

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การขยายเครือข่ายและพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในทุกระดับ โดยเฉพาะในระดับพื้นที่ตำบลและหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์ในการเข้าถึงความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานการฝึกพัฒนาอาชีพโดยส่วนหนึ่งของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม คือ การสร้างเครือข่ายประชาชนในลักษณะของการเป็นอาสาสมัคร เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด

ดังนั้น การพัฒนาเครือข่ายประชาชนด้านแรงงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยกระทรวงแรงงานได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และโอกาส ในทุกมิติของการนำอาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนช่วยเหลือหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อจัดตั้ง“อาสาสมัครแรงงาน” ขึ้น ทำให้การบริหารงานด้านแรงงานในพื้นที่ ในส่วนนโยบายของกระทรวงแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดและอาสาสมัครแรงงานเกิดเอกภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้เริ่มดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงแรงงานและระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ ในระยะเริ่มแรกของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานนั้น โดยยังไม่มีค่าตอบแทน ผู้สมัครเข้าเป็นอาสาสมัครแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำชุมชน อาทิ กำนันผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีศักยภาพอย่างยิ่ง ในการสนับสนุนงานของกระทรวงแรงงาน เนื่องจากสามารถนำภารกิจของกระทรวงแรงงานไปถ่ายทอดทำความเข้าใจให้แก่ประชาชนได้ทุกครั้งเรือน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์มีอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอในระยะเริ่มแรก จำนวน ๑๑ คน และต่อมาได้มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลครบทุกตำบล จำนวน ๑๑๗ คน/ตำบล ซึ่งผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ครอบคลุมทุกตำบล แม้จะประสบปัญหาเรื่องสภาพพื้นที่บางส่วนที่เป็นภูเขา พื้นที่บางอำเภอ ตำบล มีระยะทางห่างไกล ทำให้อาสาสมัครแรงงานประสบปัญหาและอุปสรรคในการเดินทาง แต่เมื่อได้รับมอบหมายภารกิจก็สามารถเข้าไปให้ข้อมูลและให้ความช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงและทันเวลา การจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น จึงถือว่าการนำประชาชนเข้ามาเป็นอาสาสมัครแรงงานเพื่อช่วยเหลือภารกิจของกระทรวงแรงงานประสบผลสำเร็จในระดับเป็นที่น่าพอใจ แต่การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานพบว่ายังไม่ครอบคลุมพื้นที่ของจังหวัดเพชรบูรณ์เนื่องจากมีพื้นที่หมู่บ้านจำนวน ๑,๔๓๐ หมู่บ้าน ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวคิดว่าหากสามารถขยายเครือข่ายของอาสาสมัครแรงงาน

ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านได้ จะสามารถให้บริการภารกิจด้านแรงงานรวมถึงการถ่ายทอดความรู้ด้านแรงงานให้แก่ประชาชนมีความครอบคลุมและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงจะสามารถจัดเก็บข้อมูลสภาพปัญหาด้านแรงงานในทุกพื้นที่ เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดใช้เป็นข้อมูลในการนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปรายงานให้แก่กระทรวงแรงงานในการนำไปใช้เพื่อวางแผนและพัฒนาางานของกระทรวงแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

ในการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการ นอกจากจะต้องยึดระเบียบ กฎหมายตามอำนาจหน้าที่ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการจะต้องค้นคว้าหาความรู้ทางวิชาการ และแนวคิดต่างๆ รวมถึงข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำมาปรับใช้ในกระบวนการที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ดังนั้น การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขยายเครือข่ายและการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงาน จะต้องนำความรู้ทางวิชาการ แนวคิดต่างๆ รวมถึงข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์ปัจจุบัน เข้ามาส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนที่มีความสนใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครแรงงาน รวมถึงอาสาสมัครแรงงานที่มีอยู่เดิมเพื่อให้ประชาชนที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครเห็นความสำคัญในบทบาทของการเป็นอาสาสมัครแรงงาน เกิดจิตสาธารณะ เห็นความสำคัญในฐานะเป็นกลไกหนึ่งในการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงาน โดยข้าพเจ้าในฐานะผู้รับผิดชอบและผู้ขอรับการประเมินได้ใช้ความรู้ทางวิชาการและแนวคิดต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร

๑) ความหมาย

ปานศักดิ์ ชินพรมราช (๒๕๕๐ : ๖) ให้ความหมายคำว่า “อาสาสมัคร” คือ การให้ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งการให้นั้นไม่ได้ระบุว่าเป็นแรงงาน เป็นเงิน เป็นสิ่งของ แต่การให้ที่ถ่องแท้จะส่งผลให้เกิดความสุขทางจิตใจทั้งผู้ให้และผู้รับ

ฉัตรวรรษ องคสิงห์ (๒๕๕๐ : ๖) ได้ให้ ความหมายของอาสาสมัครที่เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไปคือ ผู้ที่ทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น โดยไม่รับค่าตอบแทน ซึ่งจิตสำนึกของผู้ที่อุทิศตนทำงานเช่นนี้มีทั่วไปในทุกท้องถิ่น

ศุภรัตน์ รัตนมุขย์ (๒๕๔๔ : ๗) ให้ความหมายว่าเป็นการกระทำความดีต่างๆ ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรทำและได้รับความรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง และการกระทำนี้ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องกระทำตามหน้าที่

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๔๗: ๗) นิยามความหมายอาสาสมัครว่า หมายถึงบุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไข และพัฒนาสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าอาสาสมัครหมายถึง ผู้ที่สนใจทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งอื่นใด บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน โดยมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๓ ประการ คือ ทำงานด้วยความสมัครใจไม่ใช่ด้วยการถูกบังคับ หรือเป็นเพราะหน้าที่ เป็นงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม หรือสาธารณประโยชน์ และทำโดยไม่หวังผลตอบแทน

เป็นเงิน ผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับคือความสุข ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ

๒) แนวคิดของอาสาสมัคร

วิจิตร ศรีสะอ้าน (อ้างใน ภูมิธรรม เวชยชัย และสุรัสวดี หุ่นพยนต์, ๒๕๒๑ : ๕) ได้วิเคราะห์ไว้ว่าอุดมการณ์อาสาสมัครจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๔ ประการ ดังนี้ คือ

๑. เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม มิใช่เพื่อส่วนตัว
๒. เป็นการกระทำที่เป็นไปโดยความสมัครใจ อะไรก็ตามถ้าทำโดยมิใช่ความสมัครใจ หรือมีการบังคับให้ทำ ถือว่าเป็นการทำลาย spirit ของ “งานอาสาสมัคร”
๓. เป็นการกระทำที่ไม่มุ่งหวังผลตอบแทนในรูปของสินจ้างรางวัล การทำงานต้องถือหลักว่าไม่เป็นการจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้ควรเพียงพอแก่การยังชีพเท่านั้น
๔. เป็นการอุทิศกำลังกาย กำลังใจและเวลาให้ส่วนรวมมิใช่อุทิศกำลังทรัพย์ การบริจาคทรัพย์ มิใช่การอาสาสมัคร ถือเป็นการให้ทานมิใช่ spirit ของอาสาสมัคร งานใดก็ตามที่เข้าข่ายลักษณะ ๔ ประการดังกล่าวมานี้ครบถ้วนจึงจะถือว่าเป็น “งานอาสาสมัคร”

ฉัตรวรรษ องค์กรสิทธิ์ (๒๕๕๐ : ๖) กล่าวว่า เส้นแบ่งของผู้ที่เป็นอาสาสมัครและผู้ที่ทำงานให้บริการทางสังคม อาจจะมีเส้นแบ่งที่เบาบางมากหากจะใช้เพียงเงื่อนไขของการทำงานโดยปราศจากค่าตอบแทนหรือพอมีค่าตอบแทนบ้างแต่ให้เป็นไปอย่างพอเพียง หรือผลที่ได้รับไม่อาจทดแทนกับค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายไป การคิดในเชิงเศรษฐกิจหรือการแลกเปลี่ยนเชิงตัวเงินนี้อาจจะไม่เพียงพอสำหรับผู้ที่มีแนวคิดของการทำงานอย่างอุทิศตัวเพื่อสังคม วิธีคิดของคนทำงานอาสาสมัครจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ผู้ศึกษารวบรวมมาพอเป็นสังเขป ดังนี้

๒.๑) การยึดมั่นในอุดมการณ์

อุดมการณ์ของผู้ที่จะเป็นอาสาสมัครคือมีสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและสังคมความปรารถนาอันเร้นลับภายในใจที่ต้องการเห็นสังคมมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม มีการเอาใจเอื้อเอื้อเปรียบต่อกันน้อยที่สุด ซึ่งสังคมจะเป็นเช่นนั้นได้ก็จะต้องอาศัยกระบวนการจัดการทรัพยากรอย่างเป็นธรรมและแพร่กระจายไปยังคนทุกชั้นทุกกลุ่มทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีจิตวิญญาณของการเป็นอาสาสมัครคือ การเห็นความไม่ยุติธรรมหรือการเอาใจเอื้อเอื้อเปรียบ ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมไทย คือ การใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดบริโภคนิยม

แนวคิดแบบ “อุดมการณ์อาสาสมัคร” กับ “แนวคิดบริโภคนิยม” มาจากคนละฐานความคิดที่อยู่ตรงกันข้าม คืออุดมการณ์ทางสังคม มุ่งให้เราไปสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์มีความสุขกับเพื่อนมนุษย์ ในขณะที่ระบบบริโภคนิยม ทุนนิยม เป็นระบบที่เอาใจเอื้อเอื้อเปรียบเป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจและผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มเท่านั้น และสอนให้หาความสุขตามลำพังตนเองโดยไม่คิดถึงคนอื่น แต่แม้ว่าสังคมบริโภคนิยมจะมีอันตรายมาก แต่ก็ยังไม่หมดหวังเสียทีเดียว เพราะเมื่อถึงเวลาหนึ่งสังคมบริโภคนิยมก็จะพบกับปัญหาด้วยเช่นกันนั่นก็คือ ความเหงา แล้วกลไกนี้มันจะสร้างเงื่อนไขให้เกิดอาสาสมัครในที่สุด อย่างไรก็ตามอุดมการณ์อาสาสมัครจะเกิดขึ้นและมีอยู่ได้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลเดียว แต่ต้องยืนอยู่บนความเข้าใจในโลกความเป็นไปในชีวิตอย่างมีเหตุมีผล และกระบวนการที่จะเข้าใจความเป็นไปของสังคมคือการเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของศาสนาที่นับถืออยู่ให้แตกฉานต้องมีความ

เข้าใจในประวัติศาสตร์และวิวัฒนาการของโลก มีความเข้าใจเป็นพื้นฐานของการเคลื่อนไปการแปรเปลี่ยน และอุดมการณ์ที่ดีจำเป็นต้องอาศัยการบ่มเพาะจะรอให้เกิดและเติบโตเองไม่ได้ ข้อสำคัญคือ อุดมการณ์ อาสาสมัครไม่ใช่ความดีอันยิ่งใหญ่แต่เป็นพันธกิจทางใจที่จะต้องกระทำ

๒.๒) การยึดมั่นในหลักศาสนา

อาสาสมัครที่ยึดมั่นในหลักศาสนายึดถือจารีตประเพณี โดยมุ่งทำความดี และอุทิศตนเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เมื่อลงมือทำงานแล้วไม่คิดว่าตนเองจะได้อะไรหรือจะเสียอะไร แต่มุ่งทำงานไปอย่างปราศจากเงื่อนไขการมุ่งบำเพ็ญประโยชน์ให้กับผู้อื่นหรือสังคมนั้นจะต้องทำที่ตนเอง ก่อนเรียกว่าประโยชน์ตน คือ มีการประพฤติดี รักษาระเบียบวินัยรักษาความสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติกิจการงานด้วยความเข้มแข็งหนักแน่นจนติดเป็นนิสัย เมื่อทำประโยชน์ตนแล้วก็ทำประโยชน์ให้ผู้อื่น เช่น การให้การสงเคราะห์แก่ผู้ยากจน ขาดแคลน ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบความทุกข์ยาก เดือดร้อน พร้อมกับการทำประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สังคม เช่น ช่วยในการป้องกันแก้ไขปัญหา สังคมในการพัฒนาสังคม การส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

อาสาสมัครที่ทำงานด้วยหลักการของการยึดมั่นในหลักศาสนา และต้องการทำงานเพื่อละตัวตน หรือเข้าถึงการปล่อยวางทางวัตถุ สิ่งของเงินทอง ข้าวของเครื่องใช้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ เพื่อให้สามารถเข้าถึงความสุขที่ลึกซึ้งกว่า อาสาสมัครเหล่านี้จะมุ่งอุทิศร่างกาย และทรัพย์สินเพื่อเป็นการบริจาทาน คือ มีน้ำใจเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น อาสาสมัครที่ได้ศึกษาและเข้าใจในหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนา จะหาหลักธรรมประจำใจเพื่อเป็น เป้าหมาย หรือเครื่องมือในการเดินทางไปสู่ขั้นปลายชีวิต และพยายามหาหนทางที่จะอุทิศตน ถวายทอด ความรู้ ความสามารถให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นที่เจ็บป่วยและยากไร้ด้อยโอกาสมากกว่าตน

๒.๓) ค่านิยมบางประการ

การอุทิศตนเป็นอาสาสมัครอาจจะก่อกำเนิดมาจากค่านิยมบางประการที่มี อยู่ภายในความรู้สึกนึกคิดของคนๆ นั้น เป็นค่านิยมที่ได้รับการพัฒนามาจากการหล่อหลอมของครอบครัว จากสถาบันการศึกษาจากหลักธรรมคำสั่งสอนในศาสนาจากกรณีศึกษาและตั้งคำถามกับความ เป็นไปในสังคม หรือการได้อ่านประวัติชีวิตของนักพัฒนาหรือบุคคลที่เป็นแบบอย่างในใจค่านิยมดังกล่าวได้แก่

๒.๓.๑) การเสียสละผู้ที่อุทิศตนเป็นอาสาสมัครกล่าวว่า การจะเข้าถึงความ เสียสละได้จำเป็นต้องผ่านกระบวนการของการบังคับจิตใจให้ ลด ละ สละ เลิก วิธีความสุขส่วนตัว การบริจาททรัพย์สิน เงินทอง เวลา และบางคนรวมถึงความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว เพื่ออุทิศตน มาทำงานอาสาสมัคร

๒.๓.๒) ความมั่นคงทางจิตใจการอุทิศตนโดยยึดมั่นในอุดมการณ์นั้น จำต้อง มีความหนักแน่น อดทน และความมั่นคงอย่างสูงทางจิตใจถึงจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะการทำงานที่เปลี่ยนเป้าหมายจากการรับเป็นตัวเงิน เป็นการบำรุงความเชื่อและความยึดถือ ในอุดมการณ์

๒.๓.๓) ความสามารถในการรักษาสมดุล ผู้ที่ทำงานอาสาสมัครจำเป็นต้อง สามารถรักษาสมดุลระหว่างความต้องการเชิงเศรษฐกิจที่สนองรับต่อความต้องการทางกาย และ ความต้องการที่จะบรรลุอุดมการณ์ซึ่งเป็นความต้องการภายใน

