

ผลงานที่เป็นการผลดำเนินงานที่ผ่านมา
เรื่อง การดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิและการสร้างเครือข่าย

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
เรื่อง แรงงานนอกระบบกับกลไกการยกระดับคุณภาพชีวิต

โดย

นางจตุพร วรรณศรี

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ ๓๓๗ สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

ผลงานเพื่อประกอบการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษฉบับนี้มีเนื้อหา ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมาจัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิและการสร้างเครือข่าย ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐-กันยายน ๒๕๖๑ ซึ่งจังหวัดชัยภูมิได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลชุดปัจจุบันเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ตำบลละ ๑ คน รวม ๑๒๔ คน มีวาระ ๓ ปี กำหนดเป้าหมายให้อาสาสมัครแรงงานเข้าไปผู้รับบริการด้านแรงงาน จำนวน ๓,๗๒๐ คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานเริ่มตั้งแต่การเตรียมความพร้อมการดำเนินงานด้วยการวางแผนและกำหนดเป้าหมายรวมทั้งจัดเตรียมเอกสาร มีการทบทวนและปรับปรุงคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานและคำสั่งแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทดแทนตำแหน่งที่ว่างพร้อมทั้งการแต่งตั้งเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน โดยวิธีการชักชวนผู้มีจิตอาสาของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานด้วยวิธีการฝึกอบรมให้ความรู้ การประชุม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และการศึกษาดูงาน มีการติดตามผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน โดยให้รายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบที่กำหนดและจัดประชุมติดตาม เดือนละ ๑ ครั้ง ทุกสิ้นเดือนรวบรวมผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของอาสาสมัครแรงงานให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานโดยการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัด จำนวน ๑ คน พร้อมทั้งได้มีการประมวลผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในภาพรวมอำเภอ ผลการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน (ชี้เป้า) จำนวน ๒๒,๗๑๙ คน จากการดำเนินงานพบว่าการทำงานของอาสาสมัครแรงงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้อย่างทั่วถึงรวมทั้งการส่งรายงานผลการปฏิบัติงานล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด จากปัญหาและอุปสรรคทั้ง ๓ ประเด็น ผู้ขอรับการประเมินได้มีข้อเสนอแนะในประเด็นแรก คือ จัดให้มีการอบรมให้ความรู้อาสาสมัครแรงงานอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมศึกษาดูงานพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานด้านอาสาสมัครกับหน่วยงานอื่นๆ ประเด็นที่สองได้เสนอให้เพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานตำบลละ ๓ คน โดยให้ได้รับค่าตอบแทน ประเด็นที่สามชี้แจงอาสาสมัครแรงงานที่เป็นอาสาสมัครหลายหน่วยงานให้เล็งเห็นความสำคัญปัญหาด้านแรงงานของประชาชนเป็นปัญหาเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีและให้มีการจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

สำหรับในส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ผู้เสนอขอรับการประเมินได้จัดทำเรื่องแรงงานนอกระบบกับกลไกการยกระดับคุณภาพชีวิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของจังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาฐานข้อมูลของจังหวัดขอนแก่นพบว่า ข้อมูลยังกระจัดกระจาย การนำข้อมูลจากการสำรวจมาใช้ยังพบปัญหาข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน และมีปัญหาอุปสรรคในการจัดสำรวจเพื่อนำมาจัดทำฐานข้อมูลคือ ประชาชนยังไม่เข้าใจว่าต้องการนำข้อมูลไปเพื่อทำอะไร มีประโยชน์อย่างไร แต่มีจุดเด่นคือ การสำรวจข้อมูลที่เป็นกลุ่มอาชีพ สามารถช่วยเหลือ

แรงงานนอกระบบตามสภาพปัญหาและความต้องการเป็นรูปธรรมที่สุด คือ มีคู่มือแรงงานนอกระบบ เพื่อตอบโจทย์ในการแก้ปัญหาของแต่ละกลุ่มอาชีพ ผู้ขอรับการประเมินได้เสนอแนวความคิดของ นักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวความคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน วงจรปรับ ปรงงาน PDCA ของเดมมิ่ง แนวคิดการติดต่อสื่อสาร และแนวคิดการสร้างเครือข่าย โดยผู้ เสนอขอรับการประเมินได้มีข้อเสนอรูปแบบการพัฒนางานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของจังหวัดขอนแก่น การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ของจังหวัดขอนแก่น ให้สำรวจข้อมูลจากกลุ่มอาชีพต่างๆ โดยให้ สำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะเลขานุการคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จัดประชุม ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่ง และกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ให้มีส่วนร่วมในการกำหนด กลุ่มเป้าหมายสำรวจและวางแผนการดำเนินงานร่วมกันโดยเน้นกลุ่มที่มีปัญหาด้านสวัสดิการ รายได้ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และต้องการให้ช่วยเหลือในช่วงปี ๒๕๖๒-๒๕๖๕ อย่างน้อย ปีละ ๑ กลุ่มอาชีพ ต่อตำบล เมื่อได้สภาพปัญหาความต้องการให้จัดกลุ่มประเภทปัญหาเดียวกัน และ จัดส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เสนอจัดตั้งคณะทำงานระดับอำเภอเพื่อจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบต่อผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แต่งตั้ง คณะทำงานการจัดทำฐานข้อมูลในระดับอำเภอ โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นประธานคณะทำงาน แกนนำกลุ่ม อาชีพในแต่ละอำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เป็นคณะกรรมการบริหาร จัดการแรงงานนอกระบบเป็นคณะทำงาน แรงงานจังหวัดเป็นคณะทำงานและเลขานุการ สร้างช่อง ทางการติดต่อสื่อสารผ่านระบบกลุ่มไลน์ เพื่อสร้างเป็นช่องทางสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่าง ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจจัดทำกลุ่มไลน์การสำรวจกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบจังหวัดขอนแก่น การสร้างเครือข่ายแกนนำกลุ่มอาชีพต่างๆ โดยหากมีการประชุมอาสาสมัครแรงงานให้อาสาสมัครแรงงาน ๑ คน เชิญแกนนำกลุ่มอาชีพในแต่ละตำบลมาด้วย ๑ คน และเวียนไปในแต่ละเดือน เพื่อเป็นการสร้าง เครือข่ายในการจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ซึ่งจะสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบของจังหวัดขอนแก่นให้ดีขึ้น

.....

คำนำ

กระทรวงแรงงานอาศัยกลไกการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายตัวแทนกระทรวงแรงงาน ภายใต้ชื่อ “อาสาสมัครแรงงาน” โดยให้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงงานจากหน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงานลงสู่พื้นที่ เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนที่ประสบปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ พร้อมทั้งให้มีการดำเนินการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญของประเทศ ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ภาครัฐได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมที่ให้กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ รวมถึงการขยายหลักประกันทางสังคมให้ผู้อยู่ในระบบเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการ ของภาครัฐได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากภาครัฐยังขาด การเชื่อมโยงระบบข้อมูลของแรงงานนอกระบบกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย

ผลงานทางวิชาการฉบับนี้ ผู้ขอรับการประเมินจัดทำขึ้นจากการรวบรวมประสบการณ์การทำงานด้านอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ และศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัดขอนแก่น รวมทั้งได้ศึกษา ค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินมีความเชื่อมั่นว่าการสร้างความเข้มแข็งของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิและการสร้างเครือข่ายแรงงานในหมู่บ้านและชุมชน พร้อมทั้งการมีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่สมบูรณ์เพียงพอเพื่อใช้สนับสนุนในการวางแผนให้การส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในจังหวัดได้อย่างทั่วถึง จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นรูปธรรมและยั่งยืนในอนาคต

ผู้ขอรับการประเมินขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการประเมินผลงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกท่านที่กรุณาให้โอกาส ขอขอบพระคุณแรงงานจังหวัดชัยภูมิและเพื่อนร่วมงานทุกคนที่ให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือจนผลงานสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการตามสมควร

จตุพร วรรณศรี

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน การดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิและการสร้างเครือข่าย	๑
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงาน	
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิด	
๓.๒.๑ ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงานปี ๒๕๔๘	๒
๓.๒.๒ แนวคิดอาสาสมัครและจิตอาสา	๕
๓.๒.๓ แนวคิดการพัฒนาอาสาสมัคร	๖
๓.๒.๔ แนวคิดการสร้างเครือข่าย	๘
๓.๒.๕ แนวคิดเทคนิคการประสานงาน	๑๒
๓.๒.๕ แนวคิดการทำงานเป็นทีม	๑๓
๔. สรุปสาระสำคัญและขั้นตอนการดำเนินการ	๑๗
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๒๔
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๒๕
๗. ผลสำเร็จของงาน	๒๘
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๒๙
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๓๐
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๓๐
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	
ชื่อเรื่อง แรงงานนอกระบบกับกลไกการยกระดับคุณภาพชีวิต	๓๑
๑. หลักการและเหตุผล	๓๑
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	
๒.๑ บทวิเคราะห์	๓๓
๒.๒ แนวความคิด	๓๔
๒.๓ ข้อเสนอ	๔๑
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔๒
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔๒
บรรณานุกรม	๔๓

ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิและการสร้างเครือข่าย

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ เดือนตุลาคม ๒๕๖๐-กันยายน ๒๕๖๑

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ หลักการและเหตุผล

จังหวัดชัยภูมิได้มีการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยกำหนดให้อาสาสมัครแรงงาน มีหน้าที่ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำด้านแรงงาน รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ด้านแรงงานในพื้นที่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง และในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ กำหนดให้อาสาสมัครแรงงานจังหวัด ชัยภูมิมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการดำเนินงานด้านยาเสพติดต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ปรึกษา แนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน ลงมา สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ชุดปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ตำบลละ ๑ คน รวม ๑๒๔ คน มีวาระ ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ระดับตำบล ๑ คน ต่อจำนวน ผู้รับบริการด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชน ๓๐ คนต่อปี การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัด ชัยภูมิ ทั้งปีต้องชี้เป้าผู้รับบริการด้านแรงงาน จำนวน ๓,๗๒๐ คน

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบการดำเนินงาน อาสาสมัครแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมาผู้ขอรับการประเมิน พบปัญหาจากการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ คืออาสาสมัครแรงงานจะได้รับแต่งตั้ง ให้เป็นอาสาสมัครหลายหน่วยงาน และอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิมีความหลากหลาย เช่น อายุ การศึกษาและสภาพแวดล้อมในแต่ละพื้นที่แตกต่างกัน จึงทำให้การทำงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัด ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานให้กับประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน ได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งการส่งรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิได้วิเคราะห์สภาพของปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานโดยการฝึกอบรมให้ความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน และขยายเครือข่ายโดยการเชิญชวนให้ผู้มีจิตอาสามาเป็นอาสาสมัครแรงงาน พร้อมทั้งมีการใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาและความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิได้รับการยอมรับว่าก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถตอบสนองนโยบายของกระทรวงแรงงานและจังหวัดชัยภูมิ ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ทัวถึง มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลการปฏิบัติงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนด

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

การดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิและการสร้างเครือข่าย สิ่งสำคัญหลักที่จะทำให้แนวนโยบายเปลี่ยนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมมีความชัดเจนในการปฏิบัติงานสามารถกำหนดผลความสำเร็จของงานได้อย่างเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มเป้าหมายและส่วนรวม ผู้ขอรับการประเมินได้นำความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่มีเนื้อหาและสอดคล้องและสนับสนุนมาใช้ในการดำเนินการ ดังนี้

๓.๒.๑ ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๘

สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ใช้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๘ เป็นแนวทางการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิและการสร้างเครือข่ายแรงงานในระดับพื้นที่เพื่อนำบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนอย่างทั่วถึง

กระทรวงแรงงาน ได้ออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงาน และลดปัญหาความซ้ำซ้อนของอาสาสมัครด้านต่างๆ ให้มีความเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพในการบริหารด้านแรงงาน และเพื่อให้ประชาชนทั้งในและต่างประเทศได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายช่วยเหลืองานกระทรวงแรงงาน โดยระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๘ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑) อาสาสมัครแรงงาน หมายความว่า อาสาสมัครแรงงานในประเทศและอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ

๒) อาสาสมัครช่วยเหลืองานในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานในประเทศเรียกว่า “อาสาสมัครแรงงานในประเทศ” ใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ท.” ซึ่งอาสาสมัครแรงงานในประเทศต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๒.๑) มีสัญชาติไทยและอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

๒.๒) มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

๒.๓) สมัยครใจและสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

โดยในเขตกรุงเทพมหานครให้กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล และในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้รับสมัครบุคคลที่มีคุณสมบัติตามกำหนดจากกรรมการชุมชน กรรมการหมู่บ้าน กรรมการศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือบุคคลอื่นที่มีความเหมาะสม เมื่อได้ชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนด

ในเขตกรุงเทพมหานครให้เสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงแรงงาน สำหรับในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ

๓. หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานในประเทศ มีดังนี้

๓.๑ ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง

๓.๒ เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

๓.๓ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตน

๔. อาสาสมัครแรงงานในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานในต่างประเทศ เรียกว่า “อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ” โดยใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ต.” ซึ่งอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๔.๑ มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

๔.๒ มีภูมิลำเนาหรือมีถิ่นพำนัก หรือประกอบอาชีพหรือเป็นแรงงาน อยู่ในประเทศนั้น

๔.๓ มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๔.๔ สมัครงใจและเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

โดยให้หัวหน้าคณะผู้แทนเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดเป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ แล้วรายงานการแต่งตั้งให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบ

๕. หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศมีดังนี้

๕.๑ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบด้านแรงงานให้คนไทยในต่างประเทศ

๕.๒ รวบรวมข้อมูล เหตุการณ์ และปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่รับผิดชอบและรายงานต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ

๕.๓ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศให้แก่คนไทยในต่างประเทศ

๕.๔ สำรวจ ติดตามสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือ

๕.๕ ส่งเสริมให้มีการรวมตัวของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อจัดกิจกรรมด้านแรงงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมประสานความช่วยเหลือด้านแรงงานระหว่างแรงงานไทยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

๖. อาสาสมัครแรงงานอาจได้รับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

๗. อาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอให้ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทน คัดเลือกเพื่อเข้ารับโล่และเขียนประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครแรงงานดีเด่น

๘. อาสาสมัครแรงงานมีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๘.๑ อาสาสมัครแรงงานในประเทศคราวละสามปี

๘.๒ อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศคราวละหนึ่งปี

๙. อาสาสมัครแรงงานย่อมสิ้นสุดลงด้วยสาเหตุดังนี้

๙.๑ ตาย

๙.๒ ลาออก

๙.๓ ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทนให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติหรือกระทำการที่อาจเป็นผลเสียแก่ทางราชการ

๑๐ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงานและชี้แจงหน้าที่แก่อาสาสมัครแรงงาน เมื่อผ่านการอบรมแล้วให้อาสาสมัครแรงงานได้รับวุฒิบัตรและบัตรประจำตัว

๑๑ บัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานให้เป็นไปตามที่ปลัดกระทรวงกำหนด

๑๒ การพ้นจากหน้าที่โดยปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าคณะผู้แทนให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติหรือกระทำการที่อาจเป็นผลเสียหายแก่ทางราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานตรวจและประเมินผลเป็นผู้เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด ในต่างประเทศให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุล เป็นผู้เสนอหัวหน้าคณะผู้แทนเพื่อมีคำสั่งให้พ้นจากหน้าที่

การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด และมีความพร้อมที่จะเสียสละมาปฏิบัติงานให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการให้บริการด้านแรงงานโดยอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดชัยภูมิได้แต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๑๒๔ คน และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๑๔๕ คน ส่งผลให้ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้รับการด้านแรงงานโดยอาสาสมัครแรงงานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๒ แนวคิดอาสาสมัครและจิตอาสา

