือง/สำนักงาน ยุติธรรม	10 อำเภอ		1. อ.กันตัง 2. อ.ห้วยยอด 3. อ.ปะเหลียน	610,332
7. พัทลุง	อ.เมือง			1. อ.ป่าบอน 2. อ.ปากพะยูน	502,563
8. รุมพร	อ.ปากน้ำ			1. อ.หลังสวน 2. อ. ปะทิว	481,298
9. ยะลา	อ.เมือง/ศูนย์ ประสานงานเหตุ ฉุกเฉินแห่งชาติ จ. ยะลา	1 อำเภอ	อ.เมือง	1. อ.เบตง 2. อ.รามัน	470,691
10. กระบี่				1. อ.เกาะลันตา 2. เกาะพีพี อ.เมือง	410,634

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม ที่จังหวัดจัดตั้ง/ ศูนย์บริการร่วมอื่นๆ	ศูนย์บริการ ร่วม (อำเภอเข้ม)	ศูนย์บริการร่วม กระทรวง แรงงาน	อำเภอที่มีปัญหา ด้านแรงงาน จำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร
11.ภูเก็ต	อ.เมือง	1 อำเภอ	ห้างบิ๊กซี จ. ภูเก็ต	1. อ.กระทุ้ง	315,498
12.สตูล			ศูนย์ข้อมูล แรงงานจังหวัด	1. อ.เมือง 2. อ.ละงู	284,482
13. พังงา	อ.เกาะยาว	6 อำเภอ	อ.ตะกั่วป่า	1. อ.ตะกั่วป่า 2. อ.คุระบุรี 3. อ.ท้ายเหมือง	246,887
26. ระนอง	อ.เมือง	4 อำเภอ		1. อ.กระบุรี 2. อ.กะเปอร์	180,787

การจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม ที่จังหวัดจัดตั้ง/ ศูนย์บริการร่วม อื่นๆ	ศูนย์บริการ ร่วม (อำเภอเข้ม)	ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	อำเภอที่มีปัญหา ด้านแรงงาน จำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร
1.นครราชสีมา		3 อำเภอ	ห้างเดอะมอลล์ จ. นครราชสีมา	1. อ.ประทาย 2. อ.ปากช่อง 3. อ.โชคชัย	2,546,763
2.อุบลราชธานี	อ.เมือง		ห้างบิ๊กซี จ. อุบลราชธานี	1. อ.พิบูลมังสาหาร 2. อ.เดชอุดม 3. อ.ตระการพืชผล	1,774,808
3.ขอนแก่น	อ.เมือง และ อ.ชุมแพ/สนง. ขนส่ง จ. ขอนแก่น	26 อำเภอ	อ. ทุ่มแพ	1. อ.เมืองพล 2. อ.เขาสวนกวาง	1,752,414
4.บุรีรัมย์	อ.เมือง/ ศูนย์บริการร่วม 12 กระทรวง ศูนย์ดำรงธรรมฯ	23 อำเภอ		1. อ.ลำปลายมาศ 2. อ.นางรอง 3. อ.พุทไธสง	1,531,430

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม ที่จังหวัดจัดตั้ง/ ศูนย์บริการร่วม อื่นๆ	ศูนย์บริการ ร่วม (อำเภอเข้ม)	ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	อำเภอที่มีปัญหา ด้านแรงงาน จำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร
5.อุดรธานี	อ.หนองหาน			1. อ.หนองหาน 2. อ.เพ็ญ 3. อ.บ้านผือ	1,530,686
6. ศรีสะเกษ	อ.เมือง	22 อำเภอ		1. อ.กันทรลักษณ์ 2. อ.อุษันต์	1,443,975
7. สุรินทร์	อ.เมือง	1 อำเภอ		1. อ.ปราสาท 2. อ.รัตนบุรี 3. อ.สังขะ	1,374,700
8.ร้อยเอ็ด	อ.เมือง/กระทรวง มหาดไทย	20 อำเภอ		1. อ.สุวรรณภูมิ 2. อ.โพนทอง	1,308,589
9.ชัยภูมิ	อ.เมือง	16 อำเภอ		1. อ.แก่งคร้อ 2. อ.ภูเขียว 3. อ.บำเหน็จณรงค์	1,116,934
10.สกลนคร				1. อ.สว่างแดนดิน 2. อ.พังโคน 3. อ.วานรนิวาส	1,113,064
11.กาฬสินธุ์	อ.เมือง	2 อำเภอ		1. อ.กุฉินารายณ์ 2. อ.คำม่วง	973,556
12.มหาสารคาม	อ.เมือง			1. อ.พยัคภูมิพิสัย 2. อ.เขียงยืน 3. อ.วาปีปทุม	936,005
13.หนองคาย	อ.บึงกาฬ		อ. บึงกาฬ	1. อ.โพนพิสัย 2. อ.ท่าบ่อ 3. อ.โซ่พิสัย	902,618
14.นครพนม	อ.เมือง/ก.ยุติธรรม ก. สาธารณสุข		อ.เมือง	1. อ.ธาตุพนม 2. อ.บ้านแพง	697,105
15.เลย	อ.เมือง			1. อ.วังสะพุง 2. อ.เขื่องคาน 3. อ.ท่าลี่	749,821

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม ที่จังหวัดจัดตั้ง/ ศูนย์บริการร่วม อื่นๆ	ศูนย์บริการ ร่วม (อำเภออื่น)	ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	อำเภอที่มีปัญหา ด้านแรงงาน จำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร
16.ยโสธร					541,264
17.หนองบัวลำภู	อ. เมือง	1 อำเภอ		1.อ.ศรีบุญเรือง 2.อ.นาแก	497,603
18.อำนาจเจริญ	อ.เมือง/หน่วย แพทย์เคลื่อนที่ พอ.สว. และ โครงการจังหวัด เคลื่อนที่	1 อำเภอ		1.อ.ชานุมาน	368,791
19.มุกดาหาร			ศูนย์ช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยฯ	1.อ.หว้านใหญ่ 2.อ.ดอนตาล	336,107

การจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในภาคเหนือ

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม ที่จังหวัดจัดตั้ง/ ศูนย์บริการร่วมอื่นๆ	ศูนย์บริการ ร่วม (อำเภออื่น)	ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	อำเภอที่มีปัญหา ด้านแรงงาน จำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร
1. เชียงใหม่	อ.เมือง	24 อำเภอ		1. อ.ฝาง 2. อ.สันทราย	1,650,009
2. เชียงราย				1. อ.แม่สาย 2.อ.เชียงของ 3.อ.เทิง 4.อ.เชียงแสน	1,225,058
3. นครสวรรค์	อ.เมือง		ห้างบักซี่ จ. นครสวรรค์	1. อ. ตาคลี 2. อ.หนองบัว 3.อ.ลาดยาว	1,077,808
4.เพชรบูรณ์		1 อำเภอ		1. อ.บึงสามพัน 2. อ.วิเชียรบุรี	1,002,459

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม ที่จังหวัดจัดตั้ง/ ศูนย์บริการร่วมอื่นๆ	ศูนย์บริการ ร่วม (อำเภออื่น)	ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	อำเภอที่มีปัญหา ด้านแรงงาน จำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร
5. พิษณุโลก	กระทรวงวิทยาศาสตร์ ร่วมกับอบจ.พิษณุโลก /โครงการอำเภอ เคลื่อนที่ โครงการ อบจ. พบประชาชน		อ. เมือง	1. อ. บางระกำ 2. อ. วัดโบสถ์ 3. อ. วังทอง	840,970
6. ลำปาง			ห้างบักซี่ จ. ลำปาง		776,725
7. สุโขทัย	อ. ศรีสำโรง		อ. เมือง	1. อ. ศรีสำโรง 2. อ.สวรรคโลก 3. อ. ทุ่งเสลี่ยม	610,361
8. กำแพงเพชร	อ.เมือง/กระทรวง ยุติธรรม				728,265
9. พิจิตร	อ.เมือง	1 อำเภอ		1. อ.ตะพานหิน 2. อ. วชิรบำรุง 3. อ.โพทะเล	558,794
10. ตาก	อ.เมือง		ศูนย์บริการมัตตกิจ กระทรวงแรงงานอ. แม่สอด	1. อ. แม่สอด 2. อ. สามเงา	522,197
11. พะเยา		1 อำเภอ		1. อ. เชียงคำ 2. อ. ปง	486,889
12. น่าน	- /กรมสรรพากร สงวนสงจังหวัด	15 อำเภอ		1. อ.เฉลิมพระเกียรติ 2. อ. ทุ่ง	478,080
13.แพร่	อ. เมือง อ.สอง/สนง. พัฒนาชุมชน(ศูนย์ ข้อมูล)	8 อำเภอ		1. อ. วังชิ้น 2. อ. สอง 3. อ. ลอง	471,447
14. อุตรดิตถ์	อ.เมือง			1. อ. พิชัย 2. อ.ลับแล	469,387
15. ลำพูน	อ.เมือง		ห้างบักซี่ จ. ลำพูน	1. อ.บ้านธิ 2. อ. ป่าซาง	404,727

