

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง โครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงาน
ของสำนักงานแรงงานจังหวัด

โดย

กระทรวงแรงงาน

นายทเนตร นาคแย้ม

ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ ๕๙๗ สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ
แรงงานชำนาญการพิเศษในครั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินขอเสนอผลงานแยกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน
ด้านอาชีพจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือกำลังแรงงาน
ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Reskill) นอกเหนือจาก
ทักษะเดิมที่มี เพื่อให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อพึ่งพาตนเองและสามารถ
ช่วยเหลือกันในชุมชนท้องถิ่นได้ และเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในรูปแบบประชารัฐ
โดยได้นำเสนอวิธีการและขั้นตอน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย การสำรวจ
ความเดือดร้อนด้านอาชีพ ว่างงาน ไม่มีรายได้ของประชาชนในพื้นที่ โดยการประสานกับเครือข่ายด้านแรงงาน
และหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ สำรวจและจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ
จากกระทรวงแรงงาน ซึ่งเมื่อกระทรวงแรงงานแจ้งการอนุมัติเงินงบประมาณแล้ว ได้จัดประชุมคณะกรรมการ
ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดนครปฐม เพื่อพิจารณา
ปรับแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม
พิจารณาอนุมัติโครงการและแจ้งแผนงาน/โครงการให้กระทรวงแรงงานทราบ มีการกำหนดแผนปฏิบัติการ
โครงการร่วมกับเครือข่ายแรงงานในพื้นที่ และชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานโครงการ ทั้งก่อน
ดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ หลังจากนั้นจะดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการโครงการ
สำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ บันทึกข้อมูลและจัดทำทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการ
ติดตามประเมินผล และสรุปรายงานผลให้จังหวัดนครปฐมและกระทรวงแรงงานทราบ ซึ่งผลการดำเนินงาน
โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
ได้ดำเนินการกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ โดยเป็นหลักสูตรระยะสั้น ๒ - ๔ วัน ตามความต้องการของประชาชน
ในพื้นที่ จำนวน ๑๕ กิจกรรม งบประมาณ จำนวน ๖๒๐,๘๘๔ บาท (หกแสนสองหมื่นแปดร้อยแปดสิบสี่
บาทถ้วน) มีประชาชนผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ ว่างงาน ไม่มีรายได้ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ
และได้รับเบี้ยเลี้ยงบรรเทาความเดือดร้อนเป็นการชั่วคราว จำนวน ๓๐๐ คน สำหรับปัญหาอุปสรรคในการ
ดำเนินงานโครงการ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่ให้ความสำคัญ/ความร่วมมือเท่าที่ควร
และอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ยังขาดทักษะการปฏิบัติงาน การประสานงาน และขาดความรู้ความเข้าใจ
แนวทางดำเนินงานตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพของกระทรวงแรงงาน ซึ่งการแก้ไข
ปัญหาดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ควรมีนโยบายเพิ่มบทบาทของอาสาสมัคร
แรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับพื้นที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัว
และมีประสิทธิภาพ และจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานอย่างเพียงพอ
และสอดคล้องกับสินค้าและบริการมีการปรับราคาสูงขึ้น เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ
ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจภารกิจบริการของกระทรวงแรงงาน กฎหมายแรงงาน ทักษะที่จำเป็น
ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อาสาสมัครแรงงาน และได้รับประสบการณ์จากการศึกษาดูงานและ
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำหรับด้านการปฏิบัติของสำนักงานแรงงานจังหวัด ควรสร้างความตระหนัก
เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบความเดือดร้อนตามแนวทางของโครงการแก้ไขปัญหา

ความเดือดร้อนด้านอาชีพให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหา ด้านแรงงานในระดับพื้นที่ และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจบริการตามหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงานเพิ่มมากขึ้น

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การบริหารจัดการ งานอาสาสมัครแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัด มีรูปแบบ/วิธีการบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานที่ชัดเจน อาทิ การขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน การจัดประชุมมอบหมายภารกิจและซักซ้อมแนวทางปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพ การติดตามผลการปฏิบัติงาน และเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานในฐานะตัวแทน สื่อกลาง หรือผู้ประสานการนำ บริการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ขอรับการประเมินได้นำเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาวิเคราะห์สภาพการดำเนินงาน อาสาสมัครแรงงาน ซึ่งสามารถสรุปสภาพปัญหาในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงาน ได้แก่ (๑) จำนวนอาสาสมัครแรงงานยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ในระดับหมู่บ้าน จึงไม่สามารถให้บริการด้านแรงงาน ได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง (๒) อาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจงานบริการ ด้านแรงงาน ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน การประสานงาน จึงทำให้การประสานนำบริการด้านแรงงาน ไปสู่ประชาชนในพื้นที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (๓) อาสาสมัครแรงงานยังไม่เป็นที่รู้จักและยอมรับ ในระดับพื้นที่ และ (๔) การจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการให้แก่อาสาสมัครแรงงานยังไม่จูงใจ ให้บุคคลทั่วไปสนใจและสมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้เสนอ แนวความคิดเพื่อพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำแนวความคิดเกี่ยวกับการมี ส่วนร่วม แนวความคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร และแนวทางตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาใช้เพื่อให้การบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงาน ของสำนักงานแรงงานจังหวัด สามารถตอบสนองและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กระทรวงแรงงาน กำหนดไว้ รวมทั้งได้มีข้อเสนอเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงาน ทั้งด้านนโยบาย ได้แก่ (๑) ควรส่งเสริมให้มีการขยายหรือเพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานให้ครอบคลุมถึงในระดับหมู่บ้าน หรืออย่างน้อยควรมีอาสาสมัครแรงงานครบทุกตำบล เพื่อให้ประชาชนที่มีจิตอาสาได้มีส่วนร่วมหรือ เป็นเครือข่ายการปฏิบัติงานด้านแรงงาน และขยายงานบริการของกระทรวงแรงงานให้สามารถเข้าถึง ประชาชนและผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง (๒) ควรสนับสนุนงบประมาณค่าตอบแทนอาสาสมัคร แรงงานอย่างเหมาะสม เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของอาสาสมัครแรงงาน เช่น ค่าพาหนะเดินทาง ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าวัสดุ อุปกรณ์ และอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (๓) ควรสนับสนุนหรือจัดให้มี สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคคลทั่วไปที่มีจิตอาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการ พัฒนางานด้านแรงงาน โดยสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานเพิ่มมากขึ้น และ (๔) ควรสนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน อย่างเพียงพอและต่อเนื่องทุกปี และด้านการปฏิบัติของสำนักงานแรงงานจังหวัด ได้แก่ (๑) ขยายหรือเพิ่ม จำนวนอาสาสมัครแรงงานให้ครอบคลุมถึงในระดับหมู่บ้าน โดยมุ่งเน้นประชาสัมพันธ์เชิญชวนและรับสมัคร ในกลุ่มบุคคลที่เป็นอาสาสมัครของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นลำดับแรก เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน (อสสม.) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อาสาพัฒนาชุมชน (อช.) เป็นต้น

ซึ่งจะได้ทั้งบุคคลที่มีจิตสาธารณะและได้เครือข่ายในการปฏิบัติงานด้านแรงงานกว้างขวางมากขึ้น (๒) เพิ่มความเข้มข้นในการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและงานบริการตามภารกิจของกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่อง หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน (๓) จัดโครงการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และหากมีงบประมาณเพียงพอ อาจจัดประชุมสัมมนาในช่วงปลายปีงบประมาณอีก ๑ ครั้ง เพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน (๔) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมอาสาสมัครแรงงาน และสนับสนุนให้มีกิจกรรมในรูปแบบของชมรมอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน (๕) ส่งเสริมให้อาสาสมัครแรงงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงาน/โครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค เพื่อให้มีบทบาทเป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลให้การประสานการนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๖) สนับสนุนเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงาน อาทิ ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน เอกสารประชาสัมพันธ์งาน/ภารกิจสำคัญตามนโยบายรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน เป็นการสร้างการรับรู้ไปสู่ประชาชนผู้รับบริการในพื้นที่ และ (๗) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อยกย่องและเชิดชูเป็นอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับอำเภอ และเป็นรากฐานสนับสนุนการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัดและระดับประเทศ ซึ่งการกำหนดรูปแบบ/วิธีการบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานให้มีความชัดเจนและเป็นไปตามกรอบแนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนด จะทำให้การบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด และการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในฐานะตัวแทน สื่อกลาง หรือผู้ประสานการนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่มีประสิทธิภาพ

คำนำ

ผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ
แรงงานชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๕๙๗ สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของผู้ขอรับ
การประเมิน เรื่อง โครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ และส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การบริหารจัดการ
งานอาสาสมัครแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาค้นคว้าและนำความรู้
ทางวิชาการ แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการจัดทำ ทั้งในส่วนของผลงาน
ที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ผู้ขอรับการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานทางวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง
หรือผู้ปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ และงานอาสาสมัครแรงงานของสำนักงาน
แรงงานจังหวัด รวมทั้งต้องขอขอบคุณผู้ที่ให้การสนับสนุนข้อมูลในการจัดทำผลงานทางวิชาการฉบับนี้
จนสำเร็จด้วยดี มา ณ โอกาสนี้ด้วย



ทเนตร นาคแย้ม
พฤศจิกายน ๒๕๖๑

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ง
สารบัญ	จ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน โครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๑
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๑
๓.๑ แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม	๑
๓.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับเครือข่าย	๒
๓.๓ แนวความคิดเกี่ยวกับการประสานงาน	๕
๓.๔ แนวความคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน	๘
๓.๕ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖	๙
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	๑๐
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๑๓
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๑๓
๗. ผลสำเร็จของงาน	๑๔
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๑๔
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๑๔
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๑๕
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	
ชื่อเรื่อง การบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด	
๑. หลักการและเหตุผล	๑๖
๒. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ	๑๗
๒.๑ บทวิเคราะห์	๑๗
๒.๒ แนวความคิด	๒๐
(๑) แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	๒๐
(๒) แนวความคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร	๒๑
(๓) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖	๒๕