๓) แรงผลักดันที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณอาสาสมัคร

แรงผลักดันที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณอาสาสมัคร (spirit of voluntarism) เป็นหลักคิดประการสำคัญของผู้ที่ศตนเป็นอาสาสมัคร จิตวิญญาณอาสาสมัครคือการมีจิตใจที่เสียสละทำงานด้วยความสมัครใจ เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น ประชาชนและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นเงินหรือวัตถุเช่นการทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ที่ไม่มีบำเหน็จรางวัล หรือผลประโยชน์ส่วนตนและดำเนินชีวิตในรูปแบบที่แตกต่างไปจากกระแสหลัก คือกระแสเศรษฐกิจบริโภคนิยมที่มุ่งเน้นเรื่องการสร้างรายได้เป็นหลักจะมีแรงผลักดันภายในตนเองที่ทำให้เลือกใช้ชีวิตที่ผู้ที่ศตนทำงานให้โดยไม่มีผลตอบแทนหรือได้ผลตอบแทนน้อยและไม่อาจนับรวมเข้ากับมาตรฐานของการตีค่าแรงงานเป็นเงินได้ตามแบบของสังคมแรงงานที่กำหนดกันอยู่ แรงผลักดันของอาสาสมัครที่มีจิตใจเป็นอูทิศตนเช่นนี้ มีปัจจัยหลักของการมาเป็นอาสาสมัคร คือ

๓.๑) การหล่อหลอมหรือมีพื้นฐานมาจากครอบครัว

จิตวิญญาณการอูทิศตนเพื่อผู้อื่น หรือเพื่อความสุขของส่วนรวมนั้นมาจากการหล่อหลอมของครอบครัวเป็นหลักระบบคุณค่าที่ได้รับจากการถ่ายทอดจากหรือคนในครอบครัว โดยการสอนการทำให้เห็นเป็นตัวอย่างล้วนมีผลอย่างยิ่งต่อบุคลิกภาพของปัจเจกบุคคลและการมีจิตใจที่จะทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

๓.๒) การปรารถนาการยอมรับและการพัฒนาตน

ฉัตรวิญญู อองคสิงห์ (๒๕๕๐ : ๖) กล่าวว่าผู้ที่อูทิศตนเป็นอาสาสมัครมีความต้องการการยอมรับจากสังคมและคนรอบข้างในระดับหนึ่งการยอมรับนี้สามารถสะท้อนได้จากการได้รับรางวัลในรูปของวัตถุ สิ่งของ โล่ประกาศเกียรติคุณ หรือการได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับในความสามารถของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามการได้รับการยอมรับนี้มีแนวคิดว่าเป็นการสร้างตัวตนให้กับมนุษย์แทนที่จะให้การอูทิศตนเป็นแนวทางของการบรรลุถึงความสุขในขั้นที่แตกต่างจากทรัพย์สินเงินทองและความต้องการอันเป็นแรงขับจากภายใน

การทำงานอาสาสมัคร จึงเป็นการทำงานเพราะมีความรัก มีความสุขในงานได้มีโอกาสสร้างสรรค์งานอย่างที่ต้องการ หากจะมีการยอมรับในผลงานก็ยอมรับมันอย่างมีสติ แต่เมื่อไม่มาหรือไม่มีก็อย่าคิดถึง ความต้องการทั้งหมดอยู่ที่ตัวงาน ทุกคนที่ได้ทำงานจะต้องเรียนรู้ถึงศิลปะ ความรักในงานที่ทำ มีความสุขในงานโดยไม่ต้องการยอมรับนับถือ

๓.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเครือข่าย

การปฏิบัติงานในปัจจุบันของหน่วยงานราชการและหน่วยงานภาครัฐ ถูกกำหนดให้มีสำนักงานมีอำนาจและหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๓ และพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งกระทรวงแรงงานแบ่งการบริหารราชการออกเป็นส่วนกลางส่วนภูมิภาคและต่างประเทศ โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดถูกกำหนดให้เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนภูมิภาคขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ข้าราชการประกอบด้วย แรงงานจังหวัด นักวิชาการแรงงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งการปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบพื้นที่อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ซึ่งมีจำนวนพื้นที่และระยะทางแตกต่างกันออกไป ทำให้การปฏิบัติงานไม่ครอบคลุมและไม่ทั่วถึง ดังนั้น ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ข้อมูล ข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่างๆ ต้องเข้าถึงพื้นที่และประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่ายโดยให้ประชาชนเข้ามาเป็นอาสาสมัครแรงงาน

เพื่อเข้ามาช่วยเหลืองานด้านต่างๆ ของสำนักงานแรงงานจังหวัด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยข้าพเจ้า ในฐานะผู้รับผิดชอบและในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเครือข่าย มาปรับใช้ในการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

๑) ความหมายของเครือข่าย

กาญจนา แก้วเทพ (อ้างอิงใน จีรวิทย์ กันทะมั่ง, ๒๕๕๐: ๔) อธิบายว่าเครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหลาย ๆ องค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลายาวนานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็จะมีการวางรากฐานเอาไว้ (เปรียบเสมือนการมีสายโทรศัพท์ต่อเอาไว้) เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่สามารถติดต่อไปได้ ในการเข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่ายแม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน เช่น มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน องค์กรเหล่านี้ก็ยังคงความเป็นเอกเทศอยู่ เพราะการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายเป็นการเข้าร่วมเพียงบางส่วนขององค์กรเท่านั้น

สีลาภรณ์ นาคทรพร (อ้างอิงใน ธนาบุษ สวงวงศ์, ๒๕๔๒: ๕๔) กล่าวว่า เครือข่ายเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ในแนวนอนมากกว่าแนวดิ่ง ซึ่งหมายความว่าภายในเครือข่ายไม่มีระดับชั้นของสายการบังคับบัญชาเหมือนเช่นลักษณะขององค์กรทั่วไป เช่น องค์กรของรัฐ องค์กรธุรกิจ ที่มีลักษณะความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชาดังนั้นโครงสร้างอำนาจของเครือข่าย จึงไม่มีสมาชิกในเครือข่ายจะไม่มีอำนาจในการสั่งการซึ่งกันและกัน แม้ว่าความสัมพันธ์ของเครือข่ายจะเป็นในแนวนอนมากกว่าแนวดิ่ง แต่ในการจัดองค์กรเครือข่ายนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดองค์กรในแนวดิ่งด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ เพราะการจัดองค์กรเป็นเรื่องของระบบความสัมพันธ์ในแนวดิ่งเพื่อยึดโยงให้สมาชิกในกลุ่มเข้ามามีความรู้สึกและพันธะร่วมกัน (Commitment) ในการทำกิจกรรมด้วยกันอันเป็นสิ่งจำเป็นในภาวะที่สมาชิกแต่ละคนเข้าร่วมเป็นกลุ่มด้วยความสมัครใจ การจัดองค์กรเป็นกลไกที่มุ่งที่จะกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแก่สมาชิกและกำหนดระเบียบที่ควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกให้เอื้อต่อการดำรงรักษาความเป็นกลุ่ม/ชุมชนเอาไว้ ประเด็นที่ควรคำนึงถึงในการจัดองค์กรได้แก่ ๑) การกำหนดและสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม ๒) โครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ การมีประธาน กรรมการ ดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เลขานุการ เภรียญิก ฯลฯ ๓) การกำหนดกฎเกณฑ์ กติกาหรือระเบียบที่สมาชิกของกลุ่มถือปฏิบัติ ๔) การจำแนกประเภทงานหรือกิจกรรมหลักของกลุ่ม อาทิ งานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านอาชีพ ด้านการออมทรัพย์ในกลุ่ม เป็นต้น ๕) การจัดหาทรัพยากรภายในชุมชนเพื่อใช้ในการทำงานหรือทำกิจกรรมของกลุ่มร่วมกัน

จากความหมายของเครือข่าย สามารถสรุปได้ว่าเครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งทางสังคมที่เกิดจากการประสานงานของบุคคล ซึ่งมีการประสานงานในแนวนอนมากกว่าแนวดิ่งมีการแลกเปลี่ยน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการร่วมกันทำงานโดยมีฐานะเท่าเทียมกันโดยที่เครือข่ายมีลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิดบุคคลที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายจะมีกรอบความคิดเกี่ยวกับเครือข่ายใกล้เคียงกันในด้านความรู้ ความสามารถและความต้องการ การเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายเป็นไปในลักษณะแนวนอน เป็นอิสระต่อกัน มีการแบ่งงานกันทำ เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งโดยรวมของเครือข่าย ดังนั้น การพัฒนาเครือข่ายจึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย จำเป็นต้องมีความสมานฉันท์ ซึ่งหมายถึงการต่อรองตกลงเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในเพื่อให้

เครือข่ายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ การทำงานในลักษณะเครือข่ายต้องอาศัยระยะเวลาในการบ่มเพาะ ความสัมพันธ์ ความศรัทธา และความไว้วางใจ ตลอดจนการสร้างกรอบแนวทางการคิด เพื่อให้เกิด การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งร่วมกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย

๒) ลักษณะของเครือข่าย

ลักษณะของเครือข่ายมีอยู่ ๒ รูปแบบ คือ เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นเอง ตามธรรมชาติ เป็นในลักษณะการรวมตัวของกลุ่มบุคคลในระยะเวลาสั้น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเครือข่ายที่เป็นทางการ มีโครงสร้างบทบาทชัดเจนเกิดจากการจัดตั้งขึ้นมาของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมาย เดียวกัน

ลักษณะของเครือข่ายจะแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของเครือข่าย ลักษณะของความรู้ในเครือข่าย และโครงสร้างสายงานหลักขององค์กรแต่ทั้งนี้เครือข่ายต่างก็มีลักษณะร่วม หรือลักษณะเฉพาะของทุกเครือข่ายที่เหมือนกันสามารถจัดได้เป็น ๓ ลักษณะ คือ

๑) มีกระบวนการ บทบาทที่สามารถเชื่อมโยงกลุ่มบุคคลที่มีวัตถุประสงค์มีความ สมัยครใจในเรื่องเดียวกัน

๒) มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องระหว่างผู้เชี่ยวชาญของกลุ่มกับสมาชิก ในกลุ่มเพื่อรักษาเครือข่ายให้ดำรงอยู่ได้ยาวนาน

๓) เป็นกิจกรรมในลักษณะที่เจาะจงเฉพาะกับสภาพแวดล้อมหรือตามสถานการณ์ เป็นตัวกำหนด ซึ่งกิจกรรมนั้นจะอยู่ในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการก็ได้ โดยทุกฝ่ายเล็งเห็น ความสำคัญว่าต้องใช้ความเป็นเครือข่ายในการแก้ปัญหา

๓) ประเภทของเครือข่าย

เครือข่ายสามารถแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับสมาชิก พื้นที่กิจกรรม วัตถุประสงค์ และโครงสร้างการดำเนินงานในลักษณะของเครือข่าย

๔) แนวทางการสร้างเครือข่าย

ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (อ้างอิงใน ภาติ ขุนนนท์, ๒๕๕๓: ๒๔) ได้เสนอ แนวทางในการสร้างเครือข่าย ดังนี้

๔.๑) เชิญองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมประชุมโดยมีหัวข้อการประชุม ที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วม หรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกันและมอบหมายหน้าที่ในการบริหาร จัดการ การจัดการประชุมให้กับบรรดาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันรับผิดชอบเพื่อการหาข้อตกลงร่วมกัน ในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

๔.๒) กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทางกิจกรรมหลักและ คุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจน โดยให้สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดด้วย เพื่อป้องกันการ ครอบงำจากกลุ่มคนบางกลุ่ม ทั้งนี้ ควรมีการทบทวนสิ่งที่ได้กำหนดไว้เป็นระยะ ๆ เพื่อปรับให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคมและความต้องการของสมาชิกในเครือข่าย

๔.๓) การจัดตั้งกลุ่มแกนนำของเครือข่ายที่ปวารณาตัวเข้ามาทำหน้าที่ประสานงาน จัดการ และส่งกำลังบำรุงให้กับสมาชิกซึ่งต้องไม่ติดต่อกับกิจกรรมประจำวันขององค์กรตัวเอง และกลุ่ม แกนนำต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกลุ่มผู้นำ เครือข่ายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิกและป้องกันการผูกขาดอำนาจ

๔.๔) ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่น มีส่วนอย่างสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การเลือกกิจกรรม และวิธีการทำงานของเครือข่ายในลักษณะเป็นประชาธิปไตย

๔.๕) เครือข่ายต้องมีวิธีการจัดหาและจัดการทรัพยากรเพื่อควมมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกิจกรรมของเครือข่าย และมีความสามารถในการพึ่งตนเอง ทรัพยากรนี้ไม่ได้หมายถึงเงินทุนเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงคุณภาพของสมาชิก วิธีการแบบมีส่วนร่วม และเทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วย

๔.๖) ทำให้เครือข่ายมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เครือข่ายและผู้นำเครือข่ายได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกเครือข่าย อีกทั้งยังสามารถทำให้การดำเนินงานทำได้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น อาจกำหนดให้มีชื่อและสัญลักษณ์ของเครือข่ายเพื่อให้สามารถจดจำได้ง่ายขึ้นด้วย

๔.๗) สนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่ายเพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งมีได้ทั้งในแนวราบ แนวตั้ง หรือในภูมิภาคต่างระดับกัน การเชื่อมโยงเครือข่ายทำได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยการทำกิจกรรมร่วมกันหรือเป็นตัวแทนร่วมกันในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

๔.๘) มีการติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วน โดยดูความสอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของเครือข่ายในแต่ละระยะ ทั้งนี้ ควรให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิธีและเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพกิจกรรมของเครือข่ายและควรให้สมาชิกร่วมเรียนรู้ตลอดกระบวนการติดตามและประเมินผล

๔.๙) จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายให้กับแกนนำองค์กรหรือผู้นำเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ

๔.๑๐) ถ้าวัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายเหมาะสมก็จะเอื้อให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายตามกิจกรรมและความเข้มแข็งของสมาชิก หรือกิจกรรมจะมีลักษณะกระจายอำนาจไปให้กับมวลสมาชิกที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของเครือข่าย อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในที่สุด

จะเห็นได้ว่า เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่งที่แตกต่างไปจากกลุ่ม โดยที่กลุ่มจะมีขอบเขตที่ชัดเจนรู้ว่าใครเป็นสมาชิก มีความเป็นรูปธรรม มองเห็นได้ มีโครงสร้างทางสังคมในระดับหนึ่ง แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจมองเห็นหรือมองไม่เห็นเป็นรูปธรรมก็ได้ ซึ่งการเชื่อมโยงระหว่างกันที่จะเห็นเป็นรูปธรรมของเครือข่ายมี ๓ ลักษณะ คือ เครือข่ายการแลกเปลี่ยนเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร และเครือข่ายความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน เครือข่ายไม่มีโครงสร้างแน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่ระหว่างคน กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายไม่มีใครบังคับให้ใครทำอะไรได้ แต่ละคนหรือกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ก็เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายพอ ๆ กัน ดังนั้น รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายจึงมีความซับซ้อนกว่ากลุ่มหรือองค์กรมาก

๓.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างเครือข่ายการทำงาน

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเชิงพัฒนามีแนวโน้มที่จะเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างการทำงานในลักษณะการพึ่งพิงและพึ่งพาอาศัยกันมากกว่าที่จะแข่งขันกัน ทฤษฎีและแนวคิดที่อธิบายการสร้างเครือข่ายการทำงาน ได้แก่