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม ที่จังหวัดจัดตั้ง/ ศูนย์บริการร่วมอื่นๆ	ศูนย์บริการ ร่วม (อำเภออื่น)	ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	อำเภอที่มีปัญหา ด้านแรงงาน จำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร
16. อุทัยธานี	อ.หนองฉาง	2 อำเภอ		1. อ. หนองฉาง 2. อ. บ้านไร่	326,721
17. แม่ฮ่องสอน		7 อำเภอ		1. อ. ปาย 2. อ. แม่สะเรียง	253,609

ที่มา: *ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล

** จำนวนประชากร ข้อมูลการปกครอง http://www.dopa.go.th/stat/y_stat50.html

สำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2550

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษา เรื่อง แบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอจากการถ่ายทอดบทเรียนการดำเนินการกิจของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานและโครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอ ซึ่งมีรูปแบบการจัดตั้งองค์กรที่สามารถดำเนินการกิจการให้บริการด้านแรงงานในระดับอำเภอ และมีความเป็นไปได้ในทางกฎหมายในการจัดตั้ง ตลอดจนมีโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารองค์กร และสามารถประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมโดยไม่เป็นการเพิ่มต้นทุนทางการผลิต

วิธีการศึกษา

ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยค้นคว้าข้อมูลจากตำรา บทความวารสารในประเทศ เอกสารและสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลต่างๆ จาก กฎหมายระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี เอกสารการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือโครงการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน และโครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่รวบรวมได้มาเรียบเรียงตามประเด็นที่วางไว้ นำมาจำแนกหมวดหมู่ของข้อมูลให้เป็นระบบ ทำการวิเคราะห์ และหาข้อสรุป แต่ละประเด็นเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 4

บทวิเคราะห์

การศึกษาเรื่องนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาแบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอที่สามารถดำเนินการกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ระดับอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การสำรวจเชิงวิจัยเอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การภาครัฐ ตลอดจนบทเรียนการดำเนินการกิจในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอที่มีความเป็นไปได้ในการจัดตั้งและเหมาะสมกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน ทั้งนี้ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ใน 8 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเปรียบเทียบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การ
2. ข้อมูลเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารราชการภาครัฐ
3. ข้อมูลเปรียบเทียบแนวทางการจัดส่วนราชการส่วนภูมิภาค
4. ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์การภาครัฐที่จัดตั้งเพื่อให้บริการ
5. ข้อมูลเปรียบเทียบวัตถุประสงค์การดำเนินงานกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอของหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
6. ข้อมูลเปรียบเทียบข้อมูลผลการดำเนินงานกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอของหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
7. ข้อมูลเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอของหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
8. ข้อมูลเปรียบเทียบจังหวัดที่มีศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน : อำเภอที่มีปัญหาด้านแรงงานต้องการให้มีเจ้าหน้าที่ประจำ : จำนวนประชากร 75 จังหวัด

ตารางที่ 4.1

เปรียบเทียบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กร : มาตรการ
ในการปฏิรูประบบราชการ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
และกลยุทธ์การจัดโครงสร้างองค์กรยุคใหม่

แนวคิดการบริหารองค์กร		
มาตรการในการปฏิรูประบบราชการ	การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	กลยุทธ์การจัดโครงสร้างองค์กรยุคใหม่
1. กระจายอำนาจและสร้างการมีส่วนร่วมทุกระดับ เพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้กับภูมิภาคและท้องถิ่นมากขึ้น	1. รัฐทำหน้าที่เฉพาะที่จำเป็น ประชาชนและชุมชนมีบทบาทมากขึ้น	1. จัดโครงสร้างการบริหารงานโดยมุ่งเน้นกระบวนการหรือเครือข่ายมากกว่าตามหน้าที่งาน
2. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้ทันสมัย ยืดหยุ่น มีความหลากหลายรูปแบบ ยืดประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก	2. การบริหารจัดการต้องรวดเร็ว มีคุณภาพ ประสิทธิภาพสูงสามารถวัดผลงานได้	2. เปลี่ยนแปลงทั้งระบบขององค์กร ทั้งโครงสร้าง ผู้นำต้องมีลักษณะเป็นแบบอย่างได้ เป็นที่ปรึกษา เป็นแรงกระตุ้น ผู้นำสิ่งใหม่ๆ แก้ไขปัญหาได้ดี
3. ตั้งองค์การบริหารรูปแบบใหม่ที่มีความคล่องตัว ส่งเสริมการตั้งหน่วยงานอิสระเพื่อรับผิดชอบการบริการสาธารณะ	3. การจัดองค์กรกะทัดรัด คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว ทันสมัยเจ้าหน้าที่มีคุณภาพและมีคุณธรรมสูง	3. บุคลากรทำงาน ได้มากกว่าหนึ่งหน้าที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของงาน

จากตารางที่ 4.1 ซึ่งแสดงเปรียบเทียบแนวคิดการบริหารองค์กร : มาตรการในการปฏิรูประบบราชการ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และกลยุทธ์การจัดโครงสร้างองค์กรยุคใหม่ ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดการบริหารองค์กรที่พึงประสงค์ คือ การตั้งองค์การบริหารรูปแบบใหม่ต้องมีความคล่องตัว ยืดหยุ่นและทันสมัยให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจโดยให้ประชาชน/เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม บุคลากรต้องมีศักยภาพสูง สามารถทำงานได้หลายด้าน

ทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและผลประโยชน์ของประชาชน โดยเฉพาะผู้นำซึ่งมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงควรมีลักษณะเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ปรึกษา เป็นแรงกระตุ้น และ ผู้นำสิ่งใหม่ๆ

ตารางที่ 4.2

เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารราชการภาครัฐ

รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550	พ.ร.บ.ระเบียบ บริหารราชการ แผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545	พ.ร.บ.ระเบียบ บริหารราชการ แผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550	พ.ร.ฎ.ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
1. จัดระบบการบริหาร ส่วนกลาง ส่วน ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้มี ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ ชัดเจนเหมาะสมแก่การ พัฒนาประเทศ 2. สนับสนุนให้จังหวัด มี แผนและงบประมาณเพื่อ พัฒนาจังหวัด เพื่อ ประโยชน์ของประชาชน ในพื้นที่	การบริหารราชการ เพื่อประโยชน์ของ ประชาชน มี ประสิทธิภาพ คุ่มค่า ลดขั้นตอน ลดภารกิจ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น กระจาย อำนาจและ ตอบสนองความ ต้องการของ ประชาชน	ให้จังหวัดจัดทำ แผนพัฒนาจังหวัด ให้สอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม ในระดับชาติและ ความต้องการของ ประชาชนในท้องถิ่น ในจังหวัด	การบริหารราชการเพื่อ 1. เกิดประโยชน์สุขของ ประชาชน 2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจของรัฐ 3. มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า 4. ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น 5. มีการปรับปรุงภารกิจ ให้ทันต่อสถานการณ์ 6. ประชาชนได้รับการ อำนวยความสะดวกและ ตอบสนองความต้องการ