เครือข่ายพุทธิกา (๒๕๖๒: ออนไลน์). ความหมาย “จิตอาสา” ว่า คือจิตที่ไม่คำนึงดูดยต่อสังคม หรือความทุกข์ยากของผู้คน และปรารถนาเข้าไปช่วย ไม่ใช่ด้วยการให้ทาน ให้เงิน แต่ด้วยการสละเวลา ลงแรงเข้าไปช่วย ด้วยจิตที่เป็นสุขที่ได้ช่วยผู้อื่น จะเน้นว่า ไม่ใช่แค่ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นอย่างเดียวแต่เป็นการพัฒนา “จิตวิญญาณ” ของเราด้วย

“จิตอาสา” คือ ผู้ที่มีจิตใจที่เป็นผู้ให้ เช่น ให้สิ่งของ ให้เงิน ให้ความช่วยเหลือ ด้วยกำลังร่างกาย แรงสมอง ซึ่งเป็นการเสียสละ สิ่งของตนเองมี แม้กระทั่งเวลา เพื่อเผื่อแผ่ ให้กับส่วนรวม อีกทั้งยังช่วยลด “อัตตา” หรือความเป็นตัว เป็นตนของตนเองลงได้บ้าง

เครือข่ายจิตอาสา (๒๕๖๒: ออนไลน์) กระบวนการสร้างจิตอาสา ต้องประกอบด้วย การปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตอาสา การเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ และการติดต่อสื่อสาร การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง คุณลักษณะของผู้มีจิตอาสา คือ มุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวม การทำงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความสมัครใจ ไม่มุ่งหวังผลตอบแทนในรูปแบบของอามิส สินจ้าง หรือรางวัล ตลอดจนการอุทิศกาย กำลังใจ และเวลา ให้แก่ส่วนรวม

จากผู้ที่มิ จิตอาสา ซึ่งมีความหมายอย่างมากกับสังคมส่วนรวม เป็นผู้ที่มีเอื้อเพื่อเสียสละ เวลา แรงกาย แรงใจ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือ สังคมให้เกิด ประโยชน์และความสุขมากขึ้น การเป็น “อาสาสมัคร” ไม่ว่าจะป็นงานใดๆ ก็แล้วแต่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ในทางบวก ล้วนแต่เป็นสิ่งที่เราควรทำทั้งสิ้น คนที่จะเป็นอาสาสมัครได้นั้นไม่ได้จำกัดที่ วัย การศึกษา เพศ อาชีพ ฐานะหรือข้อจำกัดใดๆ ทั้งสิ้น หากแต่ต้องมีจิตใจเป็น “จิตอาสา” ที่อยากจะช่วยเหลือผู้อื่น หรือสังคม เท่านั้น

องค์ประกอบอาสาสมัคร

ศุภรัตน์ รัตนมุข, ๒๕๔๔. (น.๑๐) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญของคำว่า “อาสาสมัคร” อยู่ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การเลือก อันเป็นการเน้นที่เจตจำนงที่จะกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งใด ๆ
๒. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึงการกระทำที่มุ่งมั่นเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นได้ทั้ง บุคคล กลุ่มคน หรือสังคมส่วนรวม
๓. โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง หมายถึงไม่ได้หวังผลรายได้ทางเศรษฐกิจ แต่อาจรับเป็นรางวัลหรือค่าใช้จ่ายทดแทนที่ตนเองได้ใช้จ่ายไป แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่อาจเทียบได้กับค่าของสิ่งของที่ได้กระทำลงไป
๔. ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ หมายถึงสิ่งที่ทำนั้นอยู่นอกเหนือความจำเป็น หรือสิ่งที่ถูกคาดหวังว่าจะต้องทำตามภาระหน้าที่

จากแนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครและจิตอาสา ผู้รับการประเมินนำมาใช้ในการกำหนดคุณสมบัติอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายนอกเหนือจากกระทรวงแรงงานกำหนด เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความพร้อมเสียสละกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและส่วนรวมให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงาน

๓.๒.๓ แนวคิดการพัฒนาอาสาสมัคร

ศุภรัตน์ รัตนमुखย์, ๒๕๔๔. (น.๑๐) ได้ให้ความหมายว่า “อาสาสมัคร” หรือที่ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Volunteer” ซึ่งหมายถึง การเลือกกระทำการต่างๆ ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง และการกระทำนี้ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่

ความหมายของการพัฒนาอาสาสมัคร มีความหมายแตกต่างกันไปตามมุมมองของแต่ละบุคคล ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมาน รังสียกฤษฎ์, ๒๕๔๑. (น.๘๓) การพัฒนาบุคคล หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี

พนัส หันนาคินทร์, ๒๕๔๒. (น.๘๐) การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันหรือเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ความจำเป็นในการพัฒนาอาสาสมัคร

พนัส หันนาคินทร์, ๒๕๔๒. (น.๗๗) ระบุความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

๑. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีตลอดจนวิธีการทำงานได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์การจึงต้องพยายามให้บุคลากรก้าวหน้าทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ประโยชน์ที่องค์การจะได้คนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีการใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร ย่อมจะได้รับผลประโยชน์กลับคืนในระยะยาว อาจเป็นเครื่องมือสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น

๓. เมื่อรับคนเข้าทำงานแล้วจะต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปในด้านความรู้สึนึกคิด ความคาดหวังและเจตคติที่มีต่องาน

วิธีการพัฒนาอาสาสมัคร

การพัฒนาอาสาสมัครมีหลายรูปแบบ แต่ละองค์การสามารถนำไปใช้ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาขององค์การเป็นสำคัญ มีผู้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาอาสาสมัครไว้ดังนี้

๑. การฝึกอบรม

เสนาะ ตีเยาว์, ๒๕๔๓. (น.๙๕) กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง เพื่อมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทิศทางที่ต้องการ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแบ่งออกได้เป็น ๒ ประการ คือ วัตถุประสงค์ขององค์การจะเน้นในแง่ของส่วนรวม เพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เป็นการสร้างความสนใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ช่วยลดความสิ้นเปลือง ลดการขาดงานและลดการลาออกจากงาน และฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อสนองความต้องการกำลังคนในการขยายองค์การ

กุลธน ธนาพงศธร, ๒๕๔๒. (น.๑๘๖-๑๘๗) วิธีการฝึกอบรมมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแต่ละโครงการ ลักษณะและหัวข้อเรื่องที่จะฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมสามารถจำแนกได้ ๑๐ วิธี คือ

- ๑) การบรรยาย เป็นวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย
- ๒) การประชุมอภิปราย ลักษณะของการประชุมอภิปราย คือ การที่มีบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปมาร่วมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและข่าวสารข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจตรงกัน
- ๓) การศึกษากรณีตัวอย่าง วิธีการศึกษากรณีตัวอย่าง คือ การนำเอาประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้เลือกสรรแล้วว่าเป็นประโยชน์และเหมาะสม
- ๔) การสร้างสถานการณ์จำลอง เป็นวิธีการอบรมโดยการจำลองสถานการณ์ต่างๆ ให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด ข้อเด่นของวิธีนี้คือ เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง
- ๕) การแสดงบทบาทสมมติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดขึ้น เพื่อมอบหมายบทบาทแก่ทุกคนเรียบร้อยแล้ว จึงปล่อยให้ทุกคนแสดงไปตามลำพังจะไม่มีผู้กำกับการแสดง
- ๖) การสาธิต จะมีการแสดงให้เห็นของจริงหรือทำให้ดูจริงๆ ในสิ่งที่ต้องการฝึกอบรม โดยจะมีการอธิบายประกอบ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจได้โดยง่ายและรวดเร็ว
- ๗) การประชุมแบบซินดิเคต จะมีการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย ในแต่ละกลุ่มประกอบด้วยบุคคลที่มาจากสายอาชีพที่แตกต่างกัน แต่ละกลุ่มจะมีจำนวนสมาชิกเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน แต่ละกลุ่มจะได้รับหัวข้อเท่าๆ กัน แต่ละกลุ่มจะแยกจากกันและจะเลือกประธานกลุ่ม ๑ คน ทำหน้าที่รับผิดชอบจัดการประชุม ๑ หัวข้อ ดังนั้นสมาชิกของกลุ่มทุกคนจึงมีโอกาสเป็นประธานกลุ่มอย่างครบถ้วน เมื่อการประชุมแบบ ซินดิเคตจบสิ้นลง อาจมีการพาผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดไปดูงานตามสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ทำการพัฒนา
- ๘) การระดมความคิดเห็น เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนได้ใช้สมองหรือแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดขึ้นได้อย่างเต็มที่ วิธีการนี้ต้องการให้ปริมาณของความคิดเห็นที่แต่ละคนแสดงออกมากกว่าคุณภาพหรือความถูกต้องของความคิดเห็น การระดมความคิดเห็นเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในการพิจารณาแก้ปัญหาที่ยุ่ยาก สลับซับซ้อน ทั้งนี้เพราะเป็นวิธีการที่ยอมรับในหลักการที่ว่า “หลายหัว (สมอง) ย่อมดีกว่าหัวเดียว” ยังเป็นการสอนแนะให้รู้จักยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของบุคคลอื่น
- ๙) การสัมมนา เป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอบรมเจ้าหน้าที่ในระดับสูง ลักษณะสำคัญของการสัมมนา คือเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาถกเถียงถึงประเด็นหรือหัวข้ออย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้โดยผู้เข้ารับการอบรมทุกคนจะกำหนดให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำการสัมมนา ผู้นำการสัมมนาจะจัดเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนาแจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนก่อนล่วงหน้า จะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชักถามปัญหาข้อข้องใจ แต่เพิ่มเติมทรรศนะต่างๆ
- ๑๐) การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตัวเอง เป็นวิธีการอบรมที่พัฒนามาจากวิธีการศึกษาทางไกลและกำลังได้รับความนิยมมากขึ้นในปัจจุบันนี้ วิธีนี้มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเอง การฝึกอบรมโดยวิธีการนี้จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาชุดการฝึกอบรมสำเร็จรูป อาจมีการใช้สื่อการฝึกอบรมทางไกลต่างๆ เช่น เทปเสียง รายการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ มาใช้เพื่อเสริมการฝึกอบรม

๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ฐิระ ประवालพฤษ์, ๒๕๓๘. (น.๑๒๘) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการจะแบ่งได้เป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการให้ความรู้ของวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ และปรับปรุงงาน ส่วนที่สองจะเป็นปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่จะหาหรืออภิปรายให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย

๓. การศึกษาดูงาน

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล, ๒๕๔๑. (น.๗๒) การศึกษาดูงานเป็นวิธีการฝึกอบรมอย่างหนึ่งที่ได้รับความสนใจจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมากและนิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง เป็นการนำไปยังสถานที่ที่ปฏิบัติงานจริงเพื่อศึกษาสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ว่าเรื่องนั้นๆ เป็นอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร อาจมีการบรรยายสรุปหรืออธิบายประกอบการศึกษาดูงานโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ ด้วยก็ได้

ผู้ขอรับการประเมินได้ใช้วิธีการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิด้วยการประชุมอาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่องเดือนละ ๑ ครั้ง การฝึกอบรมโดยการบรรยาย การอภิปราย การระดมความคิดเห็น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่อาสาสมัครแรงงาน ปรีक्षाหาหรือกันเพื่อแก้ปัญหาทางการปฏิบัติระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านอาสาสมัครแรงงานมาอย่างดี มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการนำอาสาสมัครแรงงานไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้เห็นสถานการณ์จริงแล้วให้อาสาสมัครแรงงานนำประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง ครอบครัวและขยายไปสู่หมู่บ้านชุมชนพร้อมสรุปผลการดำเนินงานเสนอคณะทำงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ

๓.๒.๔ แนวคิดการสร้างเครือข่าย

การสร้างเครือข่ายเป็นกลยุทธ์ในการทำงานที่ได้รับการยอมรับในภาคธุรกิจและในการทำงานด้านสังคม มีผู้ให้ความหมายของเครือข่ายไว้ ดังนี้

กาญจนา แก้วเทพ, ๒๕๓๘. (น.๖๐-๖๑) อธิบายว่า เครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหลายๆ องค์กร ที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงานและมีกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลายาวนานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็จะมีการวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหา ก็สามารถติดต่อไปได้ ในการเข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่าย แม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน เช่นมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน องค์กรเหล่านี้ก็ยังคงมีความเป็นเอกเทศอยู่ เพราะการเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายเป็นการเข้ามาร่วมเพียงบางส่วนขององค์กรเท่านั้น

นฤมล นิราทร, ๒๕๔๓. (น.๖) กล่าวว่า เครือข่าย (Network) เป็นรูปแบบทางสังคม ที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการร่วมกันทำงาน เครือข่ายประกอบด้วยองค์กรจำนวนหนึ่งซึ่งมีอาณาเขตแน่นอนหรือไม่ก็ได้ องค์กรเหล่านี้มีฐานะเท่าเทียมกัน

ลักษณะสำคัญของเครือข่าย

เครือข่ายมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ (นฤมล นิราทร, ๒๕๔๓. น.๗-๘)

๑. มีกลุ่มบุคคลหรือองค์กร
๒. กลุ่มเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่ประสานกลุ่มหรือบุคคลเอาไว้ สิ่งที่ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ก็คือข่าวสารข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ หรือบางครั้งอาจไม่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

๓. มีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ลักษณะทั้งสามประการข้างต้นเป็นลักษณะทั่วไปของกลุ่ม หรือองค์กร แต่เครือข่ายยังมีลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งคือมีความเป็นอิสระต่อกัน ความเป็นอิสระต่อกันนี้หมายถึง แต่ละกลุ่มก็มีเป้าหมายมีกิจกรรมของตนเองอยู่แล้ว การเข้ามาร่วมเครือข่ายเป็นการเข้าร่วมเป็นบางส่วน เพื่อทำกิจกรรมหรือโครงการร่วมกัน เมื่อโครงการสำเร็จแล้วเครือข่ายก็อาจสลายตัวไปได้

เป้าหมายของเครือข่าย

นฤมล นิราทร, ๒๕๔๓. (น.๑๗-๑๘) การสร้างเครือข่ายมีเป้าหมาย ดังนี้

๑. เพื่อขยายวงความสัมพันธ์ให้กว้างขึ้น นำไปสู่การขยายกิจกรรมความช่วยเหลือแก่คู่หูที่มีต่อกัน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของแต่ละองค์กรให้แสดงบทบาททั้ง “ผู้ให้” และ “ผู้รับ” อย่างเหมาะสม

๒. เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผ่านทางการติดต่อกันโดยตรงระหว่างบุคคลหรือกลุ่มต่างๆ ที่เข้าร่วมในเครือข่าย

๓. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางวัตถุแก่กัน และยังเป็นการแบ่งปันทรัพยากรให้แก่กลุ่มที่ด้อยโอกาสกว่า

๔. เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลระหว่างองค์กร

๕. เพื่อเป็นแหล่งสำหรับการทำงานสนับสนุนต่างๆ เปิดช่องให้สมาชิกสามารถเข้าถึงเรื่องนั้นๆ ได้ในทุกแง่มุม เพื่อจะเอาไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมต่างๆ ของตนเอง และยังทำให้เกิดการรวมหมู่ที่มีพลังอิทธิพลมากกว่าองค์กรแต่ละองค์กรอย่างมากมาย

๖. เป็นเวทีสำหรับการปฏิบัติงานรวมในพื้นที่

๗. เพื่อนำไปสู่การสร้างแหล่งสะสมทุนเพื่อการพึ่งตนเองในด้านต่างๆ ในอนาคต

๘. เพื่อเป็นการรวมตัวกันนำประเด็นปัญหาหารือเรียนสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือนำไปสู่การเสนอหรือผลักดันนโยบายที่เหมาะสมกว่าเดิม

หลักในการทำงานเครือข่าย

นฤมล นิราทร, ๒๕๔๓. (น.๖๕-๖๗) ได้เสนอหลักในการทำงานเครือข่าย ดังนี้

๑. สร้างความผูกพัน และความรับผิดชอบต่อการสร้างเครือข่าย เครือข่ายจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงาน “เอาด้วย” เครือข่ายต้องผ่านการพูดคุยวิเคราะห์ปัญหาพร้อมกัน และมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน

๒. เตรียมตัวเตรียมใจว่าการสร้างเครือข่ายต้องใช้เวลา หมายความว่า ผู้บริหารต้องให้เวลากับการสร้างเครือข่าย หากไม่แน่ใจว่ามีเวลาพออย่างเพิ่งเข้าไปสร้างเครือข่ายกับใคร

๓. การเคารพและความไว้วางใจระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ หากไม่ไว้วางใจในองค์กรหรือบุคคลที่จะไปสร้างเครือข่ายด้วย เลิกคิดเรื่องการสร้างเครือข่ายได้

๔. ยึดหลักเสมอภาคในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย มีความโปร่งใสในการทำงาน

๕. ยึดอัตราและผลประโยชน์ขององค์กรให้น้อย มองชัดถึงเป้าหมายของเครือข่าย

๖. ฟังระลึกไว้เสมอว่าองค์กรที่ร่วมเครือข่ายจะต้องได้รับประโยชน์จากการสร้างเครือข่าย จึงต้องทำความเข้าใจไว้แต่แรกว่าองค์กรสมาชิกอาจจะต้องยอมเสียสละบางอย่าง เพื่อให้การทำงานเครือข่ายประสบความสำเร็จ องค์กรเครือข่ายต้องหมั่นสรุปทบทวนการทำงาน วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

๗. ในกรณีการสร้างเครือข่ายจำเป็นต้องมีการลงนามในสัญญาหรือข้อตกลง ต้องแน่ใจว่าเป็นสัญญาที่จัดทำอย่างรอบคอบ และด้วยส่วนร่วมของทุกฝ่าย

๘. จำไว้เสมอว่าในช่วงการร่วมเป็นเครือข่ายหรือประสานงานกัน เราควรต้องตระหนักถึงปัญหาขององค์กรเครือข่ายและต้องเข้าใจในข้อจำกัดของแต่ละฝ่าย

๙. ต้องแน่ใจว่าทั้งองค์กรของท่านและองค์กรที่เป็นสมาชิกเครือข่าย มีความคาดหวังที่ตรงกันในการร่วมมือกันทำงานตลอดระยะเวลาที่ตกลงจะร่วมงานกัน เมื่อใดที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มีความสุขกับการทำงานเครือข่าย แปลว่าความล้มเหลวกำลังอยู่ข้างหน้า

๑๐. ตระหนักในความแตกต่างทางวัฒนธรรมทั้งในด้านพื้นที่และวัฒนธรรมองค์กร อย่าคาดหวังว่าองค์กรเครือข่ายจะตอบสนองต่อปัญหาเหมือนกันทุกองค์กร

๑๑. ตระหนักในความเป็นอิสระขององค์กรที่ร่วมเป็นเครือข่าย

๑๒. รับผิดชอบในความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ร่วมกัน

องค์ประกอบความสำเร็จในการทำงานแบบเครือข่าย

ความสำเร็จของการทำงานเครือข่าย ไม่ได้ตัดสินแค่เพียงความสามารถหาสมาชิกหรือภาคีเครือข่ายเท่านั้น สิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานเครือข่าย ได้แก่ Scheuing (นฤมล นิราทร. ๒๕๔๓, น.๕๙-๖๕)

๑. การมีพันธะสัญญาที่หนักแน่นระหว่างกัน (Commitment) นอกจากจะหมายถึงการมีอุดมการณ์และความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น มีสายสัมพันธ์ระหว่างกัน

๒. การพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

๓. การรักษาพันธกรณีระยะยาว องค์กรที่มีพันธกรณีร่วมกัน มีความผูกพันในระยะยาวและได้รับประโยชน์ร่วมกันเท่านั้นที่จะอยู่ในสภาพที่จะสามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากรตลอดจนร่วมกันทำงานและการสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์

๔. การเสริมพลัง หมายถึงการสนับสนุนให้องค์กรเครือข่ายได้มีโอกาสแสดงความสามารถร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆ ขณะเดียวกันต้องมีการเสริมทักษะการสร้างเครือข่ายให้ผู้ปฏิบัติงานและสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยวิชาการต่างๆ

๕. การสร้างค่านิยมร่วมกัน ได้แก่ การให้ความสำคัญต่อคุณภาพของงาน ความยืดหยุ่น ค่านิยมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นต้น

๖. ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าองค์ประกอบใดๆ ภาวะผู้นำ หมายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ในเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญต่อสิ่งที่จะต้องกระทำร่วมกัน และจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายและผลสำเร็จของงาน นอกจากนี้ผู้นำต้องเป็นคนซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน เสียสละเพื่อส่วนรวม

จากแนวคิดการสร้างเครือข่าย ผู้ขอรับการประเมินได้นำมาปรับใช้กับการสร้างเครือข่ายแรงงานโดยการสร้างภาวะผู้นำโดยการมอบหมายให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอและระดับตำบลดำเนินงานขยายความสัมพันธ์ให้กว้างขึ้นด้วยการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพิ่มเติมให้ครอบคลุมถึงในหมู่บ้านและชุมชน ให้ครบทุกหมู่บ้านเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันของอาสาสมัครแรงงานสามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ทั้งถึงและมีประสิทธิภาพ โดยให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล เป็นผู้ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์หาบุคคลที่มีจิตอาสา มีความพร้อมเสียสละปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครแรงงานเป็นเครือข่ายด้วยตนเองเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่มีความเข้มแข็ง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจอย่างเต็มกำลังความสามารถในส่วนของการสร้างความสัมพันธ์ของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเดิมและอาสาสมัครแรงงานใหม่มีแนวทางการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางและมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน ได้มีการดำเนินการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดฝึกอบรม ประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันพร้อมทั้งออกเยี่ยมเยียนพบปะทำความคุ้นเคย พูดคุย วิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน เป็นประจำเดือนละ ๑ ครั้ง

๓.๒.๕ แนวคิดเทคนิคการประสานงาน

การดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิและการสร้างเครือข่ายเป็นการทำงานที่ต้องประสานความร่วมมือกับส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานและส่วนราชการอื่นๆ การประสานงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้งานบรรลุผล สมิต สัจฉกร, ๒๕๕๓. (น.๑๔-๑๕) ได้ให้ความหมายของการประสานงาน ดังนี้

“การประสานงานในทางราชการ” หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำให้งานซ้ำซ้อน สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ

“การประสานงานในทางธุรกิจ” หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ ตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างสมานฉันท์เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการท้งการงานซ้ำซ้อนขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน

สมิต สัชฌุกร, ๒๕๕๓. (น.๓๖-๓๗) กล่าวถึงการประสานงานจะสัมฤทธิ์ผล ต้องยึดหลักสำคัญ คือ

๑. จัดให้มีกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ การประสานงานที่ดีจะต้องเริ่มต้น ด้วยการวางแผนที่ดีกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามกระบวนการทำงาน กำหนดเวลาและสถานที่ ตลอดจนผู้รับผิดชอบเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทราบว่าในวันเวลาใด ใครจะทำอะไรที่ไหน และทำอย่างไร เป็นการสะดวกแก่ทุกฝ่ายในการติดต่อประสานงาน

๒. จัดให้มีระบบขอความร่วมมือที่ดี ต้องทำให้เกิดการยอมรับระหว่างทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจไมตรีต่อกัน อันจะเป็นผลงาน ดำเนินไปด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

๓. จัดให้มีรูปแบบการสื่อสารที่ดีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในหน่วยงาน หรือระหว่างบุคคล สถานที่ติดต่อ วัน เวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการสื่อสารทั้งจะต้องจัดให้มี ระบบสื่อสารจากบนสู่ล่าง จากล่างสู่บน และในระดับเดียวกันอย่างเหมาะสม

๔. จัดให้มีการประสานวัตถุประสงค์และนโยบาย การที่จะทำให้เกิดเอกภาพ ในการประสานงานต้องทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ว่าจะประสานให้เกิดผลอย่างไร มีนโยบายที่กำหนด ขึ้นไว้เป็นหลักการเพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน อันจะเป็นผลให้ประสานงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และสอดคล้องกันทั้งจังหวะและเวลา

๕. จัดให้มีระบบความสัมพันธ์ที่ดี ผู้ร่วมงานต้องมีความไว้วางใจกัน จึงต้องให้มีการพบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำความเข้าใจกันบ้าง เว้นแต่จะเป็นการประสานงาน ในทางลับที่มีรหัสเป็นเครื่องแสดงถึงความเป็นพวกเดียวกัน เพื่อให้มีความไว้วางใจกัน

๖. จัดให้รู้สิ่งที่จะต้องประสานงานให้ชัดเจน การที่ผู้ร่วมงานได้รู้ชัดว่าจะต้อง ประสานในเรื่องใด มีสิ่งใดที่จะต้องประสาน ทำให้การประสานงานมีความครอบคลุมสมบูรณ์ครบถ้วน ไม่ขาดตกบกพร่องมีความสอดคล้องทั้งกิจกรรมและจังหวะเวลา

๗. จัดให้รู้รูปแบบและวิธีการประสานงาน การประสานงานภายในหน่วยงาน เดียวกันอาจไม่มีรูปแบบหรือพิธีการมาก ผู้ร่วมงานมีความรู้จักคุ้นเคยกันอยู่แล้ว แต่การประสานงาน ระหว่างหน่วยงานจะต้องกำหนดให้รู้รูปแบบ และวิธีการในการปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อเป็นการ ป้องกันปัญหาความขัดแย้ง

สมิต สัชฌุกร, ๒๕๕๓. (น. ๓๗) กล่าวว่า ปัจจัยที่จำเป็นต่อการประสานงาน ไม่ว่าจะป็นองค์กรหรือหน่วยงานประเภทใด มีปัจจัยสำคัญ ๔ ปัจจัย ได้แก่

๑. คน หมายถึง ผู้ซึ่งจะทำให้งานเป็นผลขึ้นมา การประสานงานแท้จริง คือการประสานคนให้ร่วมใจร่วมกำลังงานด้วยการนำเอาความสามารถของคนมาทำให้เกิดผลงาน ในจุดมุ่งหมายเดียวกัน ความสามารถของคนพิจารณาได้สองด้านคือทางด้านความรู้และด้านความสัมพันธ์

กับผู้อื่น ผู้ประสานงานต้องมีความรู้ความสามารถมองการณ์ไกล มีมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้ากันได้ดีมีการพบปะหารือกันอยู่เสมอ

๒. เงิน หมายถึง ตัวเงินและสิ่งอื่นซึ่งสามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยน ได้ในการประสานงานจะต้องมีกำลังเงินสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๓. วัสดุ หมายถึง สิ่งของเครื่องมือและเครื่องใช้ต่างๆ ในการประสานงาน จะต้องวัสดุอุปกรณ์ช่วยในการประสานงานอย่างพอเพียง

๔. วิธีการทำงาน หมายถึง การบริหารงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดเป็นเป้าหมายไว้ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการมอบหมายงานและการควบคุมงานการติดต่อสื่อสารดี

จากแนวคิดการประสานงานผู้ขอรับการประเมินอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นหลัก ความสุภาพ ความจริงใจ ความอดทนอดกลั้น ความยิ้มแย้มแจ่มใสในการติดต่อกับบุคคลอื่น เพื่อขอรับการสนับสนุนขอความร่วมมือเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การประสานงานที่ดีช่วยให้การทำงาน บรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว ทุกคน ทุกฝ่ายมีความเข้าใจถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานได้ดียิ่งขึ้นช่วยประหยัดเวลา เงิน วัสดุ และ สิ่งของต่างๆ ในการทำงาน ทำให้การดำเนินงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น และยังสร้างความกลมเกลียว ความเข้าใจอันดี และความสามัคคีอีกทั้งช่วยขจัดข้อขัดแย้งในการทำงาน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความสำนึกใน การรับผิดชอบต่อร่วมกัน รวมถึงเข้าใจข้อเท็จจริงและปัญหาของหน่วยงานอื่นนำไปสู่การกระตุ้นความคิด สร้างสรรค์และลู่ทางการปรับปรุงงานต่อไป

๓.๒.๖ แนวคิดการทำงานเป็นทีม

สำนักงาน ก.พ., (๒๕๖๒ : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่ามีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม ในการทำงานเป็นทีมนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการต่างๆ ทั้งในส่วนของผู้นำทีม สมาชิกทีม กระบวนการในการทำงานและการส่งเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่สมาชิกทุกคนจะได้เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ทีมงานมีความมั่นคง และพัฒนาให้ทีมงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ความหมายและภาพของทีมงาน ทีมประกอบด้วยคนตั้งแต่ ๒ คน มารวมตัวกัน ด้วยวัตถุประสงค์ ๔ รูปแบบ ได้แก่ ทีมแก้ปัญหา ทีมบริหารงานด้วยตนเอง ทีมข้ามสายงาน และทีมเสมือนจริง

องค์ประกอบของทีมงาน (สำนักงาน ก.พ. ออนไลน์. น.๑๔-๑๗)

๑. ผู้นำทีม ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เป็นหัวหน้าทีม ซึ่งผู้นำทีมที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑.๑ เป็นผู้ริเริ่มที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างแนวคิดในการหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ทีมงานสามารถสร้างวิธีการทำงานที่ดีเหมาะสมร่วมกัน

๑.๒ มีเป้าหมายชัดเจน ศึกษาและกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเป็นไปตามแนวนโยบายของหน่วยงาน กำหนดให้สมาชิกรับรู้ที่ชัดเจน

๑.๓ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิก มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสื่อสารเชิงบวกได้ดี มีความสามารถในการค้นหาปัญหา ค้นหาทักษะและความสามารถของสมาชิกผู้รับคำปรึกษาได้ดี

๑.๔ มีทักษะในการชี้ให้สมาชิกทีมรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยผู้นำทีมสามารถแจกแจง ชี้แจง อธิบายบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของทีมได้อย่างเปิดเผย

๑.๕ มีทักษะในการจัดระบบและโครงสร้างภายในทีม สามารถจัดระบบการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยการประหยัดทรัพยากรขององค์กร จัดโครงสร้างการทำงานภายในทีมให้เกิดความเหมาะสมในภาระงานและเป้าหมายงานที่ได้รับแต่ละงาน

๑.๖ เป็นผู้ฟังที่ดี ต้องเรียนรู้ที่จะฟังผู้อื่น โดยเฉพาะสมาชิกทีม รับรู้ข้อมูลของผู้อื่นอย่างใจเปิดกว้าง เห็นความสำคัญของความคิดเห็นของผู้อื่น การมีทักษะการเป็นผู้ฟังที่ดี จะส่งผลให้การรับรู้ข้อมูลมีความครบถ้วน มีมุมมองหลายๆ มุมมองในการนำไปช่วยกันสร้างวิธีการทำงานหาวิธีแก้ปัญหาทางาน หรือพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้

๑.๗ เป็นนักสื่อสารที่ดี ต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี สร้างระบบการสื่อสารแบบเปิด คือ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ หัวหน้าทีมต้องสามารถสรุปความคิดเห็นต่างๆ และนำเสนอเพื่อให้ทีมได้ข้อมูลนำไปคิดและตัดสินใจ

๑.๘ เป็นนักคิดวิเคราะห์และตัดสินใจที่ดี ต้องฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยเริ่มต้นจากการเป็นนักแสวงหาข้อมูลที่ดี ผู้นำทีมต้องมีความสามารถในการดึงข้อเท็จจริงมาใช้ในกระบวนการคิดวิเคราะห์ในการตัดสินใจโดยเป็นผู้เปิดใจกว้างพอในการยอมรับการของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

๒. สมาชิกทีม ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเพื่อให้ทีมงานประสบความสำเร็จโดยสมาชิกมีทีมที่ดีควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

๒.๑ ทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดที่สุดมีความตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อความสำเร็จของงานโดยสมาชิกทีมต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ

๒.๒ ยอมรับกฎกติกาของทีม การที่สมาชิกทีมได้นำเอากฎเกณฑ์ต่างๆ มาสู่ภาคการปฏิบัติได้จริงทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นสาเหตุของการที่จะได้มาซึ่งความสำเร็จรุ่งเรืองก้าวหน้าของทีมงานได้อย่างแท้จริง