- ๒.๓ ข้อเสนอ
- ๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- ๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๒๖

๒๗

๒๗

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๑
- ภาคผนวก ข เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๒



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน โครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ระหว่างเดือนเมษายน ๒๕๖๑ ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาค้นคว้าและมีความเห็นว่า การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำเป็นต้องมีความรู้ทางวิชาการ แนวความคิด ทฤษฎี เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนี้

๓.๑ แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

ที.อาร์.แบทเทิน (อ้างถึงใน พัทรี พงษ์ศิริ, ๒๕๔๑ : ๒๓) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่า ต้องการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยถือเสมือนว่าเป็นแบบฝึกหัดในการพัฒนาคนให้ต้องใช้ความคิด ตัดสินใจ วางแผน และดำเนินการเองอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นหนทางทำให้สมองของคนเกิดการพัฒนา รวมทั้งต้องยึดหลักต่อไปนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ (๑) หลักการช่วยตนเอง (๒) หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วม (๓) หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน

รีตเตอร์ (อ้างถึงใน ธิติ กิตติวิฑิตคุณ, ๒๕๔๐. หน้า ๑๐) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปะทะสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล และการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (อ้างถึงใน พัทรี พงษ์ศิริ, ๒๕๔๑ : ๒๓) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่า ในกิจกรรมทุกอย่างควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อให้เขาได้เป็นผู้ตัดสินใจทำงานได้ตามที่เขาได้ตัดสินใจไปแล้วด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้เขาได้ปฏิบัติตามความสนใจและความต้องการของเขา ซึ่งจะทำให้เขาได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ (อ้างถึงใน มนตรี โพธิเสน, ๒๕๔๒ : ๑๐) ได้อธิบายถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ๒ ลักษณะ คือ

๑. การมีส่วนร่วมที่แท้จริง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบโครงการ เริ่มตั้งแต่ทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและความต้องการ การร่วมคิดและหาวิธีการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมวางนโยบาย แผนงานหรือโครงการ ร่วมตัดสินใจและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ร่วมปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนงานให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล

๒. การมีส่วนร่วมไม่แท้จริง เป็นการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน โดยเฉพาะเข้าร่วมในการปฏิบัติตามโครงการได้มีการกำหนดไว้แล้ว

องค์การสหประชาชาติ (อ้างถึงใน เกริกกิต ชัยรัตน์, ๒๕๕๒ : ๒๑) ได้รวบรวมรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ คือ

๑. การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง ซึ่งเป็นไปโดยอาสาสมัครหรือการรวมตัวขึ้นเอง เพื่อแก้ปัญหาของตนเอง โดยเน้นการกระทำที่ไม่ได้ช่วยเหลือจากภายนอก มีรูปแบบที่เป็นเป้าหมาย

๒. การมีส่วนร่วมแบบชักนำ เป็นการเข้าร่วมโดยตรง การเห็นชอบหรือสนับสนุนโดยรัฐบาล ซึ่งเป็นรูปแบบโดยทั่วไปของประเทศที่กำลังพัฒนา

๓. การมีส่วนร่วมแบบบังคับ เป็นผู้มีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินนโยบายรัฐบาลภายใต้การจัดการโดยหน้าที่ของรัฐหรือการบังคับโดยตรง รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้ผลทันที แต่ไม่ได้รับผลระยะยาว และจะมีผลเสียที่ไม่ได้รับผลระยะยาว และจะมีผลเสียที่ไม่ได้รับสนับสนุนจากประชาชนในที่สุด

ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (อ้างถึงใน วินัย โยธาฤทธิ, ๒๕๔๖ : ๓๘) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

๑. กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้และความชำนาญร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

๒. กระบวนการที่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ได้รับโอกาสและได้ใช้โอกาสที่ได้รับแสดงออกซึ่งความรู้สึกรู้สึกนึกคิด แสดงออกซึ่งสิ่งที่มี แสดงออกซึ่งสิ่งที่เขาต้องการ แสดงออกซึ่งปัญหาที่กำลังเผชิญ และแสดงออกซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาและลงมือปฏิบัติ โดยการช่วยเหลือของหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด

๓. กระบวนการที่รัฐทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชน ทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องรวมกัน

นอร์แมน & อฟฮอฟฟ์ (อ้างถึงใน วินัย โยธาฤทธิ, ๒๕๔๖ : ๔๒) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

๑. การกระจายอำนาจเพื่อให้เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นอิสระและความสามารถกำหนดสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในชนบท มิใช่เป็นการแบ่งส่วนอำนาจทางการเมืองเท่านั้น

๒. ความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการกระทำในขั้นที่สองของการที่ประชาชนมีอำนาจที่จะกำหนดสิ่งที่ตนต้องการได้ แต่การตัดสินใจนี้จะต้องมีการเรียนรู้ สะสมประสบการณ์ และมีเหตุผลมากกว่าการกระทำโดยความพอใจ หรือเป็นไปตามเสียงข้างมากของกลุ่ม

๓. การสร้างองค์กรของประชาชนที่จะเป็นตัวแทนของการติดต่อ ต่อรอง และปกป้องผลประโยชน์จากการกระทำของตน ควรจะเป็นองค์กรที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ไม่ซับซ้อนและจำกัดสิทธิที่ชาวชนบททั่วไปจะเข้าร่วม

๔. ผลประโยชน์ตอบแทนจากการที่มีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากจะเน้นที่การกระทำแล้วยังเน้นที่การได้รับผลประโยชน์จากการกระทำที่เท่าเทียมกันอีกด้วย

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้น ซึ่งอาจให้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นจนจบสิ้นกิจกรรม หรือให้เข้ามามีส่วนร่วมในบางช่วงของกิจกรรมก็ได้

๓.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

เครือข่าย (คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ, ทฤษฎีเครือข่ายกับชุมชน. (ออนไลน์).) คือ การเชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

และอย่างเป็นทางการ เพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติภารกิจหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวม ๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน

"เครือข่าย" ในปัจจุบันมีความหมายประการหนึ่ง คือ ขบวนการทางสังคม อันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกัน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมบางอย่าง โดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังคงความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน อีกประการหนึ่ง หมายถึงวัฒนธรรมองค์กร เป็นกระบวนการที่ใหม่ที่ทำให้มีการจัดความสัมพันธ์ภายในองค์กรหนึ่ง ระหว่างคนในองค์กร และระหว่างองค์กรนั้นกับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการเปลี่ยนจากการจัดการแบบลำดับชั้น (hierarchical) มาเป็นการสร้างเครือข่าย (networking)

กิจกรรมสำคัญที่สุดที่เครือข่ายทุกเครือข่ายทำร่วมกัน คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ แล้วพัฒนาไปสู่การวางแผนร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน ทำให้ด้านหนึ่งหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อน อีกด้านหนึ่งทำให้กิจกรรมนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นการประสานพลัง (synergy) เป็นการใช้ทรัพยากร ใช้พลังงาน อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรณรงค์เรื่องต่าง ๆ ถ้าทำเป็นเครือข่ายจะได้ผลมากกว่า เงื่อนไขสำคัญของเครือข่าย คือ ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์สื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างสมาชิก อาจมีผู้ประสานซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มประสาน ซึ่งดำเนินกิจกรรมการประสาน แต่ไม่ใช่เป็นผู้ดำเนินการแทนสมาชิกเครือข่ายในทุกเรื่อง เครือข่ายอาจเป็นเครือข่ายแบบผสมผสานระหว่างสมาชิกที่แตกต่างกันในสถานภาพ เช่น เป็นผู้นำชุมชน ข้าราชการ นักธุรกิจ นักวิชาการ แต่เมื่อทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันก็สามารถเป็นเครือข่ายได้ อีกแบบหนึ่ง คือ เครือข่ายขององค์กรหรือคนที่มีสถานภาพเดียวกัน อาชีพเดียวกัน ระดับเดียวกัน เช่น เกษตรกร นักวิจัย องค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันวิจัย เป็นต้น

แนวความคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

ในทางสังคมวิทยา เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่งที่แตกต่างไปจากกลุ่ม โดยที่กลุ่มจะมีขอบเขตที่ชัดเจน รู้ว่าใครเป็นสมาชิก ใครไม่ใช่สมาชิก มีความเป็นรูปธรรม มองเห็นได้ มีโครงสร้างทางสังคมในระดับหนึ่ง แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจจะมองเห็นและมองไม่เห็นเป็นรูปธรรมก็ได้ สาระของการเชื่อมโยงระหว่างกันที่จะช่วยให้มองเห็นรูปธรรมของเครือข่ายมี ๓ ลักษณะ คือ เครือข่ายการแลกเปลี่ยน เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร และเครือข่ายความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน เครือข่ายไม่มีโครงสร้างที่แน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน/กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายไม่มีใครบังคับให้ใครทำอะไรได้ แต่ละคน/กลุ่มองค์กรต่างก็เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายได้พอ ๆ กัน ดังนั้นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายจึงมีความซับซ้อนกว่ากลุ่ม/องค์กรมากนัก (Boissevain and Mitchell. ๑๙๗๓)

Paul Starkey (๑๙๙๗) ให้ความหมายของ "เครือข่าย" ว่า คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน การสร้างเครือข่ายเป็นการทำให้บุคคลและองค์กรที่กระจัดกระจายได้ติดต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ อีกทั้ง

ให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระ มากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิง

ที่มิววิจัยสนามในโครงการสนับสนุนเครือข่ายองค์กรชุมชนช่วยกันนิยามความหมายของคำว่า "เครือข่าย" สรุปได้ว่า เครือข่าย คือ กลุ่ม/องค์กรหลาย ๆ กลุ่มมารวมตัวกัน ประสานเชื่อมโยง สร้างความสัมพันธ์ ถักทอ สร้างสรรค์กิจกรรมบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร เกิดพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทุกองค์กร และชุมชนเข้มแข็ง หัวใจของเครือข่าย คือ การเชื่อมความสัมพันธ์ พลังของเครือข่าย คือ เป้าหมายและความพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย คำว่า องค์กรเครือข่ายกับเครือข่ายองค์กร มีความหมายต่างกัน องค์กรเครือข่าย คือ องค์กร ในขณะที่เครือข่ายองค์กร คือ เครือข่าย

องค์กรเครือข่าย อาจหมายถึงองค์กรบริหารเครือข่าย องค์กรสมาชิกของเครือข่าย หรือภาพรวมขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กันในแวดวงอะไรสักอย่างหนึ่ง แต่เครือข่ายองค์กรไม่ได้เน้นที่รูปลักษณ์ขององค์กร แต่เน้นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร

จากการสังเคราะห์เครือข่ายในหลายประเทศ Starkey พบว่า เครือข่ายอาจจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการจากหน่วยราชการหรือหน่วยงานพัฒนาเอกชน หรืออาจเกิดขึ้นแบบไม่เป็นทางการ ด้วยการวางแผนและการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคคลหรือองค์กรที่สมัครใจ โครงสร้างของเครือข่ายมีได้หลายรูปแบบ แต่ก็มีความสำคัญน้อยกว่ากระบวนการติดต่อกันหลายทิศทางของสมาชิกภายในเครือข่าย เครือข่ายไม่ใช่การส่งจดหมายข่าวไปให้สมาชิกตามรายชื่อเท่านั้น แต่ต้องมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน ช่องทางการแลกเปลี่ยนและร่วมมือภายในเครือข่ายสามารถจัดขึ้นในลักษณะการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการทดลอง การสัมมนา การเผยแพร่เอกสาร และการทำกิจกรรมร่วมกัน

Adam Burke (๑๙๙๙: ๗๖ - ๗๙) กล่าวว่า การที่เครือข่ายดำรงอยู่ได้ก็ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อเป็นศูนย์รวมของการสนับสนุน เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการมีประสบการณ์แตกต่างกัน เพื่อเป็นช่องทางสำหรับแหล่งทุน เครือข่ายเป็นเวทีในการเจรจาต่อรองกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายด้วยเป้าหมาย ๒ ประการ คือ (๑) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและสนับสนุนการเสริมสร้างอำนาจแก่ประชาชน (๒) เพื่อเป็นช่องทางสำหรับการให้บริการแก่ประชาชน

Burke อธิบายว่า เครือข่ายกับการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ที่ระดับชุมชน การติดต่อสื่อสารทำได้อย่างรวดเร็วแบบปากต่อปากในกลุ่มคนรู้จักมักคุ้น โครงการพัฒนามีส่วนควบคุมกระบวนการดังกล่าวผ่านการจัดตั้งกลุ่ม/องค์กรชุมชน หรือประชาชนกลุ่มเป้าหมายของโครงการ วิธีการแบบปากต่อปากในกลุ่มคนรู้จักมักคุ้นถูกนำมาใช้และค่อนข้างประสบความสำเร็จ รูปแบบนี้เป็นลักษณะที่สำคัญของวิธีการติดต่อสื่อสารแบบมีส่วนร่วม บางทีปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องคือความสมดุลระหว่างเครือข่ายหลวม ๆ ที่มีอยู่ของชุมชน กับโครงสร้างแบบทางการที่ทำให้ข้อมูลข่าวสารไหลเวียนได้ดีขึ้น ที่นักพัฒนา นำเข้ามา เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้านใน Bangladesh, and "Naam" เครือข่ายใน Burkina Faso. การศึกษาของ UNICEF ใน West Africa ชี้ให้เห็นว่า โครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ดังกล่าวต้องมุ่งวางเงื่อนไขพื้นฐานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อกับการทำกิจกรรมขั้นต่อไป ซึ่งรวมถึงการสร้างศักยภาพของประชาชนและกลุ่มองค์กร เพื่อให้โครงสร้างหรือองค์กรในท้องถิ่นสามารถดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่ายตั้งแต่การจูงใจเพื่อนมาร่วมเครือข่ายจนถึงการเกลี้ยกล่อมระดับนโยบายให้สนับสนุนกิจกรรมของเครือข่าย การทำให้เกิดเครือข่ายระดับชุมชน กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพนั้นจะแตกต่างกันไป

ในแต่ละพื้นที่ การศึกษาของ UNICEF สรุปว่า เครือข่ายองค์กรเป็นช่องทางที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชน

Burke ยกตัวอย่างของเครือข่ายผู้หญิง เขาบอกว่าเครือข่ายผู้หญิงก็เหมือนเครือข่ายอื่น ๆ ที่ย่อมมีความแตกต่างกันไป แม้ว่าจะสร้างขึ้นมาจากวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเพศหญิง แต่รูปแบบเครือข่ายและวัตถุประสงค์ก็แตกต่างกัน เช่น เครือข่ายผู้หญิงทำงานทั่วโลก เป็นเครือข่ายที่มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและสนับสนุนกลุ่มองค์กรผู้หญิงในภาคอุตสาหกรรม เครือข่ายต่อต้านการกระทำรุนแรงกับเพศหญิงใน South Africa เป็นเครือข่ายผู้หญิงซึ่งเชื่อมโยงเครือข่ายกับกลุ่มองค์กรต่าง ๆ และเป็นช่องรับการสนับสนุนจากองค์กรแหล่งทุน รวมทั้งเจรจากับรัฐบาลและองค์กรชุมชน เครือข่ายอื่น ๆ ก็อาจมีวัตถุประสงค์กว้างกว่านี้ และเป็นตัวอย่างให้เห็นถึงการจัดตั้งกลไกอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้สามารถเข้าไปส่งเสริมกระบวนการตัดสินใจของผู้หญิงได้ง่ายขึ้น ความสำคัญของเครือข่ายไม่ใช่การอยู่ใต้การจัดการของรัฐ แต่เป็นการทำงานในรูปของการกระตุ้นให้ผู้หญิงรวมตัวกันเป็นกลุ่มเป็นองค์กร ผนึกกำลังกันสร้าง พัฒนา รวมทั้งผลักดันสิ่งที่ส่งผลถึงชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเธอ เครือข่ายเป็นเส้นทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองได้เท่า ๆ กับการพัฒนาตัวปัจเจกบุคคล แม้ว่าเครือข่ายหลายเครือข่ายจะอ่อนแอ แต่การเชื่อมั่นในเจตนารมณ์และในตัวสมาชิกก็สามารถทำให้เครือข่ายมีความยั่งยืนกว่าการเป็นเครือข่ายที่ถูกยึดเยียดมาจากเบื้องบน

๓.๓ แนวความคิดเกี่ยวกับการประสานงาน

การประสานงาน (รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์, เทคนิคการประสานงาน. (ออนไลน์.) นักวิชาการ ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “การประสานงาน” ไว้ดังนี้ “การประสานงาน” หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร การประสานงานเกิดจากความต้องการให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเหล่านั้นเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องมีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น จะต้องสามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานอย่างมีจุดหมายเดียวกัน ตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ และต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลาและทรัพยากร

“การประสานงาน” หมายถึง การจัดให้คนในองค์กรทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยไม่ทำให้เกิดความสับสน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางราชการได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ว่า การประสานงาน หมายถึง “การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้อง

กับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้นอย่าง สมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ” ส่วนทางธุรกิจนิยมที่จะให้ความหมายว่า การประสานงาน หมายถึง “การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกัน ในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการท้งานซ้ำซ้อน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน”

การประสานงาน คือ การจัดระเบียบการทำงานให้งานและคนทำงานสอดคล้องกัน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แต่การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน และเป็นการประสานหลายเรื่องไปพร้อม ๆ กัน เช่น เป้าหมาย แรงงาน ข้อมูล ความคิดเห็น จิตใจ ทรัพยากร วิธีการ ที่จะเข้าสู่เป้าหมายของโครงการ

การประสานงาน เกิดจากความต้องการที่จะให้งานที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ โดยปฏิบัติอย่างสอดคล้องในจังหวะเวลาเดียวกัน ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัด เวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน โดยก่อนการประสานงาน ควรกำหนดความต้องการ ให้แน่ชัดว่าจะประสานงานให้เกิดอะไรหรือเป็นอย่างไรมาก่อน หรือจะทำให้ได้ผลลัพธ์อย่างไร เพราะหากไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก็อาจจะประสานงานไปผิดจากที่ควรจะเป็น ซึ่งโดยทั่วไปจะประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานมีความสะดวกราบรื่น ไม่เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง แต่ในการประสานงานในแต่ละครั้งหรือในแต่ละกรณี ประสานงานโดยวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

๑. เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
๒. เพื่อขอความช่วยเหลือ และเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี
๓. เพื่อขอคำยินยอมหรือความเห็นชอบ
๔. เพื่อขจัดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน
๕. เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
๖. เพื่อช่วยให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน และทำให้มีการวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ
๗. เพื่อตรวจสอบอุปสรรคและสภาพปัญหา

องค์ประกอบของการประสานงาน

การประสานงานอาจพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ดังนี้

๑. ความร่วมมือ จะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจ หรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน

๒. จังหวะเวลา จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนด เวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา

๓. ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความพอเหมาะพอดี ไม่ทำงานซ้อนกัน

๔. ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น

๕. ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน เพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกัน ตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน

ลักษณะของการประสานงาน

จากความหมายของการประสานงานที่กล่าวถึงข้างต้น จะเห็นได้ว่าการประสานงานมีลักษณะ

ดังนี้

๑. การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดให้งานสอดคล้องกันโดยปราศจากการขัดแย้ง