จากตารางที่ 4.2 ซึ่งแสดงเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารราชการภาครัฐ จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ผลการศึกษาพบว่า กฎหมายทั้ง 4 ฉบับกำหนดให้การบริหารราชการจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร

ราชการแผ่นดิน(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้การบริหารราชการต้องมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ลดขั้นตอน ลดภารกิจ ปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์ และมีการกระจายอำนาจลงสู่ส่วนภูมิภาคอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 กำหนดให้จังหวัดจัดทำแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด จึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารราชการในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องกระจายอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาคและให้ความสำคัญกับความต้องการของประชาชน

ตารางที่ 4.3

**เปรียบเทียบแนวทางการจัดส่วนราชการส่วนภูมิภาค : หน่วยงานของ
ราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาคและส่วนราชการส่วนภูมิภาค
ของกระทรวง ทบวง กรม**

แนวทางการจัดส่วนราชการส่วนภูมิภาค	
หน่วยงานของราชการบริหาร ส่วนกลางในภูมิภาค	ส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม
หลักการ 1. เป็นภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานบริการประชาชน/ครัวเรือน/ชุมชน 2. เป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติครอบคลุมคาบเกี่ยวหลายจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการต่อส่วนรวมหรือบทบาทหลักของหน่วยงานต้นสังกัด 3. มีความจำเป็นต้องจัดตั้งตามที่กฎหมายกำหนด	หลักการ 1. จำเป็นจะต้องดำเนินการบริการประชาชน การพัฒนาพื้นที่หรือการบังคับใช้กฎหมายในพื้นที่ และไม่ใช่ภารกิจของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น 2. ไม่จำเป็นต้องจัดตั้งครบทุกจังหวัด/อำเภอ ขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่ พันธกิจ สภาพปัญหา ความจำเป็น ปริมาณงาน ความคุ้มค่า ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของพื้นที่ 3. กรณีที่ยังไม่ได้แบ่งเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้กระทรวงมีส่วนราชการประจำจังหวัดเป็นผู้แทนกระทรวง แต่เพียงส่วนราชการเดียวเพื่อเป็นศูนย์รวมภารกิจหรือกิจกรรมที่หลากหลายของกรมต่างๆ ในกระทรวงเข้าไว้ด้วยกัน

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวทางการจัดส่วนราชการส่วนภูมิภาค	
หน่วยงานของราชการบริหาร ส่วนกลางในภูมิภาค	ส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม
รูปแบบการจัดตั้ง 1. กำหนดเป็นหน่วยงานระดับกองหรือสำนักปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ 2. กำหนดเป็นหน่วยงานที่อยู่ในสังกัดกองหรือสำนักไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ	รูปแบบการจัดตั้ง มี 2 ระดับ ระดับจังหวัดให้มีรูปแบบ ระดับอำเภอให้มีรูปแบบ 1. ประจำจังหวัดบางจังหวัด 1. ประจำอำเภอบางอำเภอ 2. ประจำจังหวัดแบบกลุ่มจังหวัด 2. ประจำอำเภอแบบกลุ่มอำเภอ 3. ประจำจังหวัดรายจังหวัด 3. ประจำอำเภอรายอำเภอ 4. ประจำจังหวัดบางจังหวัด 4. ประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มจังหวัด ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอ
การขอจัดตั้ง ต้องแสดงรายการประกอบขอ 1. การวิเคราะห์ภารกิจ 2. การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการจัดตั้ง	การขอจัดตั้ง ควรจะมีการทดลองดำเนินการในบางพื้นที่ก่อน 1. เลือกจังหวัดตัวอย่างอย่างน้อย 3 จังหวัดใน 3 ภาค เพื่อทดลองจัดตั้งส่วนราชการประจำจังหวัด/อำเภอ 2. กำหนดภารกิจของส่วนราชการประจำจังหวัด/อำเภอเป็นรายการกรรมและหาข้อมูลปริมาณงาน ย้อนหลังอย่างน้อย 3 – 5 ปี 3. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดตัวแบบ โดยพิจารณางานบริการประชาชนที่มีปริมาณมาก ถ้ามีปริมาณน้อย ให้รับผิดชอบในพื้นที่กลุ่มจังหวัด/อำเภอ หรืออาจจะให้มีหน่วยเคลื่อนที่ 4. ให้พิจารณาทบทวนหรือปรับปรุงระบบและวิธีการดำเนินการกิจนั้น ว่าสามารถมอบหมายให้มีผู้อื่นดำเนินการแทนในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

จากตารางที่ 4.3 ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบแนวทางการจัดส่วนราชการส่วนภูมิภาค ระหว่างหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาคและส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดตั้งหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาคจะไม่ดำเนินการกิจการให้บริการ และต้องเป็นภารกิจที่ครอบคลุมหลายจังหวัด และต้องมีกฎหมายกำหนดให้มีการจัดตั้ง สำหรับการขอจัดตั้งจะต้องแสดงรายการการวิเคราะห์ภารกิจ และวิเคราะห์ความคุ้มค่าของ ประกอบการขอการจัดตั้ง โดยรูปแบบการจัดตั้ง 2 แบบ คือการกำหนดเป็นหน่วยงานระดับกองหรือสำนักที่ปรากฏและไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ แต่การขอจัดตั้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม พิจารณาจากความจำเป็นในการดำเนินการให้บริการประชาชน การพัฒนาพื้นที่ การบังคับใช้กฎหมายในพื้นที่ แต่จะต้องไม่ใช่ภารกิจของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น โดยมีรูปแบบการจัดตั้งในระดับจังหวัดและอำเภอที่สามารถจัดตั้งได้หลายรูป เช่น จัดตั้งแบบประจำจังหวัดบางจังหวัด หรือประจำอำเภอบางอำเภอ แบบประจำจังหวัดแบบกลุ่มจังหวัด หรือประจำอำเภอแบบกลุ่มอำเภอ แบบประจำจังหวัดรายจังหวัด หรือประจำอำเภอรายอำเภอ แบบประจำจังหวัดบางจังหวัดผสมกับแบบกลุ่มจังหวัด ประจำอำเภอบางอำเภอผสมกับแบบกลุ่มอำเภอ ทั้งนี้โดยพิจารณาจากปริมาณงานที่ให้บริการประชาชน จากนั้นจึงกำหนดภารกิจของส่วนราชการประจำจังหวัด/อำเภอ เป็นรายการกิจกรรมและหาข้อมูลปริมาณงาน ย้อนหลังอย่างน้อย 3 – 5 ปี และควรทดลองดำเนินการในบางพื้นที่ก่อน โดยการเลือกจังหวัดตัวอย่างอย่างน้อย 3 จังหวัดใน 3 ภาค เพื่อทดลองจัดตั้งส่วนราชการประจำจังหวัด/อำเภอ

ตารางที่ 4.4
เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง : ศูนย์บริการร่วม หน่วยบริการ
รูปแบบพิเศษ และองค์การมหาชน

ประเด็น	ศูนย์บริการร่วม	หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ	องค์การมหาชน
1. ภารกิจ	1.การให้บริการข้อมูล /ข่าวสาร 2.การให้บริการรับเรื่อง – ส่งต่อ 3.การให้บริการตาม คำร้องหรือคำขอ	การให้บริการเฉพาะด้าน แก่หน่วยงานต้นสังกัด ส่วนราชการอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ/หรือ ประชาชน ไม่มีวัตถุประสงค์ เพื่อแสวงหากำไร และนำส่ง รายได้เข้ารัฐเป็นการ โดยตรง หรือจำเป็นต้องเลี้ยงตัวเองได้เป็น ลำคัญ	การจัดบริการสาธารณะแก่ ประชาชนเป็นเรื่อง ๆ เช่น การทะนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรม การพัฒนาและ ส่งเสริมการกีฬา การ ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาและการวิจัยเป็น ต้น โดยไม่มีวัตถุประสงค์ เพื่อแสวงหาผลกำไรเป็น หลักการ
2. กรอบ การ ดำเนินการ และการ บริหารงาน ภายใน	จัดตั้งเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ใน การที่จะติดต่อขอรับ บริการในเรื่องใดๆ ที่ เป็น อำนาจของส่วน ราชการกระทรวง เดียวกัน และไม่ต้องขอ ความเห็นชอบจาก หน่วยงานอื่น แต่ให้อยู่ ในดุลยพินิจของ หัวหน้าส่วนราชการ	มีเอกสารกรอบการ ดำเนินงานขององค์กรที่ จะต้องเสนอให้หน่วยงาน แม่เห็นชอบก่อน และเป็น การให้บริการหน่วยงานแม่ เป็นหลัก การจัดตั้งต้องขอ ความเห็นชอบจาก สำนักงาน ก.พ.ร.	มีแผนการดำเนินงานของ องค์กร โดยต้องมีแผนการ ลงทุนและมีแผนกลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานที่ ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการ และ การขอจัดตั้งต้องจัดทำ รายละเอียดประกอบคำขอ ซึ่งต้องผ่านความเห็นชอบ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