๒.๓ ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ สมาชิกต้องเป็นผู้ที่มีความยินดีในการให้ความร่วมมือใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ในการช่วยให้การทำงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒.๔ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ ควรตระหนักถึงความสำคัญของตนเองและตระหนักถึงความสำคัญของการไว้วางใจของทีมงานที่มอบหมายงานให้ตนเองปฏิบัติ ผลักดันความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดขึ้นกับงาน

๒.๕ เปิดใจรับความคิดใหม่ๆ ในการทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แล้วเสร็จนั้น ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของสมาชิกที่หลากหลายช่วยประสานให้งานประสบความสำเร็จการทำงานเป็นทีมนั้น จึงต้องอาศัยความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมนั้นที่หลากหลาย การเป็นผู้เปิดใจรับความคิดใหม่ๆ จะส่งผลให้การผสมงานเกิดความสำเร็จได้ง่ายดายและรวดเร็ว

๒.๖ การยอมรับความแตกต่าง ในการทำงานใดๆ ล้วนพบกับปัญหาและอุปสรรคด้วยกันทั้งสิ้นเนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนแตกต่างกัน อุปนิสัยใจคอมีความแตกต่าง สมาชิกทีมต้องเปิดใจกว้างมองเห็นความแตกต่างของสมาชิกทีมและนำมาใช้ให้เกิดคุณค่า

๒.๗ สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมทีม ความสัมพันธ์ที่ดีของกันและกัน จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมทีมจะผลักดันให้กลไกการทำงานของทีมได้ได้อย่างรวดเร็วและคล่องตัว

๒.๘ คิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สมาชิกต้องฝึกฝนให้เป็นผู้ที่จิตใจเปิดกว้างและมองเห็นถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งมากกว่าการยึดถือเอาแนวคิดส่วนตนหรือผลประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง

๓. ระบบการทำงาน หรือกระบวนการในการทำงาน ได้แก่ การวางแผน การประชุม การตัดสินใจเพื่อให้ทีมงานประสบความสำเร็จนั้น ซึ่งโดยทั่วไปมีกระบวนการทำงานที่สำคัญ ๕ ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ ๑ การรับรู้งาน เป้าหมาย หรือปัญหา เป็นขั้นตอนแรกในกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นงานที่ทีมได้รับมอบหมาย ทีมต้องศึกษาปัญหาหรืองานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่ปฏิบัติได้หรือบรรลุให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงาน เข้าใจเป้าหมายและกระบวนการได้ตรงกัน การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำความเข้าใจให้ตรงกัน

ขั้นตอนที่ ๒ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล สมาชิกในทีมจะร่วมกันกำหนดแนวทางในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อที่จะได้ข้อเท็จจริงมาทำการวิเคราะห์และประมวผล เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และเลือกแนวทางการปฏิบัติโดยระดมความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจในปัญหา และสมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ขั้นตอนที่ ๓ การวางแผนปฏิบัติการ สมาชิกในทีมระดมความคิดเห็น โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา และวางแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม มีขั้นตอนก่อนหลัง สมาชิกอาจเสนอทางเลือกที่แตกต่างหลากหลายรวมทั้งผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือกเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

ขั้นตอนที่ ๔ การดำเนินงาน สมาชิกร่วมมือกันในการนำแผนงานไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยต้องคอยดูแลให้แผนปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น มุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ อาจมีการสอนงานกัน ปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อไม่ให้ลุกลามเป็นปัญหาใหญ่

ขั้นตอนที่ ๕ การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน สมาชิกในทีมร่วมกัน ติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการ ดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมาย โดยร่วมมือร่วมใจและระดมความคิดในการประเมินผลการทำงาน และประสิทธิภาพของทีมงาน ว่าการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ จะต้องพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้เป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ตามที่ต้องการ

๕. บรรยากาศในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีของทีมงานจะส่งผล ให้สมาชิกมีความสุขและพอใจที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีมนั้นควร สร้างให้คึกคัก สนุกสนาน ให้มีบรรยากาศของการแข่งขันการทำงานเพื่อมุ่งผลสำเร็จที่ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ โดยทำให้ทุกคนมีความหวัง คาดหวังในผลสำเร็จ ให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเอง ที่มีต่อทีมงานโดยการสร้างขวัญและกำลังใจและจุดประกายความมุ่งมั่นให้เกิดขึ้น โดยมองหาวิธีการทำงาน ที่ดีที่สุด ที่เร็วที่สุด เพื่อให้เกิดความสำเร็จและความสมบูรณ์แบบมากที่สุด ควรสร้างให้สมาชิกทีม มีบรรยากาศการทำงานที่แปลกใหม่ให้ทุกคนได้ตื่นเต้นในการทำงาน และสร้างความเข้าใจให้ความรู้ และความรับผิดชอบต่องานที่ทำ โดยลักษณะของทีมที่มีความสุขสมาชิกควรสร้างบรรยากาศให้เกิดขึ้นได้แก่

๑) สร้างแนวคิดให้เกิดกับสมาชิก “ฉันก็ดี เธอก็เก่ง”

๒) ยอมรับความแตกต่างอย่างเข้าใจ

๓) เอาใจใส่กันและกัน

๔) แบ่งปันผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม

๕) ให้อภัย จริงใจ และให้ออกาสกันและกัน

๖) สนับสนุน ประสาน ส่งเสริมและเกื้อกูลการทำงานร่วมกัน

๗) ผู้รัก ผู้ใจให้เกิดระหว่างสมาชิกทีม โดยเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ

๘) มุ่งเน้นให้สมาชิกฉลาดใช้ปัญญา อย่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจทำงาน

จากแนวความคิดของการทำงานเป็นทีม ผู้ขอรับการประเมินได้นำมาปรับใช้ในการ ดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิและการสร้างเครือข่ายแรงงาน โดยกำหนดเป้าหมายภารกิจ การดำเนินงานด้านแรงงานในพื้นที่และชุมชนให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายให้ร่วมกัน ทำงานในลักษณะของทีมหรือกลุ่มในภาพรวมทั้งอำเภอ กำหนดให้การปฏิบัติงานในพื้นที่มีเป้าหมาย เดียวกัน ซึ่งได้แต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของแกนนำ อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเกิดการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำให้ทีมอาสาสมัครแรงงาน ระดับอำเภอสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากภารกิจที่อาสาสมัครแรงงานได้รับมอบหมายบรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิจะมอบใบประกาศเกียรติคุณ และของรางวัล ให้ทั้งทีมอำเภอเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายมุ่งมั่นที่จะทำงานเป็นทีมและเกิดความเข้มแข็งในทีม เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ขยายผลการสร้างความเข้มแข็งของอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการให้บริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงาน

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิได้ขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดชัยภูมิลงสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนโดยมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานเป็นเครือข่ายตัวแทนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในการช่วยเหลือประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน ให้ได้รับบริการด้านแรงงานและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องในหมู่บ้านและชุมชน เพื่อให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชัยภูมิ สามารถนำมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเป็นการเพิ่มโอกาสการมีอาชีพ ที่มั่นคงและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพให้แก่ประชาชนในจังหวัดชัยภูมิ สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิจึงมีการดำเนินการด้านอาสาสมัครแรงงานและการสร้างเครือข่าย ตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ขั้นตอนเตรียมความพร้อมการดำเนินการ

๑.๑ การเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานและการสร้างเครือข่าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้เตรียมการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมายในหมู่บ้านและชุมชน โดยนำเข้าสู่วาระการประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชัยภูมิ พร้อมทั้งจัดประชุมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน (พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน) โดยการนำเสนอแนวทางการดำเนินงานและสภาพปัญหาในการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานในแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน เช่น ความต้องการที่หลากหลายของประชาชนในพื้นที่ พร้อมทั้งได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และให้กำหนดแผนการสร้างเครือข่ายในการขยายบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่

๑.๒ การเตรียมความพร้อมด้านเอกสาร ดำเนินการประสานหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชัยภูมิ จัดทำเอกสารที่จะมอบภารกิจให้อาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิปฏิบัติงานในหมู่บ้านและชุมชน เช่น ใบสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ แบบฟอร์มการเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการกิจกรรม ใบสมัครฝึกอาชีพและเอกสารประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

ในขั้นตอนเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน ชัยภูมิ และการสร้างเครือข่ายใช้วิธีการประสานงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน (พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน) และการจัดเตรียมเอกสาร ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ทุกหน่วยงานมีความเข้าใจถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานช่วยขจัดข้อขัดแย้งในการทำงาน เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงเข้าใจข้อเท็จจริงและปัญหาของหน่วยงานอื่นอันจะนำไปสู่การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงงานต่อไป

๒. ขั้นตอนการทบทวนและปรับปรุงคำสั่ง

๒.๑ ทบทวนและปรับปรุงคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิได้ประสานหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ให้แจ้งรายชื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด หน่วยงานละ ๒ คน เพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน (พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน) ซึ่งมีข้าราชการบางรายย้ายไปปฏิบัติหน้าที่จังหวัดอื่นหรือบางหน่วยงานได้ปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด ซึ่งทำให้การดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงมีการสร้างทีมงานพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานที่เข้มแข็ง สามารถให้คำแนะนำ ปรีกษา ตอบปัญหา การให้บริการด้านแรงงานแก่อาสาสมัครแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ทบทวนและปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน จัดทำแบบสอบถามความประสงค์ปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ หากมีอาสาสมัครแรงงานที่ไม่ประสงค์จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไปแจ้งให้อาสาสมัครแรงงานลาออก พร้อมทั้งได้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครระดับตำบลในปีที่ผ่านมาพบว่ามีอาสาสมัครแรงงานที่ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๓ คน แต่ยังไม่ยอมลาออก ได้ใช้วิธีการพูดคุยเจรจา และใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวชี้แจงถึงภารกิจการให้บริการด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงานมีความสำคัญเร่งด่วนหากไม่สามารถตอบสนองได้อย่างทันท่วงทีจะเกิดความเสียหายแก่ประชาชนและทางราชการ ซึ่งได้รับความร่วมมือด้วยดียอมลาออก มีอาสาสมัครลาออก จำนวน ๑๒ คน และเสียชีวิต ๑ คน ได้ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกอาสาสมัครเพื่อทดแทนอาสาสมัครแรงงานที่ลาออกและเสียชีวิต ดังนี้

๒.๒.๑ ได้ดำเนินการประชุมอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในพื้นที่อำเภออาสาสมัครว่างลง เพื่อร่วมกันกำหนดคุณสมบัติของอาสาสมัครแรงงานที่ต้องการนอกเหนือจากที่กระทรวงแรงงานกำหนดที่สามารถปฏิบัติงานและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ และได้เสนอให้มีการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพิ่มเติม เพื่อขยายการให้บริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง ส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิที่ได้รับแต่งตั้งเป็นบุคคลที่มีความพร้อม มีภาวะผู้นำ มีความเสียสละและมีความเข้าใจงานของอาสาสมัครแรงงานและมีความยินดีเข้ามาทำงานในฐานะอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดชัยภูมิและมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพิ่มขึ้นในพื้นที่เป้าหมาย

๒.๒.๒ จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ให้อาสาสมัครแรงงานเชิญชวนและบอกต่อผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดในลักษณะผู้มีจิตอาสา มาสมัครเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งใช้เวทีการประชุมต่างๆ ในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการรับสมัครอาสาสมัครแรงงาน จากการดำเนินงานที่ผ่านมาได้จัดทำหนังสือถึงนายอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานจะเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะประสบปัญหา กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำท้องถิ่น ได้รับมอบหมายภารกิจจากทุกหน่วยงานทำให้มีภาระงานมาก ส่วนพนักงานส่วนท้องถิ่นจะมีข้อจำกัดด้านเวลาในการปฏิบัติงานไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานที่สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิจัดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง

๒.๒.๓ การรับสมัครและคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ดำเนินการรับสมัครอาสาสมัครแรงงานทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง การชักชวนของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นอีกช่องทางหนึ่งของการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานและการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดชัยภูมิ และเป็นช่องทางที่ทำให้ได้ผู้ที่มีความตั้งใจในการเข้ามาปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครแรงงาน ดำเนินการโดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลติดต่อประสานงาน ชักชวนผู้มีจิตอาสาหรือประชาชนทั่วไปในพื้นที่ตำบลใกล้เคียง ที่มีความพร้อมในการทำงานเป็นอาสาสมัครแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง ใช้วิธีการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานทดแทนตำแหน่งที่ว่างโดยวิธีการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ผลจากการใช้วิธีการชักชวนโดยอาสาสมัครแรงงาน การคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์ทำให้ได้บุคคลที่มีความเสียสละ มีความเข้าใจบทบาทของอาสาสมัครแรงงานและพร้อมที่จะเข้ามาทำงานจิตอาสาในฐานะอาสาสมัครแรงงาน

๒.๒.๔ การรับสมัครและการคัดเลือกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ได้กำหนดให้มีการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานโดยการเพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานในหมู่บ้านและชุมชน พื้นที่ตำบลขนาดใหญ่ตำบลละ ๒ คน พื้นที่ตำบลขนาดกลางตำบลละ ๑ คน ใช้วิธีการให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลชักชวนบุคคลผู้มีจิตอาสาหรือประชาชนทั่วไปในตำบลเข้ามาเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลืออาสาสมัครแรงงานในการขยายเครือข่ายโดยให้สมัครเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน นำบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง วิธีการคัดเลือกให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลพิจารณาคัดเลือกเองในพื้นที่ ส่งใบสมัครให้สำนักงานแรงงานเพื่อแต่งตั้งเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบล การคัดเลือกโดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจะได้ผู้ที่สามารถประสานงานและร่วมกันปฏิบัติงานด้านแรงงานร่วมกับอาสาสมัครแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในหมู่บ้านและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ดำเนินการปรับปรุงทะเบียนอาสาสมัครแรงงานโดยนำผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงานและชี้แจงหน้าที่อาสาสมัครแรงงานครบถ้วน มาจัดทำทะเบียนอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ

๒.๔ การแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำบันทึกเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิเพื่อลงนามในคำสั่งแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทดแทนตำแหน่งที่ว่างจากทะเบียนอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิที่ได้จัดทำไว้แล้ว พร้อมจัดทำบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิให้กับผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแล้ว

การทบทวนและปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานได้ดำเนินการภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๘ การดำเนินงานประสบความสำเร็จด้วยดี ได้อาสาสมัครแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด ได้บุคคลที่มีความพร้อมเสียสละปฏิบัติงานให้กระทรวงแรงงานด้วยความเต็มใจ สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิมีอาสาสมัครแรงงานครบทุกตำบลและมีเครือข่ายเพิ่มขึ้นในพื้นที่เป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๓. ขั้นตอนการพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิได้ดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการโครงการประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ โดยการจัดประชุมอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลแยกประชุมเป็นรายอำเภอ เดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการดำเนินงานพร้อมมอบหมายภารกิจด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชัยภูมิให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลปฏิบัติในหมู่บ้านและชุมชน เช่น การขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพให้ผ่านการประชาคมของหมู่บ้านและชุมชน การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้การเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ การติดตามและยืนยันสถานประกอบการประกอบกิจการของสถานประกอบการ การติดตามนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวให้นำลูกจ้างมาขึ้นทะเบียนตามระยะเวลาที่กำหนด ผลจากการประชุมอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลแยกเป็นรายอำเภอ อาสาสมัครแรงงานสามารถเดินทางมาเข้าประชุมได้อย่างพร้อมเพรียงกันทุกครั้ง ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทางของอาสาสมัครแรงงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานได้สร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีต่อกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน สามารถชี้แจงภารกิจที่มอบหมายเป็นรายอำเภอและอาสาสมัครแรงงานกล้าที่จะนำเสนอปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละหมู่บ้านและชุมชนในแต่ละตำบลแต่ละอำเภอจะมีปัญหาที่แตกต่างกัน จึงมีการร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้กับประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

๓.๒ จัดประชุมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายแรงงานจังหวัดชัยภูมิ