๒. การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับความร่วมมือของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย
๓. การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่ในทางจัดการ
๔. การประสานงานเป็นการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง (Two-Way Communication) จะช่วยให้มีความเข้าใจตรงกัน
๕. การประสานงานมีอยู่ทุกระดับชั้นของสายการบังคับบัญชา ทั้งในรูปที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
๖. การประสานงานมีได้ทั้งระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ระดับเดียวกัน และระหว่างหน่วยงานที่อยู่ต่างระดับกัน

วิธีที่จะให้ได้รับความร่วมมือในการประสานงาน

การประสานงานไม่ควรจะกระทำโดยใช้อำนาจสั่งการแต่อย่างเดียว ควรใช้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นหลัก เพราะความมีน้ำใจต่อกัน ใ่วางใจกันจะเป็นผลให้เกิดการร่วมมือมากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่ พยายามผูกมิตรตั้งแต่ต้นและป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ มีความหวาดระแวงหรือกินแหนงแคลงใจกัน ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่นินทาว่าร้ายกัน ไม่โยนความผิดให้แก่ผู้อื่น เมื่อมีสิ่งใดจะช่วยเหลือแนะนำกันได้ก็อย่าลังเล และพร้อมจะรับฟังคำแนะนำของผู้เกี่ยวข้องแม้จะไม่เห็นด้วยก็อย่าแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็ต้องแจ้งให้ทราบ

ปัญหาในการติดต่อประสานงาน

โดยส่วนใหญ่ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการติดต่อประสานงานมักจะเป็นเรื่องของการบริหารคน ซึ่งไม่สามารถบังคับให้ใครทำอะไรตามใจได้ คนเป็นเรื่องที่ควบคุมค่อนข้างลำบาก เรื่องหนักใจอยู่ที่ว่าจะต้องไปติดต่อประสานงานกับคนที่คุยกันแล้วจูนกันไม่ติด พูดกันไม่รู้เรื่อง คิดกันคนละอย่าง และที่ซ้ำร้ายหากต้องไปติดต่อประสานงานกับคนที่ไม่ถูกชะตากัน รับรองว่าใครก็ใครจะต้องคิดมาก กลุ่มใจ หรือมีปัญหาเกิดขึ้นตามมาสารพัด ไม่มีใครที่ไม่เคยเจอปัญหาในการติดต่อประสานงาน แต่สิ่งสำคัญคือจะเอาชนะปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้อย่างไร ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการติดต่อประสานงานนั้น หนีไม่พ้นสาเหตุของเรื่องวุ่น ๆ ดังต่อไปนี้

๑) ให้ข้อมูลล่าช้าเกินไป การที่ติดต่อประสานงานกับอีกหน่วยงานหนึ่งล่าช้า นั้นอาจจะเป็นเพราะว่ามีว่แต่รอข้อมูลจากอีกหลายหน่วยงาน จึงทำให้ส่งข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องล่าช้า ตามไปด้วยปัญหานี้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง

๒) รับ-ส่งข้อมูลผิดพลาด การรับและส่งมอบข้อมูลรายงาน เอกสารที่ผิดพลาด ย่อมนำไปสู่การติดต่อประสานงานที่ไม่รู้จบ คนบางคนยังไม่ทันฟังกลับด่วนสรุปตามอำเภอใจ หรือคนบางคนเอาเร็วไวก่อน ส่งข้อมูลให้ด้วยความรวดเร็ว แต่ข้อมูลที่นำส่งให้กลับพบแต่ข้อผิดพลาด

๓) เพิกเฉยและหลงลืม การเพิกเฉยไม่สนใจว่าเป็นหน้าที่ของตนเองที่จะต้องติดตาม ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ คิดว่าไม่ใช่เรื่อง ไม่ใช่หน้าที่ ไม่เห็นความจำเป็น หรือไม่เห็นความสำคัญของการติดต่อประสานงาน คิดเสียแต่ว่ารอให้อีกฝ่ายติดต่อมาเองไม่ดีกว่าหรือ และบางคนยิ่งซ้ำร้ายใหญ่นัดแล้วแต่กลับลืมนัดที่รับปากไว้

๔) ไม่ได้ได้รับความร่วมมือ มีสาเหตุมาจากมีความคิดที่แตกต่างกัน มีอคติต่อกัน ไม่ชอบกัน หรือปิดบังข้อมูล ทำให้ไม่เกิดความร่วมมืออย่างจริงจัง

ปัจจัยในการประสานงาน ปัจจัยที่จำเป็นต่อการประสานงานไม่ว่าจะเป็นองค์กร หรือหน่วยงาน ประเภทใด มีปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

๑. คน หมายถึง ผู้ซึ่งจะทำให้งานเป็นผลขึ้นมา การประสานงานที่แท้จริง คือ การประสานคน ให้ร่วมใจร่วมกำลังงานด้วยการนำเอาความสามารถของคนมาทำให้เกิดผลงานในจุดมุ่งหมายเดียวกัน ความสามารถของคนพิจารณาได้สองด้าน คือ ทางด้านความรู้และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ประสานงาน ต้องมีความรู้ความสามารถและการมองการณ์ไกล มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ผู้ร่วมงานทุกฝ่าย เข้ากันได้ดี มีการพบปะหารือกันอยู่เสมอ

๒. เงิน หมายถึง ตัวเงินและสิ่งอื่นซึ่งสามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนได้ ในการประสานงานจะต้องมีกำลังเงินสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๓. วัสดุ หมายถึง สิ่งของเครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการประสานจะต้องมีวัสดุอุปกรณ์ ช่วยในการประสานงานอย่างพอเพียง

๔. วิธีการทำงาน หมายถึง การบริหารงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนด เป็นเป้าหมายไว้ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการมอบหมายงานและการควบคุมงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี

๓.๔ แนวความคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุน การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน โดยการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในรูปแบบของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและงานบริการตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน สสำรวจรวบรวมข้อมูล ความเคลื่อนไหวและสถานการณ์ด้านแรงงานให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย รวมทั้งเป็นสื่อกลางหรือผู้ประสานงานระหว่างประชาชนในพื้นที่ กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (กระทรวงแรงงาน, คู่มืออาสาสมัครแรงงาน. ๒๕๕๐ : ๑ - ๕)

อาสาสมัครแรงงาน หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดสันติสุข ด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศ ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่ โดยได้กำหนดหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานไว้ ดังนี้

๑. ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวง แรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน อย่างทั่วถึง เช่น สอดส่อง ดูแล และเฝ้าระวังพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน การใช้ แรงงานทั่วไป โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม โดยแจ้งเบาะแสให้กระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบอย่างรวดเร็ว

๒. เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงาน ให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน เช่น ด้านการจัดหางาน ให้ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข่าวสารตลาดแรงงาน ข้อมูลเกี่ยวกับการหลอกลวงคนหางาน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารการใช้

แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ถูกต้อง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากกระทรวงแรงงาน

๓. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผน ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่ และจัดทำรายงาน ตามแบบและระยะเวลาที่กำหนด ส่งกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ทราบ

๔. ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและ ชุมชนของตนเอง

๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการสนับสนุนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน โดยการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในรูปแบบ ของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและงานบริการตามภารกิจ ของกระทรวงแรงงาน สรรวจรวบรวมข้อมูล ความเคลื่อนไหวและสถานการณ์ด้านแรงงานให้หน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นสื่อกลางหรือ ผู้ประสานงานระหว่างประชาชนในพื้นที่กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๓.๕ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี. (ออนไลน์).)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนถึงการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมือง ดังนี้

มาตรา ๘ (๓) ก่อนเริ่มดำเนินการ ส่วนราชการต้องจัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ผลดีและผลเสีย ให้ครบทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ในกรณีที่ภารกิจใดจะมีผลกระทบต่อประชาชน ส่วนราชการต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น

มาตรา ๘ (๔) ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจ ของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการ ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

มาตรา ๘ (๕) ในกรณีที่เกิดปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการ ให้ส่วนราชการดำเนินการ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นโดยเร็ว ในกรณีที่ปัญหาหรืออุปสรรคนั้น เกิดจากส่วนราชการอื่นหรือระเบียบ ข้อบังคับที่ออกโดยส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงโดยเร็วต่อไป

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

๔.๑ สาระสำคัญ

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้ประสบกับภัยธรรมชาติในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เกิดขึ้นตามฤดูกาลหรือเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ผลผลิตทางการเกษตรได้รับความเสียหาย เกษตรกรไม่สามารถประกอบอาชีพทางการเกษตรได้ตามปกติ ทำให้เกิดการว่างงาน ขาดรายได้ในการดำรงชีพ และนอกจากภัยธรรมชาติดังกล่าวแล้ว ยังมีปัญหาอื่นทั้งด้านการเมือง สังคม และภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลก ล้วนส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้เศรษฐกิจชะลอตัว ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบต้องลดหรือชะลอการจ้างงานลง ไม่เว้นแม้ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีประชาชนประสบความเดือดร้อนทั้งในด้านการประกอบอาชีพ ว่างงาน ไม่มีรายได้ในการดำรงชีพสำหรับตัวเองและครอบครัว ประกอบกับกระทรวงแรงงานได้มีนโยบายในการช่วยเหลือกำลังแรงงานผู้เดือดร้อนด้านอาชีพให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Reskill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี เพื่อให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง สามารถช่วยเหลือกันในกลุ่มชนท้องถิ่น และมีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งได้รับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปแบบประชารัฐ

ดังนั้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ ว่างงาน ไม่มีรายได้ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะฝีมือ มีศักยภาพในทักษะใหม่ (Reskill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี เพื่อให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง สามารถช่วยเหลือกันในกลุ่มชนท้องถิ่น และมีรายได้เพิ่มขึ้น จังหวัดนครปฐมจึงได้จัดทำโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้ความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนผู้ประสบความเดือดร้อนดังกล่าว