๑) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) (อ้างอิงใน สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ๒๕๔๖:๓๖-๓๗) อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ดังนั้น เหตุผลหลักที่จะทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้ โดยสมัครใจก็คือแต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานกันหรือเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

๒) แนวคิดการรวมพลัง (Synergy) เป็นการผนึกกำลังในลักษณะที่มากกว่า $๑+๑=๒$ แต่ต้องเป็น $๑+๑>๒$ หมายความว่า การรวมพลังกันทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือเข้มแข็งมากกว่าที่แต่ละองค์กรจะทำงานโดยโดดเดี่ยว

จากทฤษฎีของเครือข่าย ผู้ขอรับการประเมินได้นำมาปรับใช้กับการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดเพชรบูรณ์ การดำเนินการในแนวคิด คือ การดำเนินการจากบนลงล่าง โดยในการดำเนินการสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ได้ประสานไปยังอำเภอต่าง ๆ เพื่อรับสมัครอาสาสมัครแรงงาน โดยรับสมัครผู้สนใจเป็นอาสาสมัครแรงงานแบบเปิดกว้าง ปรากฏว่ามีผู้ยื่นใบสมัครมาจากหลากหลายอาชีพ เช่น ผู้นำหมู่บ้าน ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำสตรี ผู้นำกลุ่มอาชีพ และอาสาสมัครประเภทต่าง ๆ ทำให้การประสานงานในการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงาน มีความคล่องตัว เป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการด้านแรงงาน แก่ประชาชนวัยทำงาน ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้างและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ส่วนการดำเนินการในแนวราบ คือ การขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานให้ครอบคลุมออกไปในทุกหมู่บ้าน/ชุมชน โดยใช้วิธีการประชุมเพื่อมอบนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานที่มีอยู่เดิม ในการประชาสัมพันธ์และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพิ่มมากขึ้น โดยให้อาสาสมัครแรงงานปัจจุบันเป็นผู้ดำเนินการหาเครือข่ายด้วยตนเองในสัดส่วน ๑ : ๕ คน คือ อาสาสมัครแรงงาน ๑ คน จะต้องมีการขยายในพื้นที่ จำนวน ๕ คน วัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการขับเคลื่อนผ่านอาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึงเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร

๑) ความหมายของการพัฒนาอาสาสมัคร

คำว่า “การพัฒนาอาสาสมัคร” ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมาน รังสิโยภักดิ์ (๒๕๔๑ : ๘๓) การพัฒนาบุคคล หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี

กุลธนา ธนาพงศธร (๒๕๔๒ : ๑๖๘) การพัฒนาบุคคลเป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถภาพในการทำงานสูงยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และต่อองค์กร

เกรียงไกร เจียมบุญศรี และ จักร อินทจักร (๒๕๔๔: ๔๒) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะส่งเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะการทำงาน (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากแนวคิดที่หลากหลายข้างต้น ในฐานะผู้รับผิดชอบและผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีในการเป็นอาสาสมัครมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านแรงงานสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและภารกิจของกระทรวงแรงงานและสำนักงานแรงงานจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๒) ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาอาสาสมัคร

บุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของหน่วยงานและองค์กร ดังนั้นหน่วยงานและองค์กร จะมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานและองค์กร ต้องส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาบุคลากรของตนอย่างสม่ำเสมอ โดยได้มีผู้กล่าวถึงในส่วนของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

กุลธนะ ธนาพงศธร (๒๕๔๒ : ๖๙-๗๑) ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ ๖ ประการ คือ

๑. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถนะดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น

๒. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก

๔. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

๕. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๖. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้และความคิดใหม่ๆ

๓) ความจำเป็นในการพัฒนาอาสาสมัคร

พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๔๒ : ๗๗) ระบุความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

๑. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีตลอดจนวิธีการทำงานได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น องค์กรจึงต้องพยายามให้บุคลากรก้าวหน้าทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ประโยชน์ที่องค์กรจะได้คนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีการใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร ย่อมได้รับผลประโยชน์กลับคืนในระยะยาว อาจเป็นเครื่องสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น

๓. เมื่อรับคนเข้าทำงานแล้วจะต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปในด้านความรู้สึกนึกคิด ความคาดหวังและเจตคติที่มีต่องาน

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้รับการประเมินเห็นว่าการพัฒนาอาสาสมัคร มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อสำนักงานแรงงาน โดยการเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการทำงานอันน่าจะนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) วิธีการพัฒนาอาสาสมัคร

วิธีการพัฒนาอาสาสมัครมีหลายรูปแบบ แต่ละหน่วยงานสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของหน่วยงานเป็นสำคัญ มีผู้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาอาสาสมัครไว้ดังนี้

จุฑามณี ตระกูลมุกทุตา (๒๕๔๔ : ๑๕) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ การดูงาน การศึกษาจากคู่มือ ปฏิบัติงานการสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การร่วมประชุมทางวิชาการ การมอบหมายงาน รักษาการในตำแหน่ง ให้ปฏิบัติหน้าที่แทนการศึกษาดูงานด้วยตนเอง เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ ฯลฯ ในแต่ละวิธีก่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งสิ้น

พะยอม วงศ์สารศรี (๒๕๔๒ : ๑๔๔) ความสามารถของพนักงานที่มีอยู่เดิมยังไม่เป็นการเพียงพอ องค์กรควรจัดกิจกรรมปฐมนิเทศและกิจกรรมฝึกอบรมเพิ่มเติม จึงจะทำให้ความสามารถของพนักงานมีความสอดคล้องกับงานที่องค์กรต้องการพัฒนาพนักงานใหม่ทำ

วิธีการพัฒนาอาสาสมัครมีหลากหลายวิธี ประกอบด้วย

๔.๑) การฝึกอบรม

เสนาะ ตีเยาว์ (๒๕๔๓ : ๙๕) กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง เพื่อมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทิศทางที่ต้องการ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น ๒ ประการ คือ วัตถุประสงค์ขององค์กรจะเน้นในแง่ของส่วนรวม เพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เป็นการสร้างความสนใจและลดการลาออกจากงานและฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อสนองความต้องการกำลังคนในการขยายองค์การ

กุลธนา ธนาพงศธร (๒๕๔๒ : ๑๘๖-๑๙๒) วิธีการฝึกอบรมมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแต่ละโครงการ ลักษณะและหัวข้อเรื่องที่จะฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมสามารถจำแนกได้ ๑๐ วิธี คือ

๑. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย
๒. การประชุมอภิปราย (Conference) ลักษณะของการประชุมอภิปราย คือ การที่มีบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป มาร่วมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจตรงกัน
๓. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) วิธีการศึกษากรณีตัวอย่าง คือ การนำเอาประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้เลือกสรรแล้วว่ามีประโยชน์และเหมาะสม

๔. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นวิธีการอบรมโดยการจำลองสถานการณ์ต่างๆ ให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด ข้อเด่นของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง

๕. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน จะได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดขึ้น เมื่อมอบหมายบทบาทแก่ทุกคนเรียบร้อยแล้ว จึงปล่อยให้ทุกคนแสดงไปตามลำพังจะไม่มีผู้กำกับการแสดง

๖. การสาธิต (Demonstration) จะมีการแสดงให้เห็นของจริงหรือทำให้ดูจริงๆ ในสิ่งที่ต้องการฝึกอบรม โดยจะมีการอธิบายประกอบทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจได้โดยง่ายและรวดเร็ว

๗. การประชุมแบบซินดิเคต (Syndicate) จะมีการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม ออกเป็นกลุ่มย่อย ในแต่ละกลุ่มประกอบด้วยบุคคลที่มาจากสายอาชีพที่แตกต่างกัน แต่ละกลุ่มจะมีจำนวนสมาชิกเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน แต่ละกลุ่มจะได้รับหัวข้อต่างๆ กัน แต่ละกลุ่มจะทำแยกจากกัน และจะเลือกประธานกลุ่ม ๑ คน ทำหน้าที่รับผิดชอบจัดการประชุม ๑ หัวข้อ ดังนั้น สมาชิกของกลุ่มทุกคนจึงมีโอกาสเป็นประธานกลุ่มอย่างครบถ้วน เมื่อการประชุมแบบซินดิเคตจบสิ้นลงแล้ว อาจมีการพาผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดไปดูงานตามสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ทำการพัฒนา

๘. การระดมความคิด (Brain-storming) เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนได้ใช้สมองหรือแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดขึ้นได้อย่างเต็มที่ วิธีการนี้ต้องการให้ปริมาณของความคิดเห็นที่แต่ละคนแสดงออกมากกว่าคุณภาพหรือความถูกต้องของความคิดเห็น การระดมความคิดเป็นวิธีการที่ยอมรับในหลักการที่ว่า “หลายหัว (สมอง) ย่อมดีกว่าหัวเดียว” ยังเป็นการสอนและให้รู้จักยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของบุคคลอื่น

๙. การสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอบรมเจ้าหน้าที่ในระดับสูง ลักษณะสำคัญของการสัมมนา คือ เป็นการประชุมพิจารณาถกเถียงถึงประเด็นหรือหัวข้ออย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้โดยผู้เข้ารับการอบรมทุกคน จะกำหนดให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำการสัมมนา ผู้นำการสัมมนาจะจัดเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนาแจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนก่อนล่วงหน้า จะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามปัญหาข้อข้องใจและเพิ่มเติมทฤษฎีต่างๆ

๑๐. การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตนเอง (Self-studies training) เป็นวิธีการอบรมที่พัฒนามาจากวิธีการศึกษาทางไกลและกำลังได้รับความนิยมมากขึ้นในปัจจุบันนี้ วิธีนี้มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตัวเอง การฝึกอบรมโดยวิธีการนี้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาชุดการฝึกอบรมสำเร็จรูป (training programmed instruction) อาจมีการใช้สื่อการฝึกอบรมทางไกลต่างๆ เช่น เทปเสียง รายการวิทยุกระจายเสียง วิทยุ โทรทัศน์ มาใช้เพื่อเสริมการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและทัศนคติที่ติดต่อการปฏิบัติงาน จนกระทั่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่ต้องการ

๔.๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ฐิระ ประवालพฤกษ์ (๒๕๓๘ : ๑๒๘) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

แบ่งออกได้ ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการให้ความรู้ของวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงานกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงงาน ส่วนที่สองจะเป็นปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่จะหารืออภิปรายให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย

วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ มุ่งให้ผู้ประสบปัญหาหรือมีความสนใจเรื่องหนึ่งเหมือนกันมาปรึกษาหารือ ศึกษา ค้นคว้า เพื่อจัดทำแนวทางปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการจะเป็นกิจกรรม ๒ ส่วน คือ ทฤษฎีการปฏิบัติ อย่างชัดเจน และผลการประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมโดยตรง

ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการดำเนินการดังนี้

๑. ชี้แจงแนวทางในการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจ
๒. จัดให้มีการบรรยายและอภิปรายของวิทยากรเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่น่ามาประชุมเชิงปฏิบัติการและให้แนวทางแก่กลุ่มเพื่อการประชุมกลุ่มย่อย
๓. แบ่งกลุ่มเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ศึกษาค้นคว้า ปฏิบัติการ และรวบรวมสรุปเป็นรายงานหรือผลงาน
๔. การนำเสนอรายงานหรือผลการปฏิบัติงานต่อที่ประชุมกลุ่มใหญ่เพื่อรับเป็นแนวทางในการที่ใช้แก้ไขการทำงานให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ
๕. สมาชิกที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการนำแนวทางไปจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ
๖. สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ปัญหาทางการปฏิบัติระหว่างผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นมาอย่างดีแล้วและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นด้วยการปฏิบัติจริง การฝึกอบรมวิธีนี้ได้ทั้งความรู้ ความคิด หลักการและการปฏิบัติตามความรู้ที่ได้เรียนมา

๔.๓) การสัมมนา (Seminar)

ฐิระ ประมวลพฤษ์ (๒๕๕๘ : ๑๒๖-๑๒๗) ได้กล่าวถึงการสัมมนาว่าเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่มีผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจหรือประสบปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเดียวกันต้องการที่จะศึกษาค้นคว้า จะมีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำการสัมมนา สมาชิกที่เข้าร่วมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้า เสนอความคิดเห็นที่จะก่อให้เกิดความรู้และแนวทางเพื่อนำไปแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของผู้สัมมนา

กรรณิการ์ มานิกิจ (๒๕๓๙ : ๙๔) กล่าวว่า การสัมมนาเป็นเทคนิคการอบรมที่นิยมใช้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน การสัมมนามีวิธีปฏิบัติ เช่นเดียวกับการถกเถียงปัญหา แต่การสัมมนาจะเน้นด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์เพื่อประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าที่จะถกเถียงเพื่อหาข้อยุติของปัญหา

กล่าวโดยสรุปการสัมมนา คือ เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม ในการทำให้เกิดความรู้ ช่วยกันศึกษาค้นคว้าหาคำตอบต่อปัญหาที่ได้กำหนดไว้อย่างกว้างๆ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันแล้วนำผลสรุปจากการสัมมนาเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงอีกครั้งหนึ่ง

๔.๔) การศึกษาดูงาน

นงลักษณ์ สีนสีบผล (๒๕๔๑ : ๗๒) การศึกษาดูงานเป็นวิธีการฝึกอบรมอย่างหนึ่งที่ได้รับความสะดวกจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมากและนิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง เป็นการนำไปยังสถานที่ที่ปฏิบัติงานจริงเพื่อศึกษาสิ่งต่างๆ ว่าเรื่องนั้นๆ เป็นอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร อาจมีการบรรยายสรุปหรืออภิปรายประกอบการศึกษาดูงานโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ ด้วยก็ได้

กล่าวโดยสรุป การศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ โดยการนำผู้เข้ารับการอบรมไปศึกษาดูงานในสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้เห็นสถานการณ์จริง แล้วนำประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง

๔.๕) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๓๘ : ๕) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมหนึ่งในการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านที่เกี่ยวกับงานบุคลากร อาจร่วมมือกับหน่วยงานวิชาการให้เขียนบทความที่จำเป็นในการทำงานของข้าราชการ เผยแพร่หรือจัดหาและพัฒนาเอกสารขึ้นเอง แล้วเผยแพร่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายที่ผู้ปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน

กล่าวโดยสรุป การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการที่เปลี่ยนแปลงไป

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าวิธีการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานจำเป็นต้องใช้หลายรูปแบบผสมผสานกันตามความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ โดยสรุปการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครจะต้องมีการจัดฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน เพื่อให้เข้าใจถึงความเป็นอาสาสมัครและรับรู้ว่าการเป็นอาสาสมัครมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้อาสาสมัครมีความรู้และเทคนิคในการปฏิบัติงานและความรู้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