จากตารางที่ 4.4 ซึ่งแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง :ศูนย์บริการร่วม หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ และองค์การมหาชน ผลการศึกษาพบว่าประเด็นที่สำคัญ 2 ประการ

คือ 1)ภารกิจของทั้ง 3 องค์กรมีภารกิจหลักอยู่ที่การให้บริการแต่มีความแตกต่างกัน โดยหน่วยบริการรูปแบบพิเศษมีภารกิจการให้บริการเฉพาะด้านแก่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นหลัก ส่วนที่เหลือจึงให้บริการหน่วยงานอื่น สำหรับองค์การมหาชนมีภารกิจการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนเป็นเรื่อง ๆ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร ในส่วนของศูนย์บริการร่วม มีภารกิจการให้บริการด้านข้อมูล การขออนุญาต หรือขออนุมัติในเรื่องใดๆ ที่เป็นอำนาจของส่วนราชการในกระทรวงเดียวกัน 2) กรอบการดำเนินการและการบริหารงานภายใน จะเห็นว่ามีความแตกต่างกัน โดยหน่วยบริการรูปแบบพิเศษการดำเนินงานขององค์กรที่จะต้องเสนอให้หน่วยงานแม่เห็นชอบ และการจัดตั้งต้องขอความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.พ.ร. สำหรับองค์การมหาชนแผนการดำเนินงานที่จะดำเนินการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ การขอจัดตั้งต้องจัดทำรายละเอียดประกอบคำขอ ซึ่งต้องผ่านความเห็นชอบของสำนักงาน ก.พ.ร. แต่ในส่วนของศูนย์บริการร่วมมีหลักดำเนินการ คือการอำนวยความสะดวกสำหรับประชาชนที่ใช้บริการของส่วนราชการหลายหน่วยในสังกัดมารวมไว้ ณ สถานที่แห่งเดียวกัน และจัดตั้งโดยใช้ดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการไม่ต้องขอความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.พ.ร.

ตารางที่ 4.5

เปรียบเทียบวัตถุประสงค์ของ : ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน
และโครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน

5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์	
ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	โครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน
1. เพื่อพัฒนารูปแบบการให้บริการ โดยนำบริการที่หลากหลายทั้งที่มีและไม่มีความสัมพันธ์จากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานมาไว้ ณ สถานที่แห่งเดียวกัน	1. เพื่อจ้างบัณฑิตที่ว่างงานในพื้นที่มาทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจกระทรวงสนองตอบนโยบายกระทรวง/ชาติ /ภารกิจความมั่นคงของจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายสามารถใช้บริการได้หลายเรื่อง โดยติดต่อได้ในที่แห่งเดียว	2. เพื่อให้บัณฑิตอาสาสมัครเป็นผู้เสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานให้อาสาสมัครแรงงานในระดับพื้นที่ตลอดจนเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานให้อาสาสมัครแรงงาน

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	
ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	โครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน
3. เพื่ออำนวยความสะดวก ลดภาระแก่/ ผู้ใช้บริการ และนำบริการลงสู่พื้นที่ให้เข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมาย	3. เพื่อขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้นเป็นสื่อกลาง และเป็นช่องทางสื่อสารระหว่างรัฐบาลและพื้นที่ รวมทั้งช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่

จากตารางที่ 4.5 ซึ่งแสดงเปรียบเทียบวัตถุประสงค์การดำเนินการกิจ : ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน และโครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของทั้งสองกิจกรรมมีความแตกต่างกัน โดยกิจกรรมศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการกิจเฉพาะการให้บริการด้านแรงงานด้านเดียว แต่กิจกรรมโครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานมีวัตถุประสงค์หลายด้าน คือ ให้บัณฑิตอาสาสมัครเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงาน เป็นสื่อกลางช่องทางสื่อสารด้านแรงงานระหว่างรัฐกับประชาชนในพื้นที่ ขยายเครือข่ายและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับอาสาสมัครแรงงาน และมีส่วนช่วยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในพื้นที่

ตารางที่ 4.6

เปรียบเทียบข้อมูลผลการดำเนินงาน : ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน
: โครงการจ้างบัณฑิตที่เลี้ยงอาสาศักดิ์แรงงาน
5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการดำเนินงาน				
ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน			บัณฑิตอาสาสมัคร	
การให้บริการ (คน)	ปี 2551 (6 เดือน)	ปี 2550 (6 เดือน)	การสำรวจข้อมูล รอบ 6 เดือน (กันยายน 2550 – กุมภาพันธ์ 2551)	
1. อ. แม่สอด	15,932	10,684	1. สำรวจข้อมูล Profile รายครัวเรือน 4,964 ครัวเรือน	
2. อ. เกาะสมุย	3,496	2,550	2. ให้ความรู้/ข้อมูลด้านแรงงานกับคนในพื้นที่ 54,810 คน	
3. อ. ศรีมหา โพธิ์	8,738	7,190	3. จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน 287 คน	
4. อ. เกาะช้าง	654	657	4. สร้างเครือข่ายเพื่อเผยแพร่ ข่าวสารด้านแรงงาน เครือข่าย	
5. อ. หัวหิน	14,971	2,652	5. ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่าง สิทธิประโยชน์ด้าน แรงงาน 696 หมู่บ้าน (ประชาชน 62,948 คน)	
6. อ. ตะกั่วป่า	4,080	3,790	6. ประสานและสำรวจความต้องการฝึกอาชีพ 197 หมู่บ้าน	
7. อ. พังงา	10,346	14,546	7. สำรวจข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน และลูกจ้างภาค เกษตรกรรม 2,317 คน	
8. ห้างบักชี จ. ลำพูน	3,375	3,029	8. สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ และที่มีความประสงค์ จำนวน 19,288 คน	
9. ห้างบักชี จ. ภูเก็ต	2,218	906	9. สำรวจสถานประกอบกิจการเพื่อขึ้นทะเบียนกองทุน ประกันสังคม 13 แห่ง	
10. ห้างบักชี จ. นครสวรรค์	3,324	850	10. สำรวจกลุ่มอาชีพ 942 กลุ่มอาชีพ และร่วมจัดตั้งกลุ่ม อาชีพใหม่ในพื้นที่ 40 กลุ่มอาชีพ	
11. ห้างบักชี จ. อุบลราชธานี	4,548	2,869	11. สำรวจผู้ว่างงานและต้องการสมัครงาน หรือฝึกอาชีพ พบว่าจำนวน 50 คน	
12. อ. เมือง จ. ยะลา	15,885	7,530	12. สำรวจข้อมูลผู้ประสบภัยหลังประสบภัยน้ำท่วมใน	
13. อ. เมือง จ. สุโขทัย	3,755	1,299		

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ผลการดำเนินงาน			
ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน			บัณฑิตอาสาสมัคร
14. อ.เมือง จ.พิษณุโลก	4,504	3,762	พื้นที่ 9 อำเภอ 51 ตำบล 151 หมู่บ้าน พบว่าต้องการเข้ารับการฝึกอาชีพ จำนวน 14 กลุ่ม 13. ประสาน อบต. เพื่อให้มีการบรรจุงาน / โครงการด้านแรงงานในแผนปฏิบัติการของ อบต. และร่วมจัดทำแผนชุมชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ 574 อบต.
15. อ.เมือง จ.จันทบุรี	796	671	
16. อ.เมือง จ.สระแก้ว	2,342	1,064	
18. อ.เมือง จ.นครพนม	5,275	1,964	
19.อ.เมือง จ.ปัตตานี	2,239	4,667	