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายภารกิจให้สำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐมดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อช่วยเหลือกำลังแรงงานผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Reskill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี

๒) เพื่อให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อพึ่งพาตนเอง และสามารถช่วยเหลือกันในกลุ่มชนท้องถิ่น

๓) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในรูปแบบประชารัฐ

โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานโครงการฯ เป็นผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ “ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ หมายถึง ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ผู้ว่างงานและไม่มีรายได้ และผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว”

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินงาน

จังหวัดนครปฐม โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐมได้ดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานได้กำหนดเป็นแนวทางดำเนินการ ดังนี้



(๑) ตรวจสอบความต้องการ

ดำเนินการประสานกับเครือข่ายด้านแรงงานและหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ อาทิ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อำเภอกองทัพที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และใช้เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดนครปฐม ตรวจสอบความต้องการ ความเดือดร้อนของประชาชนจากวิกฤตเศรษฐกิจ ว่างาน ไม่มีรายได้ และต้องการความช่วยเหลือตามแนวทางของโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ซึ่งเครือข่ายด้านแรงงานและหน่วยปฏิบัติในพื้นที่เหล่านี้ ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานโครงการเท่าที่ควร ผู้ขอรับการประเมินต้องอาศัยแนวคิดในการดำเนินการ คือ การมีส่วนร่วมที่แท้จริง เป็นการเปิดโอกาสให้เครือข่ายด้านแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มแรก โดยกระบวนการสร้างการรับรู้ การประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ

เพื่อให้การสำรวจความต้องการเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ได้กลุ่มเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และตรงตามความต้องการของประชาชนผู้ประสบความสำเร็จในพื้นที่

(๒) รวบรวมโครงการ/กิจกรรม

ดำเนินการรวบรวมโครงการ/กิจกรรมจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อำเภอบึงสามพัน อ่างทอง และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดนครปฐม โดยในขั้นตอนนี้ไม่มีอะไรยุ่งยาก เนื่องจากผู้ขอรับการประเมินได้ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ หน่วยงานและเครือข่ายแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการตั้งแต่เริ่มแรก ทำให้ผลสำรวจความต้องการได้กลุ่มเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

(๓) จัดทำแผนปฏิบัติการขอรับการจัดสรรงบประมาณ

จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงาน โดยผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินงบประมาณโครงการ และนำมาใช้ประโยชน์ในการคำนวณค่าใช้จ่ายตามแผนปฏิบัติการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ

(๔) จัดประชุมคณะกรรมการ

เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จากสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน จะดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความสำเร็จด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดนครปฐม เพื่อพิจารณาปรับแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยในขั้นตอนนี้ผู้ขอรับการประเมินได้ใช้แนวความคิดเกี่ยวกับการประสานงานมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีการติดต่อสื่อสารกับเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เสนอให้คณะกรรมการศูนย์ฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบตามกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

(๕) จัดทำโครงการและแผนปฏิบัติการ

จัดทำโครงการและแผนปฏิบัติการ โดยผู้ขอรับการประเมินต้องใช้ความรู้ในการจัดทำต้องเขียนหลักการและเหตุผลแสดงให้เห็นถึงปัญหา ความจำเป็น และความสำคัญของโครงการ แสดงถึงความต้องการในวัตถุประสงค์ให้ตรงกับปัญหาและจุดมุ่งหมายที่จะแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป็นไปได้ และสามารถวัดได้ แสดงขั้นตอนการดำเนินงานโครงการและระยะเวลาในการปฏิบัติแต่ละขั้นตอน ระยะเวลาที่เริ่มต้นและสิ้นสุด สถานที่ ยอดรวมงบประมาณทั้งหมดที่จะใช้ในการดำเนินงานโครงการ เมื่อดำเนินงานโครงการเสร็จสิ้นแล้วจะมีการติดตามอย่างไร ประโยชน์ที่จะได้รับและผลกระทบทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ตลอดจนผู้รับผิดชอบโครงการ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐมพิจารณาอนุมัติ และจัดส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

(๖) ดำเนินการโครงการ

ดำเนินการโครงการตามแผนปฏิบัติการที่ได้รับอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม โดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ประโยชน์ คือ มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบ มีการชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ผู้ประสบความสำเร็จที่เข้าร่วมโครงการได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินงานโครงการ

(๗) สํารวจความพึงพอใจ

ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการทุกคน เพื่อนำมาปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีการให้เหมาะสม ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี

(๘) บันทึกข้อมูลและจัดทำทะเบียนฐานข้อมูล

ดำเนินการบันทึกข้อมูลและจัดทำทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการฯ ติดตามประเมินผลการฝึกอบรม และรายงานผลให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน เป็นรายเดือน ทุกวันที่ ๓๐ ของเดือน

(๙) สรุปและรายงานผล

สรุปและรายงานผลส่งให้จังหวัดและสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

๕.๑ นางสาวสุภาวดี ภาคสังข์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สัดส่วนของผลงาน ร้อยละ ๔

๕.๒ นางสาวภาริณี เมืองนก เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน สัดส่วนของผลงานร้อยละ ๔

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ทุกขั้นตอน โดยมีสัดส่วนของผลงานร้อยละ ๙๒ ดังนี้

๖.๑ ประสานงานกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ อาทิ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อำเภอท้องที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาสาสมัครแรงงานจังหวัดนครปฐม เพื่อสำรวจปัญหาของประชาชนที่ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ ว่างงาน ไม่มีรายได้ และต้องการความช่วยเหลือตามแนวทางของโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ

๖.๒ รวบรวมความต้องการในพื้นที่ เพื่อเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณดำเนินงานโครงการฯ จากสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

๖.๓ จัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดนครปฐม เพื่อพิจารณาและเห็นชอบปรับแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร รวมทั้งจัดทำรายงานการประชุม สรุปผลการประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดนครปฐม และจัดทำโครงการฯ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐมพิจารณาอนุมัติ

๖.๔ ประสานแจ้งหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินงานโครงการฯ ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้

๖.๕ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการฯ ในพื้นที่ร่วมกับผู้นำท้องที่ ท้องถิ่น และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดนครปฐม

๖.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน/การเบิกจ่ายงบประมาณโครงการฯ ส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานเป็นประจำทุกสิ้นเดือน

๖.๗ จัดทำรูปเล่มสรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ รายงานจังหวัดและจัดส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงแรงงาน หลังสิ้นสุดโครงการฯ

๗. ผลสำเร็จของงาน

๗.๑ เชิงปริมาณ

ประชาชนผู้ประสบความสำเร็จในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน
ตามแนวทางของโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยเป็น
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามความต้องการของประชาชนผู้ประสบความสำเร็จ
รวมทั้งสิ้น ๑๕ กิจกรรม ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๐๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๗.๒ เชิงคุณภาพ

ประชาชนผู้ประสบความสำเร็จในพื้นที่ จำนวน ๓๐๐ คน สามารถนำความรู้/ทักษะ
จากกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือไปใช้ประโยชน์ เพิ่มโอกาส/ทางเลือกในการประกอบอาชีพ เพิ่มรายได้
ลดรายจ่ายในครัวเรือน และช่วยเหลือกันในชุมชนท้องถิ่นได้ ซึ่งตอบสนองต่อนโยบายของจังหวัด กระทรวง
แรงงานและรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนของประชาชนได้ในคราวเดียวกัน

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
ทำให้ทราบถึงปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่ ทั้งด้านแรงงานและอื่น ๆ เพื่อนำไปจัดทำ
แผนการให้ความช่วยเหลือหรือพัฒนาต่อยอดในระยะต่อไป

๘.๒ การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
ทำให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับท้องถิ่น ท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการยกระดับ
ความสำคัญของอาสาสมัครแรงงานให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของสังคมในพื้นที่ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการ
ประสานและนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่ให้ความสำคัญ/ความร่วมมือเท่าที่ควร จำเป็นต้อง
มีการประสานงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ
เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๙.๒ อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ยังขาดทักษะในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และขาดความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางดำเนินงานตามโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพของกระทรวง
แรงงาน จำเป็นต้องมีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ ซักซ้อมแนวปฏิบัติ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้มี
ส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ ระดับนโยบาย

(๑) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ควรพิจารณาเพิ่มบทบาทของอาสาสมัครแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับพื้นที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ควรจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนา ศักยภาพอาสาสมัครแรงงานอย่างเพียงพอและสอดคล้องกับสินค้าและบริการที่มีการปรับราคาสูงขึ้น เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจภารกิจบริการของกระทรวงแรงงาน กฎหมายแรงงาน ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อาสาสมัครแรงงาน และได้รับประสบการณ์จากการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑๐.๒ ระดับปฏิบัติ

(๑) สำนักงานแรงงานจังหวัด ควรสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบความเดือดร้อนตามแนวทางของโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในระดับพื้นที่

(๒) สำนักงานแรงงานจังหวัด ควรจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจบริการตามหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงานเพิ่มมากขึ้น



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง การบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด

๑. หลักการและเหตุผล

การปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ทำให้รูปแบบการทำงานของส่วนราชการเปลี่ยนไปในลักษณะองค์กรร่วมหรือบูรณาการ โดยทุกกระทรวงจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาลร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความท้าทาย โดยเฉพาะส่วนราชการที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน ประกอบกับอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ในบริบทการบริหารราชการยุคใหม่ ซึ่งตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ได้กำหนด ขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติราชการตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