๓.๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

๑) แนวคิดการทำงานเป็นทีม

อรุณ รักรธรรม (อ้างอิงใน ทรงวุฒิ ทาระสา, ๒๕๔๙ : ๑๓) ได้ให้แนวคิดของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า เนื่องจากการพัฒนาองค์กรเป็นกิจกรรมที่มุ่งดำเนินงานโดยใช้กลุ่มเป็นหลักอาศัยพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เพื่อก้าวไปสู่การร่วมมือ ร่วมใจกันในการที่จะผลักดันวัตถุประสงค์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่มได้เป็นอย่างดีนั้นอาจจะได้แก่ การทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และไม่ยอมถูกแยกออกไปให้อยู่โดดเดี่ยว ยกเว้นในกรณีที่ไม่มีทางเลือกเท่านั้น และโดยปกติแล้วในองค์กรใดก็ตามย่อมประกอบด้วยผู้คนที่มาร่วมทำงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ลักษณะการทำงานนั้นมิได้ทำคนเดียว แต่ต้องร่วมมือร่วมใจกันเพราะเหตุผลว่าลักษณะงานและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงหรือดังสุภาษิตไทยที่ว่า “หลายหัวดีกว่าหัวเดียว” นั่นเอง นอกจากนั้น การทำงาน เป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่สมาชิกในกลุ่ม นั่นคือ ความอบอุ่นใจ คอยเป็นเพื่อนคู่คิด มิตรคู่ใจ เป็นต้น การสร้างทีมงานเป็นการระดมพลังของทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนั้น การสร้าง

ทีมงานยังเป็นเครื่องมือสอดแทรกของการพัฒนาองค์กรที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกได้อย่างดียิ่ง

๒) ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม มีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้ **วีรวัดน์ พงษ์พะยอม** (อ้างอิงใน ทรงวุฒิ ทาระสา, ๒๕๔๙ : ๑๕) ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ทุกคนช่วยกันผลักดันในส่วนของตนเองและเพื่อนร่วมงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกดีใจและสนุกสนานเมื่อพบปะร่วมงานกัน เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน แลกบริการระร่วมกัน ทุกคนทำงานด้วยจุดประสงค์เดียวกัน มีความไว้วางใจกัน เปิดเผยต่อกันและมีการติดต่อสื่อสารกันโดยทั่วถึง

ทรงวุฒิ ทาระสา ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่าหมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ แลกบริการระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มบุคคลเพื่อร่วมกันปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

๓) รูปแบบการทำงานเป็นทีม

สุนันทา เลहनันท์ (อ้างอิงใน ทรงวุฒิ ทาระสา, ๒๕๔๙: ๑๖) ได้ให้ทัศนะรูปแบบการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ในการทำงานเป็นทีม นอกจากมีการแบ่งงานและประสานงานกันแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสนเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของทีม คือ การพร้อมใจกันคิดหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ขนาดของกลุ่มที่ดีมักจะมีสมาชิกตั้งแต่ ๓ - ๑๐ คน ทีมขนาดเล็กมักจะมีความเห็นพ้องกันมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ เพราะว่ากลุ่มขนาดใหญ่ติดต่อสื่อสารกันได้ลำบาก และเกิดกลุ่มขนาดเล็กซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งโดยธรรมชาติต้องแข่งขันกันแย่งผลประโยชน์กัน ทำให้ความเห็นพ้องในกลุ่มใหญ่ตกต่ำไป สมาชิกในทีมงานจะมีการติดต่อสื่อสารกันแบบ ๒ ทิศทาง มีการติดต่อประสานงานกับหัวหน้าและสมาชิกด้วยกันตลอดเวลา ทีมจึงประกอบด้วย หัวหน้าทีม สมาชิก และเลขานุการ

๔) โครงสร้างของทีม

เมื่อบุคคลที่มารวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะปรากฏขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดโครงสร้างของกลุ่ม ก่อให้เกิดแบบแผนของความสัมพันธ์ในกลุ่ม ส่วนประกอบสำคัญของโครงสร้างกลุ่ม ได้แก่

๔.๑) สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในกลุ่มคนที่จะมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มซึ่งมีความแตกต่างกันอยู่แล้ว

๔.๒) บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลแสดงออกให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ครอบครองอยู่

๔.๓) ปทัสถาน หมายถึง กฎเกณฑ์ที่สมาชิกกลุ่มพึงปฏิบัติตาม เพื่อให้ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปโดยราบรื่นและเสมอต้นเสมอปลาย รูปแบบของปทัสถาน เช่น ระเบียบกฎ คำสั่ง ข้อควรปฏิบัติ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางปฏิบัติของสมาชิก

๔.๔) การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล การสื่อสารเป็นเครือข่ายเชื่อมคนในกลุ่มเข้าด้วยกัน ถ้าไม่มีการสื่อสารความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือแม้แต่เมื่อเป็นกลุ่มแล้ว ถ้าขาดการสื่อสารแล้วความเป็นกลุ่มจะสลายไปในที่สุด

๔.๕) ปัจจัยเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กลุ่มพัฒนาขึ้นมาและดำรงอยู่ได้ เช่น การมีความคิด เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน หรือมีสถานภาพทางเศรษฐกิจในระดับเดียวกัน

๕) ลักษณะทีมที่มีประสิทธิภาพ

ทรงวุฒิ ทาระสา ได้จำแนกสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ๖ ลักษณะ ดังนี้

๕.๑) การมีปฏิสัมพันธ์

เป็นสภาพการทำงานที่เป็นกันเอง มีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

๕.๒) การสื่อสารอย่างเปิดเผย

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกมีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟังโดยปราศจากความเคลงใจ สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา

๕.๓) การมีส่วนร่วม

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

๕.๔) การมีเป้าหมายเดียวกัน

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นและสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเป้าหมายของทีมที่มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๕.๕) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความจริงใจในการแสดงความรู้สึก ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน มีความเป็นมิตรและไม่มุ่งร้ายต่อกัน

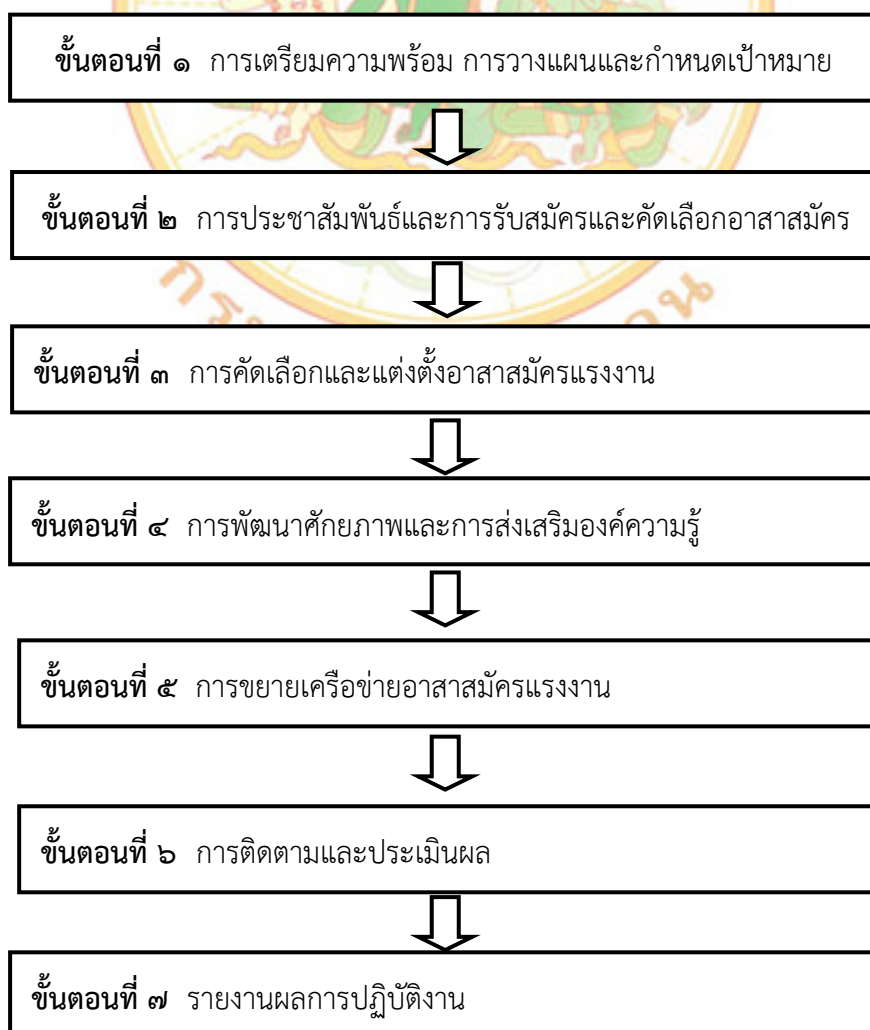
๕.๖) การยอมรับนับถือ

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง ให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน มีความรักและสามัคคีกัน การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้ว จะส่งผลให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุน ช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวความคิดของการทำงานเป็นทีม ผู้ขอรับการประเมินได้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเกิดจากการทำงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามโครงสร้างการบริหารราชการของกระทรวงแรงงานกำหนดให้กระทรวงแรงงานมีส่วนราชการ ๓ ส่วน คือ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการในต่างประเทศ ซึ่งราชการส่วนภูมิภาค กระทรวงแรงงานมีหน่วยงานในสังกัดตั้งอยู่ในพื้นที่ ๗๖ จังหวัดของประเทศไทย แต่ไม่มีหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอสำหรับให้บริการประชาชน ทำให้ไม่สามารถให้บริการด้านแรงงานได้อย่างทั่วถึง การใช้เครือข่ายของอาสาสมัครแรงงานเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานการดำเนินงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ นำส่งให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น การทำงานของอาสาสมัครแรงงานจึงมีการทำงานในลักษณะของทีมหรือกลุ่ม มีการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน เป้าหมายการทำงานในแต่ละปี เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้รับทราบ มีการติดต่อสื่อสาร และติดตามการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานอย่างใกล้ชิดเพื่อรับทราบปัญหา รวมทั้งให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานของอาสาสมัครแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่อาสาสมัครแรงงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

๔. สรุปสาระสำคัญและขั้นตอนการดำเนินงาน

การดำเนินการขยายเครือข่ายและพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ได้ดำเนินการภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้



จากแผนผังแสดงขั้นตอนของการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถอธิบายรายละเอียดการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

๔.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมความพร้อม การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย

๔.๑.๑ การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย เป็นการดำเนินงานเพื่อให้สามารถขยายเครือข่ายได้ มีอาสาสมัครแรงงานที่ศักยภาพเหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ซึ่งได้ดำเนินการจัดประชุมอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่ต้องการจะขยายเครือข่าย และพัฒนาศักยภาพ ซึ่งจากการประชุมระดมความคิดเห็นของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ได้รับข้อเสนอว่าควรมีการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่มีคุณภาพในแต่ละตำบล อย่างน้อยตำบลละ ๕ คน เพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และหากอาสาสมัครแรงงานคนใดคนหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ก็จะต้องยังมีอาสาสมัครแรงงานอีกคนที่สามารถดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานได้อย่างต่อเนื่องไม่ขาด

๔.๑.๒ เตรียมความพร้อมให้กับอาสาสมัครแรงงานในด้านเอกสารประชาสัมพันธ์ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกำหนดบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน โดยจัดทำเป็นเอกสารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย

๔.๑.๓ เตรียมความพร้อมอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัครอาสาสมัครแรงงาน จำนวนอาสาสมัครแรงงานตามเป้าหมาย เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอมีความรู้ และความพร้อมสำหรับดำเนินการประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครอาสาสมัครแรงงาน

๔.๒ ขั้นตอนการประชาสัมพันธ์ การรับสมัครและคัดเลือกอาสาสมัครแรงงาน

การดำเนินการประชาสัมพันธ์ มีแนวทางการประชาสัมพันธ์และพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

๔.๒.๑ การประชาสัมพันธ์ดำเนินการประชาสัมพันธ์แก่อาสาสมัครแรงงานที่ต้องการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและดำเนินการคัดเลือกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน คือ ประชาชนทั่วไป หรืออาสาสมัครอื่นๆ ที่อยู่ในพื้นที่ ในลักษณะของการชักชวนผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนมีจิตอาสา มาสมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งใช้เวทีการประชุมต่าง ๆ ในการประชาสัมพันธ์ ข้าราชการรับสมัครอาสาสมัครแรงงาน และเชิญชวนให้เข้าสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงาน

๔.๒.๒ รับสมัครอาสาสมัครแรงงานเดิมที่หมดวาระ สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้จัดส่งหนังสือถึงอาสาสมัครแรงงานเดิมที่หมดวาระการปฏิบัติงาน เพื่อสอบถามความสมัครใจและเชิญชวนให้สมัครเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครแรงงานต่อ โดยให้อาสาสมัครแรงงานเดิมที่ประสงค์จะเป็นอาสาสมัครแรงงานต่อติดต่อและยื่นใบสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานได้ที่สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์

๔.๒.๓ รับสมัครผ่านอำเภอทุกอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ประสานงานกับที่ว่าการอำเภอทุกแห่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการจัดทำหนังสือจากจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครอื่น ๆ นายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบการและประชาชนในพื้นที่ สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงาน โดยแจ้งคุณสมบัติเบื้องต้นให้ผู้สนใจทราบ และติดต่อขอรับใบสมัครได้ที่สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ หรืออาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ

๔.๒.๔ การรับสมัครโดยการชักชวนของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล เป็นอีกช่องทางหนึ่งของการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดเพชรบูรณ์และเป็นช่องทางที่ทำให้ได้ผู้ที่มีความตั้งใจในการเข้ามาปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครแรงงานโดยการดำเนินการได้ติดต่อประสานงานกับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในการชักชวนผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือประชาชนทั่วไป ในพื้นที่หมู่บ้าน

ใกล้เคียงที่มีความพร้อมในการทำงานเป็นอาสาสมัครแรงงานมาร่วมกันทำงานเป็นอาสาสมัครแรงงาน เพื่อพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนของตนเอง โดยมีเป้าหมาย คือการมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่มีศักยภาพ ในแต่ละตำบล ๆ ละ ๕ คน เพื่อให้การติดต่อประสานงานการให้ความช่วยเหลือประชาชนสามารถทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลจากการใช้วิธีการชักชวนโดยอาสาสมัครแรงงาน ทำให้ได้บุคคลที่มีความพร้อม มีภาวะผู้นำ มีความเสียสละและมีความเข้าใจงานของอาสาสมัครแรงงาน มีความยินดีที่จะเข้ามาทำงานในฐานะอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดเพชรบูรณ์

๔.๒.๕ การคัดเลือกแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในการดำเนินงานพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน โดยมีการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล เพื่อทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ และสนับสนุนงานในพื้นที่ตำบล/หมู่บ้านให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการดำเนินการคัดเลือกแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ได้ใช้กลไกของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลด้วยตนเอง เพื่อให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอสามารถพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมพร้อมที่จะทำงานร่วมกับแกนนำอาสาสมัครแรงงานแรงงานระดับอำเภอ ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพลดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานระหว่างแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ และระดับตำบลนอกจากนี้ยังเป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ และแกนนำอาสาสมัครแรงงาน สร้างทีมงานระดับอำเภอ อำเภอละ ๓ คน ซึ่งจะทำการดำเนินงานในระดับอำเภอ มีความเข้มแข็งการติดต่อประสานงานระหว่างแกนนำระดับอำเภอและระดับตำบลทำได้ง่าย ซึ่งในการดำเนินการคัดเลือกสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มีการวางข้อกำหนดให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจะต้องเป็นบุคคลที่ผ่านการแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานแล้ว โดยแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอจะต้องพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามบัญชีรายชื่ออาสาสมัครแรงงานที่ผ่านการแต่งตั้งแล้วซึ่งในการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานนั้น แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจะสามารถทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์การขยายเครือข่ายได้เป็นอย่างดี เนื่องจากแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจะมีความใกล้ชิดกับประชาชนในหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ประชาชนในหมู่บ้านทราบถึงการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน ทำให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับประโยชน์ด้านแรงงานอย่างทั่วถึง จึงมีประชาชนสนใจสมัครเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครแรงงานเพิ่มมากขึ้น