๓.๒.๑ ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้ภารกิจ ข่าวสารข้อมูลด้านแรงงาน และการให้บริการด้านแรงงาน การเป็นอาสาสมัครและจิตอาสา การทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่าย และการบริหารเครือข่ายภาคประชาสังคมในระดับพื้นที่ เทคนิคการจูงใจ การประสานงาน การระดมความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของอาสาสมัครแรงงาน และการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๒ ดำเนินการกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน รู้จักการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันรวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงานซึ่งกันและกัน อันส่งผลให้เกิดการสร้างเครือข่ายและพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ กิจกรรมการศึกษาดูงาน ณ ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านสารภี ตำบลจอมปลวก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม และโครงการช่างหัวมัน อำเภอท่าสาย จังหวัดเพชรบุรี แกนนำอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายแรงงานสามารถนำประสบการณ์จริงที่ได้รับจากการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและโครงการตามพระราชดำริจากแหล่งศึกษาดูงานนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัวและขยายสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้มากที่สุด

๓.๒.๔ ดำเนินการประเมินความรู้ก่อนและหลังของผู้เข้ารับการอบรมเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงานและแนวทางการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงาน ผลการประเมินผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น อาสาสมัครแรงงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหมู่บ้านและชุมชนตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๕ ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔. ขั้นตอนการติดตามการดำเนินงาน

การติดตามการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานและการสร้างเครือข่ายได้ดำเนินการ ๓ ลักษณะ ดังนี้

๔.๑ ดำเนินการติดตามการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ตามแบบสรุปลงผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานตามแบบที่กำหนด เมื่ออาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อาสาสมัครระดับตำบลจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน ส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิภายในวันที่ ๒๐ ของเดือน โดยมีการจัดส่ง ๓ ช่องทาง ดังนี้

๔.๑.๑ อาสาสมัครแรงงานดำเนินการจัดส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองที่สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ การจัดส่งช่องทางนี้เป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ทันทีและหากอาสาสมัครแรงงานมีข้อสงสัยประการใดสามารถพูดคุยได้อย่างใกล้ชิด และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถรับฟังปัญหา พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำและแก้ไขปัญหาได้ทัน่วงที ข้อเสียมีค่าใช้จ่ายสูงและเสียเวลาในการเดินทางของอาสาสมัครแรงงาน

๔.๑.๒ อาสาสมัครแรงงานดำเนินการจัดส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนทางไปรษณีย์ การสื่อสารช่องทางนี้ในพื้นที่ห่างไกลจะมีความล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน บางครั้งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ จึงแนะนำอาสาสมัครแรงงานหากไม่จำเป็นให้ใช้การติดต่อสื่อสารช่องทางอื่น เช่น ส่งด้วยตนเองในวันประชุมประจำเดือน หรือส่งทางแอปพลิเคชันไลน์

๔.๑.๓ อาสาสมัครแรงงานดำเนินการจัดส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนผ่านแอปพลิเคชันไลน์ “กลุ่มส่งงาน อสร.” สำหรับส่งงานอาสาสมัครแรงงานโดยเฉพาะ ซึ่งจะแยกจากกลุ่มไลน์อาสาสมัครแรงงานที่ใช้สื่อสารในการประสานงานและแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งการส่งผลการปฏิบัติงานผ่านช่องทางนี้จะสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย แต่ยังมีอาสาสมัครแรงงานบางตำบลไม่มีเครื่องมือสื่อสารช่องทางนี้ก็จะแนะนำให้ส่งงานผ่านช่องทางอื่น เช่น ส่งด้วยตนเองในวันประชุมประจำเดือน

สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ กำหนดให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลส่งรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบที่กำหนด เดือนละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๒๐ ของทุกเดือน และตรวจสอบการส่งงานแยกเป็นรายอำเภอ เมื่อครบระยะเวลาที่กำหนดหากอาสาสมัครแรงงานตำบลใดยังไม่ส่งงานดำเนินการติดตาม โดยการทวงถามทางไลน์กลุ่มอาสาสมัครแรงงานในภาพรวม หากยังไม่ส่งไม่ครบจะทวงถามแยกเป็นรายอำเภอในไลน์กลุ่มอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ หากยังไม่ดำเนินการจะประสานกับแกนนำระดับอำเภอเพื่อติดตามทวงถามในภาพรวมอำเภอ หากยังไม่ดำเนินการจะประสานกับอาสาสมัครแรงงานโดยตรง ซึ่งจะต้องรวบรวมผลการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานประจำเดือนให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ ๒๕ ของเดือน การติดตามผลการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานโดยการประสานกับแกนนำระดับอำเภอก่อนเป็นการสร้างทีมงานและเครือข่ายระดับอำเภอ อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเกิดการยอมรับนับถือให้เกียรติแกนนำระดับอำเภอ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำให้ทีมอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการประสานงานผ่านแกนนำระดับอำเภอก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน การดำเนินงาน

ตามวิธีดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิสามารถรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิตามแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินฯ ตามแบบที่กำหนดให้กระทรวงแรงงานทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดและเบิกจ่ายค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานประจำเดือนได้ครบตามเป้าหมายที่กำหนด

๔.๒ การติดตามการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน โดยการจัดประชุมอาสาสมัครแรงงาน เดือนละ ๑ ครั้ง การจัดประชุมประจำเดือนอาสาสมัครแรงงานจะแจ้งให้อาสาสมัครแรงงานทราบก่อนล่วงหน้า ๕ วันทำการ ซึ่งการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถรับฟังปัญหาของอาสาสมัครแรงงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานที่ผ่านมา พร้อมทั้งสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบข้อซักถามแก่อาสาสมัครแรงงานได้ทันที นอกจากนี้หากมีภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วน สามารถมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานดำเนินการพร้อมอธิบายวิธีดำเนินการในที่ประชุมได้ทันที โดยให้แก่นำอาสาสมัครแรงงานรายงานภาพรวมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่รวมทั้งจำนวนผู้สมัครอาสาสมัครแรงงานใหม่สำหรับในพื้นที่ที่ยังไม่มีอาสาสมัครแรงงานและสถานการณ์การขยายเครือข่ายแรงงานในพื้นที่

๔.๓ ดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน โดยการออกเยี่ยมเยียนในพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงาน จากข้อจำกัดด้านพื้นที่ของจังหวัดชัยภูมิซึ่งพื้นที่แต่ละอำเภอมีความห่างไกลกันทำให้เกิดปัญหาในการเดินทางของอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งการเดินทางเข้ามาติดต่อประสานงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัด ต้องเสียเวลาในการเดินทางและมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ฉะนั้นในบางพื้นที่ที่ห่างไกลหรือมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานได้กำหนดใช้วิธีติดตามผลการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานโดยการออกเยี่ยมเยียนในพื้นที่เพื่อเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายของอาสาสมัครแรงงานได้อีกทางหนึ่ง และสำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิสามารถเห็นสภาพพื้นที่ภายในหมู่บ้านและชุมชน ตำบลและอำเภอที่อาสาสมัครแรงงานจะต้องเข้าไปปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถสอบถามข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาใช้ในการวางแผนในการดำเนินงานและสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานได้ต่อไปและนำมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานตามสภาพของแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกันให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ข้อดีอีกประการหนึ่งคือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับอาสาสมัครแรงงานซึ่งจะทำให้อาสาสมัครแรงงานไม่เกิดความรู้สึกว่าถูกทิ้งให้ทำงานในพื้นที่เพียงลำพังยังมีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำดูแลอย่างใกล้ชิดเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาสาสมัครแรงงานกับเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน

๕. ขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ดำเนินการรวบรวมผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานประจำเดือนตามแบบที่กำหนด เพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินผลผลิต : ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับการบริการด้านแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ เดือนละ ๑ ครั้ง นอกจากนี้ยังมีการนำผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานแยกไว้เป็นรายอำเภอและนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เป็นรายอำเภอจะทราบถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความล้มเหลวรวมถึงปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานในแต่ละพื้นที่ และได้นำข้อมูลเข้าสู่การประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่พัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิเพื่อร่วมกันหาแนวทางการป้องกัน

และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิและการสร้างเครือข่ายประสบความสำเร็จ อาสาสมัครแรงงานสามารถนำบริการด้านแรงงานงานสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๖. ขั้นตอนการประเมินผล

๖.๑ ดำเนินการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่อง โดยให้แก่นำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอเสนอรายชื่อพร้อมเสนอผลงานเป็นเอกสารของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล อย่างน้อยอำเภอละ ๑ คน เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัด จำนวน ๑ คน ผลการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานได้เสนอชื่อเข้ารับการพิจารณา จำนวน ๑๖ คน ซึ่งหลักเกณฑ์การพิจารณาเป็นไปตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด คณะกรรมการฯ ประชุมพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นจังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๑ คน และเตรียมพร้อมในการเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับประเทศ พร้อมเข้ารับเข็มเชิดชูเกียรติและใบประกาศเกียรติคุณจากกระทรวงแรงงาน สำหรับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิที่เสนอชื่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณาจะมอบใบประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครดีเด่นระดับอำเภอทุกคน โดยรับมอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิในวาระการประชุมประจำเดือนกรมการจังหวัดชัยภูมิ อาสาสมัครที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือก เป็นอาสาสมัครแรงงานดีเด่นจะมีความภาคภูมิใจและมีความตั้งใจที่จะเสียสละเวลาเป็นจิตอาสาให้บริการ ด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการกำหนดให้แก่นำระดับอำเภอเสนอรายชื่ออาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัด ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของทีมระดับอำเภอและสร้างบทบาทการเป็นผู้นำของแก่นำระดับอำเภอส่งผลให้การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระดับอำเภอและตำบลเข้มแข็งยิ่งขึ้น

๖.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ดำเนินการประเมินผลความสำเร็จการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ในภาพรวมอำเภอ หากภารกิจที่อาสาสมัครแรงงานได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิจะมอบใบประกาศเกียรติคุณและมอบของรางวัลให้เป็นทีมระดับอำเภอ เช่น รางวัลอำเภอส่งงานได้รวดเร็วที่สุด รางวัลอำเภอส่งงานได้ถูกต้องที่สุด รางวัลอำเภออาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมครบทุกตำบล และรางวัลอาสาสมัครแรงงานลงทะเบียนเข้าประชุมคนแรก การประเมินผลความสำเร็จการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานวิธีนี้ส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายมุ่งมั่นที่จะทำงานเป็นทีม และเกิดความเข้มแข็งในทีม เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและขยายผล การสร้างความเข้มแข็งของอาสาสมัครแรงงานระดับจังหวัด เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๖.๓ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการประชาชนด้านแรงงานจากการประสานของอาสาสมัครแรงงานในหมู่บ้านและชุมชน ระดับความพอใจมี ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประเด็นความคิดเห็นตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด

อาสาสมัครแรงงานให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชน จะให้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจการให้บริการ ประชาชนผู้รับบริการด้านแรงงานจากการประสานงานของอาสาสมัครแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด ชัยภูมิ นำข้อมูลที่ได้รับไปประมวลผลและนำผลการสำรวจไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ และดำเนินงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

การดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิและการสร้างเครือข่าย ผู้ขอรับการ ประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินการโดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลสำเร็จ ดำเนินการขับเคลื่อนโดยการมีส่วนร่วมดำเนินการของเจ้าหน้าที่ สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๒ คน ประกอบด้วย

๕.๑ นางวิภาณี ใจปลื้ม เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ร่วมดำเนินการ ในขั้นตอนการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานในส่วนของ การจัดประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับ ตำบลและประชุมเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายแรงงานระดับภูมิภาค โดยรับผิดชอบในส่วนของ การลงทะเบียนผู้เข้าประชุมการเบิกจ่ายงบประมาณและร่วมดำเนินในขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยรับผิดชอบในส่วนการรายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดสัดส่วนของผลงานร้อยละ ๕

๕.๒ นางสาวรุ่งรัตน์ ธงภักดิ์ พนักงานธุรการ ส.๓ ร่วมดำเนินการในขั้นตอนการ ทบทวนและปรับปรุงคำสั่งโดยมีส่วนร่วมจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์เชิญชวนอาสาสมัครเข้าร่วม เป็นอาสาสมัครแรงงานและเครือข่าย และร่วมดำเนินงานในขั้นตอนการดำเนินงานการจัดประชุมแกน นำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและประชุมเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายแรงงานระดับภูมิภาค โดยรับผิดชอบในส่วนของการงานธุรการ และการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของผลงานร้อยละ ๕

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

ผู้ขอรับการประเมินมีสัดส่วนของผลงานที่เป็นผู้ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของผลงาน ทั้งหมด การดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิและการสร้างเครือข่าย ผู้ขอรับการประเมิน ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมการดำเนินการ ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมาย ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ เตรียมความพร้อมก่อนดำเนินงานโดยผู้ขอรับการประเมินได้วางแผน และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดชัยภูมิให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ ในหมู่บ้านและชุมชน ดำเนินการจัดเตรียมประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน (ที่เลี้ยวอาสาสมัครแรงงาน) พร้อมทั้งกำหนด แผนการสร้างเครือข่ายในการขยายบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

๑.๒ การเตรียมความพร้อมด้านเอกสาร ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการประสานหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชัยภูมิ จัดเตรียมเอกสาร แบบฟอร์มการขอรับบริการด้านแรงงาน เอกสารประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านแรงงาน

๒. ขั้นตอนการทบทวนและปรับปรุงคำสั่ง ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ทบทวนและปรับปรุงคำสั่งคณะกรรมการแรงงาน จัดทำหนังสือประสานหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชัยภูมิแจ้งรายชื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ (พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน) และจัดทำคำสั่งเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ

๒.๒ ทบทวนและปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน จัดทำแบบสอบถามความประสงค์ปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิและประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในปีที่ผ่านมา สรุปความประสงค์ปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาอาสาสมัครแรงงานที่ไม่ผ่านประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ยอมลาออกให้ยอมลาออกด้วยความสมัครใจ ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานเพื่อทดแทนอาสาสมัครแรงงานที่ลาออกและเสียชีวิต ดังนี้

๒.๒.๑ กำหนดจัดประชุมอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในพื้นที่อำเภออาสาสมัครว่างลงแยกเป็นรายอำเภอ ดำเนินการโดยประสานอาสาสมัครเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน เพื่อร่วมกันกำหนดคุณสมบัติของอาสาสมัครแรงงานนอกเหนือจากที่กระทรวงแรงงานกำหนดและเสนอให้มีการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพิ่มเติม

๒.๒.๒ กำหนดรูปแบบเอกสารประชาสัมพันธ์เชิญชวนผู้มีจิตอาสาและพร้อมที่จะเสียสละเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ โดยให้ผู้ร่วมดำเนินการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ตามแบบที่กำหนดให้

๒.๒.๓ การรับสมัครและคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จัดเตรียมความพร้อมด้านเอกสาร สถานที่รับสมัครและรวบรวมใบสมัครจากอาสาสมัครแรงงาน ระดับอำเภอ ดำเนินการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานโดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล

๒.๒.๔ การรับสมัครและการคัดเลือกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ดำเนินการกำหนดพื้นที่เป้าหมายเพิ่มจำนวนเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ตำบลขนาดใหญ่และขนาดกลางและวิธีการชักชวนผู้มีจิตอาสาและพร้อมที่จะเสียสละเข้ามาเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ

๒.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงานและชี้แจงหน้าที่อาสาสมัครแรงงาน พร้อมทั้งนำผู้ผ่านการอบรมมาปรับปรุงทะเบียนอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ และจัดส่งทำเนียบอาสาสมัครแรงงานให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชัยภูมิและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ การแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน ดำเนินการจัดทำคำสั่งเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ (ทดแทนตำแหน่งที่ว่าง) และจัดทำบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิลงนาม

๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ จัดทำโครงการประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิก่อนปฏิบัติ ดำเนินงานโดยการจัดประชุมอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลแยกประชุมเป็นรายอำเภอ จัดทำแผนการประชุมอาสาสมัครแรงงานประจำเดือน กำหนดสถานที่จัดประชุมแยกเป็นรายอำเภอ ประสานอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่กำหนด จัดเตรียมเอกสารประกอบการประชุม ดำเนินการประชุมชี้แจงและมอบหมายภารกิจหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน ตอบข้อซักถามปัญหาด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงาน และรวบรวมผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานประจำเดือน

๓.๒ จัดทำโครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายแรงงานระดับภูมิภาคจังหวัดชัยภูมิเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิก่อนปฏิบัติ กิจกรรมที่ดำเนินการ มีดังนี้

๓.๒.๑ กิจกรรมการฝึกอบรมให้ความรู้ โดยดำเนินการจัดเตรียมหลักสูตรที่อาสาสมัครแรงงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับการทำงานหน้าที่อาสาสมัครแรงงานในหมู่บ้านและชุมชน เช่น การเป็นอาสาสมัครและจิตอาสา การทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายและการบริหารเครือข่ายภาคประชาสังคมในระดับพื้นที่ เทคนิคการจูงใจ การประสานงานและการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน พร้อมทั้งกำหนดให้มีการระดมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จัดทำหนังสือเชิญผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิเป็นประธานพิธีเปิดหนังสือเชิญวิทยากร หนังสือเชิญหัวหน้าส่วนราชการเป็นเกียรติพิธีเปิด หนังสือเชิญอาสาสมัครแรงงานและแบบตอบรับเข้าร่วมประชุม ประสานสถานที่ฝึกอบรม

๓.๒.๒ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ดำเนินการเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์แบ่งกลุ่มในการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนในกลุ่ม สร้างความร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียว และสร้างทีมอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิเป็นเครือข่ายเดียวกัน

๓.๒.๓ กิจกรรมการศึกษาดูงาน กำหนดและประสานงานสถานที่ศึกษาดูงาน ณ ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงและโครงการตามพระราชดำริ ให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตประจำวันของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำไปขยายผลไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

๓.๒.๔ การประเมินผลวัดระดับความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมของอาสาสมัครแรงงาน จัดทำแบบประเมินวัดระดับความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมของอาสาสมัครแรงงาน พร้อมทั้งประมวลผลความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมของอาสาสมัครแรงงาน นำข้อมูลมาสรุปและวิเคราะห์ผลการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานในปีต่อไป

๓.๒.๕ การรายงานผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานระดับภูมิภาคจังหวัดชัยภูมิ จัดทำรายงานตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดพร้อมรูปถ่ายกิจกรรมภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔. ขั้นตอนการติดตามการดำเนินงาน

๔.๑ ติดตามการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน ดำเนินการชี้แจงช่องทางการส่งแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน โดยให้อาสาสมัครแรงงานส่งได้ ๓ ช่องทางคือ ๑) ส่งด้วยตนเองที่สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิหรือส่งวันประชุมประจำเดือน ๒) ส่งทางไปรษณีย์ ๓) ส่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์ ตรวจสอบการส่งงานของอาสาสมัครแรงงานสรุปเป็นภาพรวมรายอำเภอ ติดตามทวงถามผลการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานที่ส่งงานล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด

๔.๒ การติดตามการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน ดำเนินการจัดประชุมอาสาสมัครแรงงานประจำเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รับฟังปัญหา ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อซักถาม และอธิบายวิธีการปฏิบัติงานในหมู่บ้านและชุมชนให้กับอาสาสมัครแรงงาน

๔.๓ การติดตามผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ดำเนินการออกเยี่ยมเยียนในพื้นที่อาสาสมัครแรงงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่อาสาสมัครแรงงานในการปฏิบัติงานในหมู่บ้านและชุมชนซึ่งแต่ละพื้นที่มีความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน

๕. ขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการรวบรวมและสรุปผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของอาสาสมัครแรงงานรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงิน ผลผลิต : ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับการบริการด้านแรงงานประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ เดือนละ ๑ ครั้ง ตามระยะเวลาที่กำหนด และสรุปวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานเป็นรายอำเภอ

๖. ขั้นตอนการประเมินผล

๖.๑ ดำเนินการจัดทำคำสั่งเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ แจ้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอเสนอชื่ออาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ จัดทำหนังสือส่งรายชื่ออาสาสมัครแรงงานที่ได้รับการคัดเลือกเป็นอาสาสมัครแรงงานดีเด่นจังหวัดชัยภูมิ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำใบประกาศเกียรติคุณมอบให้อาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับอำเภอ จัดทำหนังสือถึงสำนักงานจังหวัดชัยภูมิแจ้งการรับประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครดีเด่นระดับอำเภอ เข้าสู่วาระการประชุมประจำเดือนกรรมการจังหวัดชัยภูมิ

๖.๒ จัดทำใบประกาศเกียรติคุณและจัดหาของรางวัลมอบให้แก่อาสาสมัครแรงงานในภาพรวมอำเภอ ได้แก่ รางวัลอำเภอส่งงานได้รวดเร็วที่สุด รางวัลอำเภอส่งงานได้ถูกต้องที่สุด รางวัลอำเภออาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมครบทุกตำบล และรางวัลอาสาสมัครแรงงานลงทะเบียน

เข้าประชุมคนแรก สร้างการทำงานเป็นทีมอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ สร้างแรงงานจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของอาสาสมัครแรงงานในหมู่บ้านและชุมชน

๖.๔ การสำรวจความพึงพอใจการให้บริการประชาชนด้านแรงงานจาการประสานงานของอาสาสมัครแรงงานในหมู่บ้านและชุมชน จัดทำแบบความพึงพอใจ ชี้แจงอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามให้กับอาสาสมัครแรงงานเพื่อขยายผลต่อให้กับประชาชนผู้รับบริการด้านแรงงานผู้ตอบแบบสอบถาม ประมวลผลตามแบบสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจ ชี้แจงตอบข้อซักถามให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๗.๑ ผลสำเร็จเชิงปริมาณ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. จัดประชุมจัดประชุมหัวหน้าส่วนกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครแรงงาน (ที่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน) จำนวน ๗ ครั้ง/๑๕ คน

๒. จัดประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลประจำเดือนและประชุมติดตามผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๒ ครั้ง อาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๑๒๔ คน

๓. ทบทวนและปรับปรุงคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๑ ครั้ง

๔. ทบทวนและปรับปรุงคณะกรรมการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๕ ครั้ง อาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๑๓ คน

๕. จัดประชุมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายแรงงานระดับภูมิภาคจังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๑ ครั้ง อาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๑๒๔ คน

๖. จัดประชุมส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ๑๐ คน ลงมา จำนวน ๑ ครั้ง และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการป้องกัน แก้ไขและเฝ้าระวังปัญหาเสพติดในพื้นที่และการสร้างเครือข่าย จำนวน ๑ ครั้ง พร้อมรวบรวมข้อมูลที่ได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ ลงมารายงานเข้าระบบข้อมูลสารสนเทศเสพติดจังหวัด (NISPA) ๘๖ แห่ง/ลูกจ้าง ๒๘๘ คน/เครือข่ายจิตอาสา ๗๓ คน

๗. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ประชาชนในพื้นที่หมู่บ้านและชุมชน ได้รับการด้านแรงงาน (ชี้เป้า) จำนวน ๑๒ ครั้ง ผู้รับการด้านแรงงาน จำนวน ๒๒,๗๑๙ คน

๘. รายงานผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ตามแบบที่กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ จำนวน ๑๒ ครั้ง

๙. ประชาชนที่ได้รับการด้านแรงงานโดยอาสาสมัครแรงงานมีความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๔.๑

๗.๒ ผลสำเร็จเชิงคุณภาพ

๗.๑.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิมีข้อมูลความต้องการความช่วยเหลือด้านแรงงาน และสภาพปัญหาในหมู่บ้านและชุมชน สามารถนำมาวิเคราะห์และวางแผนให้ความช่วยเหลือตอบสนองความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๗.๒.๒ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิมีความรู้ ความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานให้บริการด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ทั่วถึงและครอบคลุม ทุกหมู่บ้านและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการด้านแรงงานผ่านช่องอาสาสมัครแรงงาน

๗.๒.๓ ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน ได้รับบริการด้านแรงงานผ่านโครงการต่างๆ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชัยภูมิหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีอาสาสมัครแรงงานเป็นสื่อกลางในการประสานงาน เช่น โครงการช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ โครงการส่งเสริมอาชีพจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชัยภูมิและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบปัญหาและความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในแต่ละพื้นที่เพื่อนำมาวิเคราะห์พร้อมทั้งวางแผน ในการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ต่อไป

๘.๒ ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน ได้รับบริการด้านแรงงานในระดับพื้นที่อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๘.๓ การสร้างการรับรู้ให้ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รู้จักบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงานและอาสาสมัครแรงงานมากขึ้น

๘.๔ มีการทำงานเป็นทีมและบูรณาการงานร่วมกันของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ระหว่างอาสาสมัครแรงงานและเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ การทำงานของอาสาสมัครแรงงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิมีความหลากหลาย เช่น ความหลากหลายทางการศึกษา อายุ อาชีพ ความคิด และสภาพแวดล้อมในแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านแรงงานให้กับประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙.๒ อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ตำบลที่มีขนาดใหญ่ ไม่สามารถให้บริการด้านแรงงานกับประชาชนในพื้นที่หมู่บ้านและชุมชนได้อย่างทั่วถึง

๙.๓ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดชัยภูมิส่งรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนล่าช้ากว่ากำหนด อาสาสมัครได้รับแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครหลายหน่วยงานจึงไม่สามารถปฏิบัติงานด้านแรงงานได้อย่างรวดเร็ว ทันท่อเหตุการณ์และต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ จัดให้มีการอบรมให้ความรู้อาสาสมัครแรงงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานด้านอาสาสมัครของหน่วยงานอื่น

๑๐.๒ เพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นเครือข่ายด้านแรงงานในพื้นที่ หมู่บ้านและชุมชน อย่างน้อยตำบลละ ๓ คน โดยให้ได้รับค่าตอบแทนทุกคน

๑๐.๓ จัดประชุมอาสาสมัครแรงงานที่เป็นอาสาสมัครหลายหน่วยงานชี้แจงให้เล็งเห็นความสำคัญปัญหาด้านแรงงานของประชาชนเป็นปัญหาเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีและให้มีการจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ซึ่งจะทำให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และทันตามระยะเวลาที่กำหนด ไม่เกิดความเสียหายแก่ประชาชนและทางราชการ



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง แรงงานนอกระบบกับกลไกการยกระดับคุณภาพชีวิต

๑. หลักการและเหตุผล

คนทำงานส่วนใหญ่ของประเทศไทย หรือที่เรียกว่า “แรงงานนอกระบบ” เป็นผู้ทำงานทำไม่ได้ รับการคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ ในขณะที่แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับการคุ้มครอง หรือมีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงผู้มีงานทำตามพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ จากข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี ๒๕๖๐ พบว่าจากประชากรผู้มีงานทำจำนวน ๓๗.๗ ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ จำนวน ๒๐.๘ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒ ของประชากรผู้มีงานทำ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ,๒๕๖๒: ออนไลน์) แรงงานนอกระบบมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก แต่กลับเป็นกลุ่ม ผู้มีรายได้น้อย จากการสำรวจ ค่าจ้างของแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า แรงงานนอกระบบมีค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ ๖,๒๕๐ บาท ต่อเดือน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ,๒๕๖๒: ออนไลน์) ขาดความมั่นคงทางด้านอาชีพไร้หลักประกันทางสังคม อยู่นอกเหนือขอบเขตของกฎระเบียบและความช่วยเหลือด้านหลักประกันต่างๆ ในทางสังคม จากข้อมูลในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมตามมาตรา ๔๐ ของแรงงานนอกระบบ พบว่า ณ ธันวาคม ๒๕๖๐ พบว่ามีผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ จำนวน ๒,๔๓๒,๙๒๗ คน เมื่อเทียบกับ สัดส่วนแรงงานนอกระบบแล้วค่อนข้างน้อยคิดเป็นร้อยละ ๑๑ ของแรงงานนอกระบบ (ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ,ออนไลน์, ๒๕๖๒)

กระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙” ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและปฏิบัติงานของหน่วยงาน/ภาคีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ จำนวน ๙ กระทรวง ๒๑ หน่วยงาน นอกจากนี้ยังได้มีการแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกระทรวงแรงงานและภาคีที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางด้านแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการติดตามผลการดำเนินงานของ ๙ กระทรวง ๒๑ หน่วยงาน ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดกลไกหลักในการขับเคลื่อน ๓ ระดับ คือ ระดับชาติ โดยคณะกรรมการ ๒ คณะ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ และคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับอำนวยการ โดยคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด และระดับปฏิบัติการ โดยศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดกระทรวงแรงงานได้คัดเลือกจังหวัดนำร่องเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ สู่การปฏิบัติตามแผน โดยในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ดำเนินการใน ๒๐ จังหวัด

ได้แก่ เชียงใหม่ น่าน ลำพูน พะเยา เชียงราย แพร่ เพชรบูรณ์ สงขลา พัทลุง กระบี่ ยะลา ราชบุรี สมุทรปราการ นครปฐม สมุทรสาคร กาญจนบุรี ขอนแก่น มหาสารคาม อุบลราชธานี ร้อยเอ็ด และเพิ่มเติมในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ อีก ๑๐ จังหวัด ได้แก่ ปทุมธานี ลพบุรี สุพรรณบุรี กาฬสินธุ์ มุกดาหาร หนองคาย สุรินทร์ ปัตตานี ภูเก็ต และสุราษฎร์ธานี และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้ขยาย การดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบครบทุกจังหวัด กรอบแนวทางที่ใช้ในการขับเคลื่อน การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ คือ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ซึ่งได้เปลี่ยนชื่อเป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ภายใต้ยุทธศาสตร์ สำคัญ ๓ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้าง สมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคม อย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์สำคัญหลัก คือ แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ ได้รับการคุ้มครองและเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึงซึ่งมีกลไกในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน นอกระบบ คือ การขับเคลื่อนการดำเนินงานในระดับจังหวัดผ่านคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบจังหวัดมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นคณะอนุกรรมการ แรงงานจังหวัดเป็นคณะอนุกรรมการและเลขานุการ คณะทำงานศูนย์สนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ แรงงานจังหวัดเป็นประธาน และหัวหน้าส่วน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นคณะทำงานในการดำเนินงานขับเคลื่อนการทำงาน จำเป็นต้องมีฐานข้อมูลในการดำเนินงาน โดยการจัดทำทะเบียนฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ซึ่งในปัจจุบัน ข้อมูลแรงงานนอกระบบยังเป็นข้อมูลเชิงสถิติยังขาดข้อมูลเชิงลึกในการบริหารจัดการ

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ มีกลไกในการในการ ยกระดับคุณภาพชีวิตหลายประเด็น แต่ผู้ขอรับการประเมินจะศึกษาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ซึ่งจะสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบได้ ซึ่งสิ่งสำคัญในการจัดทำฐานข้อมูล คือ การวางแผน การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การบูรณาการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเสนอแนวความคิดในการพัฒนางาน แรงงานนอกระบบกับกลไก การยกระดับคุณภาพชีวิต จะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ในการขยายการบูรณาการเครือข่ายในการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลในเรื่องที่ว่าด้วย “การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้าง โอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ”

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

กระทรวงแรงงานได้มีการบริหารจัดการ/ขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานนอกระบบลงสู่ระดับพื้นที่ใน ๒๐ จังหวัดนำร่อง ในการดำเนินงานการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยจังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดนำร่อง ได้ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานกำหนด โดยขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ โดยผ่านกลไกคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ และคณะทำงานศูนย์ประสานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ และจัดทำทะเบียนข้อมูลแรงงานนอกระบบและเครือข่าย โดยการสำรวจหรือรวบรวมข้อมูลที่มีการจัดเก็บไว้แล้วจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง พัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานนอกระบบ วิเคราะห์สถานการณ์แรงงานนอกระบบในจังหวัด จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดขอนแก่น และแผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด ประจำปี ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมาตั้งแต่ ปี ๒๕๕๗-๒๕๖๑ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดเป้าหมายที่กำหนด มีเพียงฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบซึ่งจากการรายงานการประเมินผลการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ พบว่าในส่วนข้อเสนอแนะคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเห็นว่าข้อมูลแรงงานนอกระบบเพื่อใช้ในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในจังหวัดขอนแก่นยังมีน้อย ไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพและข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน จากการศึกษาข้อมูลการสำรวจของสำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น ปี ๒๕๕๘ -๒๕๕๙ พบว่า ได้มีการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบเพื่อทราบปัญหาและความต้องการโดยอาสาสมัครแรงงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๕,๒๐๑ คน ในปี ๒๕๕๙ จำนวน ๔,๙๐๐ คน โดยใช้แบบสอบถามปัญหาและความต้องการและความต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งในปี ๒๕๕๘-๒๕๕๙ เก็บข้อมูลการสำรวจในไมโครซอฟท์เอ็กเซล ในปี ๒๕๖๐ -๒๕๖๑ สำรวจข้อมูลโดยอาสาสมัครแรงงานโดยใช้แบบสำรวจของกระทรวงแรงงาน เพื่อสอบถามเกี่ยวกับอาชีพ รายได้ ภาวะการทำงาน บริการจากรัฐที่ได้รับ ลักษณะร่างกาย ในปี ๒๕๖๐ สำรวจ จำนวน ๘,๐๐๐ คน ในปี ๒๕๖๑ สำรวจแรงงานนอกระบบ จำนวน ๗,๔๓๙ คน จัดเก็บข้อมูลโดยบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน ในส่วนข้อมูลซึ่งสำรวจโดยใช้แบบของกระทรวงแรงงาน และบันทึกลงในระบบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่นได้ส่งข้อมูลการสำรวจรวมทั้งประชาสัมพันธ์ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดขอนแก่นเพื่อให้ความช่วยเหลือตามความต้องการ แต่มีข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน เช่นสำรวจช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ ได้ข้อมูลเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ ช่วงเวลาที่สำรวจตอบว่ายังไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตรา ๔๐ เมื่อสอบถามพบว่าได้สมัครเป็นผู้ประกันตนแล้ว ข้อมูลกระจัดกระจายไม่ได้เป็นกลุ่ม และแรงงานนอกระบบที่ถูกสำรวจยังไม่เข้าใจถึงประโยชน์ที่จะได้รับ จากการให้ข้อมูลเพื่อนำไปบันทึกลงในระบบมีประโยชน์ต่อตัวแรงงานนอกระบบอย่างไรบ้าง และมีจุดแข็งคือมีการจัดเก็บข้อมูลกลุ่มอาชีพแท้กซี่ในปี ๒๕๖๐ จำนวน ๒๘๘ คน

เกี่ยวกับปัญหา สวัสดิการและความต้องการให้ความช่วยเหลือ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานขับเคลื่อนการทำงานของจังหวัดขอนแก่นซึ่งออกแบบสำรวจและจัดเก็บโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่นร่วมกับเครือข่ายแท็กซี่ในจังหวัดขอนแก่น จากข้อมูลการสำรวจพบว่า กลุ่มแท็กซี่ส่วนมากมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ยังไม่มีสวัสดิการ และต้องการมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่นร่วมกับหน่วยงานที่เป็นคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดขอนแก่น ได้ร่วมกันจัดทำคู่มือแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและภาษาอังกฤษพื้นฐานสำหรับคนขับรถแท็กซี่รับจ้าง และส่งต่อข้อมูลให้สำนักงานประกันสังคมเพื่อจัดหน่วยบริการเคลื่อนที่ ณ จุดจอดรถแท็กซี่ ณ ท่าอากาศยานขอนแก่น สำหรับคนที่ประสงค์สมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ รวมถึงประสานโรงพยาบาลขอนแก่น สำนักงานป้องกันและควบคุมโรคที่ ๗ เพื่อให้บริการตรวจสุขภาพกลุ่มขับรถแท็กซี่รับจ้าง จึงทำให้เกิดแนวคิดต่อยอดการทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของจังหวัดขอนแก่น โดยสำรวจเป็นกลุ่มอาชีพ และนำมาจัดทำฐานข้อมูลเป็นกลุ่มอาชีพต่างๆ โดยมีการกำหนดเป็นเป้าหมายในแต่ละปีว่าสำรวจปีละกี่กลุ่ม และภายใน ๕-๑๐ ปี ต้องครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ โดยมีการวางแผน การทำงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านกลไกคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เครือข่ายในแต่ละกลุ่มอาชีพ รวมถึงร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าการดำเนินงานหากมีแนวทางการทำงานที่เหมาะสมแต่ละสภาพปัญหาของพื้นที่ จะทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์และเกิดความพึงพอใจ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริง

๒.๒ แนวความคิด

การเสนอแนวความคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ แรงงานนอกระบบกับกลไกการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาแนวความคิดและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องโดยแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินงานส่วนใหญ่จะมีเนื้อหาสอดคล้องและสนับสนุนกลไกการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบเป็นกลไกสำคัญที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบได้ ดังนี้

๒.๒.๑ แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอยกมาพอสังเขป ดังนี้

ยุพา อุตมศักดิ์ (อ้างถึงใน นิสารัตน์ ศิลปะเดช, ๒๕๓๙ : น.๖๓) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง คุณภาพในด้าน สุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง ศาสนา ซึ่งเป็นค่าที่เทียบเคียงไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัว กล่าวคือ ทุกคนหรือทุกประเทศอาจจะกำหนดมาตรฐานต่างๆ กันไปตามต้องการ ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและสภาพแวดล้อม

นิพนธ์ คันธเสวี (อ้างถึงใน นิสารัตน์ ศิลปะเดช, ๒๕๓๙ : น.๖๔) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง ระดับสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิตอันได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ

UNESCO (อ้างถึงในวิภาพร มาพบสุข, ๒๕๔๓ : น.๓) ได้นิยามความหมาย “คุณภาพชีวิต” ไว้ว่า คุณภาพชีวิต เป็นความรู้ สึกของการอยู่ อย่างพึงพอใจ (มีความสุข มีความพอใจ) ต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิต ซึ่งมีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล

Stockdale (อ้างถึงใน นิศารัตน์ ศิลปเดช, ๒๕๓๙ : น.๖๓) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตไม่ได้ หมายถึงการกินดีอยู่ดีทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องประกอบด้วย สุขภาพทางจิต ความสามารถในการสร้างสรรค์ความมีศักดิ์ศรีการได้รับการยอมรับ การรู้สึกว่าเป็นที่รักของคนอื่นการปราศจากความกลัวและความกังวล

Wallace (อ้างถึงใน นิศารัตน์ ศิลปเดช, ๒๕๓๙ : น.๖๓) คุณภาพชีวิต หมายถึง องค์ประกอบทั้งหลายที่ให้ ความพอใจแก่บุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

UNESCO (อ้างถึงใน ฤดี กรุดทอง, ๒๕๔๐ : ๔๔) กล่าวว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพชีวิตของประชาชนประกอบด้วย

๑. อาหารและโภชนาการ
๒. สุขภาพอนามัย
๓. การศึกษา
๔. สภาวะแวดล้อมและทรัพยากร
๕. รายได้และการมีงานทำ
๖. ที่อยู่อาศัยและการตั้งถิ่นฐาน
๗. ค่านิยม ศาสนา จริยธรรม

(Campbell) (อ้างถึงใน วิภาพร มาพบสุข, ๒๕๔๓ : ๒๖) คุณภาพชีวิตต้อง มีองค์ประกอบ ๓ ด้านคือ

๑. ด้านกายภาพประกอบด้วย ความหนาแน่นของประชากร สภาพที่อยู่อาศัย และปัจจัยด้านมลภาวะ
๒. ด้านสังคมประกอบด้วย ปัจจัยด้านการศึกษา ความมั่นคงของครอบครัว และสุขภาพอนามัย
๓. ด้านจิตวิทยาประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความคับข้องใจในชีวิต ความสำเร็จและความผิดหวัง

Sharma (อ้างถึงใน ฤดี กรุดทอง , ๒๕๔๐ : น.๔๓-๔๔) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ทั้งในระดับมหภาคและจุลภาคดังนี้

๑. มาตรฐานการครองชีพ ประกอบด้วย ที่อยู่ อาศัย รายได้ ประชาชาติ อาหารและโภชนาการ สุขภาพการศึกษาการมีงานทำ และการบริการทางสังคม

๒. ภาวะประชากรประกอบด้วยขนาดประชากร อัตราเกิด อัตราตายการย้ายถิ่นและความหนาแน่นของประชากร

๓. สังคมและวัฒนธรรม ประกอบด้วย ระบบการเมืองการปกครอง ระบบสังคมและค่านิยมทางวัฒนธรรม

๔. กระบวนการพัฒนาประกอบด้วยลำดับความสำคัญของการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการค้า

๕. ทรัพยากรมนุษย์ ธรรมชาติ เทคโนโลยี

นิพนธ์ คันธเสวี (อ้างถึงใน วิทยาพร มาพบสุข, ๒๕๔๓ น.๓๐) ได้จำแนกองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตไว้ ๕ ประการ คือ

๑. ด้านร่างกาย
๒. ด้านอารมณ์
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
๔. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม
๕. ด้านความคิดและจิตใจ

วิทยาพร มาพบสุข, (๒๕๔๓: น.๓๐-๓๑) กล่าวว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่สำคัญคือ

๑. ความสมบูรณ์ด้านร่างกาย และสติปัญญา หมายถึงบุคคลใดจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น ต้องมีร่างกายปกติ มีอวัยวะครบทุกส่วน มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีการดำรงชีวิตด้านร่างกายอย่างถูกต้องสุขลักษณะ มีความสะอาดในการรับประทานอาหาร และการรักษาสุขภาพที่ดี

๒) ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การเป็นผู้มีจิตใจและอารมณ์ มีความมั่นคง ไม่แปรเปลี่ยน ไม่โมโหง่าย ไม่อิจฉาริษยา มีคุณธรรมประจำใจ มีความซื่อสัตย์สุจริต อ่อนน้อมถ่อมตน มีเมตตากรุณา มีมนุษยสัมพันธ์ ดำเนินชีวิตด้วยความมีจริยธรรมที่ดั่งงามมองโลกในแง่ดี มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและรู้จักบริหารตนเองในด้านต่างๆ และการรู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

๓) ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ หมายถึง ความสามารถที่จะจัดหาสิ่งต่างๆ ที่จะช่วยในการดำรงชีวิตที่ดีตามฐานะของตนเอง ปัจจัยที่จำเป็นเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การได้รับการศึกษา การพักผ่อน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การที่บุคคลได้รับสิ่งเหล่านี้เพียงพอช่วยทำให้บุคคลมีความสุขสบาย มีความสุข ความพึงพอใจ และมีคุณค่าในชีวิต

นอกจากความหมายของคุณภาพชีวิตที่นักวิชาการหลายๆ ท่านได้ให้ความหมายไว้ยังมีนักวิชาการกลุ่มต่างๆ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ดังนี้ (ฤดี กรุดทอง, ๒๕๔๐ : น.๔๔-๔๖)

๑) แนวความคิดของนักสังคมวิทยา นักสังคมวิทยามีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตด้านสังคมมีคุณค่าที่จะวัดและอธิบายระดับคุณภาพชีวิตของคนได้ ได้แก่ดัชนีด้านสุขภาพ การศึกษา สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ รายได้ ความยากจน อาชญากรรม ความปลอดภัย สถานที่อยู่อาศัย การจ้างงาน สถานภาพของบุคคล ความเสมอภาค การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความผูกพันอันเป็นอันเดียวกันในสังคมและวงจรชีวิตในครอบครัว

๒) แนวความคิดของนักสิ่งแวดล้อม นักสิ่งแวดล้อมเชื่อว่าคุณภาพชีวิตกับสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันการจะพัฒนาคุณภาพชีวิตจำเป็นต้องทำให้เกิดความสมดุลระหว่างธรรมชาติกับมนุษย์ ถ้าขาดความสมดุลคุณภาพชีวิตจะเกิดขึ้นไม่ได้

๓) แนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์เชื่อว่าสภาวะการกินดี อยู่ดี โดยการพัฒนาทางเศรษฐกิจจะสามารถนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาทางเศรษฐกิจมีผลทำให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ มีการเพิ่มและสะสมทุน และมีการพัฒนาแรงงานของมนุษย์นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต เมื่อมนุษย์มีทรัพย์สินเหลืออยู่มาก หลังจากที่ได้ใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นแล้วมีเวลาและโอกาสที่จะหาความรื่นรมย์แก่ชีวิตและมีทางเลือกต่างๆ ในวิถีชีวิตมากขึ้น ในทรรศนะนี้ตัวบ่งชี้พื้นฐานที่บอกถึงการพัฒนาทางเศรษฐกิจได้แก่ รายได้ประชาชาติ ดัชนีราคาผู้บริโภคซึ่งนำมาอ้างอิงมากเพื่อต้องการใช้เป็นเหตุผลประกอบว่าคุณภาพของคนดีขึ้น

๔) แนวคิดของนักจิตวิทยา นักจิตวิทยาเชื่อว่าคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจ นักจิตวิทยาให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำชีวิตให้สมบูรณ์มนุษย์ต้องการสนองความต้องการของตนเองให้มากขึ้นตามลำดับ

สรุป จากความหมายของคุณภาพชีวิตข้างต้นจะมีความที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตจะเห็นว่ามีความหมายกว้างมากจึงไม่สามารถที่จะให้ความหมายแน่นอนตายตัวได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานที่ และเวลา และสภาพแวดล้อม แต่สรุปโดยรวมแล้วว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การได้รับสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิตที่เพียงพอ มีอาชีพ มีรายได้ มีสวัสดิการ มีความเสมอภาค และมีสุขภาพที่ดีทั้งกายใจ

๒.๒.๒ วงจร PDCA ของ Deming

Deming (อ้างในสุธาสิณี โพธิจันทร์ ,๒๕๖๒: ออนไลน์) วงจร PDCA ของDeming นั้นได้กำหนดไว้ ๔ ขั้นตอน

๑. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจนและต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การวางแผนช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านแรงงาน วัตถุดิบ ชั่วโมงการทำงาน เงิน เวลา โดยสรุปแล้วการวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตด้วยประสบการณ์ ความรู้และทักษะอย่างลงตัว โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน ๒ ประเภทหลัก ๆ ได้แก่ ประเภทที่ ๑ การวางแผนเพื่ออนาคต เป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือกำลังจะเกิดขึ้น บางอย่างเราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้เลย แต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเราสำหรับสิ่งนั้น ประเภทที่ ๒ การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

๒. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do)คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย เราไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น

๓. ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอ การตรวจสอบทำให้เราทราบว่าการปฏิบัติในขั้นที่สอง

สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญคือ เราต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป

๔. ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Act) ขั้นตอนการพิจารณางานให้เหมาะสม จะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ ๒ กรณีด้วยกัน คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรกก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์และพิจารณาว่าควร จะดำเนินการอย่างไร โดยมองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้ ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้ เปลี่ยนเป้าหมายใหม่

การนำวงจร PDCA ของ Deming มาประยุกต์ใช้กับงาน ทำให้ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานทำงานได้ครบทุกประเด็นสำคัญๆ ในการทำงาน และสามารถติดตามงานได้

๒.๒.๓ แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑. ความหมายของการมีส่วนร่วม

Caayuan (อ้างถึงใน สฤลักษณ์ ต้นตีวัฒนากุล, ๒๕๔๗ : น.๒๕) นิยามการมีส่วนร่วมของของประชาชน (Popular Participation) คือกระบวนการที่ผู้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนามีโอกาส มีส่วนร่วมในการแสดงความรู้สึก บ่งบอกความต้องการและประสานสิ่งเหล่านี้ทั้งหมด เพื่อวางแผนดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามสถานที่ และวิธีที่ผู้รับประโยชน์คิดไว้ โดยได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานพัฒนาน้อยที่สุด

ภูมิธรรม (อ้างถึงใน ศิริขวัญ สุทา, ๒๕๔๗, : น.๗) การมีส่วนร่วมของประชาชนที่แท้จริง นั้น หมายถึง การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตน จัดการควบคุมการใช้ การกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรี ในฐานะสมาชิกสังคมและได้พัฒนาการรับรู้ และภูมิปัญญาซึ่งแสดงออกในรูปแบบของการตัดสินใจ กำหนดชะตาชีวิตของตนเองตามที่ตนต้องการ

กล่าวโดยสรุปจากการรวบรวมนิยามความหมายของการมีส่วนร่วมและการศึกษาความหมายต่างๆ เกิดแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงกระบวนการที่ประชาชนได้เรียนรู้ ตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการแสดงความรู้สึก บ่งบอกความต้องการเพื่อกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน

๒) ลักษณะการมีส่วนร่วม

Upboff (อ้างถึงใน ศิริขวัญ สุทา, ๒๕๔๗ : น.๗ -๘) มองการมีส่วนร่วมของประชาชนถึงลักษณะและผลของการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

ก. พื้นฐานของของการเข้ามาร่วม ลักษณะการเข้ามามีส่วนร่วมที่มาจากแรงจูงใจภายในจะเป็นแรงหนุน หรือช่วยให้ประชาชนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วม

ส่วนการมีส่วนร่วมที่มาจากปัจจัยภายนอก โดยอาศัยอำนาจบารมี หรือแรงบีบคั้นจากผู้มีอำนาจ ความเกรงใจ หรืออิทธิพลของผู้มีอำนาจนอกจากชุมชนเอง ถึงจะสามารถกระทำได้สำเร็จ แต่ไม่มีผลผูกพันทางใจ ความยั่งยืนต่อเนื่องของกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ก็จะลดลง

ข. รูปแบบของการเข้าร่วม การเข้าร่วมของประชาชนนั้นเป็นการเข้าร่วมโดยผ่านองค์กรจัดตั้งของประชาชนเอง โดยเฉพาะกิจกรรมที่คำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับของประชาชน สำหรับการเข้าร่วมกิจกรรม โดยผ่านกลุ่มตัวแทนกลุ่ม เช่น กรรมการหมู่บ้าน การเข้าร่วมของประชาชน จะอยู่ในลักษณะผู้ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือ

ค. ขอบเขตของการมีส่วนร่วม เป็นช่วงเวลาการมีส่วนร่วม การใช้เวลาเข้าร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ จะใช้เวลาต่างกัน ความถี่ห่างของจำนวนครั้งที่เข้าร่วม ความสม่ำเสมอและฤดูกาลที่เหมาะสมช่วงเวลาที่ใช้ในกิจกรรมแต่ละครั้ง

ง. ผลการของการเข้าร่วม ลักษณะการเข้าร่วมของประชาชนทำให้เกิดการรวมพลังที่จะสร้างอำนาจต่อรองให้ชุมชนมีศักยภาพเป็นตัวของตัวเองสร้างปฏิสัมพันธ์อันดี มีสัมพันธภาพในมวลสมาชิกของชุมชน

บัณฑิต (อ้างใน ศิริขวัญ สุทา, ๒๕๔๗ : น. ๘-๙) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมตามขั้นตอนการพัฒนาซึ่งเป็นการวัดเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

ขั้นตอนที่ ๒ การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผนในการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่จะใช้

ขั้นตอนที่ ๓ การมีส่วนร่วมในขั้นการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงาน ประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นตอนที่ ๔ การมีส่วนร่วมในขั้นการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้จากการพัฒนา หรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ขั้นตอนที่ ๕ การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่า การพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งในการประเมินอาจปรากฏในรูปของการประเมินย่อย เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าเป็นระยะๆ หรือกระทำในรูปของการประเมินผลรวม ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวมยอด

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่เป็นวิธีการสำคัญต่อการพัฒนาเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะยิ่งในการสำรวจข้อมูลในพื้นที่ จำเป็นต้องมีส่วนร่วมทั้งประชาชนในพื้นที่ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒.๔ ทฤษฎีและแนวคิดการสร้างเครือข่าย

นักวิชาการและผู้รู้หลายท่านทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความและความหมายของ เครือข่าย (Network) ไว้มากมาย แต่ส่วนใหญ่จะมีความคล้ายคลึงกัน (สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, ๒๕๖๒ : ออนไลน์)

๑. เครือข่าย หมายถึงการประสานงานรูปแบบหนึ่งที่โยงใยการทำงานของกลุ่มบุคคลหรือองค์กรหลายองค์กร ซึ่งมีทรัพยากร มีเป้าหมาย มีกลุ่มสมาชิกของตนเอง ที่มีความคิด มีปัญหา มีความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกันหรือคล้ายกัน มาติดต่อประสานงานหรือร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้นๆ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เคารพซึ่งกันและกัน มากกว่าการเชื่อฟัง และปฏิบัติตามผู้มีอำนาจสั่งการ

๒. เครือข่าย คือการเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่าย ด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน

“เครือข่าย” หมายถึง รูปแบบของการประสานงานกลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยเหลือกัน โดยการติดต่ออาจทำได้ทั้งที่ผ่านศูนย์กลางแม่ข่ายหรือแกนนำ หรืออาจจะไม่มีแม่ข่ายหรือแกนนำแต่จะทำการติดต่อโดยตรงระหว่างกลุ่ม ซึ่งจะมีการจัดรูปแบบหรือจัดระเบียบโครงสร้างที่คนหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระ โดยที่อาจมีรูปแบบการรวมตัวแบบหลวมๆ เฉพาะกิจ ตามความจำเป็นหรือเป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์ชัดเจน

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเชิงพัฒนา มีแนวโน้มที่จะเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรที่ทำงานพัวพันซึ่งกันและกันมากกว่าที่จะแข่งขันกัน มีทฤษฎีและแนวคิดที่อธิบายการสร้างเครือข่ายการทำงาน ได้แก่ (สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, ๒๕๖๒ : ออนไลน์)

๑. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ดังนั้นเหตุผลหลักที่จะทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้โดยสมัครใจก็คือแต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานกันหรือเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

๒. แนวคิดการรวมพลัง (Synergy) เป็นการผนึกกำลังในลักษณะที่มากกว่าหนึ่งบวกหนึ่งเท่ากับสอง แต่ต้องเป็นหนึ่งบวกหนึ่งมากกว่าสอง หมายความว่าการทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือเข้มแข็งมากกว่าการที่แต่ละองค์กรจะทำงานโดยโดดเดี่ยว

๒.๒.๕ ทฤษฎีการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นกระบวนการ (Process) ที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ในด้านการดำเนินชีวิต สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษา จนอาจกล่าวได้ว่าการสื่อสารเป็นฟันเฟืองของเครื่องจักรกลแห่งสังคมที่ทำให้สังคมดำเนินไปได้อย่างไม่หยุดยั้ง เนื่องจากการสื่อสารเป็นทั้งเครื่องมือ (Instrument) และวิธีการ (Means) ในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งทั้งต่อปัจเจกบุคคล ต่อองค์กร และต่อสังคม เราจึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าการสื่อสารเป็นสถาบันหนึ่งของสังคมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งจนไม่อาจละเลยได้ (กิติมา สุรสนธิ, ๒๕๔๑. น.๑) โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสื่อสารไว้ ดังนี้

Charles R. Writht (อ้างถึงใน กิติมา สุรสนธิ, ๒๕๔๑: น.๒) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นพื้นฐานของกิจกรรมต่างๆ ในสังคมมนุษย์ ไม่ว่าจะยุคใด สมัยใด ที่ทำให้มนุษย์สามารถจะถ่ายทอดความคิด ความตั้งใจ ความปรารถนา ความรู้สึก ความรู้และประสบการณ์ จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งได้

เสถียร เขยประทับ (๒๕๒๘ : น.๗๘) การสื่อสาร หมายถึง ผู้ส่งสาร ส่งสาร หรือความคิดไปยังผู้รับสาร เพื่อก่อให้เกิดผลบางประการในตัวผู้รับสาร ผลที่เกิดขึ้นในตัวผู้รับสารอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับความรู้ ทักษะคติ หรือพฤติกรรมของผู้รับสารก็ได้ จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งของการสื่อสาร คือ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

กิติมา สุรสนธิ (๒๕๔๑ : น.๑) กล่าวว่า การสื่อสารจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการสร้างความร่วมกัน ความคล้ายคลึงกัน ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการสื่อสารที่สอดคล้องกัน การสื่อสารจึงจะประสบผลสำเร็จ

๒.๓ ข้อเสนอ

จากการวิเคราะห์การขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในจังหวัดขอนแก่นในส่วนของฐานข้อมูล พบว่า ข้อมูลยังกระจุกกระจาย ประชาชนยังไม่เข้าใจว่าต้องการนำข้อมูลไปเพื่อทำอะไร มีประโยชน์อย่างไร การนำข้อมูลจากการสำรวจมาใช้ยังพบปัญหาข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน แต่มีจุดเด่นคือ การสำรวจข้อมูลที่เป็นกลุ่มอาชีพ สามารถช่วยเหลือแรงงานนอกระบบตามสภาพปัญหาและความต้องการเป็นรูปธรรมที่สุด คือ มีคู่มือแรงงานนอกระบบ เพื่อตอบโจทย์ในการแก้ปัญหาของแต่ละกลุ่มอาชีพ ผู้ขอรับการประเมินขอเสนอรูปแบบการพัฒนางานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของจังหวัดขอนแก่น คือ

๑. การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ของจังหวัดขอนแก่นให้สำรวจข้อมูลจากกลุ่มอาชีพต่างๆ โดยให้สำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะเลขานุการคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จัดประชุมร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง และกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบให้มีส่วนร่วมในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายสำรวจและวางแผนการดำเนินงานร่วมกันโดยเน้นกลุ่มที่มีปัญหาด้านสวัสดิการ รายได้ อาชีวนามั้ยและความปลอดภัยในการทำงาน และต้องการให้ช่วยเหลือในช่วงปี ๒๕๖๒-๒๕๖๕ อย่างน้อยปีละ ๑ กลุ่มอาชีพ ต่อตำบล เมื่อได้สภาพปัญหาความต้องการให้จัดกลุ่มประเภทปัญหาเดียวกัน และจัดส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. นำประเด็นจัดตั้งคณะกรรมการระดับอำเภอเพื่อจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำฐานข้อมูลในระดับอำเภอ โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นประธานคณะกรรมการ แกนนำกลุ่มกลุ่มอาชีพในแต่ละอำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานที่เป็นคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเป็นคณะทำงาน แรงงานจังหวัดเป็นคณะทำงานและเลขานุการ

๓. มีช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่านระบบกลุ่มไลน์ เพื่อสร้างเป็นช่องทางสื่อสารในการสร้างเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ โดยจัดทำกลุ่มไลน์การสำรวจกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบจังหวัดขอนแก่น

๔. การสร้างเครือข่ายแกนนำกลุ่มอาชีพต่างๆ โดยหากมีการประชุมอาสาสมัครแรงงานให้อาสาสมัครแรงงาน ๑ คน เชิญแกนนำกลุ่มอาชีพในแต่ละตำบลมาด้วย ๑ คน และเวียนไปในแต่ละเดือนเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายในการจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ที่แท้จริง สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนและให้ความช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงในอาชีพมีรายได้ที่แน่นอนจากการทำงานมีความเข้าใจและสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพได้อย่างทั่วถึง

๓.๓ แรงงานนอกระบบได้รับความเป็นธรรมและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเข้าถึงระบบสวัสดิการของรัฐ (รัฐสมทบ)

๓.๔ แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองในเรื่องสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพมีความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑ เชิงปริมาณ

๑. มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพต่างๆ ไม่น้อยกว่า ๑๙๙ กลุ่ม ต่อปี
๒. ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ลงทะเบียนมีทักษะทางอาชีพและมีรายได้ที่มั่นคง

๓. จำนวนของแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเข้าถึงระบบสวัสดิการของรัฐ (รัฐสมทบ)

๔. จำนวนของแรงงานนอกระบบได้รับสวัสดิการที่เกี่ยวกับสุขภาพมีความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

๔.๒ เชิงคุณภาพ

๑. ส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบมีข้อมูลใช้ในการวางแผนส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๒. แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงสิทธิและบริการภาครัฐได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

.....

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. **ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๘. ๒๕๔๘.**
 กาญจนา แก้วเทพ. **เครื่องมือการทำงานแนววัฒนธรรมชุมชน.** กรุงเทพมหานคร: มายด์พับลิชชิ่ง,
 ๒๕๓๘. น.๖๐-๖๑.
- กิติมา สุรสนธิ. **ความรู้ทางการสื่อสาร.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,**
 ๒๕๔๑. น. ๑.
- กุลธน ธนาพงศธร. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย**
ธรรมมาธิราช, ๒๕๔๒. น.๑๘๖-๑๘๗.
- เครือข่ายจิตอาสา. **กระบวนการสร้างจิตอาสา. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก**
<http://www.volunteerspirit.org/?p=๓๐๑๖๕> สืบค้นเมื่อ ๒๑ ก.พ. ๒๕๖๒.
- เครือข่ายพุทธิกา. **จิตอาสา. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก** <http://www.volunteerspirit.org/?p=๓๐๑๖๒> สืบค้นเมื่อ ๒๑ ก.พ. ๒๕๖๒.
- ฐิระ ประवालพุกษ์. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ:สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ,**
หน่วยศึกษานิเทศก์, ๒๕๓๘. น.๑๒๘.
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ**
วิทยาลัยครูธนบุรี. กรุงเทพฯ: สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์, ๒๕๔๑. น.๗๒.
- นฤมล นิราทร. **การสร้างเครือข่ายการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : ๒๕๔๓. น. ๖,๑๗-๑๘,**
๕๙-๖๗.
- นิสารัตน์ ศิลปเดช. (๒๕๓๙). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.กรุงเทพมหานคร:**
พิศิษฐ์การพิมพ์. น.๖๓-๖๔.
- พนัส หันนาคินทร์.**ประสบการณ์ในงานบริหารบุคลากร, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์**
มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒. น.๗๗,๘๐.
- พลเดช ปิ่นประทีป.**การสร้างและการบริหารเครือข่ายในยุคปัจจุบัน.(ออนไลน์).เข้าถึงได้จาก :**
<http://www.ldi.or.th> สืบค้นเมื่อ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒.
- ฤดี กรุดทอง.(๒๕๔๐). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพมหานคร :**
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. น.๔๔-๔๖.
- วิภาพร มาพบสุข.(๒๕๔๐). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร :**
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ. น.๓,๒๖,๓๐,๔๓-๔๔.
- ศิริขวัญ อุทา. **“กระบวนการจัดทำแผนชุมชนอย่างมีส่วนร่วมในจังหวัดลำพูน”.** วิทยานิพนธ์
 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร , มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๔๖. น.๘-๙.
- ศุภรัตน์ รัตน์มุขย์. **ระบบการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร** ศึกษากรณี มูลนิธิพุทธฉือจี้ไต้หวัน.
 กรุงเทพฯ: เซน ปริ้นติ้ง. ๒๕๕๑. น.๑๐.
- สมาน รังสิโยกฤษฏ์.**หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ,๒๕๔๑.น.๘๓.**
สมิต สัชฌุกร.เทคนิคการประสานงาน.กรุงเทพฯ : เดือนตุลา, ๒๕๕๓. น.๓๖-๓๗.

สำนักงาน ก.พ. หนังสืออิเล็กทรอนิกส์. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/> สืบค้นเมื่อ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ,การสำรวจแรงงานนอกระบบ,(ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <http://www.nso.go.th> สืบค้นเมื่อ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒.

สุธาสนี โปธิจันทร์. วงจร PDCA. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [http://. www.ftpi.or.th](http://www.ftpi.or.th) สืบค้นเมื่อ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒.

สุภลักษณ์ ตันตวิวัฒนากุล. “กระบวนการพัฒนางานส่งเสริมสุขภาพแบบมีส่วนร่วมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่อ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาทันตป้องกัน , มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๔๗. น.๒๕.

เสถียร เขยประดับ.การสื่อสารและการพัฒนา : เจ้าพระยาการพิมพ์,๒๕๒๘ . น. ๗๘.

เสนาะ ตีเยาว์. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓. น.๙๕.