- (๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

กระทรวงแรงงานเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจหน้าที่ในการให้บริการประชาชนตามหลักการของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยส่วนราชการในสังกัด ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ต่างก็มีภารกิจหน้าที่ในการให้บริการประชาชนทั้งสิ้น แต่เนื่องจากกระทรวงแรงงานมีข้อจำกัดในด้านจำนวนบุคลากรที่ไม่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ทั้งหมด จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) และการสร้างเครือข่ายในการทำงานมาแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมีนโยบายรวบรวมอาสาสมัครของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและจัดตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานขึ้น เพื่อความเป็นเอกภาพในการบริหารงานด้านแรงงาน และเพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายการทำงานของกระทรวงแรงงาน ได้มีการจัดทำระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงานขึ้นมารองรับด้วย

จากความคาดหวังของกระทรวงแรงงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่สำนักงานแรงงานจังหวัด ในฐานะหน่วยงานที่เป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานในภูมิภาคและมีภารกิจหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการ/พัฒนาอาสาสมัครแรงงาน

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้งานบริการตามภารกิจของกระทรวง
แรงงาน ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานมีประสิทธิภาพและเข้าถึงประชาชนผู้รับบริการได้ทั่วถึงยิ่งขึ้น

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

กระทรวงแรงงานไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน ประกอบกับ
อัตรากำลังมืออยู่อย่างจำกัด ไม่สอดคล้องกับภารกิจและผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องสร้างเครือข่าย
ในรูปแบบของ “อาสาสมัคร” เรียกว่า “อาสาสมัครแรงงาน” เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์
งานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน การติดต่อประสานงานด้านแรงงานระหว่างประชาชนในพื้นที่
และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งการเฝ้าระวัง แจ้งเบาะแสข้อมูลความเคลื่อนไหวสถานการณ์
ด้านแรงงาน นอกจากนี้กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ
เช่น การรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ การป้องกันการใช้แรงงานบังคับ
และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การสำรวจแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

ปัจจุบันอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงาน มีจำนวนครอบคลุมในพื้นที่ทุกตำบล
ซึ่งสามารถนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงยิ่งขึ้น ดังนั้น การบริหารจัดการงาน
อาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และประชาชนเกิดความพึงพอใจ จึงเป็นภารกิจสำคัญที่
กระทรวงแรงงานต้องส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิด
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูง
ของกระทรวงแรงงานจะต้องกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน และผลักดันให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
โดยให้การสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณในการฝึกอบรม/พัฒนา การขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน
ให้ครอบคลุมถึงในระดับหมู่บ้าน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อาสาสมัครแรงงาน
ให้ประสบผลสำเร็จ ด้วยความเต็มใจ สมัยใจ ซึ่งก็คือการจัดสวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็น
ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการกำหนดแผนการดำเนินงาน/
วิธีการที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดมีประสิทธิภาพ
และสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานได้

สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวง
ในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ศึกษา วิเคราะห์
จัดทำและปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน รวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผล
แผนปฏิบัติการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ดำเนินการ
เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด
และกลุ่มจังหวัด ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการ
ด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น
ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การที่จะสามารถทำให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติหน้าที่ตามที่
กระทรวงแรงงานคาดหวังและมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงาน/

โครงการ/กิจกรรมที่แต่ละหน่วยงานกำหนดไว้ สำนักงานแรงงานจังหวัดจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ขอรับการประเมินได้เสนอแนวความคิด/วิธีการบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

ปัจจัยภายใน : จุดแข็ง (Strengths : S)	ปัจจัยภายนอก : โอกาส (Opportunities : O)
<p>๑. กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน โดยการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในรูปแบบของอาสาสมัครแรงงาน</p> <p>๒. มีระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ รองรับการทำงานอาสาสมัครแรงงาน</p> <p>๓. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน และตระหนักดีว่าเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารราชการของกระทรวงแรงงาน</p> <p>๔. มีอาสาสมัครแรงงานครอบคลุมพื้นที่ในระดับตำบล</p> <p>๕. แยกนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีค่าตอบแทนเดือนละ ๖๐๐ บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ด้านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน (บันทึกไว้ ณ วันที่ ๒๔ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓) ระหว่างกระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย</p> <p>๒. มีเครือข่ายอาสาสมัครของหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่จำนวนมาก สามารถเชื่อมโยงการให้บริการประชาชนในพื้นที่/ชุมชน อาทิ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อาสาสมัครพัฒนาชุมชน (อช.) อาสาสมัครประชาสัมพันธ์ประจำหมู่บ้าน (อปม.)</p> <p>๓. ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทันสมัยที่เอื้ออำนวยต่อการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว</p>

ปัจจัยภายใน : จุดอ่อน (Weaknesses : W)	ปัจจัยภายนอก : อุปสรรค (Threats : T)
<p>๑. อาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจงานบริการตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน การประสานงาน ทำให้การประสานนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>๒. ไม่มีอาสาสมัครแรงงานครอบคลุมพื้นที่ในระดับหมู่บ้าน จึงไม่สามารถให้บริการด้านแรงงานได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง</p> <p>๓. ยังไม่มีการจัดสวัสดิการหรือมาตรการจูงใจอื่นใดที่จะทำให้บุคคลทั่วไปสนใจและสมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเท่าที่ควร</p> <p>๔. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนเดือนละ ๖๐๐ บาท ให้อาสาสมัครแรงงานทุกคนได้ (จ่ายค่าตอบแทนได้เฉพาะแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ๆ ละ ๑ คน เท่านั้น)</p>	<p>๑. ผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น นายจ้าง/สถานประกอบการและประชาชนในพื้นที่ ยังไม่รู้จักอาสาสมัครแรงงานและบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานเท่าที่ควร</p> <p>๒. อาสาสมัครแรงงานบางคน ได้รับมอบหมายหน้าที่การงานในระดับพื้นที่จำนวนมาก หรือเป็นอาสาสมัครของหลายหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อาสาสมัครแรงงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>๓. การบูรณาการงานอาสาสมัครแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค ยังไม่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร</p>

จากการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis สามารถสรุปสภาพปัญหาในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานได้ดังนี้

๑. จำนวนอาสาสมัครแรงงานยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ในระดับหมู่บ้าน จึงไม่สามารถให้บริการด้านแรงงานได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๒. อาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจงานบริการด้านแรงงาน ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน การประสานงาน จึงทำให้การประสานนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๓. อาสาสมัครแรงงานยังไม่เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับพื้นที่

๔. การจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการให้แก่อาสาสมัครแรงงานยังไม่จูงใจให้บุคคลทั่วไปสนใจและสมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

ดังนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะตัวแทนของกระทรวงแรงงานในภูมิภาค และมีหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น

๒.๒ แนวความคิด

(๑) แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้น ซึ่งอาจให้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นจนจบสิ้นกิจกรรม หรือให้เข้ามามีส่วนร่วมในบางช่วงของกิจกรรมก็ได้

ที.อาร์.แบทเทิน (อ้างถึงใน พัทธี พงษ์ศิริ, ๒๕๔๑ : ๒๓) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่า ต้องการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยถือเสมือนว่าเป็นแบบฝึกหัดในการพัฒนาคน ให้ต้องใช้ความคิด ตัดสินใจ วางแผน และดำเนินการเองอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นหนทางทำให้สมองของคนเกิดการพัฒนา รวมทั้งต้องยึดหลักต่อไปนี่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ (๑) หลักการช่วยตนเอง (๒) หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วม (๓) หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน

รีดเดอร์ (อ้างถึงใน ธิติ กิตติวิฑิตคุณ, ๒๕๔๐ : ๑๐) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปะทะสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล และการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

นอร์แมน & อฟฮอฟฟ์ (อ้างถึงใน วินัย โยธาฤทธิ, ๒๕๔๖ : ๔๒) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

๑. การกระจายอำนาจเพื่อให้เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นอิสระและความสามารถกำหนดสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในชนบท มิใช่เป็นการแบ่งส่วนอำนาจทางการเมืองเท่านั้น

๒. ความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการกระทำในขั้นที่สองของการที่ประชาชนมีอำนาจที่จะกำหนดสิ่งที่ตนต้องการได้ แต่การตัดสินใจนี้จะต้องมีการเรียนรู้สะสมประสบการณ์ และมีเหตุผลมากกว่าการกระทำโดยความพอใจ หรือเป็นไปตามเสียงข้างมากของกลุ่ม

๓. การสร้างองค์กรของประชาชนที่จะเป็นตัวแทนของการติดต่อ ต่อรอง และปกป้องผลประโยชน์จากการกระทำของตน ควรจะเป็นองค์กรที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ไม่ซับซ้อนและจำกัดสิทธิที่ชาวชนบททั่วไปจะเข้าร่วม

๔. ผลประโยชน์ตอบแทนจากการที่มีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากจะเน้นที่การกระทำแล้ว ยังเน้นที่การได้รับผลประโยชน์จากการกระทำที่เท่าเทียมกันอีกด้วย

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (อ้างถึงใน พัทธี พงษ์ศิริ, ๒๕๔๑ : ๒๓) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่า ในกิจกรรมทุกอย่างควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อให้เขาได้เป็นผู้ตัดสินใจทำงานได้ตามที่เขาได้ตัดสินใจไปแล้วด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้เขาได้ปฏิบัติตามความสนใจและความต้องการของเขา ซึ่งจะทำให้เขาได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ (อ้างถึงใน มนตรี โพธิเสน, ๒๕๔๒ : ๑๐) ได้อธิบายถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ๒ ลักษณะ คือ

๑. การมีส่วนร่วมที่แท้จริง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบโครงการ เริ่มตั้งแต่ทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและความต้องการ การร่วมคิดและหาวิธีการแก้ปัญหา หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมวางแผนนโยบาย แผนงานหรือโครงการ ร่วมตัดสินใจและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ร่วมปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนงานให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล

๒. การมีส่วนร่วมไม่แท้จริง เป็นการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน โดยเฉพาะเข้าร่วมในการปฏิบัติตามโครงการได้มีการกำหนดไว้แล้ว

องค์การสหประชาชาติ (อ้างถึงใน เกริกกิต ชัยรัตน์, ๒๕๕๒ : ๒๑) ได้รวบรวมรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ คือ

๑. การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง ซึ่งเป็นไปโดยอาสาสมัครหรือการรวมตัวขึ้นเอง เพื่อแก้ปัญหาของตนเอง โดยเน้นการกระทำที่ไม่ได้ช่วยเหลือจากภายนอก มีรูปแบบที่เป็นเป้าหมาย

๒. การมีส่วนร่วมแบบชักนำ เป็นการเข้าร่วมโดยตรง การเห็นชอบหรือสนับสนุนโดยรัฐบาล ซึ่งเป็นรูปแบบโดยทั่วไปของประเทศที่กำลังพัฒนา

๓. การมีส่วนร่วมแบบบังคับ เป็นผู้มีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินนโยบายรัฐบาลภายใต้การจัดการโดยหน้าที่ของรัฐหรือการบังคับโดยตรง รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้ผลทันที แต่ไม่ได้รับผลกระทบ และจะมีผลเสียที่ไม่ได้รับผลกระทบ และจะมีผลเสียที่ไม่ได้รับสนับสนุนจากประชาชนในที่สุด

ทงตักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (อ้างถึงใน วินัย โยธาฤทธิ, ๒๕๕๖ : ๓๘) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

๑. กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิดร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้และความชำนาญ ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

๒. กระบวนการที่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ได้รับโอกาสและได้ใช้โอกาสที่ได้รับ แสดงออกซึ่งความรู้สึกริक्त แสดงออกซึ่งสิ่งที่เขามี แสดงออกซึ่งสิ่งที่เขาต้องการ แสดงออกซึ่งปัญหาที่กำลังเผชิญ และแสดงออกซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาและลงมือปฏิบัติ โดยการช่วยเหลือของหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด

๓. กระบวนการที่รัฐทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชน ทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องรวมกัน

(๒) แนวความคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร

อาสาสมัคร (Volunteer) (เครือข่ายจิตอาสา, จิตอาสาคืออะไร (ออนไลน์).) หมายถึง ผู้ที่สมัครใจและอาสาเข้ามาเพื่อช่วยเหลือ เยียวยา และทำงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม โดยสมัครใจ เพื่อการดูแล ป้องกัน แก้ปัญหาเพื่อพัฒนาสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งอื่นใด ผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับ คือ ความสุข ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ

คุณลักษณะของอาสาสมัคร คือ มีความคิดเป็นอิสระในการเลือกที่จะทำหรือไม่ทำ (ตามพรสวรรค์/ความสนใจ) มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล กลุ่มบุคคล และส่วนรวม ไม่หวังรางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง และไม่ใช้ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ในด้านสภาวะจิตใจของบุคคลที่จะเป็นอาสาสมัครนั้น ต้องมีความรักความปรารถนาที่จะให้ และมีจิตใจที่จะทำความดี เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมถึงยอมเสียสละเวลาโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

จิตอาสา (Volunteer Spirit) หมายถึง จิตแห่งการให้ความดีงามทั้งปวงแก่เพื่อนมนุษย์ โดยเต็มใจ สมัยใจ อิ่มใจ ซาบซึ้งใจ ปีติสุข ที่พร้อมจะเสียสละเวลา แรงกาย และสติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นจิตที่ไม่นิ่งดูตาย เมื่อพบเห็นปัญหาหรือความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับผู้คน เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี และเห็นน้ำตาเปลี่ยนเป็นรอยยิ้ม เป็นจิตที่เปี่ยมด้วย “บุญ” คือความสงบเย็น และพลังแห่งความดี อีกทั้งยังช่วยลด “อัตรตา” หรือความเป็นตัวเป็นตนของตนเองลงได้บ้าง

สำหรับกระบวนการสร้างจิตอาสา ต้องประกอบด้วยการปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตอาสา การเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ และการติดต่อสื่อสาร การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง คุณลักษณะของผู้มีจิตอาสา คือ มุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวม การทำงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความสมัครใจ ไม่มุ่งหวังผลตอบแทนในรูปของ อามิสสินจ้างหรือรางวัล ตลอดจนการอุทิศกาย กำลังใจ และเวลาให้แก่ส่วนรวม

อาสาสมัครแรงงาน (กระทรวงแรงงาน, คู่มืออาสาสมัครแรงงาน. ๒๕๕๐ : ๑ - ๕)

กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ระดับรากหญ้า โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างเครือข่ายในรูปแบบของ “อาสาสมัคร” เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนแจ้งเบาะแสข้อมูลความเคลื่อนไหวสถานการณ์แรงงาน รวมทั้งติดต่อประสานกับคนหางานหรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ในเบื้องต้นให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบ เพื่อใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลปรับแนวทางการดำเนินงานในพื้นที่

ปัจจุบันการดำเนินภารกิจขององค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานแบบ “องค์กรรวม” หรือ “บูรณาการ” กระทรวงแรงงานจึงได้ปรับเปลี่ยนและขยายบทบาทหน้าที่ของ “อาสาสมัคร” ที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานมาบูรณาการเป็น “อาสาสมัครแรงงาน”

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว “อาสาสมัครแรงงาน” จึงต้องมีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้น ในฐานะเป็นสื่อกลางและผู้ประสานงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานระหว่างประชาชนในพื้นที่กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด รวมทั้งปฏิบัติการกิจสำคัญอื่นของกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน “อาสาสมัครแรงงาน” ที่ตั้งไว้

ความหมายของอาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงาน หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศ ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

๑. เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง

๒. เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงาน ให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางานและการใช้แรงงาน

๓. เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น

๔. เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการ และจัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงานในพื้นที่

ประเภทของอาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ อาสาสมัครแรงงานในประเทศ ใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ท.” และอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ ใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ต.”

คุณสมบัติของอาสาสมัครแรงงาน

๑. อาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท.) คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งโดยปลัดกระทรวงแรงงาน (ในเขตกรุงเทพมหานคร) และโดยผู้ว่าราชการจังหวัด (ในส่วนภูมิภาค) และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑.๑ มีสัญชาติไทย และอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี

๑.๒ มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๑.๓ สมัครงใจและเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

๒. อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ (อสร.ต.) คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งโดยหัวหน้าคณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๒.๑ มีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี

๒.๒ มีภูมิลำเนาหรือถิ่นพำนัก หรือประกอบอาชีพ หรือเป็นแรงงานอยู่ในประเทศนั้น

๒.๓ มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๒.๔ สมัครงใจและเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน

ในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานให้แสดงบัตรประจำตัวด้วย และอาสาสมัครแรงงานมีหน้าที่ดังนี้

อาสาสมัครแรงงานในประเทศ มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เช่น สอดส่อง ดูแล และเฝ้าระวังพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน การใช้แรงงานทั่วไป โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม โดยแจ้งเบาะแสให้กระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบอย่างรีบด่วน

๒. เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน เช่น ด้านการจัดหางาน ให้ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข่าวสารตลาดแรงงาน ข้อมูลเกี่ยวกับการหลอกลวงคนหางาน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ

ข่าวสารการใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากกระทรวงแรงงาน

๓. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่ และจัดทำรายงานตามแบบและระยะเวลาที่กำหนด ส่งกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบ

๔. ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบด้านแรงงานให้กับคนไทยในต่างประเทศ

๒. รวบรวมข้อมูล เหตุการณ์และปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบและรายงานต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศหรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ

๓. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ ให้แก่คนไทยในต่างประเทศ

๔. สำรวจ ติดตามสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศเพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือ

๕. ส่งเสริมให้มีการรวมตัวของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อจัดกิจกรรมด้านแรงงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๖. ประสานความช่วยเหลือด้านแรงงานระหว่างแรงงานไทยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน โดยการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในรูปแบบของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและงานบริการตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน สำรวจรวบรวมข้อมูล ความเคลื่อนไหวและสถานการณ์ด้านแรงงานให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นสื่อกลางหรือผู้ประสานงานระหว่างประชาชนในพื้นที่กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

(๓) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. (ออนไลน์).)

หมวดที่ ๑ ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

มาตรา ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

- (๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- (๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

หมวดที่ ๒ ว่าด้วยการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

มาตรา ๗ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวม ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ

มาตรา ๘ ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน สว่นราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ และจะต้องมีแนวทางการบริหารราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) การกำหนดภารกิจของรัฐและส่วนราชการต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐและนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา
- (๒) การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้และมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น
- (๓) ก่อนดำเนินการ สว่นราชการต้องจัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ ผลดีและผลเสียให้ครบถ้วนทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ในกรณีที่ภารกิจใดจะมีผลกระทบต่อประชาชน สว่นราชการต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น

(๔) ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

(๕) ในกรณีที่เกิดปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการ ให้ส่วนราชการดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นโดยเร็ว ในกรณีที่ปัญหาหรืออุปสรรคนั้นเกิดขึ้นจากส่วนราชการอื่นหรือระเบียบข้อบังคับที่ออกโดยส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุงโดยเร็วต่อไป

๒.๓ ข้อเสนอ

๒.๓.๑ ด้านนโยบาย

(๑) ควรส่งเสริมให้มีการขยายหรือเพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานให้ครอบคลุมถึงในระดับหมู่บ้าน หรืออย่างน้อยควรมีอาสาสมัครแรงงานครบทุกตำบล เพื่อให้ประชาชนที่มีจิตอาสา ได้มีส่วนร่วมหรือเป็นเครือข่ายการปฏิบัติงานด้านแรงงาน และขยายงานบริการของกระทรวงแรงงาน ให้สามารถเข้าถึงประชาชนและผู้ใช้งานในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

(๒) ควรสนับสนุนงบประมาณค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานอย่างเหมาะสม เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของอาสาสมัครแรงงาน เช่น ค่าพาหนะเดินทาง ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าวัสดุ อุปกรณ์ และอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

(๓) ควรสนับสนุนหรือจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคคลทั่วไปที่มีจิตอาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านแรงงาน โดยสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงาน เพิ่มมากขึ้น

(๔) ควรสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่องทุกปี

๒.๓.๒ ด้านการปฏิบัติ

สำนักงานแรงงานจังหวัด ควรกำหนดรูปแบบ/วิธีการบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานให้มีความชัดเจน และเป็นไปตามกรอบแนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนด ดังนี้

(๑) ขยายหรือเพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานให้ครอบคลุมถึงในระดับหมู่บ้าน โดยมุ่งเน้นประชาสัมพันธ์เชิญชวนและรับสมัครในกลุ่มบุคคลที่เป็นอาสาสมัครของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นลำดับแรก เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อาสาพัฒนาชุมชน (อช.) เป็นต้น ซึ่งจะได้ทั้งบุคคลที่มีจิตสาธารณะและได้เครือข่ายในการปฏิบัติงานด้านแรงงานกว้างขวางมากขึ้น

(๒) เพิ่มความเข้มข้นในการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและงานบริการตามภารกิจของกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่อง หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน ดังนี้

(๒.๑) การจัดประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเพื่อมอบหมายภารกิจ และซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติงานในช่วงต้นปีงบประมาณ ควรเน้นการพัฒนาให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลมีความรู้ความเข้าใจและสามารถถ่ายทอดความรู้แก่เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ตำบลเดียวกันได้ เพื่อให้สามารถร่วมเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒.๒) การคัดเลือกและแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ควรเน้นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ มีฐานะทางสังคมเป็นที่ยอมรับ หรือเป็นอาสาสมัครของหน่วยงานอื่นด้วย เพื่อสร้างเสริมเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกันในระดับพื้นที่ และจัดให้มีการประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอเป็นประจำทุกเดือน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

(๒.๓) จัดให้มีการประชุมอาสาสมัครแรงงานสัญจรในพื้นที่แต่ละอำเภอ เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงาน

(๓) จัดโครงการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และหากมีงบประมาณเพียงพอ อาจจัดประชุมสัมมนาในช่วงปลายปีงบประมาณอีก ๑ ครั้ง เพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

(๔) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมอาสาสมัครแรงงาน และสนับสนุนให้มีกิจกรรมในรูปแบบของชมรมอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

(๕) ส่งเสริมให้อาสาสมัครแรงงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงาน/โครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค เพื่อให้มีบทบาทเป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลให้การประสานการนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๖) สนับสนุนเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงาน อาทิ ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน เอกสารประชาสัมพันธ์งาน/ภารกิจสำคัญตามนโยบายรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน เป็นการสร้างการรับรู้ไปสู่ประชาชนผู้รับบริการในพื้นที่

(๗) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อยกย่องและเชิดชูเป็นอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับอำเภอ และเป็นรากฐานสนับสนุนการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัดและระดับประเทศ

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดมีรูปแบบ/วิธีการบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานที่ชัดเจน และเป็นไปตามตามกรอบแนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนด

๓.๒ อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานในฐานะตัวแทน สื่อกลาง หรือผู้ประสานการนำบริการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑ จังหวัดมีอาสาสมัครแรงงานครอบคลุมทุกพื้นที่ระดับตำบล

๔.๒ จังหวัดมีชมรมอาสาสมัครแรงงานเป็นแกนประสานในการขับเคลื่อนภารกิจบริการด้านแรงงานในระดับพื้นที่

๔.๓ การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน. **คู่มืออาสาสมัครแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมไร้อิเล็คตรอน จำกัด, ๒๕๕๐. น. ๑ - ๕

คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยทักษิณ, **ทฤษฎีเครือข่ายกับชุมชน**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.edu.tsu.ac.th> สืบค้นเมื่อ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๑.

ธิดา กิตติวิฑิตคุณ. **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๐. น. ๑๐

พัชรี พงษ์ศิริ. **การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมการจัดหางาน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๑. น. ๒๓

มนตรี โพธิ์เสน. **การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการก่อสร้างไทย-พม่า**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒. น. ๑๐

รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. **เทคนิคการประสานงาน**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.stabundamrong.go.th> สืบค้นเมื่อ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๑.

วินัย โยธาฤทธิ. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการปฏิบัติงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนพื้นที่จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๖. น. ๓๘ - ๔๒

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.opdc.go.th> สืบค้นเมื่อ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑.

เกริกกิต ชัยรัตน์. **นโยบายสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อมกับการมีส่วนร่วมขององค์กรธุรกิจเอกชนในการบริหารจัดการสุกร เครื่องเจริญโภคภัณฑ์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๒. น. ๒๑

เครือข่ายจิตอาสา. **จิตอาสาคืออะไร**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.volunteerspirit.org> สืบค้นเมื่อ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๑.

ภาคผนวก ก เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๑

เรื่อง โครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑



ภาคผนวก ข เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๒

เรื่อง การบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด



บรรณานุกรม

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี, (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : [https://www.opdc.go.th/
content.php?%20menu_id=14&content_id=2565](https://www.opdc.go.th/content.php?%20menu_id=14&content_id=2565), สืบค้นเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑,
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖.
(๒๕๔๖ ตุลาคม ๙). *ราชกิจจานุเบกษา*, ๑๒๐(๑๐๐ก), ๓.
- อรรถธรรม พรหมมะ. (๒๕๕๒). *นโยบายสาธารณะและการวางแผน*. ใน *การบริหารรัฐกิจ
เบื้องต้น* (หน้า ๑๒๙-๑๓๐). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธ์. (๒๕๕๔). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารและ
การจัดการสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๕๐). *คู่มืออาสาสมัครแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ยูเนียนอุลตราไวโอ
เร็ด จำกัด.
- เกริกกิต ชัยรัตน์. (๒๕๕๒). *นโยบายสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อมกับการมีส่วนร่วมขององค์กรธุรกิจ
เอกชนในการบริหารจัดการสุกร เครื่องเจริญโภคภัณฑ์*.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เดช อุณหะจิรังรักษ์. (๒๕๕๔). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารและ
จัดการสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (๒๕๕๒). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ ๑๐). กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี พงษ์ศิริ. (๒๕๕๑). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ
กรมการจัดหางาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธิตี กิตติวิทิตคุณ. (๒๕๕๐). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้าน
ในการพัฒนาชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนตรี โปธิเสน. (๒๕๕๒). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการก่อสร้างก๊าซไทย-พม่า*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วินัย โยธาฤทธิ. (๒๕๕๖). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการปฏิบัติงาน
พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนพื้นที่จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. *ทฤษฎีเครือข่ายกับชุมชน*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
www.edu.tsu.ac.th/major/administration/data/FE๕๑๑/.../เครือข่ายสังคม.doc.
สืบค้นเมื่อ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๑.

รัตน์ภรณ์ ศรีพยัคฆ์. เทคนิคการประสานงาน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

www.stabundamrong.go.th/web/book/๕๓/๖๑๘_๕๓.pdf. สืบค้นเมื่อ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๑.

Prasert sk ทฤษฎีความพึงพอใจ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://www.gotoknow.org/posts/๔๙๒๐๐๐>. สืบค้นเมื่อ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๑.



สุขุมาลัย รื่นสุคนธ์. (๒๕๕๐). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัยทุนอุดหนุน, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุชาดา กาญจนนิมมาน. (๒๕๔๑). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสนาะ ตีเยาว์. (๒๕๔๔). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรรถวุฒิ ตัญญาวิทย์. (๒๕๔๔). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- กระทรวงแรงงาน. (2550). *คู่มืออาสาสมัครแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ยูเนียน อุลตราไวโอเล็ต จำกัด.
- เกริกกิต ชัยรัตน์. (2552). *นโยบายสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อมกับการมีส่วนร่วมขององค์กรธุรกิจเอกชนในการบริหารจัดการสุกร เครือเจริญโภคภัณฑ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- โควิน คลังแสง. (2536). *การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. ปรินูญานิพนธ์การศึกษาศุขฉุบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จักริน อุทัยสง. (2540). *การปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จันทนา เจนจัดทรัพย์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีออนธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุไรรัตน์ ธีญชรธนาสิทธิ์, ร้อยตำรวจตรีหญิง. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงสร้างใหม่ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2554). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาสัมมนา นโยบายและการจัดการสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2552). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิตติ กิตติวิทิตคุณ. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2554). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาสัมมนา นโยบายและการจัดการสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, ตุลาคม 9). *ราชกิจจานุเบกษา*, 120(100ก), 3.
- พัชรี พงษ์ศิริ. (2541). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการกรมการจัดหางาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิพัฒน์ จตุรโกมล, พันตำรวจโท. (2547). *การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สืบสวน: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาลที่ 9*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนตรี โปธิเสน. (2542). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการก่อสร้างไทย-พม่า*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มารุต พงษ์ชัยศรี. (2547). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชุมชน (อ.ก.ช.): ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โยธิน ศันสนยุท. (2525). *มนุษย์สัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิจิตร อวาระกุล. (2528). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนัช การพิมพ์ จำกัด.
- วินัย โยธาฤทธิ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการปฏิบัติงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนพื้นที่จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2553). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและ
นวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สถิต คำลาเตียง. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศยาน: ศึกษา
เฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมชาย วังศิริกุล. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมโภช จัตุพร. (2543). ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานการไฟฟ้านครหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานกองรายได้.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุขุมลย์ รื่นสุคนธ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานการเงิน
กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย
ทุนอุดหนุน, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุชาดา กาญจนนิมมาน. (2541). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษา
เฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการ
สื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรัศธรรม พรหมมะ. (2552). นโยบายสาธารณะและการวางแผน. ใน การบริหารรัฐกิจ
เบื้องต้น (หน้า 129-130). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.