๔.๓ ขั้นตอนการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน

๔.๓.๑ การแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและระดับอำเภอ

สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อพิจารณาลงนามคำสั่งแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและระดับอำเภอ พร้อมทั้งแจ้งผลการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบ นอกจากนี้ยังมีการจัดทำหนังสือแจ้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อำเภอทุกอำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์และขอความร่วมมือในการให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งมอบหมายภารกิจหน้าที่ให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลติดตามการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานภายในพื้นที่ มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพิ่มเติมในหมู่บ้านที่ยังไม่มีอาสาสมัครแรงงาน และสรรหาอาสาสมัคร

แรงงานในหมู่บ้านทดแทนกรณีที่อาสาสมัครแรงงานสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนงานของอาสาสมัครแรงงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ ขั้นตอนการพัฒนาศักยภาพและการส่งเสริมองค์ความรู้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาผู้ที่สมัครเข้ามาเป็นอาสาสมัครแรงงานซึ่งจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ ภารกิจและบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งการดำเนินการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น ๓ ระดับตามองค์ความรู้ของอาสาสมัครแรงงาน คือ อาสาสมัครแรงงานที่เข้ามาใหม่ อาสาสมัครแรงงานที่ดำรงตำแหน่งอยู่ และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่อยู่ในพื้นที่ โดยกำหนดหลักสูตรเพื่อปรับพื้นฐานความรู้ของผู้สมัครให้มีความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานให้เท่าเทียมกันมีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อความเป็นอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่อาสาสมัครแรงงานควรรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานนอกจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฝึกอบรมและมีการศึกษาดูงานให้กับอาสาสมัครแรงงานโดยให้วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาให้ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานกระทรวงแรงงานโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ยังได้จัดประชุมประจำเดือน ๒ เดือน ต่อ ๑ ครั้ง เพื่อให้ความรู้ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทบทวนบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในพื้นที่และเป็นประโยชน์ในการติดต่อประสานงานต่อไป

๔.๕ ขั้นตอนการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มอบหมายการขยายเครือข่ายให้แก่อาสาสมัครแรงงานในแต่ละพื้นที่ ทุกตำบล โดยการมอบหมายนโยบาย ในการประชุมประจำเดือน โดยอาสาสมัครแรงงาน ๑ คน จะต้องขยายเครือข่ายในพื้นที่ อย่างน้อย ๕ คน เพื่อให้เกิดความทั่วถึงของการให้บริการในการนำความรู้เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันให้บริการแรงงานที่อยู่ในพื้นที่ของตน

สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้รวบรวมข้อมูลเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่อยู่ในแต่ละพื้นที่ และได้จัดประชุมอาสาสมัครแรงงานสัญจรลงพื้นที่ในแต่ละโซนอำเภอเพื่อติดตามผลการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่และให้ความรู้แก่เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่นั้น ๆ ให้มีเข้าใจถึงบทบาทภารกิจ ของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ภารกิจกระทรวงแรงงานที่ดำเนินการในพื้นที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๖ ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน โดยดำเนินการติดตามผล ๓ ลักษณะ ดังนี้

๑) การติดตามผลการปฏิบัติงานตามแบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ซึ่งแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จะต้องติดตามการปฏิบัติงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและอาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้าน รวมทั้งตรวจสอบสถานภาพของอาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้านทุกคน เพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหวของอาสาสมัคร

แรงงานในหมู่บ้าน และรับสมัครอาสาสมัครแรงงานใหม่ทดแทนกรณีที่อาสาสมัครแรงงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือสิ้นสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงาน

๒) การติดตามการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน โดยการประชุมติดตามผลการดำเนินงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ได้ดำเนินการจัดประชุมอาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๒ เดือน ต่อครั้ง เป็นอย่างน้อย หรือประชุมทุกเดือนในกรณีที่มีภารกิจเร่งด่วน ซึ่งข้อดีของการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงาน คือ สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถรับฟังปัญหาของอาสาสมัครแรงงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานที่ผ่านมา และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถให้คำปรึกษา แนะนำและตอบข้อซักถามแก่อาสาสมัครแรงงานได้ทันที นอกจากนี้ในการประชุมหากมีภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วน สามารถมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานดำเนินการพร้อมอธิบายวิธีดำเนินการในที่ประชุมได้ทันที โดยให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานรายงานภาพรวมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ รวมทั้งจำนวนผู้สมัครอาสาสมัครแรงงานใหม่สำหรับในพื้นที่ที่ยังไม่มีอาสาสมัครแรงงาน

๓) การติดตามผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน โดยการลงพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงาน จากข้อจำกัดด้านพื้นที่ของจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งพื้นที่แต่ละอำเภอมีความห่างไกลกันทำให้เกิดปัญหาในการเดินทางของอาสาสมัครแรงงานซึ่งจะต้องเข้ามาติดต่อประสานงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ดังนั้น การใช้วิธีการติดตามผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานโดยการลงพื้นที่จึงเป็นวิธีที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับอาสาสมัครแรงงานได้อีกทางหนึ่ง ข้อดีของการลงพื้นที่คือ สำนักงานสามารถเห็นสภาพพื้นที่ภายในหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอที่อาสาสมัครแรงงานจะต้องเข้าไปปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถสอบถามข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะทำให้สามารถนำมาใช้ในการวางแผนในการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในปีต่อไป เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งจะทำให้อาสาสมัครแรงงานไม่เกิดความรู้สึกว่าถูกทิ้งให้ทำงานในพื้นที่เพียงลำพัง ส่วนราชการต่าง ๆ มีเพียงการสั่งการเท่านั้น สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับอาสาสมัครแรงงาน แต่การติดตามผลการดำเนินงานโดยการออกลงพื้นที่อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ก็มีข้อจำกัด เนื่องจากในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์มีระยะทางห่างไกลกัน ประกอบกับเจ้าหน้าที่มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถออกติดตามได้ทุกพื้นที่ จึงได้มีการประสานงานผ่านช่องทางอื่นๆ มากขึ้น คือ กลุ่มไลน์อาสาสมัครแรงงาน เฟสบุ๊ก และประสานประธานอาสาสมัครแรงงานอำเภอให้ทำหน้าที่สื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มงานภายในอำเภอต่อไป

๔.๗ การรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ จะดำเนินการรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานประจำเดือน และสรุปผลในภาพรวมของจังหวัดรายงานต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามแบบฟอร์มรายงานที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีการนำผลการปฏิบัติงานที่รวบรวมไว้รวมถึงปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานนำเข้าสู่วาระการประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อร่วมกันหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มีเป้าหมายการดำเนินงานให้มีอาสาสมัครแรงงานตำบลละ ๕ คน โดยอาศัยกรอบการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานเป็นหลัก นอกจากนี้ได้ใช้วิธีติดต่อกันที่ไม่เป็นทางการกับอาสาสมัครแรงงาน ผู้นำชุมชน

กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ทำให้การดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดเพชรบูรณ์ประสบความสำเร็จ ในการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเป็นอย่างดี

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

ในการดำเนินการขยายเครือข่ายและพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ มีผู้ร่วมดำเนินการจำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๕.๑ นางสาวณัฐธิดา คำภูมิ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ร่วมดำเนินงานในขั้นตอนของการจัดประชุม และการฝึกอบรมอาสาสมัครแรงงาน โดยดูแลในส่วนของงบประมาณรายจ่ายต่าง ๆ การเบิกจ่ายงบประมาณ มีสัดส่วนของผลงานคิดเป็นร้อยละ ๕ ของผลงานทั้งหมด

๕.๒ นางสาววารุณี มิคะนุช ตำแหน่ง พนักงานพิมพ์ ส.๓ ร่วมดำเนินการในขั้นตอนของการจัดอบรมอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านธุรการ การจัดทำเอกสารต่าง ๆ มีสัดส่วนของผลงานคิดเป็นร้อยละ ๕ ของผลงานทั้งหมด

๕.๓ นายสมศักดิ์ นันทา ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน (ลูกจ้างชั่วคราว) ร่วมดำเนินงานในขั้นตอนของการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ การทำบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงาน มีสัดส่วนของผลงานคิดเป็นร้อยละ ๕ ของผลงานทั้งหมด

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

ผู้เสนอผลงานขอรับการประเมินมีสัดส่วนของผลงานที่เป็นผู้ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ ๘๕ ของผลงานทั้งหมด จำแนกได้ดังนี้

๖.๑ การเตรียมความพร้อม การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย

ดำเนินการจัดเตรียมความพร้อมในทุกด้าน อาทิ จัดประชุมเตรียมความพร้อมกำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานในการขยายเครือข่ายและพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งจัดเตรียมความพร้อมด้านเอกสาร สื่อประชาสัมพันธ์ หนังสือราชการประสานนายอำเภอทุกอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๒ การประชาสัมพันธ์

จัดเตรียมเอกสารประชาสัมพันธ์ ข่าวประชาสัมพันธ์ สำหรับการประชาสัมพันธ์รับสมัครอาสาสมัครแรงงาน ใบสมัครอาสาสมัครแรงงาน ขอความร่วมมือสำนักงานประชาสัมพันธ์ นายอำเภอทุกอำเภอ และองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งเพื่อประชาสัมพันธ์การรับสมัครอาสาสมัครแรงงานเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน และประสานวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อมาเพิ่มเติมความรู้ที่จำเป็นให้กับอาสาสมัครแรงงาน

๖.๓ การรับสมัครอาสาสมัครแรงงาน

เตรียมความพร้อมเอกสารการรับสมัครอาสาสมัครแรงงาน สถานที่รับสมัคร และรวบรวมใบสมัครจากอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ที่ว่าการอำเภอทุกแห่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือกผู้สมัครอาสาสมัครแรงงานตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมสำหรับเป็นอาสาสมัครแรงงาน พร้อมจัดทำทะเบียนรายชื่อเพื่อส่งหนังสือเชิญเข้ารับการฝึกอบรม

๖.๔ การแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน

จัดทำทะเบียนอาสาสมัครแรงงาน ตามรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด พร้อมจัดทำบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ แต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงาน และจัดทำเอกสารข้อมูลอาสาสมัครแรงงานส่งให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน นายอำเภอทุกอำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแจ้งข้อมูลอาสาสมัครแรงงาน ในพื้นที่ให้ประชาชนได้รับทราบ

๖.๕ การส่งเสริมความรู้และพัฒนาศักยภาพ

เตรียมความพร้อมของหลักสูตรการฝึกอบรม หนังสือเชิญประธานในพิธีเปิด เชิญวิทยากรเชิญผู้สมัครอาสาสมัครแรงงาน ประธานสถานที่ในการฝึกอบรม เพื่อชี้แจงความรู้ บทบาทภารกิจหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานให้แก่ผู้สมัครอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งชี้แจงภารกิจของกระทรวงแรงงานให้ทราบ

๖.๖ ขั้นตอนการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานขยายเครือข่ายให้แก่อาสาสมัครแรงงานในแต่ละพื้นที่ ทุกตำบล โดยอาสาสมัครแรงงาน ๑ คน จะต้องขยายเครือข่ายในพื้นที่ อย่างน้อย ๕ คน เพื่อให้เกิดความทั่วถึงของการให้บริการในการนำความรู้เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันให้บริการแรงงานที่อยู่ในพื้นที่ของตน และรวบรวมข้อมูลเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่อยู่ในแต่ละพื้นที่ จัดประชุมอาสาสมัครแรงงานสัญจรลงพื้นที่ในแต่ละโซนอำเภอเพื่อติดตามผลการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่และให้ความรู้แก่เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่นั้น ๆ ให้มีเข้าใจถึงบทบาท ภารกิจ ของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ภารกิจกระทรวงแรงงานที่ดำเนินการในพื้นที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖.๗ การติดตามและประเมินผล

ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานประจำเดือน จำนวน ๑๒ เดือน พร้อมทั้งรวบรวมผลการปฏิบัติงานรายงานกระทรวงแรงงานทราบ เป็นประจำทุกเดือน และปรับปรุงทะเบียนอาสาสมัครแรงงานประจำปี เพื่อให้ทะเบียนอาสาสมัครแรงงานเป็นปัจจุบันและติดตามประเมินผลแก่นำระดับอำเภอ โดยการจัดประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานและมีการทดสอบความรู้ของอาสาสมัครอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบพื้นฐานความรู้ ทั้งก่อนและหลังการอบรม

๗. ผลสำเร็จของงาน

๗.๑ เชิงปริมาณ

จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น ๑๑๗ คน ๑๑๗ ตำบล และในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ สามารถขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ตำบลละ ๕ คน จำนวนทั้งสิ้น ๕๘๕ คน รายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

ตารางแสดงจำนวนอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนตำบล	เครือข่าย อสร.	จำนวน อสร.(คน)
๑	เมืองเพชรบูรณ์	๑๗	๘๕	๑๐๒
๒	หล่มสัก	๒๓	๑๑๕	๑๓๘
๓	หล่มเก่า	๙	๔๕	๕๔

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนตำบล	เครือข่าย อสร.	จำนวน อสร.(คน)
๔	น้ำหนาว	๔	๒๐	๒๔
๕	เขาค้อ	๗	๓๕	๔๒
๖	วังโป่ง	๕	๒๕	๓๐
๗	ชนแดน	๙	๔๕	๕๔
๘	หนองไผ่	๑๓	๖๕	๗๘
๙	บึงสามพัน	๙	๔๕	๕๔
๑๐	วิเชียรบุรี	๑๔	๗๐	๘๔
๑๑	ศรีเทพ	๗	๓๕	๔๒
รวม		๑๑๗	๕๘๕	๗๐๒

ในการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน อาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์สามารถขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ด้านแรงงานเพิ่มขึ้น จากเป้าหมายที่ตั้งไว้ จำนวน ๘๕๘ คน สามารถขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานได้ จำนวน ๕๘๕ น คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมายการขยายเครือข่าย

๗.๒ เชิงคุณภาพ

๗.๒.๑ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถขยายเครือข่ายเพื่อดำเนินงานด้านแรงงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๗.๒.๒ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีการศึกษาดูงานการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดต่างๆ เช่น จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดเลย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่อื่น และสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ การประชาสัมพันธ์งานด้านแรงงาน อาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้าน สามารถประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านได้อย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ประชาชนในหมู่บ้านได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้น

๘.๒ อาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้าน สามารถช่วยให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับบริการด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้น สามารถเข้าถึงบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่เป็นประโยชน์

๘.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้รับข้อมูลความต้องการด้านแรงงานในหมู่บ้านจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานและนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับความช่วยเหลือ และตรงกับความต้องการมากที่สุด

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีจิตอาสา ทำงานเพื่อส่วนรวมและมีความพร้อมในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากบุคคลที่มีเป็นจิตอาสาเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานจิตอาสาที่หลากหลายในพื้นที่ สวมหมวกหลายใบ ไม่มีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในบางพื้นที่ทำได้ยาก

๙.๒ ความรู้พื้นฐานของอาสาสมัครแรงงานมีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของการสื่อสารข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานกับประชาชนในพื้นที่ขาดประสิทธิภาพ