จากตารางที่ 4.6 ซึ่งแสดงเปรียบเทียบข้อมูลผลการดำเนินงาน : ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน : โครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่าผลการดำเนินงานเปรียบเทียบรอบ 6 เดือน ปี 2550 และปี 2551 ของ: ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจำนวน 19 ศูนย์ ซึ่งเป็นการให้บริการประชาชนตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง โดยเกือบทุกศูนย์มีแนวโน้มปริมาณการให้บริการที่เพิ่มขึ้น มีบางศูนย์ที่มีปริมาณการให้บริการเพิ่มขึ้นมากกว่า 1 เท่าตัว คือ ศูนย์บริการร่วมที่ อำเภอหัวหิน ห้างบิกซีจังหวัดภูเก็ต ห้างบิกซี จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดยะลา และจังหวัดสุโขทัย มีเพียง 3 ศูนย์ หรือร้อยละ 15.79 ที่มีแนวโน้มปริมาณการให้บริการลดลง คือ ศูนย์บริการร่วมที่ อำเภอเกาะช้าง อำเภอทุ่งสงและจังหวัดปัตตานี สำหรับผลการดำเนินงานของบัณฑิตอาสา รอบ 6 เดือน (กันยายน 2550 – กุมภาพันธ์ 2551) สามารถดำเนินการให้เห็นในเชิงปริมาณรวมทั้งสิ้น 13 กิจกรรม ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์ 143,013 คน สํารวจกลุ่มอาชีพ 942 กลุ่มอาชีพ จัดตั้งกลุ่มอาชีพใหม่ในพื้นที่ 40 กลุ่มอาชีพ จัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน 287 คน สํารวจผู้ว่างงานและต้องการสมัครงานฝึกอาชีพ 50 คน ร่วมจัดทำแผนชุมชน 574 อบต. สํารวจข้อมูลผู้ประสบภัยต้องการเข้ารับการฝึกอาชีพ 14 กลุ่ม สํารวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ 2,317 คน และสํารวจข้อมูล Profile 4,964 ครัวเรือน จากผลการดำเนินงาน

ของทั้งสองกิจกรรมตามที่กล่าวมา เชื่อว่าหากนำสองงานนี้มาบูรณาการจะเป็นการสร้างรูปแบบใหม่ของการบริหารแรงงานที่มุ่งประโยชน์ประชาชนอย่างแท้จริง

ตารางที่ 4.7

**เปรียบเทียบปัญหาอุปสรรค : ของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน
และโครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน
5 จังหวัดชายแดนภาคใต้**

ปัญหาและอุปสรรค	
ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	โครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน
1. ด้านงบประมาณ ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ และการจ้างบุคลากร	1. ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน บางพื้นที่ไม่สามารถเข้าปฏิบัติงานได้เนื่องจากเป็นพื้นที่อันตราย (พื้นที่สีแดง)
2. บุคลากร เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมมีน้อย (1 คน) ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะในการทำงาน โดยเฉพาะภารกิจของกระทรวงแรงงาน และ มีการเข้า – ออกงานบ่อย เนื่องจากเป็นการจ้างชั่วคราวทำให้ ขาดความต่อเนื่อง	2. ชาวบ้านไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจาก ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่และไม่มีความเชื่อถือ บัณฑิตอาสาสมัคร มีความหวาดระแวงและ มีอคติต่อหน่วยงานของรัฐตลอดจน เบียดเบียนการ เก็บข้อมูล และไม่ให้ความจริงบางข้อมูล
3. การดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรคความร่วมมือจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เรื่อง การมอบงานบริการ/ข้อมูลข่าวสาร ขาดระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	3. ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร และบัณฑิตอาสาสมัคร ไม่ได้รับการยอมรับเพราะเป็นลูกจ้างชั่วคราว ไม่มีความมั่นคงในหน้าที่

จากตารางที่ 4.7 เป็นการเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรค : ของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน และโครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะเห็นได้ว่าการดำเนินการกิจของทั้งสองกิจกรรมมีปัญหาอุปสรรคสำคัญที่คล้ายคลึงกัน คือ บุคลากรของทั้งสองโครงการไม่ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควรเนื่องจาก การเป็นลูกจ้างชั่วคราว ไม่ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงมีการ

การเข้า - ออกงานบ่อยเพื่อหางานที่มั่นคงกว่า ซึ่งมีผลกระทบในตนเองและประสิทธิภาพของงาน จำเป็นที่หน่วยงานรับผิดชอบต้องหาแนวทางแก้ไขเพื่อให้การให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ส่วนภูมิภาคสามารถให้บริการประชาชนในพื้นที่ได้ตามเจตนารมณ์การจัดตั้ง

ตารางที่ 4.8

ข้อมูลเปรียบเทียบจังหวัดที่มีศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน

: อำเภอที่มีปัญหาด้านแรงงานต้องการให้มีเจ้าหน้าที่ประจำ

: จำนวนประชากร 75 จังหวัด

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	อำเภอที่มีปัญหาด้านแรงงาน จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร (คน)
1. นครราชสีมา	ห้างเดอะมอลล์ อ.เมือง	1.อ.ประทาย 2. อ.ปากช่อง 3.อ.โชคชัย	2,552,894
2. อุบลราชธานี	ห้างบิ๊กซี อ.เมือง	1.อ.พิบูลมังสาหาร 2.อ.เดชอุดม 3.อ.ตระการพิพิธ	1,785,709
3. ขอนแก่น	อ. ชุมแพ	1. อ.เมืองพล 2. อ.เขาสวนกวาง	1,752,414
4. เชียงใหม่		1. อ.ฝาง 2. อ.สันทราย	1,664,399
5. บุรีรัมย์		1. อ.ลำปลายมาศ 2.อ.นางรอง 3.อ.พุท ไธสง	1,536,070
6. อุตรดิตถ์		1.อ.หนองหาน 2.อ.พิบูลย์ 3.อ.บ้านฝาง	1,523,802
7. นครศรีธรรมราช	อ. ท่งสง	1. อ.ท่งสง 2. อ.ขนอม	1,506,997
8. ศรีสะเกษ		1. อ.กันทรลักษณ์ 2. อ.อุษาคเนย์	1,443,011
9. สุรินทร์		1. อ.ปราสาท 2.อ.รัตนบุรี 3.อ.สังขะ	1,372,672
10. สงขลา		1.อ.สะเดา	1,324,915
11. ร้อยเอ็ด		1.อ.สุวรรณภูมิ 2.อ.โพนทอง	1,308,589
12. ชลบุรี		1.อ.ศรีราชา 2.อ.เมืองพัทยา	1,233,446
13. เชียงราย		1. อ.แม่สาย 2.อ.เชียงของ 3.อ.เทิง 4. อ.เชียงแสน	1,225,013

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	อำเภอที่มีปัญหาด้านแรงงาน จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร (คน)
14. สมุทรปราการ		1.อ.บางพลี 2.อ.พระประแดง 3.อ.บาง เสาธง	1,126,940
15. ชัยภูมิ		1. อ.แก่งคร้อ 2.อ.ภูเขียว 3.อ.บ้านหิน ณรงค์	1,119,597
16. สกลนคร		1.อ.สว่างแดนดิน 2.อ.พังโคน 3. อ.วานรนิวาส	1,113,064
17. นครสวรรค์	ห้างบึงขัง อ.เมือง	1. อ. ตาคลี 2. อ.หนองบัว 3.อ.ลาดยาว	1,073,683
18. นนทบุรี		1. อ.ไทรน้อย 2. อ.ปากเกร็ด	1,024,191
19. เพชรบูรณ์		1. อ.บึงสามพัน 2. อ.วิเชียรบุรี	997,531
20. กาฬสินธุ์		1.อ.กุฉินารายณ์ 2. อ.คำม่วง	977,508
21. สุราษฎร์ธานี	อ.เกาะสมุย	1.อ.ท่าชนะ 2. อ.ชัยบุรี 3. อ.พนม	970,424
22. มหาสารคาม		1.อ.พยัคฆภูมิพิสัย 2.อ.เสิงยีน 3. อ.วาปีปทุม	936,005
23. หนองคาย	อ.บึงกาฬ	1.อ.โพนพิสัย 2.อ.ท่าบ่อ 3.อ.โซพิสัย	902,618
24. ปทุมธานี	อ.คลองหลวง	1. อ.คลองหลวง 2. อ.ธัญบุรี 3. อ.ลำ ลูกกา	896,843
25. สุพรรณบุรี	อ.สามชุก	1.อ.สามชุก 2.อ.ด่านช้าง 3.อ.อู่ทอง	842,584
26. พิษณุโลก	อ.เมือง	1. อ. บางระกำ 2. อ. วัดโบสถ์ 3. อ. วังทอง	841,683
27. กาญจนบุรี		1.อ.สังขละบุรี 2.อ.ทองผาภูมิ 3.อ.เลา ขวัญ	835,282
28. ราชบุรี		1.อ.บ้านโป่ง 2.อ.โพธาราม 3. อ.จอมบึง	831,438
29. นครปฐม	อ. เมือง	1.อ.กำแพงแสน 2.อ.สามพราน	830,970

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	อำเภอที่มีปัญหาด้านแรงงาน จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร (คน)
30. ลำปาง	ห้างบักซี อ.เมือง		770,613
31. อุดรธานี		1. อ.บางปะอิน 2. อ.เสนา 3. อ.อุทัย	760,712
32. ลพบุรี	อ.พัฒนานิคม	1.อ.พัฒนานิคม 2.อ.ชัยบาดาล	749,821
33. กำแพงเพชร			725,994
34. นราธิวาส			711,517
35. นครพนม	อ.เมือง	1.อ.ธาตุพนม 2.อ.บ้านแพง	697,105
36. ฉะเชิงเทรา		1.อ.บางปะกง 2. อ.พนมสารคาม 3. อ.บ้านโพธิ์	674,610
37. ปัตตานี		1.อ.สายบุรี 2.อ.โคกโพธิ์ 3.อ.หนองจิก	637,806
38. สระบุรี		1.อ.หนองแค 2. อ.พระพุทธบาท 3. อ.แก่งคอย	615,756
39. เลย		1.อ.วังสะพุง 2.อ.เชียงคาน 3.อ.ท่าลี่	615,538
40. ตรัง		1.อ.กันตัง 2.อ.ห้วยยอด 3.อ.ปะเหลียน	610,332
41. สุโขทัย	อ.เมือง	1. อ. ศรีสำโรง 2. อ.สวรรคโลก 3. อ.ทุ่งเสลี่ยม	605,301
42. ระยอง	อ.ปลวกแดง	1.อ.ปลวกแดง 2. อ.มาบตาพุด 3. อ.แกลง	583,470
43. พิจิตร		1. อ.ตะพานหิน 2.อ. วชิรบำรุง 3. อ.โพทะเล	554,740
44. ยโสธร			539,542
45. สระแก้ว	อ.เมือง	1.อ.อรัญประเทศ 2.วัฒนานคร 3. อ.วังน้ำเย็น	539,137
46. ตาก	อ. แม่สอด	1. อ. แม่สอด 2. อ. สามเงา	530,928

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

จังหวัด	ศูนย์บริการรวม กระทรวงแรงงาน	อำเภอที่มีปัญหาด้านแรงงาน จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร (คน)
47. จันทบุรี	อ.เมือง	1. อ.สอยดาว 2.อ.นายายอาม 3. อ.โป่งน้ำร้อน	504,003
48. พัทลุง		1. อ.ป่าบอน 2. อ.ปากพะยูน	502,563
49. ประจวบคีรีขันธ์	อ.หัวหิน	1.อ.หัวหิน 2.อ.บางสะพาน 3. อ.ปราณบุรี	494,588
50. หนองบัวลำภู		1.อ.ศรีบุญเรือง 2.อ.นาแก	497,603
51. พะเยา		1. อ.เชียงคำ 2. อ. ปง	486,579
52. ชุมพร		1. อ.หลังสวน 2. อ. ปะทิว	481,298
53. น่าน		1. อ.เฉลิมพระเกียรติ 2.อ. พุง	477,381
54. ยะลา	อ.เมือง	1. อ.เบตง 2. อ.รามัน	470,691
55. สมุทรสาคร		1. อ. กระทุ่มแบน 2. อ.บ้านแพ้ว	469,934
56.แพร่		1. อ. วังชิ้น 2. อ. สอง 3. อ. ลอง	465,876
57. อุตรดิตถ์		1. อ. พิษณุ 2. อ.ลับแล	465,277
58. เพชรบุรี		1.อ.ชะอำ 2.อ.เขา้อย 3. อ.บ้านแหลม	456,061
59. ปราจีนบุรี	อ. ศรีมหาโพธิ์	1.อ.กบินทร์บุรี 2.อ.ศรีมหาโพธิ์	454,988
60. กระบี่		1.อ.เกาะลันตา 2.เกาะพีพี อ.เมือง	410,634
61. ลำพูน	ห้างบึกชี อ.เมือง	1. อ.บ้านธิ 2. อ. ป่าซาง	405,157
62. อำนาจเจริญ		1.อ.ชานุมาน	368,915
63. ชัยนาท		1. อ.หันคา 2. อ. สองพญา	337,147
64. มุกดาหาร		1. อ.หว้านใหญ่ 2. อ.ดอนตาล	336,107
65. อุทัยธานี		1. อ. หนองฉาง 2. อ. บ้านไร่	326,975
66.ภูเก็ต	ห้างบึกชี อ.เมือง	1. อ.กระทุง	315,498
67. สตูล		1.อ.เมือง 2.อ.ละงู	284,482

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

จังหวัด	ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	อำเภอที่มีปัญหาด้านแรงงาน จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน ประชากร (คน)
68. ช่างทอง		1.อ.วิเศษชัยชาญ 2.อ.โพธิ์ทอง 3. อ.แสวงหา	284,406
69. แม่ฮ่องสอน		1. อ. ปาย 2. อ.แม่สะเรียง	254,804
70. นครนายก		1.อ.องครักษ์ 2.อ.บ้านนา	248,496
71. พังงา	อ.ตะกั่วป่า	1.อ.ตะกั่วป่า 2.อ.คุระบุรี 3. อ.ท้ายเหมือง	246,887
72. ตรวต	อ. เกาะช้าง	1. อ.เกาะช้าง 2. อ.คลองใหญ่ 3. อ.เกาะกูด	220,543
73. สิงห์บุรี		1.อ.พรหมบุรี 2.อ.อินทร์บุรี	215,653
74. สมุทรสงคราม			194,212
75. ระนอง		1.อ.กระบุรี 2. อ.กะเปอร์	180,787
รวมทั้งสิ้น	26 ศูนย์ 26 อำเภอ	174 อำเภอ	

จากตารางที่ 4.8 ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลจังหวัดที่มีศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน :อำเภอที่มีปัญหาด้านแรงงานต้องการให้มีเจ้าหน้าที่ประจำ จำนวนประชากร ผลการศึกษาพบว่าจังหวัดที่มีจำนวนประชากรมากกว่า 1 ล้านคน มีจำนวน 18 จังหวัด ในจำนวนนี้มีศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา อุบลราชธานี ขอนแก่น นครศรีธรรมราช และนครสวรรค์ อีก 13 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ บุรีรัมย์ อุตรดิตถ์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ สงขลา ร้อยเอ็ด ชลบุรี เชียงราย สมุทรปราการ และชัยภูมิ ยังไม่ได้จัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานและมีปัญหาด้านแรงงานจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำ สำหรับศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานที่จัดตั้งจำนวน 26 ศูนย์ พบว่าจัดตั้งในภาคใต้ 5 จังหวัด ได้แก่ พังงา ภูเก็ต ยะลา ปัตตานี และนครศรีธรรมราช จัดตั้งในภาคกลาง 10 จังหวัด ได้แก่ ตรวต ปราจีนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ จันทบุรี สระแก้ว ระยอง ลพบุรี นครปฐม สุพรรณบุรี และปทุมธานี จัดตั้งใน

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

จากผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้ศึกษาขอสรุปประเด็นการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวทางการบริหารองค์กรที่พึงประสงค์สำหรับการบริหารส่วนราชการในปัจจุบัน และสามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมาย ควรมีองค์ประกอบ ในเชิงรูปแบบต้องมีขนาดกะทัดรัด คล่องตัว ยืดหยุ่นและทันสมัย ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ สร้างการมีส่วนร่วมทุกระดับ ในเชิงบุคลากรต้องมีศักยภาพสูง สามารถทำงานได้หลายด้าน ทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และผลประโยชน์ของประชาชน โดยเฉพาะผู้นำต้องมีความพร้อมในทุกด้าน จึงจะสามารถสร้าง องค์กรใหม่ที่มีความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง

2. การบริหารราชการมีการกระจายอำนาจลงสู่ส่วนภูมิภาคอย่างไม่เคยมีมาก่อน ส่วนราชการ จำเป็นต้องปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยยึดหลักความมี ประสิทธิภาพ คุ่มค่า ลดขั้นตอน ให้ความสำคัญกับความต้องการของพื้นที่และประชาชน

3. แนวทางการจัดส่วนราชการส่วนภูมิภาค เมื่อส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม จำเป็นต้องจัดตั้งองค์กรใหม่เพื่อดำเนินภารกิจการให้บริการ ในส่วนที่ไม่อยู่ในขอบเขต อำนาจของราชการส่วนท้องถิ่น สามารถจัดตั้งได้หลายรูป เช่น จัดตั้งแบบประจำจังหวัดบาง จังหวัด หรือประจำอำเภอบางอำเภอ แบบประจำจังหวัดแบบกลุ่มจังหวัด หรือประจำอำเภอแบบ กลุ่มอำเภอ แบบประจำจังหวัดรายจังหวัด หรือประจำอำเภอรายอำเภอ แบบประจำจังหวัดบาง จังหวัดผสมกับแบบกลุ่มจังหวัด ประจำอำเภอบางอำเภอผสมกับแบบกลุ่มอำเภอ โดยพิจารณา จากปริมาณงานที่ให้บริการประชาชน และควรทดลองดำเนินการในบางพื้นที่ก่อน โดยการเลือก จังหวัดตัวอย่างอย่างน้อย 3 จังหวัดใน 3 ภาค เพื่อทดลองจัดตั้งส่วนราชการประจำจังหวัด/อำเภอ

4. รูปแบบการจัดตั้งองค์กรการให้บริการภาครัฐ ระหว่างศูนย์บริการร่วม หน่วยบริการ รูปแบบพิเศษ และองค์กรมหาชน เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งองค์กรใหม่ ในส่วน ภูมิภาค การจัดตั้งในรูปแบบองค์กรมหาชนในช่วงที่ผ่านมาไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล เนื่องจากใช้งบประมาณและบุคลากรจำนวนมากและการขอจัดตั้งต้องผ่านความเห็นชอบของ สำนักงาน ก.พ.ร. เช่นเดียวกับหน่วยบริการรูปแบบพิเศษต้องเสนอให้หน่วยงานแม่เห็นชอบและ

การขอจัดตั้งต้องขอความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.พ.ร. แต่ในการขอจัดตั้งศูนย์บริการร่วมสามารถจัดตั้งโดยใช้ดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการไม่ต้องขอความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.พ.ร. การขอจัดตั้งองค์กรใหม่ของส่วนราชการจึงควรใช้รูปแบบศูนย์บริการร่วมซึ่งมีกระบวนการที่ยุงยากซับซ้อนน้อยที่สุด

5. การดำเนินการกิจการให้บริการด้านแรงงานในส่วนภูมิภาคในพื้นที่ระดับอำเภอของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง คือการดำเนินการกิจศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน และโครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการดำเนินการกิจของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานเป็นการให้บริการด้านแรงงานในสำนักงาน แต่โครงการจ้างบัณฑิต พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยตัวของบัณฑิตอาสา เป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานอยู่ในพื้นที่โดยตรง จึงสามารถรับรู้รับทราบปัญหาด้านแรงงานได้ทันทีซึ่งมีผลต่อความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา ทั้งเป็นสื่อกลางช่องทางสื่อสารด้านแรงงานระหว่างกระทรวงแรงงานกับประชาชนในพื้นที่ทำให้มีการไหลย้อนไปกลับของข้อมูลระหว่างพื้นที่กับส่วนราชการ หากบูรณาการงานทั้งสองเข้าด้วยกันจะสามารถสร้างพลังการขับเคลื่อนด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ผลการดำเนินงานศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจำนวน 19 ศูนย์ในช่วงที่ผ่านมาเกือบทุกศูนย์มีแนวโน้มปริมาณการให้บริการที่เพิ่มขึ้น มีหลายศูนย์ที่มีปริมาณการให้บริการเพิ่มขึ้นมากกว่า 1 เท่าตัว มีเพียงส่วนน้อยหรือร้อยละ 15.79 ที่มีแนวโน้มปริมาณการให้บริการลดลง สำหรับผลการดำเนินงานโครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถดำเนินการให้เห็นในเชิงปริมาณรวมทั้งสิ้น 13 กิจกรรมซึ่งเป็นประโยชน์กับประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง โดยมีประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์ 143,013 คน

7. ภายใต้อำนาจความสำเร็จของภารกิจตามที่กล่าวว่ามีปัญหาอุปสรรคของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน และโครงการจ้างบัณฑิตพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ บุคลากรของทั้งสองโครงการไม่ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควรเนื่องจากไม่มีทักษะความรู้ด้านแรงงานที่เพียงพอและเป็นลูกจ้างชั่วคราว จึงมีการการเข้า - ออกงานบ่อยเพื่อหางานที่มั่นคงกว่า ซึ่งมีผลกระทบในความต่อเนื่องและประสิทธิภาพของงาน จำเป็นที่หน่วยงานรับผิดชอบต้องหาแนวทางแก้ไขเพื่อให้บุคลากรของทั้งสองโครงการสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

8. จังหวัดที่มีปัญหาด้านแรงงานต้องการให้มีเจ้าหน้าที่ประจำมี 71 จังหวัด 174 อำเภอแต่อำเภอที่มีศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานเพียง 26 ศูนย์ (26 อำเภอ) หรือร้อยละ

14.94 ของอำเภอที่มีปัญหาด้านแรงงาน โดยจัดตั้งในภาคใต้ 5 จังหวัด ได้แก่ พังงา ภูเก็ต ยะลา ปัตตานี และนครศรีธรรมราช จัดตั้งในภาคกลาง 10 จังหวัด ได้แก่ ตราด ปราจีนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ จันทบุรี สระแก้ว ระยอง ลพบุรี นครปฐม สุพรรณบุรี และปทุมธานี จัดตั้งในภาคเหนือ 6 จังหวัด ได้แก่ ลำพูน สุโขทัย ลำปาง พิชญโลก นครสวรรค์ และตาก และจัดตั้งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา อุบลราชธานี นครพนม หนองคาย และขอนแก่น สำหรับจังหวัดที่ไม่มีปัญหาด้านแรงงาน จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ สมุทรสงคราม ยโสธร นราธิวาส และกำแพงเพชร และมีจังหวัดที่มีจำนวนประชากรมากกว่า 1 ล้านคน มีจำนวน 18 จังหวัด ในจำนวนนี้มีศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา อุบลราชธานี ขอนแก่น นครศรีธรรมราช และนครสวรรค์ อีก 13 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ บุรีรัมย์ อุตรดิตถ์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ สงขลา ร้อยเอ็ด ชลบุรี เชียงราย สมุทรปราการ และชัยภูมิ ยังไม่ได้จัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานและมีปัญหาด้านแรงงานจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่สำคัญ อันสืบเนื่องมาจากหลักการของกฎหมายที่ให้กระจายอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาค การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมซึ่งจำเป็นต้องใช้ฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ถูกต้อง สมบูรณ์ เพียงตรง และเป็นปัจจุบันเพื่อเป็นแนวทางกำหนดนโยบายการบริหารแรงงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แต่ในข้อเท็จจริงแล้วสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีปัญหาคาดฐานข้อมูลด้านแรงงาน และในขณะเดียวกันก็มีความต้องการของพื้นที่ถึง 174 อำเภอมีปัญหาด้านแรงงานและต้องการให้มีเจ้าหน้าที่ประจำ ในขณะที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคมีเพียงสำนักงานแรงงานจังหวัดเพียงหน่วยงานเดียว และเป็นหน่วยงานระดับจังหวัดไม่มีหน่วยงานระดับอำเภอรองรับภารกิจ ถึงแม้จะมีการจัดตั้งศูนย์บริการร่วม ก็จัดตั้งได้เพียง 26 อำเภอ และการดำเนินการก็เป็นการให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานอยู่ในสำนักงาน ซึ่งไม่สามารถและเพียงพอจะแก้ไขปัญหาที่มีและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ จึงควรสร้างแบบจำลองหน่วยงาน ที่สามารถรองรับและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามแนวทาง ดังนี้

1. กระจายอำนาจการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปสู่ส่วนภูมิภาคโดยการจัดตั้งองค์กรขึ้นในอำเภอที่มีศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานยกเว้นศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง เพื่อดำเนินการภารกิจการให้บริการข้อมูลข่าวสารกระทรวงแรงงาน จัดทำฐานข้อมูลสำคัญด้านแรงงานในอำเภอที่สำนักงานตั้งอยู่ และเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับ

อำเภอ โดยรูปแบบองค์กรมีขนาดเล็ก แต่คล่องตัว ยืดหยุ่นและทันสมัย องค์ประกอบขององค์กรมีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพสูงสามารถทำงานได้มากกว่า 1 ด้าน จำนวน 2 คน ประกอบด้วย 1) พนักงานราชการวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี 1 คน เป็นเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน มีหน้าที่ให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานในสำนักงาน และจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานในอำเภอที่ตั้งของสำนักงาน โดยอาจกำหนดวันเวลาที่ประจำในสำนักงานสัปดาห์ละ 4 วัน อีก 1 วันเป็นการสำรวจข้อมูลในพื้นที่ 2) ข้าราชการระดับ 7 ของสำนักงานแรงงานจังหวัด ฯ ที่จัดตั้งองค์กร เป็นเจ้าหน้าที่ระดับอำนวยการ มีหน้าที่ประสานนโยบายสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและจังหวัดลงสู่อำเภอ รับผิดชอบฐานข้อมูลด้านแรงงานในอำเภอที่ตั้งองค์กร ไม่ต้องอยู่ประจำ ณ สำนักงานที่อำเภอ และสั่งการโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากต้องประจำอยู่ที่สำนักงานแรงงานจังหวัด

2. แนวทางการจัดตั้งองค์กรใช้รูปแบบผสมผสานระหว่างแนวทางการจัดส่วนราชการส่วนภูมิภาคของส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม และแนวทางการจัดตั้งศูนย์บริการร่วม

3. กำหนดให้เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานต้องเป็นพนักงานราชการไม่ใช่ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อสร้างโอกาสความมั่นคงในการทำงานและการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยมีข้าราชการระดับ 7 ของสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งคาดว่าจะสามารถสร้างการยอมรับได้ในระดับหนึ่ง

4. สร้างจิตสำนึกและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานและเจ้าหน้าที่ระดับอำนวยการให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการที่มุ่งหวังให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีศักยภาพสูงสามารถทำงานได้หลายด้าน ทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและผลประโยชน์ของประชาชน โดยเฉพาะผู้นำต้องมีความพร้อมในทุกด้าน

5. เลือกจังหวัดนำร่องจากจังหวัดที่มีการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในอำเภอ และจังหวัดที่มีจำนวนประชากรมากกว่า 1 ล้านคนในอำเภอที่มีปัญหาด้านแรงงานและต้องการให้มีเจ้าหน้าที่ประจำ จังหวัดละ 1 อำเภอ โดยมีการตรวจสอบและคัดเลือกจนกว่าจะได้จังหวัดที่มีความพร้อมและสมัครใจ

6. ที่ตั้งของสำนักงานใช้พื้นที่ของที่ว่าการอำเภอเป็นที่ตั้งสำนักงานเนื่องจากไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเช่าสำนักงาน ขนาดของพื้นที่พิจารณาจากความเพียงพอที่จะสามารถรองรับผู้มาใช้บริการและเก็บรักษาเครื่องมือ/อุปกรณ์สำนักงานเท่าที่จำเป็นกับภารกิจ

จากแนวทางตามข้อ 1 – 6 ตามที่กล่าวมาจึงเป็นแนวทางการสร้างแบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอที่มีความเป็นไปได้ในการจัดตั้งและดำเนินการกิจด้านแรงงานในสวนภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors: CSFs)

นอกเหนือจากข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นแล้ว สิ่งที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะต้องให้ความสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เงื่อนไข หรือปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors: CSFs) ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นและเห็นความสำคัญในการดำเนินการตามแบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอ และควรให้มีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้การทำงานเป็นทีมแบบ มีส่วนร่วม
2. มีการจัดสรรทรัพยากร ทางด้านงบประมาณ บุคลากรและเวลา รวมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจและการสนับสนุนแก่ทีมงาน และสร้างระบบที่เกี่ยวข้องให้พร้อม เช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ มีการสร้างระบบรองรับการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการแผนการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดเข้าด้วยกัน
4. บุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดจะต้องมีความรู้ความเข้าใจการดำเนินการตามแบบจำลองสำนักงานแรงงานอำเภอ และมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

บรรณานุกรม

หนังสือ

กระทรวงแรงงาน. "รายงานการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน."

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ยูเนียน อุลตราไวโอเล็ต, 2550.

กระทรวงแรงงาน สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ "แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548 - 2551." พ.ศ. 2548

แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. โดย มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เสนอต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2549.

ยุทธพล ทวะชาลี. จากสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ ยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการ. โดย ยุทธพงศ์ ทวะชาลี (เอกสารอัดสำเนา)

หนังสือที่ รง 0203.2 / 8-985 ลงวันที่ 9 เมษายน 2551 เรื่อง "รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครรอบ 6 เดือน." (กันยายน 2550 – กุมภาพันธ์ 2551)

หนังสือที่ รง 0203.5/1317 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2551 เรื่อง "สรุปผลการดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดน่าน ในช่วง 6 เดือนแรก." (เดือนตุลาคม 2550-มีนาคม 2551)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน "คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน." มิถุนายน 2551.

สำนักตรวจและประเมินผล ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน “รายงานสรุปประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.
2550.”

ข้อมูลจากอิเล็กทรอนิกส์

“แนวทางการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดตั้ง
ศูนย์บริการร่วมตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549.”
www.songkhla.go.th/newweb45/data/sonbigan49/part2.doc.

“ภาพรวมการปฏิรูประบบราชการ.” <http://www.lsc.ru.ac.th/data/PS0003667.doc>.

มติคณะรัฐมนตรีวันอังคารที่ 18 กรกฎาคม 2549 เรื่อง “ขั้นตอนการจัดตั้งองค์การมหาชน.”
http://164.115.5.66/content.php?content_id=461&menu_id=4.

สำนักงาน ก.พ.ร. “แนวทางการจัดส่วนราชการในภูมิภาค.” [http://www.opdc.go.th/uploads
/files/book18.pdf](http://www.opdc.go.th/uploads/files/book18.pdf).

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มแผนงานและงบประมาณ
“เอกสารประกอบการชี้แจงร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2552 ต่อรัฐสภา.” ม.ป.ป. (อัดสำเนา)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “สรุปผลการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2550.”
http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/survey/labour_ext50.pdf.

_____. “รายงานสถิติรายปีประเทศไทย 2550 (ฉบับพิเศษ) จำนวนประชากร จำแนกตาม
สถานภาพแรงงาน เป็นรายภาค และจังหวัด พ.ศ. 2549 (ไตรมาสที่ 3).”
http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/public/oth_rep_syb50.htm