๙.๓ พื้นที่ของจังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบเชิงเขา มีความห่างไกล ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานจึงทำได้ยาก และมีค่าใช้จ่ายสูงซึ่งเป็นภาระที่อาสาสมัครแรงงานจะต้องรับผิดชอบทำให้อาสาสมัครแรงงานไม่สนใจที่จะสมัครเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครแรงงาน

๙.๔ การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองและไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากผู้นำชุมชน เนื่องจากความไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่และภารกิจของอาสาสมัครแรงงานและผู้นำชุมชนบางส่วนมีความคิดว่าอาสาสมัครแรงงานทำงานเกินหน้าผู้นำชุมชน ทำให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานทำได้ไม่เต็มที่ และการประชาสัมพันธ์บุคคลที่เป็นอาสาสมัครแรงงานยังไม่ทั่วถึง ทำให้ประชาชนในพื้นที่ไม่รู้จักรว่าอาสาสมัครแรงงานคือใครมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร ทำให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ มอบหมายภารกิจหน้าที่ให้แก่อาสาสมัครแรงงานที่ประชาชนจะได้รับประโยชน์อย่างชัดเจน เช่น งานโครงการจ้างงานเร่งด่วน การจัดหน่วยบริการด้านแรงงาน โดยให้อาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดเตรียมงาน เพื่อให้ประชาชนในหมู่บ้านเข้าใจภารกิจของอาสาสมัครแรงงานและกำหนดกิจกรรมด้านอาสาสมัครแรงงานที่ชัดเจนไว้ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณโดยให้อาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้อาสาสมัครแรงงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและสามารถตอบสนองความต้องการด้านแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐.๒ ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาอาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดประชุมเพื่อรับฟังปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อแนะนำวิธีการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการสร้างความรู้พื้นฐานให้แก่อาสาสมัครแรงงานและกระตุ้นขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน

๑๐.๓ ผลักดันให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ให้อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ อาสาสมัครแรงงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน หรือมีโอกาสดำเนินงาน ความคิดเห็นในงานของกระทรวงแรงงานมากขึ้นรวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนของพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน

๑๐.๔ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานให้ประชาชนในพื้นที่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนผู้รับบริการ และการประสานการปฏิบัติกับภาคส่วนต่างๆ ของอาสาสมัครแรงงาน

ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพแกนนำอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์สู่การเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง

๑. หลักการและเหตุผล

ความเข้มแข็งของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน หมายถึง เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ และอาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้าน สามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ทันเวลา อาสาสมัครแรงงานสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการประสานการทำงานร่วมกันในพื้นที่ที่ทำหน้าที่อยู่ และทำกิจกรรมร่วมกันในภาพรวมอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดเพชรบูรณ์ มีลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ปัญหา เกิดการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านแรงงาน เกิดการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน และอาสาสมัครแรงงานจะต้องร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ และประชาชนได้รับประโยชน์จากกิจกรรมที่ดำเนินการ

สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มีการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ และมีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานเพื่อทำหน้าที่เป็นแกนหลักที่สำคัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ แทนหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค โดยในปัจจุบันจังหวัดเพชรบูรณ์มีอาสาสมัครแรงงานที่เป็นแกนนำระดับตำบล จำนวน ๑๑๗ คน และสามารถเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในแต่ละตำบล ๆ ละ ๕ คน รวมอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เป็นจำนวนทั้งสิ้น ๗๐๒ คน ครอบคลุมพื้นที่ ๑๑ อำเภอ ๑๑๗ ตำบล และได้มีการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบลและระดับอำเภอ เพื่อทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานระหว่างสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้าน ในการขยายการบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำข้อมูลการบริการด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน รวมทั้งทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่เสนอต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ได้เปิดโอกาสให้อาสาสมัครแรงงานได้นำเสนอแผนงาน/โครงการ เพื่อดำเนินงานในพื้นที่ซึ่งเป็นการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่และเป็นผลงานของอาสาสมัครแรงงาน

จากผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด โดยสาเหตุพบมาจากอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความเข้มแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและภารกิจในฐานะการเป็นอาสาสมัครแรงงาน และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานเป็นไปตามข้อสั่งการของสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ทำให้ลักษณะงานมีความซับซ้อน และสาเหตุอีกส่วนหนึ่งพบว่าเกิดจาก กำนันผู้ใหญ่บ้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่ ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ทำให้เกิดอุปสรรคด้านการประสานงานและการเข้าไปปฏิบัติหน้าที่

ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวความคิดว่า หากอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพและสามารถเป็นผู้นำในพื้นที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่แก่นำอาสาสมัครแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง และทั่วถึงและผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น สามารถสนองตอบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายภารกิจด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน และสามารถสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน ส่งผลให้ประชาชนได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพ มีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น ประชาชนได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้สามารถรองรับการแข่งขันของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ประชาชนในพื้นที่ยังได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันลดปัญหาการถูกหลอกลวง และอาสาสมัครแรงงานที่เป็นแกนนำสามารถนำเสนอแผนงาน/โครงการ ซึ่งเกิดจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่เพื่อขอรับสนับสนุนการดำเนินงาน ทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์และได้รับการตอบสนองตรงกับความต้องการโดยในส่วนของสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ก็จะได้รับข้อมูลความต้องการด้านแรงงานในพื้นที่ที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและที่สำคัญ คือ อาสาสมัครแรงงานที่เป็นแกนนำสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในการให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขปัญหาเบื้องต้นด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ช่วยให้ประชาชนได้รับการความช่วยเหลือได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๒. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้อาสาสมัครแรงงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบของตนเองไม่เท่ากัน อาสาสมัครแรงงานไม่เข้าใจถึงความสำคัญของงานด้านแรงงานที่มีต่อประชาชน ทำให้อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์บางส่วนไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ประกอบกับภารกิจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานที่มีต่อประชาชน โดยให้อาสาสมัครแรงงานรับผิดชอบภารกิจในพื้นที่นั้น ประชาชนทั่วไปยังขาดการรับรู้ที่ถูกต้องทำให้การปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัครแรงงานไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควรจึงทำให้อาสาสมัครแรงงานทำหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ และยิ่งพบอีกว่าอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนจะทำงานเพียงเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเท่านั้น อาสาสมัครแรงงานบางรายไม่สามารถสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากความไม่เข้าใจและไม่กล้าสอบถามเพื่อขอรับคำแนะนำ ทำให้ขาดความใส่ใจในการทำหน้าที่ นอกจากนี้ จากสภาพพื้นที่บางอำเภอของจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นที่ราบเชิงเขา พื้นที่แต่ละอำเภอมิระยะทางห่างไกล ทำให้การปฏิบัติงานเพื่อให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงานเกิดปัญหาอุปสรรค เกิดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีระหว่างสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์กับอาสาสมัครแรงงานในบางพื้นที่ทำได้ยากจากสภาพปัญหาและอุปสรรคข้างต้นจึงทำให้อาสาสมัครแรงงานขาดประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการสร้างความเข้มแข็งให้กับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างอาสาสมัครแรงงานด้วยกัน ส่วนหนึ่งของการดำเนินการ คือ การก่อตั้งชมรมอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อให้เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานมีความใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้น ใช้เวทีการประชุมของชมรมอาสาสมัครแรงงาน ถ่ายทอดประสบการณ์ในการเป็นอาสาสมัครแรงงานและสะท้อนปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ดูแลซึ่งกันและกัน กระตุ้นให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานเกิดขึ้นจากล่างสู่บนโดยสมาชิกของชมรมอาสาสมัครแรงงานเอง แต่การดำเนินการของชมรมอาสาสมัครแรงงานทำให้พบปัญหาและอุปสรรคอีกว่า การดำเนินงานของชมรมเกิดขึ้นโดยบุคคลเพียงไม่กี่คนเท่านั้น ขาดการมีส่วนร่วมของสมาชิก ไม่มีการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินกิจกรรม ขาดการวางแผนการดำเนินงาน

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพที่ผ่านมามีทำให้ทราบถึงปัญหาและมีแนวคิดว่าการพัฒนาศักยภาพแกนนำในแต่ละพื้นที่ให้มีการปฏิบัติงานและเป็นผู้นำในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่กลุ่มสมาชิก ทั้งภายในอำเภอ จังหวัด รวมถึงเครือข่ายอื่นๆ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากคนภายนอก เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้คนภายนอกอยากเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกระทรวงแรงงานมากขึ้น แกนนำจะต้องมีการพัฒนากลุ่มเพื่อให้มีความเข้มแข็ง มีวุฒิภาวะสูง มีความเป็นทีม มีประสิทธิภาพสูง มีการสื่อสารทั่วถึงและโปร่งใส สร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิก ใช้กระบวนการการตัดสินใจแบบให้ทุกคนมีส่วนร่วม เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการประสานงานระหว่างสมาชิกให้ครบถ้วนไม่ตกหล่นและเป็นเอกภาพ ประสานงานกับองค์กรภายนอกเครือข่ายได้เป็นอย่างดี

สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงได้ทำงานร่วมกับสำนักงานสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) ในการพัฒนาศักยภาพแกนนำโดยการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานที่เป็นแกนนำในแต่ละพื้นที่ อำเภอละ ๓ คน จาก ๑๑ อำเภอ รวมเป็นจำนวน ๓๓ คน เพื่อนำเข้ามาสู่กระบวนการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มีความเข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงานด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ที่ยั่งยืนต่อแรงงานในพื้นที่ต่อไป

๒.๒ แนวความคิด

๒.๒.๑ ทิศทางการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงาน

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ในรัฐบาลของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ (๓) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น (๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายรัฐบาลที่ผ่านมา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพประชากร สังคมและคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชากรในประเทศมีศักยภาพสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้ ซึ่งนโยบาย

ด้านแรงงานที่กระทรวงแรงงานต้องดำเนินการ ได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้ต้องการมีงานทำ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตำแหน่งงานว่างของสถานประกอบการได้โดยสะดวก ในขณะเดียวกันสถานประกอบการก็สามารถรับทราบข้อมูลของผู้ต้องการมีงานทำได้ทุกระดับความต้องการ นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย ดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคม เพื่อให้ผู้ประกันตนเข้ารับการรักษาพยาบาลได้อย่างทั่วถึง เร่งยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานมีฝีมือ ทั้งระบบเพื่อเตรียมการรองรับการเปิดการค้าเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน

นโยบายสาธารณะด้านแรงงาน กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ โดยสร้างและพัฒนากิจกรรมมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่ในรูปแบบของการสร้างเครือข่ายด้านแรงงานที่เรียกว่า “อาสาสมัครแรงงาน” เพื่อเป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงาน ในการนำงานบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่ โดยใช้หน้าที่หลักของอาสาสมัครแรงงานเป็นแนวทางในการดำเนินงานดังกล่าว ซึ่งหน้าที่หลักของอาสาสมัครแรงงานมีด้วยกันอยู่ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ ๒) ด้านการทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจ ๓) ด้านการเป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ในกรณีเกิดปัญหา และ ๔) ด้านการประเมินผลและติดตามผล (กระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๘, หน้า ๑) จากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในภาพรวมของประเทศ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทิศทางการพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับอาสาสมัครแรงงาน มุ่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานให้มีความเข้มแข็งแบบยั่งยืน

๒.๒.๒ แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วม

แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วม ได้มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ในอดีตที่ผ่านมารัฐได้นำความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไปใช้เป็นเครื่องมือในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กำหนดขึ้น ในปัจจุบันการพัฒนาแนวใหม่ที่เรียกว่าการพัฒนาแบบบูรณาการซึ่งยอมรับว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหัวใจหลักอย่างหนึ่งที่จะทำให้การพัฒนาชนบทบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยชุมชนเองจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลด้วยตนเองตลอดทั้งกระบวนการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของชุมชนนั่นเอง

๑) ความหมายของการมีส่วนร่วม

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (อ้างอิงใน สุรยุทธ หลิมตระกูล, ๒๕๔๔: ๓๘) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อประชาชนเอง และต้องยอมรับปรัชญาการพัฒนาชุมชนว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของชุมชน ขณะเดียวกันต้องยอมรับว่ามนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้หากมีโอกาสและได้รับการชี้แนะที่ถูกต้อง

ปาริชาติ วลัยเสถียร (อ้างอิงใน พูลศักดิ์ ชูพาณิชย์กุล, ๒๕๕๐ : ๗) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ๒ ลักษณะ คือ ๑.การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นการพัฒนาโดยให้

ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันคิดค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน และ ๒.การมีส่วนร่วมทางการเมือง

พุลศักดิ์ ชูพาณิชย์กุล (๒๕๕๐: ๗) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลต่างๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในการคิด ปฏิบัติ และประเมินผลในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งต้องร่วมดำเนินการเป็นกระบวนการทุกขั้นตอนด้วยความรับผิดชอบและมีผลประโยชน์จากการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน

สุรยุทธ หลิมตระกูล (๒๕๕๔: ๓๘) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนตลอดทั้งกระบวนการพัฒนา เริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมของการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน และกิจกรรมการพัฒนา โดยที่กิจกรรมการพัฒนานั้น ๆ มีผลกระทบต่อถึงตัวประชาชน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลต่างๆ เข้าไปร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด ตั้งแต่การหาสาเหตุของปัญหา การวางแผน การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒) ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนการมีส่วนร่วมมี ๔ ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเริ่มจากการประชุมวางแผนดำเนินการค้นหาสาเหตุของปัญหาและตัดสินใจในโครงการ ขั้นตอนที่สองมีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ด้วยการลงมือทำ ขั้นตอนที่สามมีการรับหรือแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนา และขั้นตอนที่สี่มีการร่วมกันติดตามและประเมินผลงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

๓) ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ผลกระทบของสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรมการมีส่วนร่วมที่เป็นปัจจัยต่างๆ ปัจจัยแรกคือปัจจัยด้านกายภาพและชีวภาพ ปัจจัยที่สองปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยที่สามปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยที่สี่ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยที่ห้าปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยที่หกปัจจัยด้านประวัติความเป็นมา

๔) ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีที่ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วย

๔.๑) ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass Persuasion Theory) กล่าวว่า การเกลี้ยกล่อมที่หมายถึงการใช้คำพูดหรือการเขียน เพื่อให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำ ซึ่งการเกลี้ยกล่อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของประชาชนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าการเกลี้ยกล่อมเป็นสิ่งที่ตรงกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่เกิดจากความพึงพอใจของประชาชนด้วยแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้ในที่สุด

๔.๒) ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership Theory) กล่าวว่า การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การสร้างผู้นำจึงเกิดการระดม

ความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดีย่อมจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดีด้วย

๕) อุปสรรคของการมีส่วนร่วม

อุปสรรคของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา สามารถจำแนกได้

๓ ระดับ คือ

๕.๑) อุปสรรคที่เกิดจากหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นแหล่งศูนย์รวมอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนให้ไม่มีโอกาสรับรู้ขั้นตอนและกระบวนการในการวางแผนตัดสินใจจนไม่สามารถพัฒนาทักษะได้เมื่อถูกนำเข้าไปมีส่วนร่วมการพัฒนา อนึ่ง ทักษะคติ ค่านิยม และทักษะของเจ้าหน้าที่รัฐ ยังเคยชินต่อการกระทำและติดต่อสื่อสารในคนกลุ่มเดียวกันจึงใช้ภาษาและเทคนิคของตนแล้วตีความว่าประชาชนต้องเข้าใจและการประเมินผลของเจ้าหน้าที่แต่ละบุคคลโดยไม่คำนึงถึงการพัฒนาคนในชุมชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้หรือเกี่ยวข้องแต่อย่างใด ส่วนการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งและประสิทธิภาพความรับผิดชอบต่องานพัฒนาของเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ส่งผลกระทบต่อชุมชนโดยตรง

๕.๒) อุปสรรคที่เกิดจากชุมชน เนื่องจากการพัฒนาที่ผ่านมาชุมชนยังขาดความพร้อมและมีข้อบกพร่องในหลายประการ เช่น การขาดองค์กรท้องถิ่นที่เหมาะสมจึงขาดผู้อุทิศตนและเวลาแก่งานชุมชนอย่างเต็มที่ จนขาดทักษะการทำงานและขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี นับเป็นอุปสรรคประการหนึ่งที่ทำให้ประชาชนได้รับความรู้ไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดปัญหาการสื่อความหมาย การทำความเข้าใจ การขอความคิดเห็นและความคิดริเริ่มใหม่ๆ ก่อให้เกิดความไม่เข้าใจกันและทำให้กลุ่มแตกแยกในที่สุด อนึ่ง ความแตกต่างกันในกลุ่มชนและผลทางเศรษฐกิจในชุมชนก่อให้เกิดความแตกแยกทางความคิดค่อนข้างมาก ซึ่งนับว่าเป็นความลำบากในการกำหนดความต้องการลำดับความสำคัญและการแบ่งสรรทรัพยากรในชุมชน ส่วนการทุจริตและความยากจนนับเป็นอุปสรรคทำให้ประชาชนขาดโอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และการไม่ได้รับผลตอบแทนอย่างชัดเจน

๕.๓) อุปสรรคที่เกิดจากสังคมจะเกิดขึ้นในระดับความสัมพันธ์ของสังคม ซึ่งพิจารณาได้ใน ๓ ทาง คือ ด้านการเมือง ด้านกฎหมายและระบบราชการ ซึ่งผลจากอุปสรรคทั้ง ๓ ด้าน จะก่อผลต่อกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชุม

๒.๒.๓ ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership)

ยุพาพร รูปงาม (๒๕๔๕ : ๑๒) การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคนจูงใจไปยังเป้าประสงค์โดยทั่วไปแล้วผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (positive leader) ผู้นำพลวัต คือ เคลื่อนไหวทำงานอยู่เสมอ (dynamic leader) และผู้นำไม่มีกิจ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (negative leader) ผลของการให้ทฤษฎีการสร้างผู้นำจึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจ งานมีคุณภาพมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดีย่อมจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดีนั่นเอง

๒.๒.๔ ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration and Method)

ยุพาพร รูปงาม (๒๕๔๕ : ๑๒) การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ยั่งยืนเพราะใช้กฎหมาย ระเบียบแบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดดีที่สุดในเรื่องการใช้บริหาร เพราะธรรมชาติของคนถ้าทำงานตามความ

สมัครใจอย่างตั้งใจไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหารเป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์

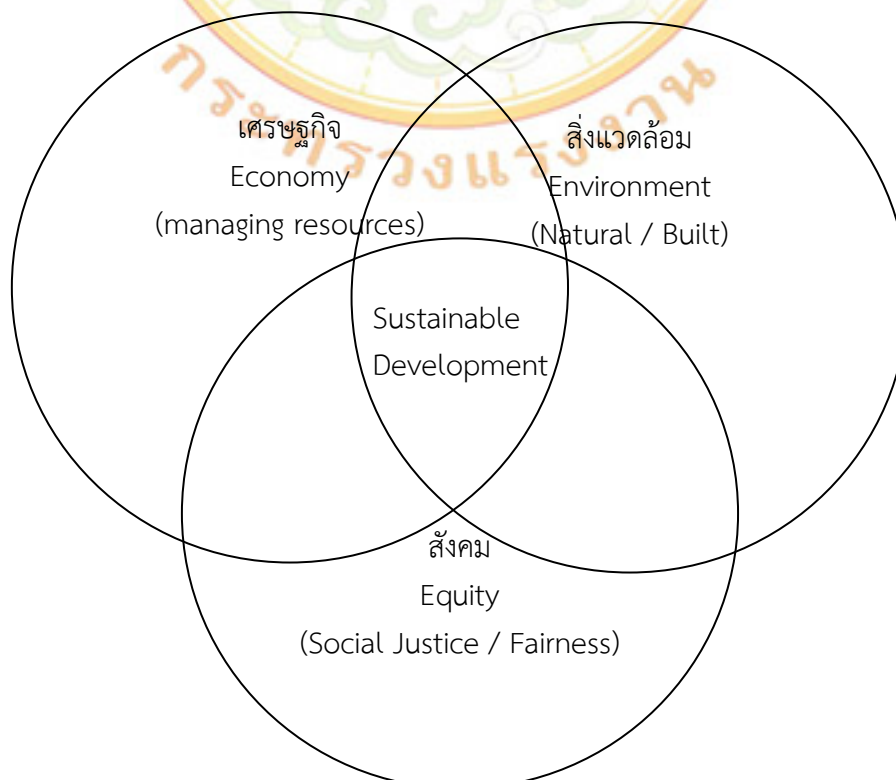
๒.๒.๕ แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (The concept of Sustainable Development)

การพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นแนวความคิดพัฒนาที่เข้ามามีบทบาทในสังคมโลกและสังคมไทยในทุกๆ ด้านแนวคิดนี้มีที่มาจากการประชุมสุดยอดว่าด้วยสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ ณ กรุงสต็อกโฮล์ม ประเทศสวีเดน เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ที่จัดโดยองค์การสหประชาชาติ เพื่อเรียกร้องให้ทั่วโลกคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยจนเกินขีดจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติ (อ้างอิงใน เพ็ญพิสุทธิ์ หอมสุวรรณ, ๒๕๕๐ : ๑)

การพัฒนาแบบยั่งยืน คือ การพัฒนาที่รับประกันว่าจะสนองความต้องการทั้งหลายในปัจจุบันโดยไม่ทำให้ความสามารถที่จะสนองความต้องการของรุ่นต่อไป ในอนาคตเสื่อมเสีย

โดยเห็นว่าการพัฒนานั้นไม่ใช่เรื่องที่ตายตัวแต่จะเปลี่ยนแปลงได้ นั่นคือการพัฒนาแบบยั่งยืนเป็นขบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ แต่ในการดำเนินการเพื่อนำทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ (Exploitations) ทิศทางของการลงทุนต่างๆ (direction of investment) การกำหนดทิศทางในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (orientation of technological development) และการเปลี่ยนแปลงองค์กรต่างๆ (institutional changes) เหล่านี้จะต้องสอดคล้องกับอนาคต เช่นเดียวกับปัจจุบัน หรืออย่างน้อยที่สุดการพัฒนาที่เรียกว่าแบบยั่งยืนนั้นจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อระบบธรรมชาติทั้งหลายที่เป็นปัจจัยทำให้ชีวิตอยู่รอดได้

การพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลใน ๓ มิติ ได้แก่ ๑) สังคม ๒) เศรษฐกิจ และ ๓) สิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาทุกด้านล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกัน แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



จากรูปภาพแสดงถึงความสัมพันธ์ของมิติต่างๆ อย่างสมดุล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนซึ่งสามารถอธิบายความสำคัญของแต่ละมิติได้ ดังนี้

มิติการพัฒนาสังคม (Equity) หมายถึง การพัฒนาคนและสังคมให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล โดยพัฒนาคนไทยให้มีผลิตภาพสูงขึ้น ปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกและวิถีชีวิตที่เกื้อกูลต่อธรรมชาติ มีสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจัดสรรทรัพยากร และผลประโยชน์จากการพัฒนาและคุ้มครองอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมพึ่งพาตนเองได้อย่างสมดุล มีระบบการจัดการทางสังคมที่สร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย รวมทั้งมีการนำทุนทางสังคมที่มีอยู่หลากหลายมาใช้อย่างเหมาะสมเพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีความสมานฉันท์ เอื้ออาทร

มิติทางเศรษฐกิจ (Economy) หมายถึง ระบบเศรษฐกิจที่มีเสถียรภาพอย่างต่อเนื่องในระยะยาวและเป็นการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาทางเศรษฐกิจจะต้องเป็นไปอย่างสมดุลและเอื้อประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่เป็นระบบเศรษฐกิจที่มีความสามารถในการแข่งขันและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจนั้น จะต้องมาจากกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีสะอาด ลดปริมาณของเสียไม่ทำลายสภาพแวดล้อมและไม่สร้างมลพิษที่จะกลายมาเป็นต้นทุนทางการผลิตระยะต่อไป รวมทั้งเป็นข้อจำกัดของการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

มิติทางสิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในขอบเขตที่คงไว้ซึ่งความหลากหลายทางชีวภาพและสามารถพลิกฟื้นให้กลับคืนสู่สภาพใกล้เคียงกับสภาพเดิมให้มากที่สุด เพื่อให้คนรุ่นหลังได้มีโอกาสและมีปัจจัยในการดำรงชีพซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มุ่งจัดการให้เกิดสมดุลระหว่างการใช้ทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างเกื้อกูล รวมถึงการชะลอการใช้และการนำเทคโนโลยีสะอาดมาใช้ให้มากที่สุด

ในบริบทของประเทศไทยนั้นแนวคิดการพัฒนายอย่างยั่งยืน ต้องดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร คือ ต้องพัฒนาประเทศไทยทุกมิติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นการพัฒนาที่เน้นการพึ่งตนเอง และความพอเพียงเป็นหัวใจสำคัญตั้งแต่ในระดับครัวเรือน ชุมชน และประเทศชาติโดยคำนึงถึงสภาพทางกายภาพ ระบบนิเวศสภาพแวดล้อม และสภาพสังคมของประชาชนในแต่ละพื้นที่หมู่บ้าน/ชุมชน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของการดำรงชีวิตของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยใช้หลัก ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ผสานบวกกับการมีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อให้สามารถต้านทานต่อแรงกดดันของการแข่งขันและกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ในการพัฒนาศักยภาพแกนนำอาสาสมัครแรงงานให้เกิดความเข้มแข็งเพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ นั้น จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างการรับรู้ที่ถูกต้อง ส่งเสริมด้านความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะการเป็นแกนนำอาสาสมัครแรงงาน กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกในการเป็นผู้มีจิตสาธารณะในการเข้ามามีส่วนร่วมโดยการเป็นอาสาสมัคร และให้มีความรู้ความเข้าใจในทุกด้านเกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน ที่แกนนำอาสาสมัครแรงงานจะต้องนำไปให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมบทบาทของแกนนำอาสาสมัครแรงงานให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในหน่วยงานภาครัฐราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน และประชาชน เพื่อส่งเสริมศักยภาพและสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่อาสาสมัคร
แรงงาน

๒.๒.๖ การคิดเชิงระบบ (System Thinking)

ความหมายของระบบ เป็นหน่วยรวม ที่เกิดจากหน่วยย่อยหลายๆหน่วยที่มีความสัมพันธ์กันมารวมกัน ทั้งนี้โดยที่หน่วยรวมที่เกิดขึ้นทั้งหมดนี้มีคุณสมบัติแตกต่างไปจากผลรวมของหน่วยย่อยทั้งหมดและการเปลี่ยนแปลงในหน่วยย่อยแต่ละหน่วยจะมีผลกระทบต่อหน่วยรวมทั้งหมด (ไชแสง วิภาโตทัย, ๒๕๕๓ : ออนไลน์)

องค์ประกอบของระบบ

๑. ข้อมูลนำเข้า (Input)
๒. กระบวนการประมวลผล (Process)
๓. ผลลัพธ์ (Output)
๔. การควบคุมการย้อนกลับของกระบวนการ (Feedback Control)

ลักษณะของระบบ

๑. ประกอบด้วยส่วนต่างๆ(Object) ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม
๒. คุณลักษณะประจำตัว (Attributes) ที่เป็นเอกลักษณ์ของระบบ
๓. ปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างสิ่งต่างๆภายในระบบ
๔. สิ่งแวดล้อม (Environment) ที่ระบบนั้นๆมีความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์อยู่

วิธีการเชิงระบบ (System Approach)

เป็นวิธีทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ของส่วนรวมทั้งหมด ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบต่างๆได้ดีขึ้น

๒.๒.๗ ทฤษฎีการพัฒนาการปฏิบัติงาน

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตออกมา และดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจความหมายดังกล่าวนี้เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็น แนวทางในการกำหนดความหมายอื่น ๆ (สนธยา พลศรี, ๒๕๔๗ : ๒)

การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาได้ พัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งวิฑูรย์ สิมะโชคดี (อ่างถึงใน อลงกรณ์ จันทรโสภณ, ๒๕๔๖ : ๙-๑๐) ได้กล่าวว่า การพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือ การพัฒนาวิธีการทำงาน (Improving work methods) เป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของหัวหน้างานในองค์กรที่จะกระตุ้นให้พนักงานที่อยู่ ในความดูแลเกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง ซึ่งการพัฒนาวิธีการทำงานมีเทคนิคดังนี้

๑. จัดเตรียมเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อม บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องมีเครื่องมือ หรืออุปกรณ์เพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. จัดทำการอบรมและสอนงานให้แก่บุคลากร บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถ และ ทักษะที่เพียงพอสำหรับงานนั้น ๆ โดยเฉพาะการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานการปฏิบัติงานของตนเอง
๓. สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องได้รับการกระตุ้นให้ มีแรงจูงใจในการพัฒนางานการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และหัวหน้าต้องมีทักษะในการรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบุคลากร

๔. มีความเชื่องานทุกอย่างสามารถพัฒนาได้ และบุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้มีความเชื่อในการปฏิบัติงานและการพัฒนาการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานแก้ไขปรับปรุงและทำงานร่วมกัน

๒.๓ ข้อเสนอในการพัฒนาศักยภาพแกนนำอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์สู่การเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ควรประกอบด้วยภารกิจและแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพแกนนำอาสาสมัครแรงงานให้เป็นผู้นำที่อยู่ในระดับ (Leader) ให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำ (Leadership) ควบคู่กับการเสริมศักยภาพอาสาสมัครแรงงานทุกคนให้เป็นกลไกภาคประชาชนให้สามารถเชื่อมโยงการทำงานในพื้นที่กับหน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับท้องถิ่นและจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒. สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้สมาชิกที่เป็นแกนนำร่วมกันทำงาน โดยหากิจกรรมเป็นสื่อ เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนข้อมูล การประชุมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง การจัดงานหรือกิจกรรมร่วมกัน การประชุมประจำปี การแก้ปัญหาาร่วมกัน การวางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมใหม่

๓. เปิดโอกาสและกระตุ้นให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานมีการสื่อสารระหว่างกัน ส่งข่าวผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ข่าวของเครือข่าย มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เก็บรวบรวมข้อมูลและตั้งเป็นศูนย์ข้อมูลอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้สมาชิกทุกคนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

๔. ส่งเสริมและสร้างความรักความผูกพันและความไว้วางใจระหว่างคนในกลุ่มสมาชิก มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในกลุ่มสมาชิกเป็นประจำ จัดเวทีให้มีการพูดคุยกันอย่างตรงไปตรงมาเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งระหว่างกลุ่มสมาชิก จัดกิจกรรมส่งต่องานที่เกี่ยวข้อง

๕. จัดกระบวนการตัดสินใจที่สมาชิกแกนนำทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม พยายามสร้างสภาพแวดล้อมให้มีการเสนอความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ไม่รวบอำนาจ ควรแบ่งกันเป็นผู้นำตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ รวบรวมข้อมูลจากสมาชิกทุกกลุ่มก่อนการตัดสินใจเพื่อทำให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะนำผลการตัดสินใจไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๖. วางแผนในการประสานงานระหว่างสมาชิก และเชื่อมต่อกับเครือข่ายอื่นๆ จัดระบบการประสานงานให้คล่องตัวและทั่วถึง การประสานงานถือเป็นหน้าที่หลักของแกนนำ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนทุกระดับให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

๗. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงาน การแก้ปัญหาและการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น อาสาสมัครแรงงานร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากทำหน้าที่และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยการประชุมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นร่วมกัน ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและสร้างตัวแบบของปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

๘. สร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาความสำเร็จของงานอาสาสมัครแรงงานในระดับทุกระดับ และถอดแบบการดำเนินการในพื้นที่ที่ประสบความสำเร็จไปยังพื้นที่ที่มีปัญหาและต้องการพัฒนาเสริมด้วยการศึกษาดูงานด้านอาสาสมัครแรงงานนอกจังหวัดหรือในพื้นที่ที่ประสบความสำเร็จ และแลกเปลี่ยนงานด้านอาสาสมัครแรงงานต่อกัน ถือเป็น การส่งเสริมการพัฒนาเป็นทีมโดยการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การช่วยเหลือกันระหว่างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ประกอบกับการพัฒนาผู้นำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและระดับอำเภออย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้

ประสบการณ์ แนวความคิด การสร้างคุณค่า และการสร้างอุดมการณ์พึ่งพาตนเองให้เกิดขึ้นภายใน เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานด้วยตนเอง

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ มีแกนนำอาสาสมัครแรงงานที่มีศักยภาพในการเป็นกลไกการทำงานด้านแรงงาน และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกและเครือข่ายอื่นๆ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล และบุคคลภายนอก เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้คนภายนอกอยากเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของเครือข่ายมากขึ้น

๓.๒ แกนนำอาสาสมัครแรงงาน มีจิตสาธารณะ มีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจด้านแรงงาน สามารถปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่หมู่บ้าน/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง

๓.๒ แกนนำอาสาสมัครแรงงาน สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาตามบริบทของพื้นที่หมู่บ้าน/ชุมชน และนำไปกำหนดกิจกรรมด้านแรงงานเพื่อให้บริการประชาชนในพื้นที่ทั้งกิจกรรมภายในพื้นที่ที่รับผิดชอบและกิจกรรมของอาสาสมัครแรงงานในระดับจังหวัด และมีแนวทางการประสานและเชื่อมโยง นโยบายของหน่วยงานนำสู่การดำเนินงานในระดับพื้นที่ได้

๓.๓ เกิดกระบวนการเรียนรู้ การตัดสินใจที่แกนนำทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ก่อให้เกิด สภาพแวดล้อมที่ดีในการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันละกัน นำไปสู่ข้อมูลการตัดสินใจที่เป็นที่ยอมรับของ สมาชิกและนำไปปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานในระดับหมู่บ้าน ชุมชนได้อย่างถูกต้อง ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อนำมาใช้ประกอบการวางแผน การดำเนินงานได้อย่างถูกต้องต่อไป

๓.๕ ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน ได้รับประโยชน์ต่างๆ ด้านแรงงาน สามารถ สร้างอาชีพ สร้างรายได้ เพิ่มความมั่นคงในชีวิตได้อย่างยั่งยืน

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแกนนำอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์สู่การเป็นผู้นำที่ เข้มแข็ง ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๔.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ คัดเลือกแกนนำอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งเป็นผู้แทน อำเภอ ๆ ละ ๓ คน รวม ๓๓ คน

๔.๒ สสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการพัฒนาศักยภาพ แกนนำอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์

๔.๓ กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/พัฒนาศักยภาพ ตามข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์และ สสำรวจ เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๔.๔ วางแผนดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เหมาะสม

๔.๕ ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ และประเมินผลความรู้ของแกนนำ อาสาสมัครแรงงานตามหลักสูตรที่กำหนดทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

๔.๖ สรุปผลการพัฒนาศักยภาพแกนนำอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์

๔.๗ ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับบริการด้านแรงงานจากการให้บริการของอาสาสมัครแรงงานมี ความพึงพอใจต่อการให้บริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๐). แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑) กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพฯ
- _____. (๒๕๕๕). แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙). กรุงเทพฯ: บางกอกบลิ๊อค.
- _____. (๒๕๕๔). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๙. กรุงเทพฯ: บพิทการพิมพ์
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย.** เครือข่ายจัดการความรู้วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (เม.ย. - มิ.ย.), ๒๕๔๙.
- ไขแสง วิภาโตทัย.** (๒๕๕๓) การคิดการอย่างเป็นระบบและการคิดเชิงสร้างสรรค์. http://kmcenter.rid.go.th/kcitic/๒๐๑๑/index.php?option=com_content&view=article&id=๒๗๐:๒๐๑๐-๑๐-๑๓-๐๗-๐๐-๐๓&catid=๙:๒๐๐๙-๐๘-๒๑-๑๐-๑๖-๐๔. (ออนไลน์). ค้นเมื่อ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑
- คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานแรงงานจังหวัด (๒๕๖๐). สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพฯ
- ฉัตรวิญ องค์กรสิทธิ์ .** (๒๕๕๐) . อาสาสมัครสาธารณสุข ; ศักยภาพและบทบาทในบริบทสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงไป. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
- ทรงวุฒิ ทาระสา.** การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๕. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. จังหวัดเลย, ๒๕๔๙.
- ธนาบุษ สวงนศักดิ์.** บทบาทของเครือข่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการสื่อสารทางการเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีลุ่มน้ำแม่แรม อำเภอมแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ, ๒๕๔๒.
- ปานศักดิ์ ชินพรมราช.** (๒๕๕๙) บอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับบัณฑิตอาสาสมัคร .ผู้จัดการออนไลน์ <http://pws.npru.ac.th/pheerathano/data/files /B๒.pdf> (ออนไลน์) ค้นเมื่อ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑
- เพ็ญพิสุทธิ์ หอมสุวรรณ.** การพัฒนาอย่างยั่งยืน (อัดสำเนา), ๒๕๕๐.
- พลศักดิ์ ชูพาณิชย์สกุล.** การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกิจกรรมการพัฒนาของเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. จังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๕๕๐.
- ภาตี ขุนนนท์.** การศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวโดยการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๓.
- ศุภรัตน์ รัตนมุขย์.** (๒๕๔๔) บัณฑิตอาสาสมัคร: ทางเลือกของการพัฒนาจิตสำนึกทางสังคม. วารสารคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษาฯ สหประชาชาติ ปีที่ ๓๓ ฉบับที่ ๑ (ออนไลน์) <https://opac.psu.ac.th/BibDetail.aspx?bibno=๒๑๙๙๕๑> ค้นเมื่อ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๑

สาธิต สิริภักดิ์. เอกสารผลงานเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดพัทลุง.
เอกสารผลงานเพื่อปรับตำแหน่ง (อัตสำเนา), ๒๕๕๒.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (มปป.). แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔. กรุงเทพฯ: สหมิตร

สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ (๒๕๖๐). คำสั่งจังหวัดเพชรบูรณ์ แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัด
เพชรบูรณ์ : สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๐). แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ –
๒๕๖๔) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สุรยุทธ หลิมตระกูล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ :
ศึกษาเฉพาะกรณีป่าชุมชนบ้านห้วยสะพาน ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน
จังหวัดกาญจนบุรี. รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. จังหวัดกาญจนบุรี,
๒๕๔๔.

อรอุมา ผลพานิช. การสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนเพื่อการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา
โครงการจัดการพื้นที่ลาดชันในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
กรุงเทพฯ, ๒๕๔๘

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะ. <https://www.gotoknow.org/posts/๔๕๘๕๔๑>

<https://www.gotoknow.org/posts> ค้นเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

ทฤษฎีบทบาทหน้าที่ <https://www.gotoknow.org/posts/๖๒๐๑๖๗>

ค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑

ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม <http://www.kroobannok.com/๔๒๕๒>

ค้นเมื่อวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๑

กระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

เอกสารผลงานวิชาการเล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเข้ารับการประชุมเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ โดยผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอ ๒ ส่วนคือ

ส่วนที่ ๑ การขยายเครือข่ายและพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มีการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายให้ครอบคลุม ๑๑ อำเภอ ๑๑๗ ตำบล เพื่อให้สามารถให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานได้มากขึ้น โดยการดำเนินการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ได้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานและกำหนดเป้าหมายของอาสาสมัครแรงงานที่ต้องการ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ในการเป็นสื่อกลางการประชาสัมพันธ์ และการรับสมัครอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในทุกตำบล ตำบลละ ๕ คน เป็น ๕๘๕ คน รวมอาสาสมัครแรงงานและเครือข่าย จำนวน ๗๐๒ คน ผลจากการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานทำให้ประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน ได้รับบริการด้านแรงงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ทั้งด้านข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและการประกอบอาชีพ แต่การขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานยังต้องดำเนินการต่อไปเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้การบริการด้านแรงงานแก่ประชาชนเกิดประสิทธิภาพและทั่วถึงเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงแรงงาน

ผลจากการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานทำให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับบริการด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งด้านข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและการประกอบอาชีพ แต่การขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานก็ยังคงไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจาก ประชาชนในหมู่บ้านยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน จึงยังไม่ให้ความร่วมมือ ดังนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการมอบหมายโครงการที่ประชาชนได้รับประโยชน์โดยตรง เช่น การฝึกอาชีพ การดำเนินงานโครงการจ้างงานเร่งด่วน ให้อาสาสมัครแรงงานประสานการดำเนินงานในพื้นที่เพื่อให้ประชาชนในหมู่บ้านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานและสนใจสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงาน

ส่วนที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพแกนนำอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์สู่การเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง สืบเนื่องจากการดำเนินงานขยายเครือข่ายและพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ทำให้ทราบถึงปัญหาของอาสาสมัครแรงงานว่ายังขาดทักษะและความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่และการทำงานของอาสาสมัครและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานบางส่วนเป็นไปในลักษณะของการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและให้ทันตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมายขาดการคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงานและประโยชน์ที่ประชาชนควรจะได้รับ ซึ่งมีความจำเป็นมากในการพัฒนาศักยภาพแกนนำอาสาสมัครแรงงานให้มีความเข้มแข็ง สามารถเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีกระบวนการในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง และทำให้สำนักงานแรงงานจังหวัดได้รับข้อมูลและความต้องการด้านแรงงานในพื้นที่หมู่บ้าน/ชุมชน ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมิน ได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพแกนนำอาสาสมัครแรงงาน ให้มีความเข้มแข็ง ประกอบด้วย

๑. การร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาของอาสาสมัครแรงงาน
๒. กระตุ้นให้อาสาสมัครแรงงานมีการร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชาชนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครแรงงาน
๓. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพแกนนำอาสาสมัครแรงงานให้เป็นผู้นำที่อยู่ในระดับ (Leader) ให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำ (Leadership)
๔. สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้สมาชิกที่เป็นแกนนำร่วมกันทำงานตั้งแต่เริ่มต้นกิจกรรมจนสิ้นสุดการดำเนินกิจกรรม
๕. จัดกระบวนการตัดสินใจที่ให้สมาชิกแกนนำทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ในการพัฒนาความสำเร็จของงานอาสาสมัครแรงงานในระดับทุกระดับ และถอดแบบการดำเนินการในพื้นที่ที่ประสบความสำเร็จไปยังพื้นที่ที่มีความต้องการหรือมีปัญหา ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป



คำนำ

ผลงานทางวิชาการฉบับนี้ ผู้ขอรับการประเมินจัดทำขึ้นจากการรวบรวมเนื้อหาและทฤษฎีทางวิชาการ เอกสารผลการดำเนินงาน และประสบการณ์การทำงานด้านอาสาศึกษาของจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยผู้ขอรับการประเมินมีความเชื่อว่าการพัฒนาศักยภาพและการสร้างความเข้มแข็งให้แก่อาสาศึกษาและเครือข่ายอาสาศึกษาของจังหวัดเพชรบูรณ์ จะส่งเสริมบทบาทของอาสาศึกษาของจังหวัดเพชรบูรณ์ให้เป็นผู้นำด้านแรงงานในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืนต่อไป ซึ่งผู้ขอรับการประเมินคาดว่าผลการดำเนินงานด้านอาสาศึกษาและข้อเสนอการพัฒนาทางด้านอาสาศึกษาที่จัดทำขึ้นเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการประเมินผลงาน จะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านอาสาศึกษาของสำนักงานแรงงานจังหวัด รวมทั้งส่วนราชการอื่นและบุคคลที่มีความสนใจได้ใช้ประโยชน์ในโอกาสที่สมควรต่อไป

ผู้ขอรับการประเมินขอขอบคุณคณะกรรมการประเมินผลงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกท่าน ที่กรุณาให้โอกาสได้จัดทำผลงานและข้อเสนอการพัฒนาเพื่อขอรับการประเมินแต่งตั้งในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ และขอขอบคุณแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านอาสาศึกษา สามารถทำให้การดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นอย่างดีและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ราชการตามสมควร

ธมนวรรณ สาราช

พฤษภาคม ๒๕๖๑

กระทรวงแรงงาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน	๑
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงาน	
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด	๒
๓.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร	๒
๓.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเครือข่าย	๕
๓.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างเครือข่ายการทำงาน	๙
๓.๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร	๙
๓.๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการทำงานทีม	๑๔
๔. สรุปสาระสำคัญและขั้นตอนการดำเนินการ	๑๗
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๒๒
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๒๒
๗. ผลสำเร็จของงาน	๒๓
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๒๔
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๒๕
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๒๕
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	
เรื่อง การพัฒนาศักยภาพแกนนำอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์	
สู่การเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง	
๑. หลักการและเหตุผล	๒๖
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	
๒.๑ บทวิเคราะห์	๒๗
๒.๒ แนวความคิด	
๒.๒.๑ ทิศทางการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงาน	๒๘
๒.๒.๒ แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วม	๒๙
๒.๒.๓ ทฤษฎีการสร้างผู้นำ	๓๑
๒.๒.๔ ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร	๓๑
๒.๒.๕ แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน	๓๒

๒.๒.๖ การคิดเชิงระบบ (System Thinking)	๓๔
๒.๒.๗ ทฤษฎีการพัฒนาการปฏิบัติงาน	๓๔
๒.๓ ข้อเสนอ	๓๕
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓๖
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๓๖
บรรณานุกรม	๓๗



ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
เรื่อง การขยายเครือข่ายและพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์

และ

ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
เรื่อง การพัฒนาศักยภาพแกนนำอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
สู่การเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง



นางธมนวรรณ สาราช
ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๔๘๗ สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน