

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
เรื่อง การขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานลงสู่ระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
เรื่อง การพัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่
โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล



ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ ๖๑๗ สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๖๑๗ สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้ขอรับการประเมินขอนำเสนอผลงาน ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานลงสู่ระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ

กระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๑๓ ข้อ นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) ๔ ข้อ และนโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ๗ ข้อ และได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการรายจังหวัด (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) ซึ่งกำหนดให้เลือกระดมการจากนโยบายเร่งด่วน ๑๓ ข้อ เลือกรวมอย่างน้อย ๑ ข้อ นำมาบูรณาการให้เกิดการขับเคลื่อนระดับพื้นที่เพื่อสะท้อนการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ของทุกส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ พร้อมทั้งร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบประชารัฐ โดยให้มีเกณฑ์การประเมินผลตามตัวชี้วัด KPI คือ “ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบาย ระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพตามนโยบายเน้นหนักระดับพื้นที่” สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง ในฐานะที่เป็นตัวแทน ของกระทรวงในระดับภูมิภาค จึงได้เลือกดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วน ข้อที่ ๑๓ ขยายการบูรณาการภาคีเครือข่าย ในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากเห็นว่าแรงงานนอกระบบในจังหวัดตรังเป็นกำลังแรงงานกลุ่มใหญ่ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของจังหวัด และมีจำนวนเกินกว่าครึ่งประกอบอาชีพด้านการเกษตร แต่ยังไม่มีความมั่นคงทางด้านรายได้ และมีความเดือดร้อนด้านอาชีพจากผลผลิตทางการเกษตร ยางพารา และปาล์มน้ำมันมีราคาตกต่ำ ทำให้ แรงงานนอกระบบมีรายได้ไม่พอใช้จ่าย อีกทั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล กฎหมายให้การคุ้มครองไม่ทั่วถึง จึงจำเป็นที่ ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนต้องให้ความสำคัญในการดูแลให้แรงงาน นอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเห็นว่าเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับวาระเร่งด่วนของจังหวัดตรัง เรื่องการแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ ทางสังคม โดยจังหวัดตรังได้มอบหมายหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ร่วมกันแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ด้านอาชีพของแรงงานนอกระบบ ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวคิดเชื่อมโยงภารกิจโดยบูรณาการภารกิจของกระทรวง แรงงาน (Function) กับวาระเร่งด่วนของจังหวัดตรัง (Area) เพื่อตอบสนองกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน คือ แรงงานนอกระบบ กลุ่มอาชีพเกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สำหรับสาเหตุที่ผู้ขอรับการประเมินได้นำเอานโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอกอดุลย์ แสงสิงแก้ว) ที่ได้แถลงเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑ มาเป็นประเด็นเพื่อขอรับการประเมินฯ ด้วยเหตุผล (๑) กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ของจังหวัดตรังเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพ เป็นการดำเนินงานที่ท้าทาย ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่สำคัญ ได้แก่ องค์ความรู้ของกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงแรงงานลงสู่การปฏิบัติในพื้นที่ การจัดทำแผนปฏิบัติการในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และข้อสั่งการของกระทรวงแรงงานที่สำคัญ คือ การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ นอกจากนี้ยังต้องใช้ทักษะความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติการในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ เทคนิคการประสานงานเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพ

และการบูรณาการทำงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (๒) การดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ตามนโยบายของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมาเห็นว่ายังขาดความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายและยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การบูรณาการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์และขาดการวิเคราะห์ประเมินอย่างสัมฤทธิ์ผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการภารกิจเชื่อมโยงในทั้ง ๓ มิติ คือ มิติเชิงยุทธศาสตร์ (Agenda) มิติกระทรวง (Function) และ มิติพื้นที่ (Area) เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในระดับพื้นที่ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (๓) การขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงแรงงานสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพเป็นการวัดผลการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัด ในขณะที่ผู้ขอรับการประเมินดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานระดับชำนาญการ ซึ่งต้องทำหน้าที่แทนแรงงานจังหวัดจริง ในการประสานการบูรณาการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ จึงจำเป็นต้องระดมสรรพกำลัง ทรัพยากรการบริหาร ตลอดจนการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เทคนิคการประสานงาน และเกิดข้อค้นพบที่ได้จากการบูรณาการการทำงานในครั้งนี้ คือ สำนักงานแรงงานจังหวัด ต้องสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ จึงจะสามารถบูรณาการการทำงานด้วยกันได้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีขั้นตอนการขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานลงสู่ระดับพื้นที่ ๖ ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผนและเตรียมการ มีการศึกษาข้อมูลนโยบายอย่างเป็นระบบ ขั้นตอนที่ ๒ จัดตั้งคณะทำงานในรูปแบบประชารัฐ (ส่วนราชการ + เอกชน + ประชาชน) ขั้นตอนที่ ๓ ประชุมและจัดทำ One Plan + Action Plan ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการตาม One Plan และ Action Plan ขั้นตอนที่ ๕ ติดตามและรายงานผล และขั้นตอนที่ ๖ จัดทำสรุปผลการดำเนินงานบรรลุตาม One Goal ที่กำหนดใน One Plan รายงานให้จังหวัด และกระทรวงแรงงานทราบภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานมีดังนี้ คือ (๑) การขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงานลงสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ เป็นเรื่องสลับซับซ้อนและมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากหลายขั้นตอน เนื่องจากมีหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ซึ่งล้วนมีความคาดหวัง ผลประโยชน์ เป้าหมายวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน (๒) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ดำเนินการในรูปแบบคณะทำงาน แต่การขับเคลื่อนการดำเนินงานขึ้นอยู่กับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะทำงาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด ดังนั้น การทำงานในรูปแบบ “คณะทำงาน” ยังไม่เป็นลักษณะร่วมกันคิดร่วมกันทำเท่าที่ควร (๓) บุคลากรของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ในระดับพื้นที่

สำหรับข้อเสนอแนะที่ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าควรปรับปรุง ประกอบด้วย (๑) ควรจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางและขั้นตอนการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงานสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ให้แก่ข้าราชการในทุกระดับให้มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันและควรมอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานนำความรู้ไปถ่ายทอดให้แก่บุคลากรทุกระดับให้เข้าใจเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๒) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ควรใช้หลักการประสานงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อให้การทำงานที่เป็นรูปแบบ “คณะทำงาน” เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และ (๓) ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ในระดับพื้นที่ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อให้สามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ และมีความเข้าใจในการดำเนินการตามแผนฯ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดจะต้องสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำแผนฯ ได้

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การพัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล

แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แต่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองและการส่งเสริมระบบสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ ทั้งในด้านสุขภาพและหลักประกันความมั่นคงในชีวิตที่ทัดเทียมกับแรงงานในระบบ กระทรวงแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานรับผิดชอบดูแลกำลังแรงงานของประเทศ จึงตระหนักและให้ความสำคัญ มุ่งหวังที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ให้เท่าเทียมกับแรงงานในระบบและทั่วถึงทุกพื้นที่ จึงกำหนดกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนา ใน ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับชาติ ระดับอำนวยการ และระดับปฏิบัติการ โดยในระดับปฏิบัติการ กำหนดให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดขึ้น ณ สำนักงานแรงงานจังหวัด โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบระดับจังหวัด ยังไม่สามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการให้บริการแรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึง และไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากศูนย์ฯ มีที่ตั้งอยู่ในตัวเมืองของจังหวัด ขาดกลไกการเชื่อมโยงและประสานการทำงานในระดับพื้นที่ ระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและกลุ่มเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ขาดข้อมูลระดับบุคคล เพื่อวางแผนการทำงาน รวมถึงการขาดการมีส่วนร่วมของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวความคิดเพื่อพัฒนาให้ศูนย์ประสานงานฯ จังหวัดมีกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับตำบล ที่เป็นเครือข่ายการทำงานในพื้นที่ที่เชื่อมโยงการทำงานระหว่างศูนย์ประสานงานฯ ระดับจังหวัด กับแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ซึ่งจะเป็นการทำงานเชิงรุกลงสู่พื้นที่ เพื่อให้แรงงานนอกระบบในพื้นที่ห่างไกลในทุกกลุ่มอาชีพได้เข้าถึงบริการ สิทธิ สวัสดิการอันพึงมีพึงได้จากหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ขอรับการประเมินจึงได้วิเคราะห์และนำเสนอแนวความคิดของการสร้างเครือข่ายการทำงานพัฒนาเชิงพื้นที่ โดยยึดพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วม (Area Function and Participation : AFP) และแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยประยุกต์ใช้เป็นขั้นตอนการดำเนินงาน ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมการ ประกอบด้วย (๑) ศึกษา ทำความเข้าใจ นโยบาย ยุทธศาสตร์การและกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน (๒) ประสานจัดเตรียมข้อมูลสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินการ ประกอบด้วย (๑) จัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดและศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบภาคประชาชน เพื่อร่วมกันวางแผนกรอบแนวทางการทำงาน (๒) วางแผนและกำหนดกรอบแนวทางการทำงาน (๓) จัดประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบประจำตำบล (๔) จัดทำแผนเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากงบพัฒนาจังหวัด (๕) แสวงหากีฬาคีเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพื่อจัดตั้งเป็นคณะทำงานหลัก (Core Team) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในพื้นที่ และมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับศูนย์ฯ (๖) จัดประชุมอาสาสมัครแรงงาน (๗) จัดประชุมผู้นำ กลุ่ม องค์กร และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างการรับรู้การจัดตั้งศูนย์ฯ และแนวทางการดำเนินงานจัดตั้งศูนย์ฯ (๘) คัดเลือกคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ตำบลนำร่องฝ่ายต่าง ๆ (๙) จัดหาสถานที่ที่เหมาะสมเพื่อใช้เป็นที่ตั้งศูนย์ฯ (๑๐) จัดอบรมคณะกรรมการศูนย์ฯ และสมาชิก เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ (๑๑) จัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบในพื้นที่ตำบล (๑๒) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ (๑๓) จัดอบรมพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการศูนย์ฯ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

ตนเอง กลุ่ม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ และขั้นตอนที่ ๓ ติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศูนย์ฯ ประกอบด้วย (๑) ติดตามความก้าวหน้า/บทพบ/ปรับปรุงตามหลัก PDCA (๒) ประเมินผล/รายงานผล (๓) ถอดบทเรียน / เผยแพร่ประชาสัมพันธ์/ขยายผลการจัดตั้งศูนย์ฯ ทุกตำบล

สำหรับผลที่คาดว่าจะได้รับ (๑) เกิดกลไกการขับเคลื่อนงานด้านแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ตำบล ที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงประสานการทำงานระหว่างกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่กับศูนย์ประสานงานสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ทำให้แรงงานนอกระบบพื้นที่ห่างไกล สามารถเข้าถึงบริการจากภาครัฐอย่างทั่วถึง (๒) ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด มีหน่วยงานรองรับในระดับตำบลเป็นเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ ที่สามารถสะท้อนข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ตำบล เพื่อนำมาสังเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ เสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด พิจารณาให้การช่วยเหลือต่อไป (๓) มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบรายบุคคลระดับตำบลที่ถูกต้องและทันสมัย สามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปยังหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวางแผนช่วยเหลือแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๔) สำนักงานแรงงานจังหวัดมีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบลเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากงบประมาณจังหวัด และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบต่อไป (๕) หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่มผู้นำ และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เกิดการยอมรับบทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบตำบล ที่มีศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด เป็นพี่เลี้ยงกำกับดูแล ทำให้การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักได้รับการยอมรับ



คำนำ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลงานทางวิชาการสำหรับขอรับการประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๖๑๗ กลุ่มงาน ยุทธศาสตร์ (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน) สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งการนำเสนอผลงาน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ เป็นการนำเสนอผลงานที่เป็นผลการดำเนินการที่ผ่านมา เรื่อง การขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานสู่ระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ ซึ่งเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้เรียบเรียงขึ้นมาจากข้อมูลและข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน สำหรับส่วนที่ ๒ ได้นำเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การพัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล เพื่อทำหน้าที่เชื่อมโยงการทำงานระหว่างศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดและแรงงานนอกระบบในพื้นที่ห่างไกล ให้เข้าถึงสิทธิและบริการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ผู้ขอรับการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนางานด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงแรงงานลงสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบลให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

วริญญา หมาดเหล่
เมษายน ๒๕๖๓



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญภาพ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน การขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานสู่ระดับพื้นที่ อย่างเป็นเอกภาพ	๑
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๑
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด	๕
(๑) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนํานโยบายไปปฏิบัติ	๖
(๒) เทคนิคการประสานงาน	๙
(๓) การทำงานแบบบูรณาการ	๑๒
(๔) มนุษยสัมพันธ์	๑๔
(๕) แนวคิดการจัดทำแผน One Plan	๑๖
(๖) แนวคิดเอกภาพ	๑๗
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	๑๘
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๒๒
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๒๒
๗. ผลสำเร็จของงาน	๓๓
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๓๓
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๓๓
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๓๓
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางาน	
ชื่อเรื่อง การพัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล	๓๕
๑. หลักการและเหตุผล	๓๕
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	๓๗
๒.๑ บทวิเคราะห์	๓๗
๒.๒ แนวความคิด	๓๙

สารบัญ (ต่อ)

๒.๓ ข้อเสนอ	
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	

หน้า
๔๗
๕๑
๕๑
๕๓



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ลงสู่ระดับพื้นที่	๒๐
ภาพที่ ๒ One Goal การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๒๗
ภาพที่ ๓ One Management ของ One Goal : โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบในศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับอำเภอ นาร่องจังหวัดตรัง	๒๗
ภาพที่ ๔ กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ : การจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบระดับตำบล	๔๖



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑ วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของศูนย์ประสานงาน
และสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด

๓๘



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานลงสู่ระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ

๒. ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ - กันยายน ๒๕๖๒

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๒๕๖๑) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอก อุดมย์ แสงสิงแก้ว) ได้แถลงนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานโดยยึดแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔) นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และได้เน้นย้ำว่า “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นกรอบแนวทางของการจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ปี ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นนโยบายต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา จากหลัก ๓ ด้าน หรือเรียกว่านโยบาย ๓๓-๔-๗ หรือนโยบาย 3A ประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๓๓ ข้อ นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) จำนวน ๔ ข้อ และนโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) จำนวน ๗ ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based)

(๑.๑) ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ (Super Worker) เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(๑.๒) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

(๑.๓) ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุเป้าหมาย ๑๐๐,๐๐๐ คน และส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ มีอาชีพ กู้บนายจ้าง สถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด

(๑.๔) ส่งเสริมให้แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามกระบวนการเดินทางอย่างถูกต้อง เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมทั้งส่งเสริมให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้นเพื่อรองรับความต้องการตลาดแรงงาน

(๑.๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานไทยถูกหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ โดยบูรณาการและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๑.๖) บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) เป้าหมาย ๓๕๐,๐๐๐ คน ตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด เร่งรัดการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งบังคับใช้กฎหมายในการกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำอย่างเคร่งครัด

(๑.๗) แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคประมงทะเล

(๑.๘) ส่งเสริมการจ้างงานเยาวชน เป้าหมาย ๑๐,๒๓๐ คน และส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาทักษะฝีมือผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษ โดยเน้นรูปแบบประชารัฐ

(๑.๙) เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อคงรักษาการจัดอันดับ Tier 2 โดยเพิ่มความเข้มข้นในการดำเนินงานเพื่อเลื่อนอันดับดีขึ้นเป็น Tier 1

(๑.๑๐) เพิ่มความเข้มข้นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด เพื่อคงระดับการจัดอันดับการป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในระดับความสำเร็จสูงสุด (Significant Advancement)

(๑.๑๑) ขับเคลื่อน (Safety Thailand) โดยการใช้มาตรการทางกฎหมาย การสร้างเครือข่าย และการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืน เพื่อลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ เทียบกับปีที่ผ่านมา

(๑.๑๒) พัฒนาและปรับปรุงสิทธิประโยชน์การประกันสังคม และการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๐๒ ว่าด้วยมาตรฐานการประกันสังคมเพื่อสร้างหลักการการประกันความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นให้แก่แรงงาน

(๑.๑๓) ขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based)

(๒.๑) ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาคในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ

(๒.๒) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

(๒.๓) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายจังหวัด (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนในระดับพื้นที่ (Area Based) อย่างเป็นรูปธรรม

(๒.๔) ให้แรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลด้านแรงงาน (Provincial Big Data) และเชื่อมโยงสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ National Labour Information Center : (NLIC) เพื่อให้มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วนถูกต้อง และทันสมัย รวมทั้งเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)

(๓.๑) ยกระดับกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานระดับสากล โดยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการบริการในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้ง e-Service Mobile Application Social Media และ Web Application รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงและกรมให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และการปฏิรูปประเทศ

(๓.๒) พัฒนาศูนย์กลางให้มีขีดสมรรถนะสูง มีบุคลากรที่ดี และมีภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพ

(๓.๓) ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ศปก.ระดับกรม และระดับพื้นที่ให้เป็นเครื่องมือที่มีระดับความพร้อมในการบริหาร ฝ่าระวัง อำนาจการ และควบคุมสั่งการแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์

(๓.๔) ยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC) ให้เป็นศูนย์กลางการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ด้านแรงงานของประเทศ และสามารถเชื่อมโยงกับภารกิจ

บริการพื้นฐานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓.๕) เร่งรัด ทบทวน และปรับปรุงการออกกฎหมายชั้นพระราชบัญญัติและกฎหมายลำดับรอง เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งพิจารณายกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัย

(๓.๖) จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓.๗) ให้มีคณะทำงานเพื่อศึกษา วิจัย หรือวางแผนอนาคตในการพัฒนาแรงงานให้ก้าวหน้า และรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับไทยแลนด์ ๔.๐ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

ซึ่งนโยบายดังกล่าวเกิดจากการระดมความคิดจากทุกส่วนราชการของกระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน เพื่อให้เป็นนโยบายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง โดยได้มอบหมายให้ส่วนราชการในสังกัดนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องกับนโยบายที่ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและขับเคลื่อนการปฏิบัติ สู่พื้นที่ให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ มีการยกระดับฝีมือแรงงาน ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีและตอบสนองวิสัยทัศน์ประเทศไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง ในฐานะที่เป็นตัวแทนของกระทรวงในระดับจังหวัด ขับเคลื่อนนโยบายในระดับพื้นที่ (Area Based) ใน ๓ ข้อ ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย (๑) ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาคในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ (เอกภาพ) (๒) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย และแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล (บูรณาการ) (๓) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายจังหวัด (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนในระดับพื้นที่ (Area Based) อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ เพื่อสะท้อนการบูรณาการการทำงานร่วมกันของทุกส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ อย่างเป็นเอกภาพ พร้อมทั้งร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน และเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อให้ขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนในพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพบรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม สะท้อนความร่วมมือตามนโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI) ร่วมกัน คือ “ระดับความสำเร็จ ในการขับเคลื่อนนโยบายระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพตามนโยบายเน้นหนักระดับพื้นที่” A2 (Area Based) ดังนี้

ระดับ ๑ จัดตั้งคณะทำงานในรูปแบบประชารัฐ (ส่วนราชการ+เอกชน+ประชาชน)

ระดับ ๒ ประชุมและจัดทำ One Plan + Action Plan

ระดับ ๓ ดำเนินการตาม One Plan และ Action Plan

ระดับ ๔ ติดตามและรายงานผล

ระดับ ๕ จัดทำสรุปผลการดำเนินงานบรรลุตาม One Goal ที่กำหนดใน One Plan

การกำหนดตัวชี้วัด เป็นการวัดประสิทธิภาพการบูรณาการงานร่วมกันของหน่วยงานในพื้นที่เพื่อดำเนินงานในการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในรูปแบบประชารัฐ โดยการสร้างการมีส่วนร่วมทั้งกับส่วนราชการ ภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม ร่วมกำหนด

แนวทางการทำงานในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อให้นโยบายเร่งด่วนของกระทรวงแรงงานบรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น เพื่อตอบสนองต่อนโยบายเร่งด่วนฯ กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้แต่ละจังหวัดเลือกดำเนินการตามนโยบายฯ อย่างน้อย ๑ ข้อ จากนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๑๓ ข้อ

ผู้ขอรับการประเมิน ในฐานะรักษาราชการแทนแรงงานจังหวัดตรัง ได้รับมอบหมายจากกระทรวงแรงงาน ให้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนในระดับพื้นที่จังหวัดตรัง จึงได้เลือกดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนข้อที่ ๑๓ ขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากเห็นว่า

๑. จากข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบในปี ๒๕๖๑ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า จังหวัดตรัง มีจำนวนผู้มีงานทำ ๓๖๗,๗๐๙ คน โดยเป็นผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน หรือเรียกว่าแรงงานนอกระบบ จำนวน ๒๐๔,๔๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖๖ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการเกษตรมากที่สุด จำนวน ๑๐๗,๘๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๑ จะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบในจังหวัดตรังเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด และในจำนวนนี้พบว่า มีจำนวนเกินกว่ากึ่งหนึ่งประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม แต่กลับพบว่ายังไม่มี ความมั่นคงทางด้านรายได้ และยังมีความเดือดร้อนด้านอาชีพจากผลผลิตทางการเกษตร ประกอบด้วย ยางพารา และปาล์มน้ำมัน มีราคาตกต่ำ ทำให้แรงงานนอกระบบมีรายได้ไม่พอใช้จ่าย อีกทั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล กฎหมายให้การคุ้มครองไม่ทั่วถึง ทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม ถือได้ว่าเป็นกลุ่มแรงงานที่ขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ จึงมีความจำเป็นที่ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนต้องให้ความสำคัญในการดูแลคุ้มครองให้แรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพในการพัฒนาจังหวัดและประเทศต่อไป

๒. เป็นนโยบายที่สอดคล้องกับวาระเร่งด่วนของจังหวัดตรัง เรื่องการแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง (นายลือชัย เจริญทรัพย์) ได้มอบหมายหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรัง ร่วมกันแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพของแรงงานนอกระบบ ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวคิดเชื่อมโยงภารกิจโดยบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Function) กับวาระเร่งด่วนของจังหวัดตรัง (Area) เพื่อตอบสนองกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน คือ แรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพเกษตรกรให้ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาให้มีอาชีพเสริม ลดความเสี่ยงการประกอบอาชีพเชิงเดี่ยว มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของแรงงานนอกระบบ ต้องมุ่งสานพลังเครือข่ายตามแนวทางประชารัฐ โดยทำงานในรูปแบบการบูรณาการประสานทุกมิติที่มีความเกี่ยวข้องกัน และให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการรวมตัวในการร่วมคิด ร่วมทำ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน ข้อที่ ๑๓ ของกระทรวงฯ ลงสู่ระดับพื้นที่ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีเอกภาพ จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และส่วนราชการอื่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ รวมทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม โดยมีสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักในการบูรณาการจัดทำแผนปฏิบัติการให้เป็นแผนเดียว (One Plan) เพื่อแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการประสานความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องในรูปแบบประชารัฐ ในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งจากการบริหารจัดการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะการขับเคลื่อนนโยบายฯ เปนเรื่องสลับซับซ้อน เนื่องจากหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีหลายฝ่าย ซึ่งล้วนมีความคาดหวัง

ผลประโยชน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน แต่ต้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน และปฏิสัมพันธ์กัน ด้วยบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบมากร้อยแตกต่างกันไป ผู้ขอรับการประเมินจึงได้นำเสนอเรื่องการขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานลงสู่ระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ โดยนำเอานโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว) ที่ได้แถลงเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑ ประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) จำนวน ๑๓ ข้อ นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) จำนวน ๔ ข้อ และนโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) จำนวน ๗ ข้อ มาเพื่อขอรับการประเมินฯ ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

๑) กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ของจังหวัดตรัง เพื่อให้เกิดเอกภาพ เป็นการดำเนินงานที่ทำทนาย ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่สำคัญ ได้แก่ องค์ความรู้ของกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงแรงงานลงสู่การปฏิบัติ การศึกษาทำความเข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์นโยบาย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากนโยบายฯ การจัดทำแผนปฏิบัติการในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติและข้อสั่งการของกระทรวงแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีรายละเอียดตัวชี้วัดตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักฯ ๖๒-๑ และแบบรายงาน ๖๒-๓ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องใช้กระบวนการ วิธีการ ทักษะความสามารถ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่ ให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ เทคนิคการประสานงานและประสานความร่วมมือเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพ การบูรณาการทำงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสวงหาภาคีเครือข่ายให้มีการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ การติดตามและประเมินผล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒) การขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ที่ผ่านมาเห็นว่า การดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน ยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายและยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การบูรณาการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ และขาดการวิเคราะห์ประเมินอย่างสัมฤทธิ์ผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการภารกิจเชื่อมโยงในทั้ง ๓ มิติ คือ (๑) มิติเชิงยุทธศาสตร์ (Agenda) (๒) มิติกระทรวง (Function) และ (๓) มิติพื้นที่ (Area) เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในระดับพื้นที่ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการประชาชน

๓) การขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงแรงงานสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ เป็นการวัดผลการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัด ในขณะที่ผู้ขอรับการประเมิน ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานระดับชำนาญการ รักษาการแทนแรงงานจังหวัดตรัง ซึ่งต้องทำหน้าที่แทนแรงงานจังหวัดตรัง ในการประสาน บูรณาการการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ ท่ามกลางหัวหน้าส่วนราชการระดับอำนวยการระดับสูง ดังนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง ในฐานะเจ้าภาพหลักในการขับเคลื่อนนโยบายฯ ซึ่งจำเป็นต้องระดมสรรพกำลัง ทรัพยากรการบริหาร ตลอดจนการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เทคนิคการประสานงาน และเกิดข้อค้นพบที่ได้จากการบูรณาการการทำงานในครั้งนี้ คือ สำนักงานแรงงานจังหวัดต้องสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ เห็นถึงความพยายามและความตั้งใจในการทำงาน

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

การขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สู่การปฏิบัติร่วมกับหน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดตรังและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจนเกิดผลสำเร็จ นอกจากใช้นโยบายกระทรวงแรงงาน ความเชื่อมโยงของนโยบายและแผนระดับต่าง ๆ แล้ว แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การบูรณาการ การประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นสิ่งสำคัญมากที่ใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้นำมาประยุกต์ใช้ทั้ง ๕ ทฤษฎี ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ได้มีนักวิชาการซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่สำคัญ ดังนี้

J.L. Pressman และ A. Widavsky (๑๙๗๓ อ้างใน มยุรี อนุমানราชธน, ๒๕๔๙) ได้กล่าวว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของรัฐบาลให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนั้น จึงต้องมีนโยบายเกิดขึ้นก่อน แล้วจึงมีการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ออกมา

Walter Williams (๑๙๗๑ อ้างใน มยุรี อนุমানราชธน, ๒๕๔๙) ได้กล่าวว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการรวบรวมทรัพยากรทางการบริหาร ให้สามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งต้องมีการจัดหาทรัพยากรและจัดเตรียมกระบวนการต่าง ๆ เพื่อจะทำให้การดำเนินงานตามนโยบายบรรลุผลสำเร็จ

Carl E. Van Horn และ Donald S. Van Meter (๑๙๗๖ อ้างใน สมบัติ อารังธัญงศ, ๒๕๔๐) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่กระทำโดยรัฐบาลและเอกชน ทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าจากการตัดสินใจ นโยบาย ในกรณีนี้ หมายถึงถึงปัจจัยทั้งหลายที่มีผลต่อความพยายามที่จะเปลี่ยนรูปแบบของการตัดสินใจ ไปสู่มาตรการเชิงปฏิบัติ รวมทั้งความพยายามที่จะบรรลุการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้จากการตัดสินใจนโยบายด้วย

วรเดช จันทรศร (๒๕๕๑) ได้ให้ความหมายของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึงกระบวนการที่ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบายที่กำหนดไว้

มยุรี อนุमानราชธน (๒๕๔๙) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบาย ซึ่งอาจเป็นกฎหมายหรือคำสั่งของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีให้เป็นแนวทาง/แผนงาน/โครงการกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วยการจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์การวางแผนโครงการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่กำหนดการออกแบบองค์การและการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานโครงการที่กำหนดไว้

ศุภชัย ยาวะประภาษ (๒๕๓๘) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติภายหลังที่ได้สำรวจแนวความคิดของนักวิชาการต่าง ๆ มาแล้ว โดยสรุปว่า นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติในประเด็นที่สำคัญอย่างน้อย ๒ ประเด็น ประเด็นแรก การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการ นั่นคือมีความต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วเลือนหายไป ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั้ๆตอน แต่เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง แต่ละขั้นตอน มีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา และประเด็นที่สอง การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า จากความหมายของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ไว้ ผู้ขอรับการประเมินได้ประมวลลักษณะร่วมและพบว่า การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติจะมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยการแปลงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตัวนโยบายให้ออกมาในรูปของแผนงานโครงการหรือแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย

(๑.๑) ขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึง เรื่อง ขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ในมิติที่ต่างกัน ดังนี้

๑. สมภาร ศิโร (๒๕๕๓) ได้กล่าวถึงการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้รับนโยบายระดับกลางโดยทั่วไป จะทำหน้าที่ ๒ ส่วนคือ

ก. นำนโยบายมาจัดทำเป็นแผนสำหรับหน่วยงานของตนเองเป็นผู้ปฏิบัติ และ

ข. กำหนดนโยบายหรือแผนให้หน่วยงานระดับล่างลงไปปฏิบัติ ส่วนผู้ปฏิบัติ ระดับล่างจะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้ง ๒ อย่างต่อไปนี้เป็นคือ

ก. นำนโยบายจากหน่วยเหนือมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติ และ

ข. รับแผนของหน่วยเหนือมาปฏิบัติ ซึ่งอาจจะต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการขึ้นด้วย

ดังนั้น ผู้รับมอบนโยบายจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและแผน และสามารถแปลความหมายของนโยบายแล้วเชื่อมโยงมาสู่การทำแผนให้ได้ ในการแปลงนโยบายลงสู่การปฏิบัติ อาจจะมีการกำหนดนโยบายย่อย หรือนโยบายรองให้หน่วยงานระดับล่างรับไปดำเนินการ แต่ในท้ายที่สุด จำเป็นต้องมีแผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ

การนำนโยบายสู่การปฏิบัติจึงมีกิจกรรมอย่างน้อย ๔ เรื่อง คือ

๑) การตีความวัตถุประสงค์ในนโยบาย แล้ววิเคราะห์แยกแยะเป็นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายย่อยๆ ลงไปเพื่อให้เป้าหมายย่อยเหล่านั้นมีความชัดเจน ปฏิบัติได้ และทุกเป้าหมายที่กำหนดนั้นต่างมุ่งตอบสนอง วัตถุประสงค์ของนโยบาย

๒) การขยายความเรื่องแนวทางการบรรลุวัตถุประสงค์ในนโยบาย เพื่อเห็นวิธีการปฏิบัติ ได้ซึ่งแนวทางเหล่านั้นตอบสนองเป้าหมายของแผนและสอดคล้องกับแนวทางในนโยบายด้วย

๓) การแปลความหมายในส่วนกลไกของของนโยบายออกมาในรูปที่เป็นเครื่องมือและทรัพยากร ที่จำเป็นต้องใช้ ทั้งนี้ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในแผน ว่าต้องมีอะไรบ้าง จำนวนเท่าใดและคุณภาพอย่างไร

๔) การจัดหาความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผน วิธีการปฏิบัติและทรัพยากร ที่ใช้ให้ประสานสอดคล้องกันในลักษณะการคาดการณ์ในอนาคต ซึ่งมีทรัพยากร เวลาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยนั่นเอง ด้วยเหตุนี้ นโยบายหนึ่ง ๆ อาจมีการถ่ายทอดลงไปเป็นแผนปฏิบัติมากกว่าแผนหนึ่งก็ได้ และในกรณีเช่นนี้ เพื่อมิให้แต่ละแผน มีลักษณะแตกแยกคนละทิศทาง จำเป็นต้องใช้หลักการประสานแผนกำกับในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ๒ ลักษณะ ดังนี้ คือ

๔.๑) การกำหนดแผนในลักษณะเป็นองค์ประกอบ คือ การแยกแยะวัตถุประสงค์ของนโยบาย ออกมาในรูปที่ทำให้เกิดแผนมากกว่า ๑ แผน และแต่ละแผนต้องปฏิบัติพร้อม ๆ กันไป จะขาดแผนใดแผนหนึ่งไม่ได้ มิฉะนั้นจะไม่บรรลุเป้าหมายของนโยบายเลย

๔.๒) การกำหนดแผนในลักษณะเป็นการสนับสนุน คือมีการแยกแยะวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติของนโยบายออกเป็นหลาย ๆ ส่วนและแต่ละส่วนมีความเป็นอิสระในตัวเอง แต่สามารถจัดลำดับ ความสำคัญเป็นส่วนหลักส่วนรองไว้ ซึ่งการแยกแยะวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติดังกล่าวจะทำให้เกิดแผน มากกว่าหนึ่งแผน และแต่ละแผนสามารถทำให้นโยบายบรรลุความสำเร็จได้ในตัวเอง แต่หากมีแผนอื่น ๆ ด้วย จะช่วยให้ นโยบายบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

๑.๒) ทวีป ศิริวิทย์ (๒๕๔๕ อ้างใน สมภาร ศิโร, ๒๕๕๓) กล่าวว่า ขั้นตอนการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ มีลักษณะเป็นการจัดทำนโยบายย่อยรองรับนโยบายใหญ่ หรือการจัดทำแผนเพื่อให้เป็นกลไกของนโยบายนั่นเอง

ดังนั้น ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องทราบถึงขั้นตอนและปัจจัยที่จะต้องพิจารณา ในกระบวนการดังกล่าวด้วย จึงจะทำให้การนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้ผลดี ขั้นตอนดังกล่าวอาจกำหนดตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ ๑ วิเคราะห์นโยบายของหน่วยเหนือ เพื่อให้สามารถตีความวัตถุประสงค์ แนวทาง และกลไกของนโยบายได้ถูกต้อง ชัดเจน

ขั้นที่ ๒ วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยงานปฏิบัติ โดยใช้แนวทางเดียวกันกับการวิเคราะห์นโยบายของหน่วยเหนือ แต่จะสามารถวิเคราะห์ได้ละเอียดลึกซึ้งกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านปัญหาการปฏิบัติ และผลของการนำมาปฏิบัติ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ประกอบในการวางแผนต่อไป

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย หรือพื้นที่ที่รับผิดชอบก่อน จะจัดทำแผนต่อไปจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชากรกลุ่มเป้าหมายหรือปัญหาของพื้นที่รับผิดชอบเป็นการเฉพาะด้าน ในการวิเคราะห์อาจแยกแยะให้เห็นสภาพปัญหาและความแตกต่างของนโยบาย ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายและความเป็นไปได้ของเป้าหมายที่จะตั้งขึ้นตลอดจนวิธีปฏิบัติและทรัพยากรที่จะต้องใช้

ขั้นที่ ๔ วิเคราะห์ศักยภาพของหน่วยงาน โดยทั่วไปพิจารณาได้จากปัจจัย ๓ ด้าน คือ

๔.๑) ปัจจัยด้านโครงสร้างของหน่วยงาน คือ โครงสร้างหน่วยงานจะเป็นศักยภาพพื้นฐานที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถจะรับนโยบายมาปฏิบัติได้กว้าง แคบแค่ไหน

๔.๒) ปัจจัยความพร้อมด้านทรัพยากร คือ การที่หน่วยงานมีอัตรากำลังคน เครื่องมือ เครื่องใช้ตลอดจนงบประมาณเพียงพอ แค่น้อยสำหรับการรับนโยบายมาปฏิบัตินั่นเอง

๔.๓) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการจัดการ คือ ความสามารถหรือสมรรถนะของหน่วยงานด้านการจัดการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายสำเร็จของนโยบายนั่นเอง หน่วยงานบางแห่งมีทรัพยากรมาก แต่อาจขาดประสิทธิภาพการจัดการ แต่บางหน่วยงานมีประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้สูงทั้ง ๆ ที่มีทรัพยากรจำกัด

ขั้นที่ ๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ในการวางแผนเพื่อตอบสนองนโยบายใดก็ตาม จำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย

ขั้นที่ ๖ กำหนดเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายจะต้องคำนึงถึง ๑) ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุ (obtainable) ๒) สามารถวัดได้ (measurable) และ ๓) ทำทายให้อยากทำงานบรรลุเป้าหมาย (challenging)

ขั้นที่ ๗ กำหนดวิธีปฏิบัติและทรัพยากรที่ใช้ เมื่อสามารถกำหนดเป้าหมายได้เหมาะสมแล้ว มีการตรวจสอบความเป็นไปได้แล้ว ผู้รับนโยบายจำเป็นต้องแปลงและดำเนินการในนโยบายให้ออกมาเป็นวิธีปฏิบัติ และวิธีปฏิบัตินั้นจะต้องมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายและแผนเพื่อให้สอดคล้องกับแนวดำเนินการในนโยบายด้วย

ขั้นที่ ๘ กำหนดองค์กรปฏิบัติ ในการรับนโยบายมาปฏิบัติในแต่ละเรื่องอาจใช้องค์กรประจำหน่วยงานที่มีอยู่แล้วก็ได้ หรือบางครั้งนโยบายบางเรื่องต้องการหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะพิเศษต่างจากหน่วยงานเดิมก็ได้

ขั้นที่ ๙ กำหนดวิธีปฏิบัติและทรัพยากรที่ใช้ เพื่อให้หน่วยงานล่างสามารถรับแผนหรือนโยบายไปปฏิบัติได้ชัดเจน จึงจำเป็นต้องกำหนดวิธีการจัดการ คือ การจำแนกกิจกรรมต่าง ๆ และทรัพยากรที่ใช้ให้สัมพันธ์กันกับเป้าหมายที่ต้องการบรรลุโดยเฉพาะอย่างยิ่งสร้างระบบอำนวยการจัดการให้เกิดขึ้นด้วย เช่น มีระเบียบแนวทางปฏิบัติให้มีการตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการจัดการ และการปรับเปลี่ยนเป้าหมาย วิธีดำเนินการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรเพื่อให้กิจกรรมเข้ากับสภาพความเป็นจริงของผู้ปฏิบัติตนเอง และจะต้องไม่ลืมว่ามีการจัดการในแต่ละระดับของหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไรด้วย

ขั้นที่ ๑๐ กำหนดแนววิธีการควบคุมการบรรลุเป้าสำเร็จ ในการกำหนดเป้าสำเร็จและวิธีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ โดยธรรมชาติการทำงานทั่วไปมีแนวโน้มที่จะใช้ทรัพยากรมาก บรรลุเป้าสำเร็จต่ำ ดังนั้นในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติจึงมักจะต้องมีการควบคุมให้ใช้ทรัพยากรน้อย แต่ได้เป้าสำเร็จสูง การควบคุมดังกล่าวจึงอาจเป็นมาตรฐานเชิงบวกหรือเชิงลบก็ได้ ซึ่งมีขอบข่ายกว้างในทางการจัดการ อาจมีหลายลักษณะ ได้แก่ การรายงาน การติดตาม การนิเทศ และการประเมินผล ซึ่งถ้าหากจะให้เกิดความชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติ ก็ควรกำหนดเกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จไว้ให้ชัดเจน

ผู้รับการประเมินในฐานะที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานลงสู่ระดับพื้นที่ให้บรรลุผลสำเร็จ จึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เข้าใจถ่องแท้ ตั้งแต่ขั้นตอนวิเคราะห์นโยบาย เพื่อให้สามารถตีความวัตถุประสงค์แนวทาง และกลไกของนโยบายได้ถูกต้องชัดเจน วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือพื้นที่วิเคราะห์ศักยภาพของหน่วยงาน กำหนดวิธีปฏิบัติและทรัพยากรที่ใช้ ดังนั้น ผู้รับมอบนโยบายจำเป็นต้องมีความเข้าใจ ถึงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและแผนและสามารถแปลความหมายของนโยบายแล้วเชื่อมโยงมาสู่การทำแผนให้ได้ ในการแปลงนโยบายลงสู่การปฏิบัติ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายได้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้ง ๓ ปัจจัยล้วนมีความสำคัญ ทุกปัจจัยแต่ที่เห็นว่า สำคัญที่สุดคือ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการจัดการ ซึ่งหมายถึง ความสามารถหรือสมรรถนะของหน่วยงานด้านการจัดการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

(๒) เทคนิคการประสานงาน (Cooperation Technique)

ได้มีผู้ให้ความหมายของเทคนิคการประสานงานไว้ ดังนี้

สถาบันดำรงราชานุภาพ (๒๕๕๓) ได้ให้ความหมาย“การประสานงาน” หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการประสานงาน

๑) ความร่วมมือจะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจหรือการตกลงร่วมกันมีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน

๒) จังหวะเวลาจะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา

๓) ความสอดคล้องจะต้องพิจารณาความเหมาะสมพอดี ไม่ทำงานซ้อนกัน

๔) ระบบการสื่อสารจะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น

๕) ผู้ประสานงานจะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานเพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกันตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน

วัตถุประสงค์ของการประสานงาน

การประสานงานเกิดจากความต้องการที่จะให้งานหรือกิจกรรมย่อย ๆ ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จโดยปฏิบัติอย่างสอดคล้องในจังหวะเวลาเดียวกันได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนดประหยัดเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ก่อนการประสานงานเราควรกำหนดความต้องการให้แน่ชัดว่าเราจะประสานงานให้เกิดอะไรหรือเป็นอย่างไร หรือจะทำให้ได้ผลลัพธ์อย่างไร เพราะหากว่าไม่มีวัตถุประสงค์

ที่ชัดเจน เราก็อาจจะประสานงานไปผิดจากที่ควรจะเป็น การประสานงานในแต่ละครั้งหรือ ในแต่ละกรณี เราประสานงานโดยวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

- ๑) เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
- ๒) เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี
- ๓) เพื่อขอคำยินยอมหรือความเห็นชอบ
- ๔) เพื่อขอความช่วยเหลือ
- ๕) เพื่อจัดข้อขัดแย้งอันอาจมีขึ้น

การประสานงานกับการสร้างความร่วมมือ

การประสานงานต้องการความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เรียบร้อยและสอดคล้องกลมเกลียวกัน ในจังหวะเดียวกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงาน มีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกันอยู่อีกคำหนึ่ง คือ ความร่วมมือข้อแตกต่าง คือ ความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือ ด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรงอาจจะทำเรื่องเดียวกันในเวลาเดียวกันหรือต่างเวลากันก็ได้ แต่การประสานงานต้องประสานจิตใจกำลังงานในเวลาเดียวกันเพื่อให้บรรลุจุดหมายเดียวกันด้วยการแบ่งหน้าที่กันทำและต้องการความร่วมมือจนกว่างานจะบรรลุผลสำเร็จ

ลักษณะของการประสานงาน

- ๑) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดให้งานสอดคล้องกันโดยปราศจากการขัดแย้ง
- ๒) การประสานงานเป็นเรื่องซึ่งเกี่ยวกับความร่วมมือของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย
- ๓) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่ในทางจัดการ
- ๔) การประสานงานเป็นการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง (Two-Way Communication) จะช่วยให้มีความเข้าใจตรงกัน
- ๕) การประสานงานมีอยู่ทุกระดับชั้นของสายการบังคับบัญชา
- ๖) การประสานงานมีได้ทั้งระหว่างหน่วยงานระดับเดียวกันและระหว่างหน่วยงานที่อยู่ต่างระดับกัน

วิธีที่จะให้ได้รับความร่วมมือในการประสานงาน

การประสานงานไม่ควรจะกระทำโดยใช้อำนาจสั่งการแต่อย่างเดียว ควรใช้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นหลัก เพราะความมีน้ำใจต่อกัน ไว้วางใจกัน จะเป็นผลให้เกิดการร่วมมือมากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่ พยายามผูกมิตรตั้งแต่ต้น และป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ มีความหวาดระแวง หรือกินแหนงแคลงใจกัน ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่นินทาว่าร้ายกัน ไม่โยนความผิดให้แก่ผู้อื่น เมื่อมีสิ่งใดจะช่วยเหลือ แนะนำกันได้ ก็อย่าลืงเล และพร้อมจะรับฟังคำแนะนำของผู้เกี่ยวข้อง แม้จะไม่เห็นด้วย ก็อย่าแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ก็ต้องแจ้งให้ทราบวิธีสร้างความร่วมมืออาจใช้แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) ชี้ให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความรู้สึกต้องงานตรงกัน ด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและทำความเข้าใจถึงผลงานที่จะเป็นประโยชน์ร่วมกัน การชักจูงให้เห็นประโยชน์ของส่วนรวม อาจใช้ไม่ได้กับคนบางคน จึงต้องชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ทางอ้อมที่ผู้เกี่ยวข้องในการประสานงานจะได้รับด้วย

๒) ผูกมิตรไมตรีต่อกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีน้ำใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยวิธี ให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จให้จงได้และย้ำให้เห็นว่าเป็นความสำเร็จร่วมกัน

๓) แนะนำกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันมีความสามารถทัดเทียมกันด้วยการพิจารณาความสามารถของผู้ร่วมปฏิบัติในการประสานงานทั้งด้านความสามารถในการสื่อสารความสามารถเฉพาะด้านหรือความถนัดในงาน และให้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นทางทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความสามารถในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกันเพื่อจะได้ทำงานไปด้วยกันได้

๔) มีการสื่อสารที่ดี ทำให้ด้วยการมีประสบการณ์ร่วมกันหรือสร้างสภาวะคล้ายคลึงด้วยการร่วมกันคิด หากสามารถร่วมวางแผนปฏิบัติการด้วยกันตั้งแต่ต้นก็จะช่วยให้มีกรอบแห่งการอ้างอิง (Frame of reference) ร่วมกันทำงานอยู่ในวงประสบการณ์ที่มีสภาวะคล้ายคลึงกัน

๕) เพิ่มความใกล้ชิด ทำให้มีการพบปะหรือกันอยู่เสมอเพื่อให้ไว้วางใจกันเพราะความใกล้ชิดจะช่วยให้ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและถ่ายทอดความรู้สึกถึงกัน ยิ่งใกล้ชิดกันมากเท่าใดก็จะเกิดความเข้าใจและรู้จักคุ้นเคยกันมากขึ้นถ้ามีความหวังดีต่อกันมีเจตนาที่บริสุทธิ์และจริงใจ ก็จะเพิ่มความเชื่อถือไว้วางใจกันยิ่งขึ้น

ปัจจัยในการประสานงาน

ปัจจัยที่จำเป็นต่อการประสานงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์การหรือหน่วยงานประเภทใดมีปัจจัยที่สำคัญดังนี้

๑) คน หมายถึง ผู้ซึ่งจะทำให้งานเป็นผลขึ้นมา การประสานงานที่แท้จริงคือ การประสานคนให้ร่วมมือ ร่วมกำลังงานด้วยการนำเอาความสามารถของคนมาทำให้เกิดผลงานในจุดมุ่งหมายเดียวกันความสามารถของคนพิจารณาได้สองด้าน คือ ทางด้านความรู้และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ประสานงานต้องมีความรู้ความสามารถและการมองการณ์ไกล มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทัศนคติที่ดีต่อกันผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้ากันได้ดีมีการพบปะหรือกันอยู่เสมอ

๒) เงิน หมายถึง ตัวเงินและสิ่งอื่นซึ่งสามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนได้ในการประสานงานจะต้องมีกำลังเงินสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๓) วัสดุ หมายถึง สิ่งของเครื่องมือ และเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการประสาน จะต้องมวัสดุ อุปกรณ์ช่วยในการประสานงานอย่างพอเพียง

๔) วิธีการทำงาน หมายถึง การบริหารงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดเป็นเป้าหมายไว้ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจนมีการมอบหมายงานและการควบคุมงานการติดต่อสื่อสารดี

สิ่งที่ต้องประสาน

๑) วัตถุประสงค์ การประสานงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ต้องอาศัยความร่วมมือและจังหวะเวลาในการปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

๒) กระบวนการ การประสานงานในเรื่องที่มีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างเป็นกระบวนการจะต้องกระทำให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะต้องระมัดระวังอย่างยิ่ง เพราะงานที่มีวัตถุประสงค์ดี แต่มีการปฏิบัติผิดขั้นตอน ก็จะทำให้ไม่ได้รับผลตามต้องการ

๓) เจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่ การประสานงานระหว่างคนต้องคำนึงถึงความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อกัน ในเบื้องต้นจะต้องมีการยอมรับระหว่างกันเพื่อจะได้มีทัศนคติที่ดีต่อกันความร่วมมือก็จะเกิดตามมาทั้งนี้ จะต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ตรงกันและรู้บทบาทหน้าที่ของตนในงานที่จะประสานกัน มีความร่วมมือให้แก่กัน

๔) หน่วยงานต่อหน่วยงาน เป็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน

๕) นโยบายกับวิธีปฏิบัติ นโยบายถูกกำหนดขึ้นโดยฝ่ายจัดการหรือผู้บริหารสูงสุด การปฏิบัติด้วยวิธีการใด ๆ จะต้องไม่ขัดกับนโยบาย แม้จะให้ผลตรงตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมาย

๖) นโยบายกับการปฏิบัติ มีการประสานนโยบายอันได้แก่ หลักการที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางปฏิบัติ ซึ่งจะต้องทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับรู้ มีความเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตรงกัน เป็นการประสานนโยบายกับการปฏิบัติ

๗) การปฏิบัติกับการปฏิบัติ ในการประสานงานใด ๆ จะมีการปฏิบัติหลายกิจกรรมซึ่งแต่ละกิจกรรมก็จะดำเนินไปในแนวทางที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดแต่ถ้าไม่มีการประสานการปฏิบัติก็อาจจะไม่สอดคล้องกัน และไม่ถูกจังหวะเวลา เป็นผลให้งานโดยส่วนรวมเสียหายได้ ทั้งนี้จะต้องประสานวัตถุประสงค์และนโยบายตามแผนงาน โดยพิจารณาถึงระเบียบวิธีปฏิบัติงาน การใช้เวลา วัสดุอุปกรณ์ กำลังคน กำลังเงิน และวิธีการสื่อสาร

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการประสานงาน จะพบว่าผู้เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกันควรมีสิ่งที่จะยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) เต็มใจที่จะติดต่อกับผู้อื่นก่อน
- ๒) แสดงความมีน้ำใจต่อผู้อื่น ก่อนสร้างสัมพันธ์ที่ดีที่มีความไว้วางใจกัน
- ๓) ฟังผู้อื่นพูดให้มาก
- ๔) หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง
- ๕) ซักซ้อมการทำงานให้เข้าใจวัตถุประสงค์ตรงกัน
- ๖) ทำความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติและจังหวะเวลาให้รับกัน
- ๗) เสริมสร้างมิตรไมตรีและความเป็นกันเอง
- ๘) ติดตามตามสายงานและช่องทางการสื่อสารที่ถูกต้อง

ผู้ขอรับการประเมินได้นำความรู้และแนวความคิดเกี่ยวกับการประสานงานดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะเรื่องการใช้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นหลัก ความมีน้ำใจต่อกัน เมื่อมีสิ่งใดจะช่วยเหลือได้ก็เต็มใจช่วยโดยไม่ลังเล ผูกมิตรไมตรีต่อกันและให้เห็นประโยชน์ร่วมกันนำมาปรับใช้ในการประสานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ระหว่างหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด หน่วยงานภายนอก ภาคเอกชนเครือข่าย อาสาสมัครแรงงาน และประชาชนผู้รับบริการในพื้นที่ ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีส่งผลให้การดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงแรงงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ

(๓) การทำงานแบบบูรณาการ

แนวคิดทฤษฎีบูรณาการเป็นทฤษฎีที่พยายามบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ เข้ามาอย่างรอบด้าน แต่ไม่ใช่การนำองค์ความรู้ต่าง ๆ มากองรวมกัน หรือเหมารวมเอาไว้ด้วยกันอย่างไม่สามารถแยกแยะอะไรได้นักปรัชญาคนสำคัญที่สนใจพัฒนาทฤษฎีบูรณาการ ได้แก่ เคน วิลเบอร์ (Ken Wilber) ออโรบินโด (Aurobindo) จิน เกบเซอร์ (Jean Gebser) ดอน เบ็ค (Don Beck) และอีกหลายคนที่ตอนนี้อยู่ที่สถาบันบูรณาการ (Integral Institute)

การบูรณาการ คือ การทำให้สรรพสิ่งทั้งหลายมีความสมบูรณ์ เพื่อให้ทำหน้าที่ประสานกลมกลืนกันเป็นองค์รวมหนึ่งเดียว ที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเอง

การบริหารงานแบบบูรณาการ เป็นการบริหารที่ภาคเอกชน หรือธุรกิจขนาดใหญ่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม องค์กรเป็นหน่วยธุรกิจเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Business Unit) ที่สามารถวินิจฉัยข้อมูล ปัญหา อุปสรรค กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและดำเนินการให้เป็นไปตามที่ตัดสินใจได้ อย่างครบวงจร โดยการปรับบทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร (Chief Executive Officer : CEO) สามารถบังคับบัญชา

และสั่งการให้ดำเนินการด้วยความรวดเร็วตรงตามทีนโยบายและสนองต่อความต้องการและข้อเท็จจริงได้โดยตรง
ปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากแบบ Inside out approach เป็นบริหารแบบลดขั้นตอนการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วม
รับฟังความคิดเห็นจากข้างนอกเข้ามาข้างใน (Outside in)

ความหมายการบริหารงานแบบบูรณาการ

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยภักดิ์ (๒๕๕๒) ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน
ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน
(Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน หรืออีกนัยหนึ่ง การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น

สมพงศ์ เกษมสิน (๒๕๕๐) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอา
ทรัพยากรทางการบริหาร (Administration Resources) มาประกอบการตามกระบวนการในการบริหาร (Process of
Administration CEO) การจัดการแบบบูรณาการมุ่งเน้นการให้ความรู้และความเข้าใจ เพื่อส่งผลสำเร็จแก่องค์กร
โดยเน้นให้ครอบคลุมสำหรับมาตรฐานทางด้านคุณภาพ ISO 9001 มาตรฐานทางด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 Environment
และมาตรฐานทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.๑๘๐๐๑ ซึ่งนำมาใช้หลากหลายธุรกิจและองค์กร
จำนวนมากนำมาประยุกต์ใช้ และได้รับการรับรอง โดยหน่วยงานออกใบรับรอง ซึ่งต่อไปก็สามารถที่จะนำมาตรฐาน
หรือข้อกำหนดอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานระบบบริหารแบบบูรณาการทั้งหมด ให้บรรลุวัตถุประสงค์
ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนความหมายของการบูรณาการนั้น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน
พ.ศ.๒๕๒๕ ให้ความหมายว่า คือ การนำหน่วยที่แยก ๆ กันมารวมเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียว

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (๒๕๔๐) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การทำให้หน่วยงานย่อย ๆ
ทั้งหลายที่สัมพันธ์กัน อาศัยซึ่งกันและกัน เข้ามารวมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียว
ที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตัว “การบริหารงานแบบบูรณาการ” หมายถึง การบริหารการจัดสรรทรัพยากร ความรู้
ความสามารถ เทคโนโลยี การประสานงานและวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยรวมกัน
ทำหน้าที่อย่างกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียว หรืออาจเรียกว่าเป็นการบริหารงานแบบ CEO การจัดระบบการบริหารต่าง ๆ
รวมเข้าด้วยกันเป็นเนื้อเดียวกัน องค์การนำมาตรฐานการจัดการต่าง ๆ มาใช้ประยุกต์ใช้

ประโยชน์จากการทำระบบบริหารแบบบูรณาการ

- ๑) เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
- ๒) สามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ บุคลากร ใช้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) พนักงานทำงานโดยง่าย สะดวก มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- ๔) ลดความสูญเปล่า ซ้ำซ้อนในการบริหาร
- ๕) ลดค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตามและตรวจประเมิน
- ๖) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

การจัดทำระบบบูรณาการเน้นให้ทุกกระบวนการพิจารณาตามความต้องการและข้อกำหนดต่าง ๆ
นำมาจัดทำเข้าไปในทุกส่วนของการบริหาร ควบคุมติดตาม และวัดผลของงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ โดยแบ่งเนื้อหา
ออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑) ความแตกต่างของข้อกำหนด ISO + 9001 : 2000, ISO 14001 : 2004 และ มอก. ISO 18001 - 2542
เพื่อให้มีความเข้าใจความแตกต่างและความสอดคล้องในแง่ของข้อกำหนด

๒) การจัดทำระบบบริหารแบบบูรณาการ (Integrated Management System Development)
เพื่อให้เข้าใจขั้นตอนการจัดทำระบบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

๓) การเตรียมการเพื่อการตรวจประเมิน (Integrated Management System Assessment) เพื่อช่วยให้ท่านสามารถเตรียมการให้พร้อมในการตรวจประเมินโดยผู้ออกไปรับรองผลที่ได้จากการจัดทำระบบบริหารแบบบูรณาการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (๒๕๔๘) ได้ให้ความหมายของ “ระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ” หมายถึง การบริหารที่ทุกหน่วยงานมุ่งเน้นผลงาน (Result) ตามยุทธศาสตร์เป็นหลัก เป็นการร่วมกันทำงานหลายหน่วยงาน ซึ่งต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและความชำนาญของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน ภายใต้เป้าหมายและวัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์เดียวกัน ร่วมคิดร่วมกันทำงาน โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน มุ่งไปสู่ผลสำเร็จและเป้าหมาย ทำให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ ส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทุกส่วนราชการมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกันปฏิบัติการให้เกิดผลสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ โดยถือประชาชนเป็นเป้าหมายที่สำคัญ

การบริหารราชการแบบบูรณาการ ช่วยให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการทำงานของแต่ละหน่วยงาน จัดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน ช่วยในการแก้ปัญหาที่เร่งด่วน ให้เกิดผลสำเร็จได้ พยายามลดขอบเขตการทำงานของแต่ละหน่วยงานให้น้อยลง ยึดหลักการทำงานแบบไร้พรมแดนของหน่วยงาน (boundary less) ซึ่งหน่วยงานภาครัฐต้องมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงระหว่างหน่วยงานขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้โดยเร็ว

ดังนั้น การบริหารงานแบบบูรณาการ (Integration) จึงหมายถึง การบริหารที่เป็นการร่วมกันทำงานของหลายหน่วยงาน ซึ่งต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและความชำนาญของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน ภายใต้เป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ร่วมคิดร่วมกันทำงาน โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญขององค์กร ผลการดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า การขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง จึงต้องอาศัยการบูรณาการการทำงานมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะต้องมีการบูรณาการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม งบประมาณในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน ตลอดจนบุคลากรที่จะต้องช่วยเหลือกันในการทำงาน เนื่องจากข้อจำกัดด้านอัตรากำลังของหน่วยงานภาครัฐ และต้องได้รับการหนุนเสริมจากภาคีเครือข่ายหลายฝ่าย เพื่อให้นโยบายสามารถตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่ ดังนั้น การขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ จึงต้องปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะบูรณาการในลักษณะ “ประชารัฐ” โดยการแสวงหาความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายการทำงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในพื้นที่ อาทิ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และแกนนำอาสาสมัครแรงงาน ตลอดจนเครือข่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นการผนึกพลัง เพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านแรงงาน ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน โดยมีสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการขับเคลื่อนงานด้านแรงงานภายใต้นโยบายกระทรวงแรงงานในภาพรวมของจังหวัดทั้งระบบ

(๔) มนุษย์สัมพันธ์

ได้มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “มนุษย์สัมพันธ์” ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเอาไว้ในหลายประเด็น ดังนี้

(๑) เดวิส (Davis, ๑๙๕๗ อ้างถึงใน สมพร สุทัศน์ย์, ๒๕๓๘) ได้ให้ความหมาย “มนุษย์สัมพันธ์” หมายถึง กระบวนการจูงใจคนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความพอใจเป็นพื้นฐาน

(๒) ฟลิปโป (Flippo, ๑๙๖๖ อ้างถึงใน จรูญ ทองถาวร, ๒๕๓๖) มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือสมานฉันท์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

หรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่มุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

(๓) เกลเลอร์แมน (Gellerman, ๑๙๖๖ อ้างถึงใน กฤษณา ศักดิ์ศรี, ๒๕๓๖) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การใดองค์การหนึ่ง ถ้าเป็นความสัมพันธ์ที่ดี ก็จะก่อให้เกิดความรักใคร่และความเข้าใจอันดีต่อกันซึ่งส่งผลให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน แต่ถ้ามนุษยสัมพันธ์ไม่ดีทำให้เกิดความขัดแย้งไม่เข้าใจกัน แล้วส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานได้

(๔) มาสซี (Massie, ๑๙๖๔ อ้างถึงใน กฤษณา ศักดิ์ศรี, ๒๕๓๖) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการของการจูงใจคนให้ทำงานตามจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้มนุษย์เกิดความพอใจและจะช่วยให้งานขององค์การสำเร็จตามวัตถุประสงค์

(๕) สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๑๗ อ้างถึงใน กฤษณา ศักดิ์ศรี, ๒๕๓๔) ได้กล่าวถึงความหมาย ของ “มนุษยสัมพันธ์” ว่าเป็นศิลปะในการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลทั้งในองค์การและนอกองค์การ เพื่อ ก่อให้เกิดความร่วมมือสมานฉันท์ในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากคำจำกัดความต่าง ๆ เหล่านี้อาจสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ในระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ โดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจที่ดีต่อกัน ความรักใคร่กัน ความจงรักภักดี และความร่วมมือกันซึ่งส่งผลทำให้ สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

มนุษยสัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์นั้น ศาสตร์ หมายถึง มีหลักการแนวคิดทฤษฎีองค์ความรู้ ที่เป็นระบบเชื่อถือได้และสามารถศึกษาหาความรู้ดังกล่าวได้ ส่วนศิลป์ หมายถึง การนำความรู้ที่เป็นศาสตร์ มาประมวลใช้ให้ผสมกลมกลืนกันในการติดต่อกับผู้อื่นอย่างมีศิลป์ ซึ่งความสามารถดังกล่าวเป็นเรื่องเฉพาะตัว ของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากสติปัญญา ประสบการณ์ ความรู้ ความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณี และสิ่งแวดล้อม ที่จะนำมาบูรณาการให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์

๑) การเข้าใจตนเอง หมายถึง ความเข้าใจความต้องการของตนเองจนสามารถวิเคราะห์ จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง รู้จุดที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ซึ่งการรู้จักตนเองจะทำให้คนยอมรับในคุณค่า แห่งตน นับถือตน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี

๒) การเข้าใจผู้อื่น หมายถึง การรับรู้ถึงความต้องการของผู้อื่นรวมถึงการเข้าใจลักษณะ บุคลิกภาพเฉพาะบุคคลนั้น ๆ การเข้าใจผู้อื่นเป็นการเรียนรู้ธรรมชาติของบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล แรงจูงใจของบุคคล ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับและนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดี

๓) การเข้าใจสภาพแวดล้อม หมายถึง การเรียนรู้ธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา และบุคคลอื่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและมีส่วนสัมพันธ์กับมนุษยสัมพันธ์ เช่น สภาพแวดล้อม ของที่ทำงาน ที่บ้าน ห้องพักผ่อน เป็นต้น ความเข้าใจสภาพแวดล้อมจะสามารถนำมาประยุกต์หรือปรับใช้ให้ตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี

ประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

- ๑) ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
- ๒) ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ๓) ทำให้เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
- ๔) ทำให้ลดปัญหาความขัดแย้ง

๕) ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๖) ทำให้ผู้ร่วมงานครอบครัว มีความสุขสุขภาพจิตต้องการมั่นคงสังคมสงบสุข

(๕) แนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการ One Plan

สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (๒๕๖๒) ได้อธิบายถึงแนวคิด ที่มาของการจัดทำแผน One Plan สรุปได้ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ข้อ ๔.๒ โดยกำหนดให้มีภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการ โดยมี ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ การบริหารจัดการ ภาครัฐมีความสอดคล้องเชื่อมโยงและเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในทุกระดับ มีการจัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกันทั้งในเชิงประเด็น เชิง ภารกิจและเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่รวมทั้งมีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในระดับ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ และพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนา การจัดทำนโยบาย และการติดตาม ประเมินผลที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้คณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) ทำหน้าที่กำหนด กรอบนโยบายและวางระบบในการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการ ในการจัดทำ รวมทั้งพิจารณาถ่วงดุล และให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด การจัดทำและบริหารงบประมาณจังหวัดและงบประมาณกลุ่มจังหวัด โดยมีเจตนารมณ์คือ (๑) ต้องการเน้นการพัฒนา ระบบการบริหารที่ยึดพื้นที่ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาของแต่ละพื้นที่ให้มีลักษณะใกล้เคียงกันมากขึ้น และตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (๒) เป็นเรื่องของระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการ แนวใหม่ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในแนวตั้งระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมทั้งความสัมพันธ์ในแนวนอนระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกัน

๓) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้มีการแบ่งพื้นที่การพัฒนานออกเป็น ๖ ภาค และกำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเป็นแผนกำหนด แนวทางการพัฒนาในภาพรวมของพื้นที่ เพื่อประโยชน์ในการบูรณาการงบประมาณหรือการปฏิบัติการกิจที่มีความ เชื่อมโยงกับแผนระดับชาติและนโยบายรัฐบาลที่ครอบคลุมในทุกมิติและเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาระดับพื้นที่ ตั้งแต่ระดับภาคลงไปสู่กลุ่มจังหวัดและจังหวัด และกำหนดให้การจัดทำแผนพัฒนาในแต่ละระดับจะต้องมี ความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดแรงขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปพร้อมกันในทุกพื้นที่ตามหลักการ ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างโอกาสสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และการเพิ่ม ชีตความสามารถในการแข่งขัน ตั้งแต่ระดับจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ระดับภาค ไปสู่เวทีการแข่งขันในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และไปสู่ระดับโลก

๔) นโยบายคณะกรรมการบูรณาการนโยบายพัฒนาภาค (ก.บ.ภ.) ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนา กลุ่มจังหวัดและจังหวัด ใช้กระบวนการประชาคมแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน หรือการจัดเวทีระดมความคิดเห็น ของประชาชน เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจากประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งให้มีการประสานแผนในระดับ พื้นที่ โดยการรวบรวมและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ผ่านกลไก การจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน แผนชุมชน แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาอำเภอ เพื่อให้แผนมีความเชื่อมโยง สอดคล้องกันในทุกระดับเป็นแผนเดียวกัน (One Plan)

๕) การจัดทำและประสานแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ ในปัจจุบันพบว่า ในการจัดทำแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ ประกอบด้วย แผนพัฒนาหมู่บ้าน แผนชุมชน แผนชุมชนระดับตำบล (แผนพัฒนาตำบล) มีระเบียบแนวทางปฏิบัติในการจัดทำแผนที่แตกต่างกัน ขาดการบูรณาการเชื่อมโยงแผน และในการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ ยังไม่มีระเบียบ/กฎหมาย หรือกลไกรองรับการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ ซึ่งปัจจุบันได้ใช้แนวทางปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาในรูปแบบหนังสือสั่งการของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ทำให้การจัดทำและประสานแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ตั้งแต่หมู่บ้าน/ชุมชนไปถึงระดับอำเภอ ขาดการบูรณาการและความเชื่อมโยงในลักษณะเป็นแผนเดียวกัน (One Plan)

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การจัดทำแผน One Plan หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยการระดมความคิดเห็นของประชาชนเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจากประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งให้มีการประสานแผนในทุกระดับ ตั้งแต่แผนพัฒนาหมู่บ้าน แผนของชุมชน แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาอำเภอ เพื่อให้แผนมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันทุกระดับเป็นแผนเดียวกัน (One Plan)

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า ในการขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานลงสู่ระดับพื้นที่ การจัดทำแผนปฏิบัติการ One Plan ถือเป็นหัวใจสำคัญของการแปลงนโยบายที่เป็นนามธรรมออกมาเป็นแผนงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จึงต้องให้ความสำคัญในกระบวนการจัดทำแผนที่จะต้องเชื่อมโยงสอดคล้องกันทุกระดับของแผนเป็นแผนเดียวกัน (One Plan) ตั้งแต่แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นด้านแรงงาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ โดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องและภาคประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่

๖) แนวคิดเอกภาพ

ผู้ขอรับการประเมินได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเอกภาพ มีผู้ให้คำนิยามไว้อย่างต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้ให้ความหมายของ“เอกภาพ” (Unity) หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสอดคล้องกลมกลืนกัน

HR NOTE MEDIA (๒๕๖๒) ได้กล่าวถึง “เอกภาพ” (Unity) ในทฤษฎีการบริหารจัดการ POCCC ตามแนวคิดของ Henri Fayol ไว้ว่า หัวใจสำคัญที่หลักการบริหารจัดการของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) เน้นย้ำอยู่เสมอก็คือ “ความเป็นเอกภาพ (Unity)” ตั้งแต่การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีทิศทางเดียวกัน ไปจนถึงมีความสามัคคีกัน มุ่งไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งจะเห็นได้จากหลักในการบริหารจัดการ ๑๔ ประการของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) ได้กล่าวถึงความเป็นเอกภาพไว้ ๒ ข้อ ดังนี้

๑. เอกภาพแห่งการบังคับบัญชา (Unity of Command) การมีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพที่สุดนั้น จำเป็นจะต้องมีเพียงคนเดียว เพื่อมีอำนาจเด็ดขาดในการสั่งการ และส่งผลให้การตัดสินใจสามารถทำให้ปฏิบัติการได้อย่างทันทั่วทั้งที่ การมีผู้บังคับบัญชาหลายคนนั้นจะทำให้เกิดการสับสนในการสั่งการ ไปจนถึงการปฏิบัติงาน และอาจทำให้เกิดการตัดสินใจที่ช้าได้ เนื่องจากรวมติสรุปอีกครั้ง การมีผู้บังคับบัญชาหลายคนยังอาจทำให้เกิดการขัดแย้งได้ง่ายอีกด้วย ทั้งความขัดแย้งในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาเอง

๒. เอกภาพของทิศทางการดำเนินงาน (Unity of Direction) การทำงานนั้นควรมีแผนงานหลักเพียงแผนงานเดียว อาจมีแผนสำรองไว้รองรับ แต่ก็ควรยึดตามแผนงานหลักเป็นอันดับแรกก่อน ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้

เกิดความสับสนในการทำงาน มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน แล้วการทำงานที่เป็นกลุ่ม หน่วยงาน หรือแม้แต่อองค์กร สิ่งสำคัญ คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันนั้น จะทำให้ทุกคนเห็นแนวทางการดำเนินงาน ที่ชัดเจน มีหลักยึด มีเส้นทางเดินที่ไปสู่ทิศทางเดียวกัน และมีแรงผลักดันร่วมกันในการก้าวไปสู่จุดหมาย ทำให้แผนงานประสบผลสำเร็จได้ง่ายและมีพลัง

จึงสรุปได้ว่า เอกภาพ (Unity) หมายถึง การทำงานร่วมกันที่มีเป้าหมายการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนงานมุ่งสู่ผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า การขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานลงสู่ระดับพื้นที่ อย่างเป็นเอกภาพ ซึ่งตามนโยบายเน้นหนักระดับพื้นที่ ข้อที่ ๑ กระทรวงแรงงานได้กำหนดให้แรงงานจังหวัดเป็น ตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาคในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิดเอกภาพ ดังนั้น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจะต้องทำงานร่วมกันด้วยความรักสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำหน้าที่ ประสานกลมกลืนกันเป็นองค์กรหนึ่งเดียว เพื่อนำภารกิจของกระทรวงแรงงานลงให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนกระทรวงทำหน้าที่ประสานความร่วมมือได้อย่างมีเอกภาพ

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๙๒/ว๒๖๓๕ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ แจ้งนโยบาย เน้นหนักกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอกอดุลย์ แสงสิงแก้ว) ได้แถลงเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑ ซึ่งประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) จำนวน ๑๓ ข้อ นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) จำนวน ๔ ข้อ และนโยบายบริหารจัดการ (Administration Based) จำนวน ๗ ข้อ พร้อมรายละเอียดตัวชี้วัดนโยบาย ทั้ง ๓ ระดับ เพื่อขอความร่วมมือจังหวัดมอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการจัดทำข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแบบรายงานเน้นหนัก ๖๒-๑ แบบรายงานเน้นหนัก ๖๒-๓ โดยการรายงานครั้งแรก ขอให้จัดส่งผลการดำเนินงาน รอบ ๒ เดือน (ตุลาคม-พฤศจิกายน ๒๕๖๑) ให้สำนักตรวจและประเมินผล ภายในวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๑ สำหรับการรายงานผลในครั้งต่อไป ขอให้จัดส่งภายในทุกวันที่ ๕ ของทุกเดือน สำหรับการขับเคลื่อนนโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) ๔ ข้อ กระทรวงแรงงานมอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง และทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนนโยบายระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพตามนโยบาย เน้นหนักระดับพื้นที่ (Area Based) โดยมีรายละเอียด คือ (๑) ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค ในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิดเอกภาพ (เอกภาพ) (๒) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพ ในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล (บูรณาการ) และ (๓) ให้แรงงานจังหวัด เป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายจังหวัด (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนในระดับพื้นที่ (Area Based) อย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อเป็นการวัดการบูรณาการการขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักระดับพื้นที่ (Area Based) ของหน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคอย่างเป็นเอกภาพ โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการ One Plan เพื่อตอบสนองนโยบาย เร่งด่วนในพื้นที่ กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดแนวทางให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดเลือกดำเนินการ ได้จากนโยบายเร่งด่วน (A1) ๑๓ ข้อ โดยให้เลือกมาอย่างน้อย ๑ ข้อ นำมาบูรณาการให้เกิดการขับเคลื่อนระดับ พื้นที่ เพื่อสะท้อนการบูรณาการการทำงานร่วมกันของทุกส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่อย่างเป็น เอกภาพ พร้อมทั้งร่วมในการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน เครือข่าย ด้านแรงงาน และได้กำหนดให้มีเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด KPI เป็นระดับความสำเร็จ คือ “ระดับความสำเร็จ

ในการขับเคลื่อนนโยบายระดับพื้นที่อย่างเป็นทางการเป็นเอกภาพตามนโยบายเน้นหนักระดับพื้นที่” A2 (Area Based) ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑ จัดตั้งคณะทำงานในรูปแบบประชารัฐ (ส่วนราชการ+เอกชน+ประชาชน)

ระดับ ๒ ประชุมและจัดทำ One Plan + Action Plan

ระดับ ๓ ดำเนินการตาม One Plan และ Action Plan

ระดับ ๔ ติดตามและรายงานผล

ระดับ ๕ จัดทำสรุปผลการดำเนินงานบรรลุตาม One Goal ที่กำหนดใน One Plan

ดังนั้น “การขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานลงสู่ระดับพื้นที่อย่างเป็นทางการเป็นเอกภาพ” เป็นเกณฑ์การประเมินผลของการจัดทำแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นการวัด “ระดับความสำเร็จ” ตามตัวชี้วัด KPI “ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายระดับพื้นที่อย่างเป็นทางการเป็นเอกภาพตามนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงาน” A2 (Area Based) ๕ ระดับ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

โดยกระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางการจัดทำและขับเคลื่อน One Plan นโยบายเน้นหนักระดับพื้นที่ A2 (๑,๒,๓) (เอกภาพ+บูรณาการ+One Plan) ดังนี้

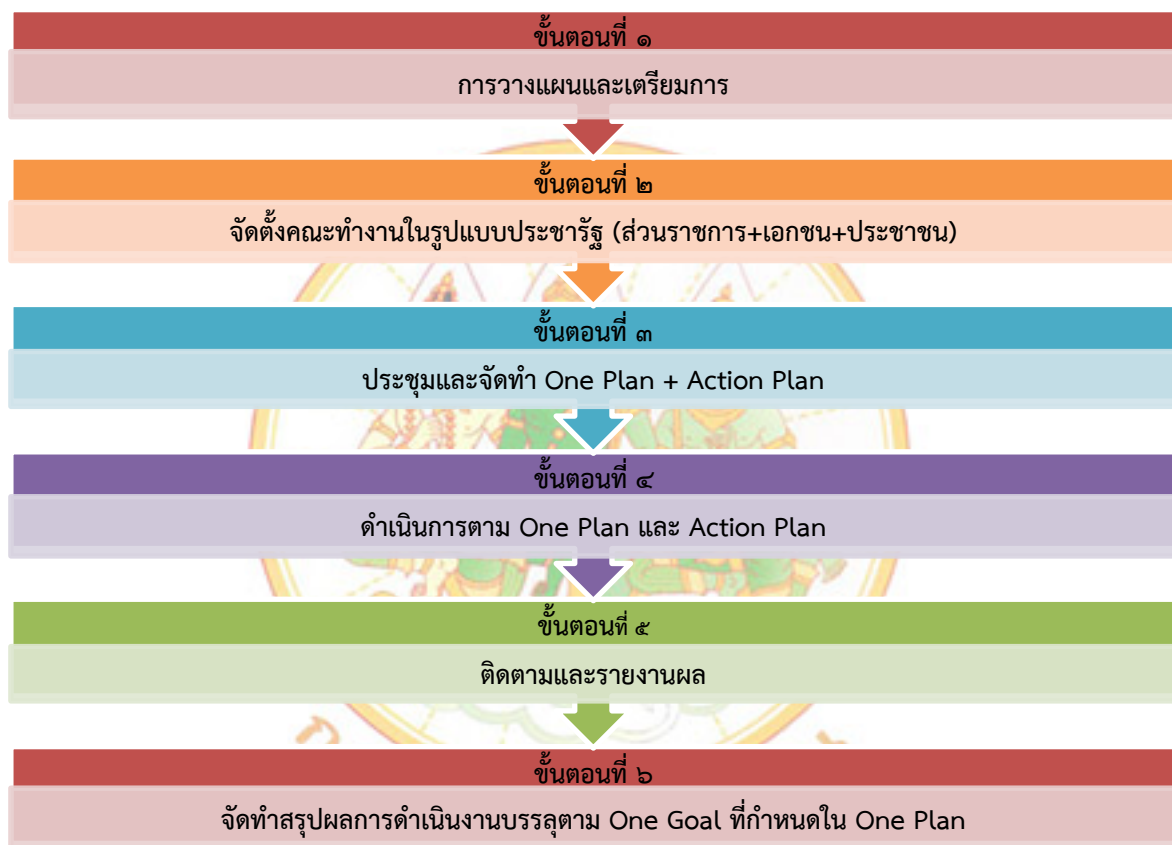
๑. ใช้งบประมาณโครงการที่ได้รับจัดสรรในปี ๒๕๖๒ เช่น งบจากส่วนกลาง งบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และงบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ

๒. ตอบสนองนโยบายเร่งด่วนในพื้นที่ เลือกดำเนินการได้จากนโยบายเร่งด่วน (A1) ๑๓ ข้อ

๓. บูรณาการจัดทำแผนปฏิบัติการ One Plan ขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนในพื้นที่เลือกดำเนินการจาก ๑๓ ข้อ ผู้ขอรับการประเมิน จึงได้ศึกษาข้อมูลนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ อย่างเป็นระบบ โดยวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของนโยบายกระทรวงแรงงานกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ปี ๒๕๖๑-๒๕๘๐) นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และวาระเร่งด่วนของจังหวัดตรัง ซึ่งจำเป็นต้องมีการบูรณาการภารกิจในทั้ง ๓ มิติ คือ ๑) มิติเชิงนโยบาย (Agenda) ๒) มิติกระทรวง (Function) และ ๓) มิติพื้นที่ (Area) โดยได้มีการจัดประชุมหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรัง เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เพื่อชี้แจงข้อสั่งการของกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือนโยบาย 3A รวมถึงตัวชี้วัดของนโยบาย และได้นำเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา เรื่อง การขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักในระดับพื้นที่ ที่กระทรวงแรงงานกำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง ร่วมกับทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรัง พิจารณาเลือกนโยบายเร่งด่วน ๑๓ ข้อ มาอย่างน้อย ๑ ข้อ ที่ตอบสนองนโยบายเน้นหนักระดับพื้นที่ A2 (Area Based) โดยที่ประชุมประกอบด้วยนายสมเกียรติ สิริชูทรัพย์ ประกันสังคมจังหวัดตรัง ทำหน้าที่ประธานการประชุม นางกิตติมา ศิริประธาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง นายวศิน กลั่นจิต จัดหางานจังหวัดตรัง และนางจิราพันธ์ แต่งสวน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตรัง ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรังเห็นพ้องต้องกันเลือกที่จะดำเนินการนโยบายเร่งด่วน ข้อที่ ๑๓ “ขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น” โดยใช้กลไกที่มีอยู่ในพื้นที่ คือ ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับอำเภอนำร่อง ๑๐ ศูนย์ประกอบด้วย ๑. ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับอำเภอนำร่องตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอมือง ๒. ตำบลบางกุ้ง อำเภอย้ายยอด ๓. ตำบลกันตัง อำเภอกันตัง ๔. ตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง ๕. ตำบลคลองปาง อำเภอรัษฎา ๖. ตำบลบางด้วน อำเภอปะเหลียน

๗. ตำบลตะเสะ อำเภอดงสำราญ ๘. ตำบลบ่อหิน อำเภอสิเกา ๙. ตำบลหนองบ่อ อำเภอย่านตาขาว และ ๑๐. ตำบล วังมะปรางเหนือ อำเภอวังวิเศษ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายระดับพื้นที่ให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในพื้นที่ จังหวัดตรัง ซึ่งผู้ขอรับการประเมินในฐานะรักษาราชการแทนแรงงานจังหวัดตรัง ได้รับมอบหมายให้เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนนโยบายระดับพื้นที่ ตั้งแต่วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นมา ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงานให้เป็นตามข้อสั่งการของกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานลงสู่ระดับพื้นที่



โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผนและเตรียมการ มีกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ศึกษาข้อมูลนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงาน ปี ๒๕๖๒ อย่างเป็นระบบ โดยวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของนโยบายกระทรวงแรงงานกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และวาระเร่งด่วนของจังหวัดตรัง ซึ่งจำเป็นต้องมีการบูรณาการภารกิจในทั้ง ๓ มิติ คือ ๑) มิติเชิงนโยบาย (Agenda) ๒) มิติกระทรวง (Function) และ ๓) มิติพื้นที่ (Area)

(๒) ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาข้อมูลสถานการณ์แรงงานนอกระบบในจังหวัดตรัง ทั้งข้อมูลเชิงสถิติจากสำนักงานสถิติจังหวัดตรัง และข้อมูลความจำเป็นตามวาระเร่งด่วนของจังหวัดตรัง

(๓) จัดประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอทั้ง ๑๐ อำเภอของจังหวัดตรัง เพื่อค้นหาปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ พร้อมทั้งให้ร่วมกันพิจารณาชี้เป้ากลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มอาชีพ

แรงงานนอกระบบที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือในพื้นที่ของตนเอง และสำรวจข้อมูลความต้องการ แรงงานนอกระบบในศูนย์ส่งเสริมฯ นำร่อง

(๔) จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรัง เพื่อชี้แจงข้อสั่งการของกระทรวงแรงงาน เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และร่วมกันพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ จัดตั้งคณะกรรมการในรูปแบบประชารัฐ (ส่วนราชการ+เอกชน+ประชาชน) มีกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ประสานส่วนราชการ องค์กร และภาคประชาชน เพื่อเชิญเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการฯ

(๒) ยกร่างคำสั่งจังหวัดตรัง เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดตรัง

(๓) จัดทำหนังสือเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง เพื่อให้ความเห็นชอบลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ ประชุมและจัดทำ One Plan + Action Plan

(๑) ยกร่างแผนปฏิบัติการ (Action Plan) จังหวัดตรังในลักษณะแผนเดียว (One Plan)

(๑.๑) นำข้อมูลปัญหาและความต้องการในพื้นที่จากการจัดประชุมอาสาสมัครแรงงานมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการ One Plan เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

(๑.๒) ประสานหน่วยงาน ทั้งหน่วยงานในสังกัดฯ และหน่วยงานภายนอก ที่อยู่ในคณะกรรมการฯ ทั้ง กลุ่ม องค์กร เครือข่ายแรงงานนอกระบบ โดยผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน เพื่อประสานรวบรวมข้อมูลแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และสอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนข้อที่ ๑๓

(๑.๓) นำข้อมูลแผนงาน/โครงการ ที่รวบรวมมาได้สังเคราะห์ยกร่างให้เป็นแผนปฏิบัติการ One Plan ต่อไป

(๒) จัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดตรัง เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการ One Plan และ Action Plan โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

(๒.๑) จัดทำหนังสือบันทึกเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง เพื่อเชิญคณะกรรมการฯ ประชุมและมอบหมายรองผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง เป็นประธานการประชุม

(๒.๒) จัดทำระเบียบวาระการประชุมและแนวทางการประชุมคณะกรรมการฯ เสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดตรังที่รับผิดชอบดูแลงานของกระทรวงแรงงาน

(๒.๓) จัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดตรัง เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการ One Plan และ Action Plan ตามที่สำนักงานแรงงานจังหวัดตรังนำเสนอ

๔.๔ ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการตาม One Plan และ Action Plan

การดำเนินการตาม One Plan และ Action Plan มีกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ประสานขอใช้สถานที่และนัดหมายกลุ่มเป้าหมาย เพื่อรับบริการจากคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ของจังหวัดตรัง

(๒) นำคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan จังหวัดตรัง ลงพื้นที่ให้ความช่วยเหลือ

(๓) จัดประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๒ เพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการ One Plan

(๔) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ One Plan ฯ ใหม่ที่ผ่านการทบทวนแล้ว

(๕) ดำเนินการช่วยเหลือกลุ่มอาชีพเกษตรกรที่ประกอบอาชีพเสริม ทำขนมสวนป่าอัมมร่อยในศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ตำบลวังมะปรางเหนือ อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง

๔.๕ ขั้นตอนที่ ๕ ติดตามและรายงานผล

(๑) ประสานติดตามผลการดำเนินงานจากคณะทำงานฯ

(๒) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานฯ ตามแบบรายงานที่กระทรวงแรงงานกำหนด รายงานให้กับกระทรวงแรงงาน และจังหวัดตรัง เดือนละ ๑ ครั้ง

๔.๖ ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำสรุปผลการดำเนินงานบรรลุตาม One Goal ที่กำหนดใน One Plan รายงานให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

นางสาวจรรยาพร ผกาแก้ว ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล สัดส่วนของผลงาน ร้อยละ ๑๐

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

เนื่องจากเป็นงานที่ผู้ขอรับการประเมินรับผิดชอบโดยตรง จึงมีสัดส่วนของผลงาน ร้อยละ ๙๐ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๖.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผนและเตรียมการ ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ศึกษาข้อมูลนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงาน ปี ๒๕๖๒ อย่างเป็นระบบ

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนกระทรวงแรงงานลงสู่การปฏิบัติในจังหวัดตรัง ถือเป็นเรื่องใหม่สำหรับผู้รับการประเมิน จึงต้องมีการศึกษาข้อมูลนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงาน ปี ๒๕๖๒ อย่างเป็นระบบ โดยวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของนโยบายกระทรวงแรงงานกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และวาระเร่งด่วนของจังหวัดตรัง ซึ่งจำเป็นต้องมีการบูรณาการภารกิจ ในทั้ง ๓ มิติ คือ ๑) มิติเชิงนโยบาย (Agenda) ๒) มิติกระทรวง (Function) และ ๓) มิติพื้นที่ (Area) และศึกษาทำความเข้าใจกับหนังสือสั่งการจากกระทรวงแรงงานที่มอบหมายให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้ขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนระดับพื้นที่ เมื่อศึกษานโยบายจนเข้าใจแล้ว จึงมีแนวคิดที่จะเชื่อมโยงบูรณาการงานในมิติกระทรวงแรงงาน (Function) กับนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง ในมิติพื้นที่ (Area) เพื่อตอบสนองกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน

(๒) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาข้อมูลสถานการณ์แรงงานนอกระบบในจังหวัดตรัง ทั้งข้อมูลเชิงสถิติจากสำนักงานสถิติจังหวัดตรัง และข้อมูลความจำเป็นตามวาระเร่งด่วนของจังหวัดตรัง

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาข้อมูลสถานการณ์แรงงานนอกระบบในจังหวัดตรัง ทั้งข้อมูลเชิงสถิติจากสำนักงานสถิติจังหวัดตรัง และข้อมูลความจำเป็นตามวาระเร่งด่วนของจังหวัดตรัง โดยในส่วนของข้อมูลเชิงสถิติ ได้ประสานขอข้อมูลแรงงานนอกระบบในจังหวัดตรัง ปี ๒๕๖๑ จากสำนักงานสถิติจังหวัดตรัง พบว่าในปี ๒๕๖๑ จังหวัดตรังมีแรงงานนอกระบบทั้งสิ้นจำนวน ๒๐๔,๙๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒๖ ของจำนวนผู้มีงานทำ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการเกษตรมากที่สุด จำนวน ๑๐๗,๘๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๑ ซึ่งมีสัดส่วนเกินกว่ากึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบทั้งหมด และเมื่อพิจารณาถึงสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบ พบว่าแรงงานนอกระบบกลุ่มดังกล่าวยังไม่มี ความมั่นคงทางด้านรายได้ มีความเดือดร้อนด้านอาชีพจากผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ ทำให้แรงงานนอกระบบมีรายได้ไม่พอใช้จ่าย อีกทั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล กฎหมายให้การคุ้มครองไม่ทั่วถึง ทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม ถือได้ว่าเป็นกลุ่มแรงงานที่ขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ จึงมีความจำเป็นที่ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนต้องให้ความสำคัญในการดูแลคุ้มครอง

ให้แรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพในการพัฒนาจังหวัดและประเทศต่อไป สำหรับในส่วนของการข้อมูลความจำเป็นตามวาระเร่งด่วนของจังหวัดตรัง ผู้ขอรับการประเมินได้รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลจากการขอสังการของผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง ได้กำหนดวาระเร่งด่วนของจังหวัดตรัง ๖ ด้าน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดตรังให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน แต่เนื่องจากในปี ๒๕๖๑ พบว่า แรงงานนอกระบบที่อยู่ในภาคการเกษตรซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัด มีความเดือดร้อนด้านอาชีพจากราคาสินค้า เกษตรที่เป็นพืชเศรษฐกิจหลักของจังหวัดตรัง คือ ยางพารา และปาล์มน้ำมัน มีราคาตกต่ำ ทำให้ประชาชนมีรายได้ ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย จึงได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง ร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัด นำวาระเร่งด่วนของจังหวัดตรังวาระ“ลดความเหลื่อมล้ำและแก้ปัญหาความยากจน”ไปพิจารณา ให้ ความช่วยเหลือกลุ่มแรงงานดังกล่าวให้มีอาชีพ มีรายได้ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนต่อไป

(๓) จัดประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอทั้ง ๑๐ อำเภอของจังหวัดตรัง เพื่อค้นหาปัญหา และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำหนังสือเชิญประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ในฐานะคณะกรรมการ ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับอำเภอนำร่อง ๑๐ อำเภอ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๒ เพื่อ รับทราบสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพเกษตรกรในศูนย์ส่งเสริมฯ และร่วมกันพิจารณาชี้เป้า กลุ่มเป้าหมายที่มีความเดือดร้อนและจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือเร่งด่วน พร้อมระบุปัญหาความต้องการ เพื่อสำนักงานแรงงานจังหวัดจะได้นำมาจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการ เพื่อประกอบการบูรณาการการจัดทำแผนปฏิบัติการ One Plan ให้ความช่วยเหลือต่อไป

(๔) จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรัง เพื่อชี้แจงข้อสังการของกระทรวง แรงงาน เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และร่วมกัน พิจารณาวางแผนการดำเนินงาน

ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการจัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรัง เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เพื่อชี้แจงข้อสังการของกระทรวงแรงงานเรื่องการขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนัก กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือนโยบาย 3A รวมถึงตัวชี้วัดของนโยบาย และได้นำเสนอให้ ที่ประชุมพิจารณา เรื่อง การขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักในระดับพื้นที่ ที่กระทรวงแรงงานกำหนดให้สำนักงาน แรงงานจังหวัดตรัง ร่วมกับทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรัง พิจารณาเลือกนโยบายเร่งด่วน ๑๓ ข้อ หมายความว่า ๑ ข้อ ที่ตอบสนองนโยบายนโยบายเน้นหนักระดับพื้นที่ A2 (Area Based) ซึ่งมีหัวหน้าส่วนฯ ที่มาประชุมประกอบด้วย นายสมเกียรติ สิริชูทรัพย์ ประธานสังคมจังหวัดตรัง ทำหน้าที่ประธานการประชุม นางกิตติมา ศิริประธาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง นายวศิน กลั่นจิต จัดหางานจังหวัดตรัง นางจิราพันธ์ แต่งสวน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตรัง และนางวริญญา หมดเหล็ก นักวิชาการแรงงาน ชำนาญการ รักษาการแทนแรงงานจังหวัดตรัง ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้เลือกนโยบายเร่งด่วน ข้อที่ ๑๓ “ขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มี หลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น” โดยใช้กลไกที่มีอยู่ในพื้นที่ คือ อาสาสมัครแรงงานและศูนย์ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับอำเภอนำร่อง ๑๐ ศูนย์และผู้ขอรับการประเมินได้ชี้แจง ให้ที่ ประชุมทราบเพิ่มเติม เกี่ยวกับรายละเอียดตัวชี้วัดของนโยบายเร่งด่วนข้อที่ ๑๓ ที่กระทรวงแรงงานกำหนด ดังนี้

นโยบายเร่งด่วนข้อที่ ๑๓ ขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนา แรงงานนอกระบบมี ๑ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าหมาย/หน่วยนับ : เป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คือ แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน คຸ້ມครอง และพัฒนา หรือส่งเสริมให้มืงานทำ (ทั้งประเทศ) จำนวน ๔๐๐,๐๐๐ คน

คำอธิบาย : กระทรวงแรงงานขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ให้ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน คຸ້ມครอง และพัฒนา มีโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำ มีรายได้เพิ่ม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยบูรณาการร่วมกับเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน มีรูปแบบการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ระดับชาติ โดยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานคณะกรรมการ มีกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ซึ่งให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มียุทธศาสตร์หลัก ๓ ประเด็น คือ ๑. เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคຸ້ມครองให้ทั่วถึง ๒. เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน ๓. เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ และอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบตามคำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ที่ ๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานคณะกรรมการ

(๒) ระดับอำนวยการ โดยคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ตามคำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ที่ ๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัด/รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ มีแรงงานจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

(๓) ระดับปฏิบัติการ โดยศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด มีแรงงานจังหวัดเป็นผู้อำนวยการศูนย์ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และส่วนราชการอื่น ๆ ในพื้นที่จังหวัด

นอกจากนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอขอให้ที่ประชุมพิจารณาหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ที่จะเข้าเชิญเข้ามาเป็นคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดตรัง ซึ่งที่ประชุมได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดไปพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม โดยให้ครอบคลุมตามแนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนด

สำหรับขั้นตอนที่ ๑ ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การแปลงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายให้ออกมาในรูปของแผนงานโครงการ หรือแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย และได้ความรู้และแนวความคิดเกี่ยวกับการประสานงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเรื่องการใช้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความมีน้ำใจต่อกัน เมื่อมีสิ่งใดจะช่วยเหลือได้ ก็เต็มใจช่วยโดยไม่ลังเล ผู้มิตรไมตรีต่อกันและให้เห็นประโยชน์ร่วมกันนำมาปรับใช้ในการประสานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ระหว่างหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด หน่วยงานภายนอก ภาคเอกชน เครือข่าย

อาสาสมัครแรงงาน และประชาชนผู้รับบริการในพื้นที่ ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ส่งผลให้การจัดประชุมฯ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ

๖.๒ ขั้นตอนที่ ๒ จัดตั้งคณะกรรมการในรูปแบบประชารัฐ (ส่วนราชการ+เอกชน+ประชาชน)

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดตรัง เสนอให้ผู้ว่าราชการ จังหวัดตรังลงนาม โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง (นางณิษฐา แสงทอง) ที่กำกับดูแลหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ มีแรงงานจังหวัดตรัง (ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมาย) เป็นหัวหน้า คณะทำงาน โดยคณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทนพัฒนาการจังหวัดตรัง ผู้แทนเกษตรจังหวัดตรัง ผู้แทนผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตรัง ประธานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดตรัง และมีนักวิชาการแรงงาน ชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ (ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมาย อีก ๑ ตำแหน่ง)

คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ (๑) จัดทำแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายขยายการบูรณาการภาคีเครือข่าย ในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ และบูรณาการการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ และ (๒) บูรณาการในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ One Plan ติดตามผลการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรม ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่กำหนดในแผนปฏิบัติการ One Plan พร้อมรายงานผลการปฏิบัติงานให้จังหวัดและกระทรวงแรงงานทราบโดยมีกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ประสานส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเชิญมาเป็นคณะทำงานฯ

(๒) ผู้ขอรับการประเมิน ได้ประสานส่วนราชการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเชิญเป็นคณะทำงานฯ โดยได้เดินทางไปขอพบหัวหน้าส่วนราชการภายนอก และรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือมอบหมายผู้แทนเป็นคณะทำงานฯ ซึ่งประกอบด้วย พัฒนาการจังหวัดตรัง เกษตรจังหวัดตรัง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตรัง ซึ่งทั้ง ๓ หน่วยงานได้ตอบรับให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดี

(๓) ยกร่างคำสั่งจังหวัดตรัง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบาย เน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดตรัง

(๔) จัดทำหนังสือเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงานฯ

(๕) ทำหนังสือเพื่อแจ้งคำสั่งฯ ให้คณะทำงานฯ ทราบ

๖.๓ ขั้นตอนที่ ๓ ประชุมและจัดทำ One Plan + Action Plan

ขั้นตอนนี้เป็นการประชุมและจัดทำแผนปฏิบัติการรายจังหวัด (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนในระดับพื้นที่ (Area Based) อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ยกร่างแผนปฏิบัติการ (Action Plan) จังหวัดตรังในลักษณะแผนเดียว (One Plan)

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพเกษตรกรในศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ นำร่อง ๑๐ ศูนย์ ให้สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนข้อที่ ๑๓ และตัวชี้วัดนโยบายเน้นหนักระดับพื้นที่ A2 (Area Based) ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ โดยได้นำแนวคิดทฤษฎีการจัดทำแผนปฏิบัติการ One Plan แนวคิดการประสานงาน การทำงานแบบบูรณาการ และมนุษยสัมพันธ์ มาประยุกต์ใช้กับขั้นตอนนี้ เนื่องจากต้องมีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อประสานงานกันกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

จังหวัดตรัง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ในการร่วมกันจัดทำแผนและขอข้อมูลมาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว มีการดำเนินงาน ดังนี้

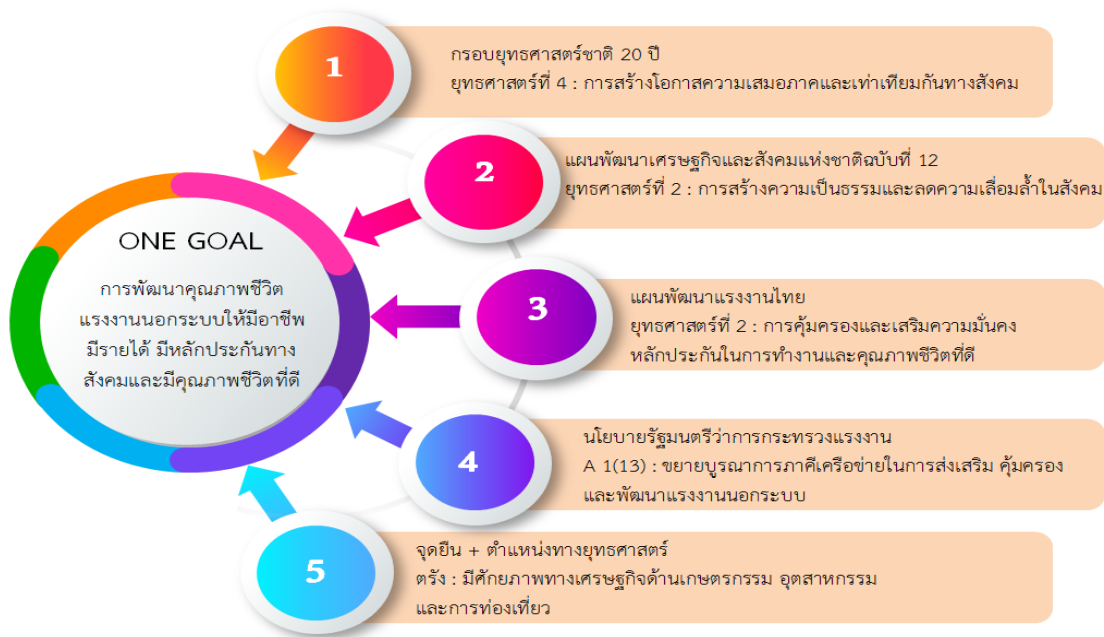
(๑.๑) นำข้อมูลปัญหาและความต้องการในพื้นที่ ที่ได้จากการจัดประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ตามข้อ ๖.๑ (๓) มาเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำแผนฯ ซึ่งเป็นไปตามหลักการจัดทำ One Plan ที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน หรือจัดเวทีระดมความคิดเห็นของประชาชน เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจากประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งให้มีการประสานแผนในระดับพื้นที่ โดยการรวบรวมและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการจากประชาชนในพื้นที่

(๑.๒) จัดทำหนังสือถึงหน่วยงาน ทั้งหน่วยงานในสังกัดฯ และหน่วยงานภายนอกที่อยู่ในคณะทำงานฯ รวมทั้ง กลุ่ม องค์กร เครือข่ายแรงงานนอกระบบ โดยผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน เพื่อประสานรวบรวมข้อมูลแผนงาน โครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และสอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนข้อที่ ๑๓ แล้วนำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่รวบรวมมาได้สังเคราะห์ให้เป็นแผนปฏิบัติการต่อไป

(๑.๓) นำข้อมูลและแผนงาน/โครงการ ข้อ (๑.๑) และ (๑.๒) ที่รวบรวมมาได้ สังเคราะห์ และยกร่างให้เป็นแผนปฏิบัติการ One Plan จังหวัดตรัง ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งประกอบด้วย ๙ กิจกรรม/โครงการ ดำเนินการในพื้นที่ศูนย์ฯ นาร่อง ๑๐ แห่ง วงเงินงบประมาณ ๓๑๑,๒๐๐ บาท (สามแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันสองร้อยบาทถ้วน) พร้อมทั้งได้จัดทำ One Goal เสนอต่อที่ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อให้แผนมีความครอบคลุมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบในพื้นที่ พร้อมทั้งให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว เพื่อให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดตรัง และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการต่อไป โดยมี One Goal ดังนี้



ภาพที่ ๒ แสดง One Goal การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี



ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง

ภาพที่ ๓ แสดง One Management ของ One Goal โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับอำเภอนำร่องจังหวัดตรัง



ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง

(๒) จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดตรัง เพื่อร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการ One Plan และ Action Plan โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

(๒.๑) จัดทำหนังสือเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง เพื่อเชิญคณะทำงานฯ ประชุมและมอบหมาย รองผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง เป็นประธานการประชุมฯ

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำหนังสือเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดตรังเพื่อโปรดลงนามในหนังสือเชิญคณะทำงานเชิญขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ เพื่อพิจารณาจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง ที่ปรึกษาคณะทำงาน เป็นประธานการประชุมฯ

(๒.๒) จัดทำระเบียบวาระการประชุมและแนวทางการประชุมคณะทำงานฯ เสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดตรังที่รับผิดชอบดูแลงานของกระทรวงแรงงาน

ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการจัดทำระเบียบวาระการประชุมคณะทำงานฯ และแนวทางการประชุม ประกอบด้วยวาระเพื่อทราบ จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ (๑) ข้อสั่งการของกระทรวงแรงงานเรื่องการขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๒) คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดตรัง และวาระเพื่อพิจารณา ๒ เรื่อง ได้แก่ (๑) (ร่าง) แผนปฏิบัติการ One Plan การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพเกษตรกร ในศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบนาร่อง ๑๐ ศูนย์ และ (๒) (ร่าง) แผนกำหนดการลงพื้นที่ให้ความช่วยเหลือกลุ่มแรงงานนอกระบบในศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบนาร่องทั้ง ๑๐ ศูนย์ เสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง ก่อนวันประชุม ๒ วันทำการ

(๓) จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดตรัง เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการ One Plan และ Action Plan ตามที่สำนักงานแรงงานจังหวัดตรังนำเสนอ

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดตรัง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง (นางณิษฐา แสงทอง) เป็นประธานการประชุม ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย นายสมเกียรติ สิริชูทรัพย์ ประธานสังคมจังหวัดตรัง นางกิตติมา ศิริประธาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง นายวศิน กลั่นจิต จัดหางานจังหวัดตรัง นางจิราพันธ์ แต่งสวน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตรัง นางศิริรัตน์ ไผสมบูรณ์ ผู้แทนพัฒนาการจังหวัดตรัง นายพิพัฒ บัญทอง ผู้แทนเกษตรจังหวัดตรัง นางสาวสุมินตรา ม่วงงาม ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตรัง นายบุญชูบ จงรักษ์ ประธานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดตรัง และนางวริญญา หมดเหล่ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ รักษาการแทนแรงงานจังหวัดตรัง ทำหน้าที่คณะกรรมการและเลขานุการการประชุมได้ร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพเกษตรกร ในศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบนาร่อง ๑๐ ศูนย์ และ (ร่าง) แผนการลงพื้นที่ช่วยเหลือกลุ่มแรงงานนอกระบบในศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบนาร่อง ๑๐ ศูนย์ ตามที่สำนักงานแรงงานจังหวัดตรังเสนอ โดยประธานฯ ได้ขอหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ และองค์กรเสนอแผนงาน/โครงการ เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาของกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ซึ่งกลุ่มที่ช่วยเหลืออาจเรียกชื่อต่างกันตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน แต่ก็เป็กลุ่มเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ หน่วยงานภายนอกส่วนใหญ่ไม่มีโครงการเสนอเข้าบรรจุในแผนฯ แต่ยินดีจะให้ความร่วมมือด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็น

เนื่องจากมีหน่วยงานในระดับพื้นที่อยู่ในทุกตำบล จะมอบหมายให้หน่วยงานระดับพื้นที่ให้การสนับสนุนในทุกกิจกรรม/โครงการ โดยเห็นชอบ (ร่าง) แผนกำหนดการลงพื้นที่ช่วยเหลือกลุ่มแรงงานนอกระบบฯ และจะมอบหมายผู้แทนลงพื้นที่ร่วมดำเนินกิจกรรมตามภารกิจทุกครั้ง

ในขั้นตอนที่ ๓ ผู้ขอรับการประเมินได้นำความรู้และแนวความคิดตามทฤษฎี One Plan และแนวคิดเทคนิคการประสานงานมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเรื่อง วิธีสร้างความร่วมมือโดยการชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ร่วมกันทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความรู้สึกต้องงานตรงกัน

๖.๔ ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการตาม One Plan และ Action Plan

การดำเนินการตาม One Plan และ Action Plan มีกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ประสานขอใช้สถานที่และนัดกลุ่มเป้าหมายเพื่อรับบริการจากคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan จังหวัดตรัง

ผู้ขอรับการประเมินได้ประสานเป็นการภายในกับคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมฯ ขอใช้สถานที่จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และนัดหมายกลุ่มเป้าหมายเพื่อร่วมประชุมและรับบริการจากคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ฯ จังหวัดตรัง

(๒) นำคณะทำงานในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan จังหวัดตรัง ลงพื้นที่ให้ความช่วยเหลือ

ผู้ขอรับการประเมินได้นำคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan จังหวัดตรัง ลงพื้นที่ไปยังศูนย์ส่งเสริมฯ เพื่อประชุมร่วมกับคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมฯ และกลุ่มแรงงานนอกระบบอาชีพเกษตรกรรมเพื่อชี้แจงภารกิจและนำบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรังไปให้บริการแก่แรงงานนอกระบบในพื้นที่ ดังนี้

(๒.๑) สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรัง โดยนายสมเกียรติ สิริชูทรัพย์ ประกันสังคมจังหวัดตรัง บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของการประกันสังคม มาตรา ๔๐ และเชิญชวนการเข้าเป็นผู้ประกันตน มาตรา ๔๐ พร้อมทั้งได้นำข้าราชการและเจ้าหน้าที่ไปปรับสมัครผู้ประกันตน มาตรา ๔๐

(๒.๒) สำนักงานจัดหางานจังหวัดตรัง มอบหมายนางสาวพิชามณูช พัฒนากิจ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ บรรยายแนะนำภารกิจของหน่วยงาน พร้อมทั้งนำข้าราชการและเจ้าหน้าที่ให้บริการรับสมัครงานประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่าง ให้บริการแนะแนวอาชีพ แนะนำกองทุนส่งเสริมการจ้างงานไปทำที่บ้านและฝึกอบรมอาชีพตามโครงการเพื่อเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ ให้กับกลุ่มผู้สูงอายุ ๑ รุ่น จำนวน ๒๐ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท (สามหมื่นห้าพันบาทถ้วน) ให้กับแรงงานนอกระบบในพื้นที่ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบนาร่องตำบลวังมะปรางเหนือ อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง

(๒.๓) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตรัง มอบหมายนางชลิตา พัฒนากิจ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ บรรยายให้ความรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบและเกี่ยวกับความปลอดภัยจากการทำงาน

(๒.๔) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง ดำเนินการฝึกอบรมอาชีพให้แก่แรงงานผู้สูงอายุในศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบนาร่อง ๗ แห่ง ให้มีทักษะในการประกอบอาชีพจำนวน ๗ รุ่น ๆ ละ ๒๐ คน ผู้เข้ารับการฝึกจำนวน ๑๔๐ คน

(๒.๕) สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง จัดทำโมเดล (Model) การช่วยเหลือแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรที่ประกอบอาชีพเสริมทำผลิตภัณฑ์จักสานจากก้านจาก ในพื้นที่ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบนาร่องตำบลกันตัง ณ หมู่ที่ ๔ ตำบลบางหมาก อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง โดยได้จัดอบรมพัฒนาทักษะฝีมือ ๒ หลักสูตร ๒ รุ่น ได้แก่ รุ่นที่ ๑ หลักสูตรการทำผลิตภัณฑ์จักสานจากก้านจาก ระยะเวลา ๑๐ วัน ผู้เข้ารับการฝึกจำนวน ๑๖ คน

งบประมาณ ๕๕,๒๐๐ บาท (ห้าหมื่นห้าพันสองร้อยบาทถ้วน) และรุ่นที่ ๒ หลักสูตรยกระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ จักสานก้านจาก ระยะเวลา ๒ วัน มีผู้เข้ารับการฝึก ๒๐ คน งบประมาณ ๒๑,๐๐๐ บาท (สองหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน)

ผู้ขอรับการประเมินได้นำตัวแทนของคณะทำงานฯ ลงพื้นที่ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบนาร่อง จำนวน ๕ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. ลงพื้นที่ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบนาร่องตำบลบางกุ้ง อำเภอบัวชุม ๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกุ้ง อำเภอบัวชุม จังหวัดตรัง

ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. ลงพื้นที่ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบนาร่องตำบลวังมะปรางเหนือ ณ ศาลาอเนกประสงค์ หมู่ที่ ๔ ตำบลวังมะปรางเหนือ อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง

ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ น. ลงพื้นที่ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบนาร่องตำบลกันตัง ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางหมาก ตำบลบางหมาก อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. ลงพื้นที่ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบนาร่อง ณ ศูนย์ประสานงานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอกันตัง วัดตรังคภูมิพุทธาวาส ตำบลกันตัง อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

ครั้งที่ ๕ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. ลงพื้นที่ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบนาร่อง ณ ศาลาอเนกประสงค์บ้านต้นวา ตำบลบ่อหิน อำเภอลี้เกา จังหวัดตรัง

(๓) จัดประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒ เพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการ One Plan

ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒ เพื่อทบทวนแผนการปฏิบัติการ One Plan ตามคำแนะนำของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (นายอภิญา สุจริตตานันท์) เมื่อครั้งเดินทางมาตรวจราชการจังหวัดตรัง เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ โดยให้คำแนะนำว่า แผนปฏิบัติการ One Plan เดิม มีกำหนดการที่จะดำเนินการในหลายพื้นที่เกินไป ต้องใช้เวลานานในการดำเนินการเกรงว่าจะเกินกำลังของสำนักงานแรงงานจังหวัด จึงได้แนะนำให้มีการทบทวน One Plan ของจังหวัดตรัง โดยปรับจากการดำเนินการในพื้นที่ ๑๐ แห่ง ให้เหลือดำเนินการในพื้นที่นาร่องเพียง ๑ แห่ง ๑ กลุ่มอาชีพ แล้วบูรณาการกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบที่สามารถดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมได้ ซึ่งหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรัง ได้มีการประชุมหรือเรื่องดังกล่าวเบื้องต้น เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบเลือกกลุ่มอาชีพเกษตรกร ต.วังมะปรางเหนือ ในศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอำเภอนาร่อง อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง เป็นพื้นที่การขับเคลื่อนแผนฯ

(๔) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ One Plan ใหม่ที่ผ่านการทบทวนแล้ว

ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ One Plan ใหม่ที่ผ่านการทบทวนและเป็นไปให้เป็นไปตามคำแนะนำของผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ และมีมติที่ประชุม โดยเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. ได้นำคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan จังหวัดตรัง ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงาน/ผู้แทนหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรัง รวมทั้งผู้แทนจากหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตรัง และผู้แทนสำนักงานเกษตรจังหวัดตรัง ลงพื้นที่ร่วมประชุมกับคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบตำบลวังมะปรางเหนือ อาสาสมัครแรงงาน ผู้นำท้องถิ่น และภาคประชาชนในพื้นที่ รวม ๔๕ คน ณ ศาลาประจำหมู่บ้าน หมู่ที่ ๔ ตำบลวังมะปรางเหนือ อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง เพื่อร่วมกัน

ประชุมหารือการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในพื้นที่นำร่องของจังหวัดตรัง ณ ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบนำร่อง ตำบลวังมะปรางเหนือ ผลการประชุมคณะกรรมการฯ และภาคประชาชนเสนอว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่อง ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ การเจ็บป่วยจากโรคจากการทำงาน เช่น การใช้สารเคมีทำการเกษตร การทำงานในท่าทางที่ไม่เหมาะสม และต้องการมีสวัสดิการเกี่ยวกับหลักประกันทางสังคมและการออมเพื่ออนาคต แต่ไม่เข้าใจหลักเกณฑ์ของการประกันสังคมมาตรา ๔๐ และกองทุนการออมแห่งชาติ จึงมีข้อเสนอต้องการให้หน่วยงานภาครัฐให้ความช่วยเหลือใน ๓ กิจกรรม ได้แก่ (๑) การฝึกอบรมหลักสูตรการทำขนมไทย และขนมอบต่างๆ เพื่อประกอบอาชีพเสริมจากการทำอาชีพการเกษตร (๒) การให้ความรู้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบระหว่างการประกันสังคมมาตรา ๔๐ และการออมกับกองทุนการออมแห่งชาติ และ (๓) การให้ความรู้และดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจากการทำงาน ฝ่ายเลขานุการ โดยผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan เกิดผลเป็นรูปธรรม สำนักงานแรงงานจังหวัดตรังจึงได้เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ดังนี้

(๔.๑) ข้อเสนอที่ (๑) เห็นควรมอบหมายสำนักงานจัดหางานจังหวัดตรัง ฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรการทำขนมไทย และขนมอบต่างๆซึ่งได้มีโครงการบรรจุในแผนปฏิบัติการฯ เดิมอยู่แล้ว

(๔.๒) ข้อเสนอที่ (๒) เห็นควรมอบหมายสำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรังและสำนักงานคลังจังหวัดตรัง จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมมาตรา ๔๐ และการออมกับกองทุนการออมแห่งชาติ ในช่วงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๒

(๔.๓) ข้อเสนอที่ (๓) เห็นควรมอบหมายสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตรังและสำนักงานเกษตรจังหวัดตรัง จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจากการทำงาน รวมทั้งการตรวจหาสารเคมีตกค้างในร่างกายในช่วงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๒ ซึ่งที่ประชุมฯ มีมติเห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ และให้เร่งดำเนินการภายในห้วงเวลาที่กำหนดเพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่โดยเร็ว

(๕) ดำเนินการช่วยเหลือกลุ่มอาชีพเกษตรกรที่ประกอบอาชีพเสริมทำขนมสวนป่าอิมมอรอยในศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ตำบลวังมะปรางเหนือ อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง

ผู้ขอรับการประเมินได้ทำหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องลงพื้นที่ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One plan เพื่อช่วยเหลือตามข้อเสนอของประชาชนกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่โดยได้บูรณาการกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรัง สำนักงานคลังจังหวัดตรัง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตรัง และสำนักงานเกษตรจังหวัดตรัง ลงพื้นที่เพื่อให้ความช่วยเหลือตามข้อเสนอของภาคประชาชน เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ ดังนี้

(๕.๑) สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรัง รมรงค์เชียวชวนเข้าสู่ระบบประกันสังคมเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ จำนวน ๓๕๐ คน

(๕.๒) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง ฝึกอบรมฝีมือแรงงานผู้สูงอายุให้มีทักษะในการประกอบอาชีพ ๑ รุ่น จำนวน ๒๐ คน งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท (สองหมื่นบาทถ้วน)

(๕.๓) สำนักงานจัดหางานจังหวัดตรัง ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับแรงงานนอกระบบ เพื่อเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ จำนวน ๒๐ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท (สามหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

(๕.๔) สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรังและสำนักงานคลังจังหวัดตรัง บรรยายให้ความรู้เชิงเปรียบเทียบระหว่างสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม มาตรา ๔๐ และการออมกับกองทุนการออมแห่งชาติ

(๕.๕) สำนักงานเกษตรจังหวัดตรัง ให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้สารชีวภัณฑ์แทนการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช แนะนำช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรให้แก่เกษตรกรกลุ่มปลูกพืชเสริมประเภทผักและผลไม้

(๕.๖) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารเคมีอย่างปลอดภัย รวมทั้งได้มอบหมายให้ อสม. และ รพ.สต. ในพื้นที่จัดทำแผนการตรวจสอบสารเคมีในเลือดให้กับเกษตรกร

(๕.๗) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตรัง ให้ความรู้เกี่ยวกับการรวมกลุ่มการประกอบอาชีพเพื่อให้เกิดพลังต่อรองที่ยั่งยืน รวมทั้งมอบหมายให้พัฒนาการตำบลให้การส่งเสริม สนับสนุน รวมกลุ่มพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ให้แก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ

ในขั้นตอนที่ ๔ ผู้ขอรับการประเมินได้นำความรู้และแนวความคิดทฤษฎี One Plan เทคนิคการประสานงาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ การทำงานแบบบูรณาการ และมนุษยสัมพันธ์ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ผลจากการดำเนินการบูรณาการกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ลงสู่พื้นที่ทั้งสองครั้ง (แผนฯ ก่อนทบทวน และหลังจากทบทวน) สามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานนอกระบบให้ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา ได้บรรลุผลสำเร็จภายใต้แผนปฏิบัติการ One Plan จำนวน ๙ กิจกรรม/โครงการ ใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น ๓๑๑,๒๐๐ บาท (สามแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันสองร้อยบาทถ้วน) แบ่งเป็น งบประมาณจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดตรัง จำนวน ๑ โครงการ เป็นเงิน ๓๕,๐๐๐ บาท (สามหมื่นห้าพันบาทถ้วน) งบประมาณจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง ๗ รุ่น จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท (สองแสนบาทถ้วน) และสำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง ๒ รุ่น จำนวน ๗๖,๒๐๐ บาท (เจ็ดหมื่นหกพันสองร้อยบาทถ้วน) แรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพเกษตรกรทำสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน และกลุ่มประมงพื้นบ้านในศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับอำเภอนำร่อง ๑๐ ศูนย์ ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา มีโอกาสประกอบอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้นจำนวน ๑,๖๙๒ คน

๖.๕ ขั้นตอนที่ ๕ ติดตามและรายงานผล มีกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ประสานติดตามผลการดำเนินงานจากคณะทำงานฯ

ผู้ขอรับการประเมินได้ประสานติดตามรวบรวมผลการดำเนินงานจากคณะทำงานขับเคลื่อนแผนฯ เดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อนำมาจัดทำรายงานผลดำเนินงานฯ

(๒) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานฯ ตามแบบรายงานที่กระทรวงแรงงานกำหนด รายงานให้กับกระทรวงแรงงาน และจังหวัดตรัง เดือนละ ๑ ครั้ง

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแบบรายงานเน้นหนัก ๖๒-๑ และแบบรายงานเน้นหนัก ๖๒-๓ รายงานให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ภายในวันที่ ๕ ของเดือนฯ ละ ๑ ครั้ง รวมจำนวน ๑๐ ครั้ง และรายงานผลให้จังหวัดทราบในที่ประชุมประจำเดือนหัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรัง ซึ่งมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดตรังเป็นประธานการประชุม เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๐ ครั้ง

๖.๖ ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำสรุปผลการดำเนินงานบรรลุตาม One Goal ที่กำหนดใน One Plan

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานบรรลุตาม One Goal ที่กำหนดใน One Plan ตามแบบฟอร์มที่กระทรวงแรงงานกำหนด รายงานให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ตามหนังสือจังหวัดตรัง ที่ ตร ๐๐๒๗/๑๐๘๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๗.๑ เชิงปริมาณ

แผนปฏิบัติการ One Plan จังหวัดตรัง จำนวน ๑ แผน

๗.๒ เชิงคุณภาพ

แรงงานนอกระบบตามกลุ่มเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ One Plan จังหวัดตรัง ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา มีโอกาสประกอบอาชีพมีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๑) สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง สามารถดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ลงสู่ระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพโดยใช้กลไกการบูรณาการการทำงานในรูปแบบประชารัฐ ก่อให้เกิดการขยาย เครือข่ายการทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในพื้นที่เพิ่มขึ้น สามารถดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย เน้นหนักระดับพื้นที่ได้บรรลุตัวชี้วัด ๕ ขั้นตอนได้ประสบผลสำเร็จบรรลุตาม One Goal ที่กำหนดใน One Plan คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในจังหวัด และหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง มีภาคีเครือข่ายการบูรณาการการทำงานในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา แรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นเครือข่ายในการขับเคลื่อนงานด้านแรงงานทั้งในและนอกระบบในระยะต่อไป

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ เกิดเครือข่ายการทำงานในระดับจังหวัดและพื้นที่ ทำให้ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ประหยัด งบประมาณของรัฐ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๘.๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดตรัง มีเครือข่ายการทำงานที่หลากหลาย และมีการใช้กลไก การทำงานในรูปแบบประชารัฐ ทำให้สามารถขยายการให้บริการด้านแรงงานลงสู่พื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

๘.๓ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดตรัง สามารถนำแนวทางการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ One Plan ไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานในการกิจด้านอื่น ๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนผู้รับบริการ

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ การขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงานลงสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพเป็นเรื่องสลับซับซ้อน และมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากหลายขั้นตอน เนื่องจากมีหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ซึ่งล้วนมีความคาดหวัง ผลประโยชน์ เป้าหมายวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน

๙.๒ การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ดำเนินการใน รูปแบบคณะกรรมการ แต่การขับเคลื่อนการดำเนินงานขึ้นอยู่กับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ ซึ่งเป็น ผู้รับผิดชอบทั้งหมด ดังนั้น การทำงานในรูปแบบ “คณะกรรมการ” ยังไม่เป็นลักษณะร่วมกันคิดร่วมกันทำเท่าที่ควร

๙.๓ บุคลากรของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดทำ แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ในระดับพื้นที่ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องใหม่สำหรับบุคลากรในส่วนภูมิภาคโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานแรงงาน จังหวัด ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัด

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ ควรจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางและขั้นตอนการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวง แรงงานสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ให้แก่ข้าราชการในทุกระดับให้มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และควร

มอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานนำความรู้ไปถ่ายทอดให้แก่บุคลากรทุกระดับให้เข้าใจ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐.๒ การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ควรใช้หลักการประสานงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อให้การทำงานที่เป็นรูปแบบ “คณะทำงาน” เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

๑๐.๓ ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ในระดับพื้นที่ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อให้สามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ และมีความเข้าใจในการดำเนินการตามแผนฯ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดจะต้องสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำแผนฯ ได้



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ชื่อเรื่อง การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ แรงงานนอกระบบเป็นกำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แต่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองและการส่งเสริมระบบสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ ทั้งในด้านสุขภาพและหลักประกันความมั่นคงในชีวิตที่ทัดเทียมกับแรงงานในระบบ แม้หน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ขยายบริการความช่วยเหลือ การส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาอยู่ในปัจจุบัน แต่การเข้าถึงการคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม ยังไม่ครอบคลุมในหลายพื้นที่ ด้วยแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานและการจ้างงานที่ไม่แน่นอน รวมทั้งสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยและการทำงานอยู่ในพื้นที่ห่างไกลไม่เอื้อต่อการติดต่อกับหน่วยงานราชการ แรงงานนอกระบบจึงต้องเผชิญอยู่กับปัญหาการมีรายได้ไม่แน่นอนและต่อเนื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย ทำงานอยู่ในอิริยาบถเดิมมานาน ๆ อยู่ในที่มีฝุ่นควันหรือแสงสว่างไม่เพียงพอ ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือ ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งทุน ขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการจากภาครัฐ รวมถึงแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพเกษตรกรที่มีการใช้สารเคมีเพื่อเร่งเพิ่มผลผลิต โดยไม่คำนึงถึงผลเสียที่เกิดขึ้นต่อสุขภาพของตนเองและผู้บริโภค

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ พบว่าประเทศไทยมีจำนวนและสัดส่วนของแรงงานนอกระบบต่อผู้มีงานทำ โดยมีจำนวนและสัดส่วนเกินกว่าครึ่งของผู้มีงานทำ โดยในปี ๒๕๖๐ จำนวนผู้มีงานทำ ๓๗.๗ ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ ๒๐.๘ ล้านคน หรือร้อยละ ๕๕.๒ ปี ๒๕๖๑ จำนวนผู้มีงานทำ ๓๘.๓ ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ ๒๑.๒ ล้านคน หรือร้อยละ ๕๕.๓ สำหรับในปี ๒๕๖๒ จำนวนผู้มีงานทำ ๓๗.๕ ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ ๒๐.๔ ล้านคน หรือร้อยละ ๕๔.๓ สำหรับข้อมูลแรงงานนอกระบบของจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในปี ๒๕๖๑ มีผู้มีงานทำทั้งสิ้น ๕๗๖,๘๐๗ คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานนอกระบบจำนวน ๓๐๓,๗๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๖ ของผู้มีงานทำทั้งหมด และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาของแรงงานนอกระบบพบว่าส่วนใหญ่ประสบปัญหาค่าตอบแทนต่ำ มีรายได้น้อยและไม่แน่นอน การจ้างงานขาดความต่อเนื่องและไม่สามารถเลือกงานที่ต้องการทำได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านอายุและวุฒิการศึกษา แรงงานนอกระบบยังไม่เข้าใจจุดประสงค์ที่แท้จริงของการรวมกลุ่ม ส่งผลให้ไม่มีอำนาจต่อรอง ไม่มีสวัสดิการและหลักประกัน การทำงาน ในขณะที่บางกลุ่มอาชีพยังขาดทักษะฝีมือ และเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ขาดช่องทางการจำหน่ายผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ รวมถึงการเข้าถึงแหล่งทุน

๑.๒ กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบดูแลกำลังแรงงานของประเทศทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ จึงตระหนักและให้ความสำคัญ มุ่งหวังที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้เท่าเทียมกับแรงงานในระบบและทั่วถึงทุกพื้นที่ เพื่อให้ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาให้มีความมั่นคง ด้านรายได้ อาชีพอย่างทั่วถึง จึงกำหนดให้มีกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ๓ ระดับ ดังนี้

๑.๒.๑ ระดับชาติ ประกอบด้วย ๒ คณะกรรมการ/อนุกรรมการ คือ

(๑) คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

(๒) คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

๑.๒.๒ ระดับอำนาจการ โดยคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด

๑.๒.๓ ระดับปฏิบัติการ โดยศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดขึ้น ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกแห่งทั่วประเทศ โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ กำหนดให้ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(๑) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบเพื่อการใช้ประโยชน์ในการวางแผนส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๒) ประสานงาน สนับสนุน และบูรณาการทำงานร่วมกับส่วนราชการในพื้นที่จังหวัดในการวางแผนส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ

(๓) รวบรวม ติดตามผลการดำเนินแผนงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ เพื่อการแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน กลุ่มองค์กรที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด

นอกจากนี้ กำหนดให้ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ประกอบด้วย คณะทำงาน ๕ ฝ่าย ได้แก่

(๑) คณะทำงานฝ่ายประสานและสนับสนุน มีเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด ๒ - ๕ คน โดยมีหน้าที่ ดังนี้

(๑.๑) จัดทำทะเบียนข้อมูลแรงงานนอกระบบและเครือข่าย

(๑.๒) ส่งเสริมประสานหน่วยงาน องค์กร กลุ่ม และภาคประชาชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ สร้างและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

(๑.๓) อำนาจการและประสานการดำเนินงาน ส่งเสริม คุ้มครอง และแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบ

(๑.๔) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแรงงานนอกระบบ

(๑.๕) รับเรื่องราวร้องทุกข์/ร้องเรียนของแรงงานนอกระบบ ประมวลข้อมูล และส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิจารณาให้ความช่วยเหลือ

(๑.๖) ติดตามผลการดำเนินงาน สรุปผล และรายงานผลต่อคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบไตรมาสละ ๑ ครั้ง

(๒) คณะทำงานฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน มีเจ้าหน้าที่สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดละ ๒-๕ คน โดยมีหน้าที่

(๒.๑) ให้บริการข้อมูลข่าวสาร และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการฝึกอาชีพและการประกอบอาชีพ

(๒.๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ

(๒.๓) ประสานและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาศักยภาพและฝีมือให้แก่แรงงานนอกระบบ

(๓) คณะทำงานฝ่ายแนะแนวอาชีพและจัดหางาน มีเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด ๒-๕ คน โดยมีหน้าที่

(๓.๑) ให้บริการข้อมูลข่าวสาร และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับตลาดแรงงานและตำแหน่งงานว่าง

(๓.๒) ให้บริการแนะแนวอาชีพแก่แรงงานนอกระบบ

(๓.๓) ให้บริการจัดหางานแก่แรงงานนอกระบบ และสนับสนุนให้มีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

(๓.๔) ช่วยเหลือและสนับสนุนแรงงานนอกระบบในการเข้าถึงกองทุนผู้ประกอบอาชีพอิสระ และกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๔) คณะทำงานฝ่ายคุ้มครองสิทธิแรงงาน มีเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ๒-๕ คน โดยมีหน้าที่

(๔.๑) ให้บริการข้อมูลข่าวสาร และให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับสิทธิด้านแรงงาน

(๔.๒) ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิตามกฎหมายแก่แรงงานนอกระบบ

(๔.๓) สร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

(๕) คณะทำงานฝ่ายแนะนำประกันสังคมและเงินออม มีเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ๒-๕ คน โดยมีหน้าที่

(๕.๑) ให้บริการข้อมูลข่าวสาร และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสิทธิประกันสังคม

(๕.๒) สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมและการออม

(๕.๓) ส่งเสริมสนับสนุนและขยายความคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจะมีกลไกการบริหารจัดการแบ่งเป็น ๓ ระดับ ทั้งระดับชาติ ระดับอำนวยการ และระดับปฏิบัติการ แต่กลไกระดับปฏิบัติการ ที่มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุน เครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดขึ้น ณ สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งถือเป็นกลไกระดับล่างสุด ที่คาดหวังให้ ใกล้ชิดกับกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ แต่ปัญหาของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ยังไม่ได้รับการแก้ไขให้หมดไป เนื่องจากที่ตั้งของศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ที่มีที่ตั้งอยู่ในตัวเมืองของจังหวัด ในขณะที่ที่อยู่อาศัยและที่ทำงานของแรงงานนอกระบบอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ไม่เอื้อต่อการติดต่อกับหน่วยงานราชการ การที่จะเดินทางมารับบริการในตัวเมืองในจังหวัดต้องใช้เวลาและต้องมีค่าใช้จ่าย ประกอบกับศูนย์ประสานงาน และสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบระดับจังหวัดเอง ยังไม่ทราบทิศทางการทำงานในเชิงพื้นที่อย่างชัดเจน การจัดตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ขึ้นมาฝ่ายละ ๒-๕ คน จำนวน ๕ คณะทำงาน เป็นการจัดทำโครงสร้างของศูนย์ฯ ตามหลักการเท่านั้น แต่ไม่ได้สอดคล้องกับจำนวนแรงงานนอกระบบที่มีอยู่ในพื้นที่ แม้ว่าคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้น จะเป็นการทำงานตามภารกิจปกติของหน่วยงาน แต่ก็ยังขาดหน่วยงานรองรับในระดับอำเภอและตำบลที่สามารถ สะท้อนสภาพปัญหาความต้องการของแรงงานนอกระบบไปยังจังหวัดได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา กลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ตำบล โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับตำบล เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานในพื้นที่ที่เชื่อมโยงการทำงานระหว่างศูนย์ประสานงานฯ ระดับจังหวัด และแรงงานนอกระบบในพื้นที่อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเป็นการทำงานเชิงรุกลงสู่พื้นที่ เพื่อให้แรงงานนอกระบบในพื้นที่ ห่างไกลในทุกกลุ่มอาชีพได้เข้าถึงบริการ สิทธิ สวัสดิการที่พึงมีพึงได้จากหน่วยงานภาครัฐ อีกทั้งได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับปฏิบัติการ คือ ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด พบว่า ยังไม่สามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการ ให้บริการแรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึง และไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่า จะจัดตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๘ ก็ตาม แต่ก็ยังไม่เป็นที่รู้จักของแรงงานนอกระบบในพื้นที่และยังไม่สามารถแก้ไขปัญหา ความต้องการของแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ได้เท่าที่ควร เนื่องจาก

๒.๑.๑ ขาดกลไกการเชื่อมโยงและประสานการทำงานในระดับพื้นที่ ระหว่างหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และกลุ่มแรงงานนอกระบบ เนื่องจากกระทรวงแรงงานไม่มีหน่วยงานระดับอำเภอ/ตำบล ทำให้ขาดหน่วยประสานงานในระดับพื้นที่ จึงยากที่จะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย แม้จะมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานครอบคลุมอยู่ทุกพื้นที่ตำบลก็ตาม แต่เนื่องจากแรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีจำนวนมาก แต่ละกลุ่มมีความสลับซับซ้อน มีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีเครือข่ายการทำงานในระดับตำบล ซึ่งเป็นการทำงานเชิงรุก เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และรับทราบปัญหาความต้องการของแต่ละกลุ่ม

๒.๑.๒ ขาดข้อมูลเพื่อวางแผนการทำงาน ข้อมูลที่มีอยู่เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไม่สามารถจำแนกแรงงานนอกระบบเป็นระดับบุคคลได้ ทำให้ยากต่อการเข้าถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงของแรงงานนอกระบบ

๒.๑.๓ ขาดการมีส่วนร่วมของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ด้วยหลักการที่ว่า “ไม่มีใครจะรู้ปัญหาของแรงงานนอกระบบได้เท่ากับตัวของแรงงานนอกระบบเอง” ดังนั้น จึงจำเป็นต้องสร้างการรับรู้ให้แรงงานนอกระบบ ทราบตัวตนและสิทธิพึงมีพึงได้ และให้แรงงานนอกระบบเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของตนเองควบคู่ไปกับหน่วยงานภาครัฐตาม หลักการที่ว่า “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมแก้ปัญหา” เพื่อนำสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืน

๒.๑.๔ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีบุคลากรจำนวนจำกัด ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน อีกทั้งมีข้อจำกัดด้านวิธีการทำงานที่มีการสื่อสารทางเดียวผ่านระบบหนังสือราชการหรือเอกสาร ทำให้การขยายความคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบยังไม่ทั่วถึงและเท่าเทียมกับแรงงานในระบบ

ซึ่งสามารถอธิบายปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ระดับปฏิบัติการ คือ ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดด้วย SWOT Analysis ได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด

Strengths (จุดแข็ง)	Weaknesses (จุดอ่อน)
๑. มีกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ใน ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับชาติ ที่มีนายกรัฐมนตรี เป็นประธานคณะกรรมการ ระดับอำนวยการ มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานฯ และระดับปฏิบัติการ มีศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ มีที่ตั้งอยู่ที่สำนักงานแรงงานจังหวัด ๒. ในระดับจังหวัด มีศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ทำหน้าที่บูรณาการ ส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ๓. มีอาสาสมัครแรงงานกระจายอยู่ทุกพื้นที่ตำบล	๑. ขาดกลไกเชื่อมโยงประสานการทำงานในระดับพื้นที่ เนื่องจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ไม่มีหน่วยงานในระดับอำเภอและตำบล ๒. ขาดการมีส่วนร่วมของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ๓. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีบุคลากรจำนวนจำกัด ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน อีกทั้งมีข้อจำกัดด้านวิธีการทำงานที่มีการสื่อสารทางเดียวผ่านระบบหนังสือราชการหรือเอกสาร ๔. อาสาสมัครแรงงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนิยามความเป็นแรงงานนอกระบบและสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบ ๕. แรงงานนอกระบบเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน ๖. ขาดข้อมูลเพื่อวางแผนการทำงาน เนื่องจากข้อมูลที่มีอยู่เป็นสถิติข้อมูลที่ไม่ระบุถึงตัวบุคคล ทำให้ยากต่อการเข้าถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงของแรงงานนอกระบบ

Opportunities (โอกาส)	Threats (อุปสรรค)
๑. มีหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานที่มีการกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ แต่เรียกชื่อต่างกันและมีองค์กรเครือข่าย ให้ความช่วยเหลือกลุ่มแรงงานนอกระบบ และแต่ละหน่วยงานมีเครือข่ายการทำงาน เพื่อช่วยให้การทำงานของหน่วยงานเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ๒. มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมรับโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น	๑. สภาวะเศรษฐกิจถดถอย ผลผลิตทางการเกษตร ราคาตกต่ำ ๒. ปัญหากฎธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเกือบตลอดทั้งปี ๓. การเกิดโรคระบาดที่เป็นผลกระทบในวงกว้าง

๒.๒ แนวความคิด

การพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล เพื่อให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในพื้นที่ตำบล ทำหน้าที่เป็นเครือข่ายการประสานงานด้านแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เชื่อมโยงการทำงานระหว่างศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบระดับจังหวัดกับแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานนอกระบบในการเข้าถึงบริการจากภาครัฐ เพื่อให้ได้รับสิทธิการคุ้มครองตามกฎหมาย และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ขอรับการประเมินขอเสนอแนวคิดทฤษฎีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบลให้เป็นรูปธรรม ดังนี้

๒.๒.๑ แนวคิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน

๑) ความหมายของการสร้างเครือข่าย คำว่า“เครือข่าย”ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Network” มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เสรี พงศ์พิศ (๒๕๔๘) “เครือข่าย” คือ ขบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบันโดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน โดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังคงความเป็นเอกเทศ ไม่ขึ้นต่อกัน

นฤมล นิราทร (๒๕๔๔) “เครือข่าย” คือ การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสาร ร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่าย ด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกัน ภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน โดยประเด็นที่สำคัญ คือ

(๑) ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ

(๒) กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมหรือแลกเปลี่ยนกัน

(๓) การเป็นสมาชิกเครือข่ายต้องไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น ๆ การเชื่อมโยงในลักษณะของเครือข่าย ไม่ได้หมายถึง การจัดการให้คนมานั่ง “รวมกัน” เพื่อพูดคุย สนทนากันโดยไม่ได้ “รวมกัน” ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เปรียบเหมือนกับการเอาก้อนอิฐมากองรวมกัน ย่อมไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด การเชื่อมโยงเข้าหากันจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเอาอิฐแต่ละก้อนมาก่อกันเป็นกำแพง

โดยการประสานอิฐแต่ละก้อนเข้ากันอย่างเป็นระบบ ดังนั้น เครือข่ายต้องมีการจัดระบบให้กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมเฉพาะกิจตามความจำเป็น เมื่อภารกิจบรรลุเป้าหมายแล้ว เครือข่ายก็อาจยุบสลายไป แต่ถ้ามีความจำเป็นหรือมีการกิจใหม่ อาจกลับมารวมตัวกันได้ใหม่ หรือจะเป็นเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องระยะยาวก็ได้ การรวมตัวเป็นเครือข่ายในลักษณะการแลกเปลี่ยน ต้องสกัดเอาส่วนดีหรือจุดแข็งของแต่ละฝ่ายมาเรียนรู้และสนับสนุน กันและกัน เป็นการผนึกกำลัง (synergy) ในลักษณะที่มากกว่า $๑+๑ = ๒$ แต่ต้องเป็น $๑+๑ > ๒$ เรียกว่าเป็น “พลังทวีคูณ” ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานเป็นเครือข่ายต้องดีกว่าผลรวมที่เกิดจากการปล่อยให้ต่างคนต่างทำแล้วนำผลลัพธ์ของแต่ละคนมารวมกัน

๒) การสร้างเครือข่ายการทำงาน (Networking)

วีระศักดิ์ เครือเทพ (๒๕๕๐) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายและให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายไว้ว่า การสร้างเครือข่าย (Networking) หมายถึง การทำให้มีการติดต่อ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่าย มีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อน ที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าความสัมพันธ์แบบพึ่งพิง นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช้การสร้างระบบติดต่อกับการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียวแต่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันด้วยความจำเป็นที่จะต้องมีเครือข่ายการพัฒนางานหรือการแก้ปัญหาใด ๆ ที่ใช้วิธีดำเนินงานในรูปแบบที่สืบทอดกัน เป็นวัฒนธรรมภายในกลุ่มคน หน่วยงาน หรือองค์กรเดียวกัน จะมีลักษณะไม่ต่างจากการปิดประเทศที่ไม่มีการติดต่อสื่อสารกับภายนอกประเทศ การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดเดิมอาศัยข้อมูลข่าวสารที่ไหลเวียนอยู่ภายใน ใช้ทรัพยากรหรือ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่พอจะหาได้ใกล้มือหรือถ้าจะออกแบบใหม่ก็ต้องใช้เวลานานมาก จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานอย่างยิ่งและไม่อาจแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ การสร้าง “เครือข่าย” สามารถช่วยแก้ปัญหาข้างต้นได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งบทเรียนและประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรที่อยู่นอกหน่วยงานของตน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ให้ความร่วมมือและทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนการเปิดประตูสู่โลกภายนอก

การทำงานลักษณะเครือข่าย (network) ระหว่างหน่วยงานรัฐกับภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมเพื่อการแก้ไขปัญหาสาธารณะ เป็นแนวทางที่มีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน เป็นแนวคิดการบริหารงานภาครัฐในยุคใหม่ที่ต้องการสร้างหลักประกันว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะนำไปสู่การผลิต ผลลัพธ์ ตามที่สังคมคาดหวัง มิใช่เพียงการปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้เท่านั้น การบริหารงานภาครัฐที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว มุ่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการลงมือแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง จึงมีมิติของการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่ ที่ช่วยสร้างหลักประกันว่า การลงมือแก้ไขปัญหาสาธารณะผ่านเครือข่ายความร่วมมือ จะนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ประชาชนพึงประสงค์ โดยต้องการให้ผู้บริหารของส่วนราชการหรือหน่วยงานภาครัฐ มองนอกกรอบวิธีคิดของการบริหารราชการแบบดั้งเดิม ที่มุ่งเน้นให้กลไกราชการลงมือดำเนินกิจกรรมทุกอย่างด้วยตนเอง ซึ่งจะมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่การขยายขอบเขตของหน่วยงาน (domain expansion) การทำงานแบบเครือข่ายเป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารกิจการสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับการแสวงหา “แนวร่วม (partnership)” ที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม

กรมการพัฒนาชุมชน (๒๕๕๓) ได้กล่าวถึง “การสร้างเครือข่ายการทำงาน” ว่าการสร้างเครือข่ายในการทำงานเชิงพัฒนา มีแนวโน้มที่จะเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรที่ทำงานพหุกิจ ซึ่งกันและกัน มากกว่าที่จะแข่งขันกัน ทฤษฎีและแนวคิดที่อธิบายการสร้างเครือข่ายการทำงาน ได้แก่

(๑) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ได้อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ดังนั้น เหตุผลหลักที่ทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้โดยสมัครใจ ก็คือ แต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานกันหรือเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

(๒) แนวคิดการรวมพลัง (Synergy) เป็นการผนึกกำลังในลักษณะที่มากกว่า $1+1 = 2$ แต่ต้องเป็น $1+1 > 2$ หมายความว่า การรวมพลังกันทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือเข้มข้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การสร้างเครือข่ายการทำงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์และเชื่อมโยงการทำงานของหน่วยงานและภาคส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบการบริหารงานแบบเครือข่ายนี้จะต้องมีการพึ่งพา ติดต่อประสานงาน เข้ามาทำกิจกรรมร่วมกัน ต้องสกัดเอาส่วนดีหรือจุดแข็งของแต่ละฝ่ายมาเรียนรู้และสนับสนุนกันและกันและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการดำเนินงานและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารงานให้สามารถบรรลุผล ตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เห็นว่าการสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นการแสวงหา “แนวร่วม (partnership)” ที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน อีกทั้งการดำเนินงานในลักษณะเครือข่ายยังคงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญต่อการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการลงมือแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง จนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า ควรนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายการทำงาน มาปรับใช้กับการพัฒนาภาคใต้ตอนล่างนอกระบบในระดับพื้นที่ โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล เนื่องจากเห็นว่าการที่ให้ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบระดับจังหวัดเป็นศูนย์กลางประสานงานและส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ไม่สามารถดูแลแรงงานนอกระบบในพื้นที่ห่างไกลได้อย่างทั่วถึง แม้ว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดจะมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งเป็นต้นทุนที่สำคัญในการทำงานกับเครือข่ายที่เป็นกลุ่มอาชีพต่าง ๆ แต่เนื่องจากแรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีจำนวนมาก แต่ละกลุ่มมีความสลับซับซ้อน มีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการทำงานในพื้นที่ขึ้นมา เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะเชื่อมโยงและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่เข้าด้วยกัน ในการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบในพื้นที่เข้าถึงบริการของภาครัฐ ได้รับการด้านข้อมูลข่าวสารและสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตอย่างทั่วถึง

๒.๒.๒ แนวคิดทฤษฎีการทำงานพัฒนาเชิงพื้นที่ โดยยึดพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วม (Area Function and Participation : AFP)

ได้มีนักวิชาการได้อธิบายถึงแนวคิดการทำงานพัฒนาเชิงพื้นที่โดยยึดพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วม (Area Function and Participation : AFP) ไว้ ดังนี้

วุฒิสาร ตันไชย และ เอกวิริ มีสุข (๒๕๕๓) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ (Area-Based Management : ABM) เป็นวิธีการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่รูปแบบหนึ่งที่ช่วยลดสถานะรัฐรวมศูนย์และลดปัญหาจากโครงสร้างและกลไกการทำงานที่ผูกขาดไว้กับหน่วยงานที่ตายตัว การบริหารจัดการเชิงพื้นที่ มุ่งจัดสรรทรัพยากรและอำนาจหน้าที่จากเดิมที่ผูกขาดไว้กับส่วนกลางให้ลงสู่ระดับพื้นที่มากขึ้น เพื่อให้พื้นที่เกิดความยืดหยุ่นและมีความมีอิสระในการตัดสินใจมากขึ้น นอกจากนี้ การบริหารจัดการเชิงพื้นที่จะให้ความสำคัญ กับ

ประเด็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขในพื้นที่จริง ๆ มากกว่าการใช้มุมมองจากส่วนกลางเพียงด้านเดียว ที่เน้นพิจารณาปัญหาของพื้นที่จากบนลงล่าง (Top-down) ด้วยเหตุนี้การบริหารจัดการเชิงพื้นที่จึงต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ (Intergovernmental Relation) ที่ยืดหยุ่นระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมจำนวนมาก เพื่อมุ่งให้เกิดการประสานงานและการดำเนินงานที่มีอิสระในกระบวนการทางนโยบาย เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Jan Harfst (๒๐๐๖) ที่เสนอแนวคิดการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area-Based Development : ABD) มีความสำคัญต่อการริเริ่มการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ เพราะมองว่าความท้าทายและปัญหาของพื้นที่จำนวนมากไม่สามารถแก้ไขได้โดยอาศัยกลไกและโครงสร้างการบริหารจัดการในระดับภูมิภาคที่ตายตัวของภาครัฐได้อีกต่อไป

อู๋ จูทามาต (๒๕๕๓) ได้อธิบายถึง “การบริหารจัดการเชิงพื้นที่” หรือ Area-based approach คือ การบริหารจัดการที่ลงไปทำกระบวนการในพื้นที่เป้าหมาย โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งภาคประชาชน ภาครัฐ ภาควิชาการ และองค์กรพัฒนาเอกชน ให้มาร่วมแก้ไขปัญหาในเรื่องใหญ่ ที่ทุกคนในพื้นที่เห็นว่าจะต้องแก้ไข และจะสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของคนในพื้นที่ ในลักษณะทำไป ปรับไป เรียนรู้ไป เพื่อพัฒนารูปแบบและกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการแก้ปัญหา โดยสามารถถอดวิธีการทำงานเป็น ๖ ขั้นตอน คือ

๑. การเตรียมความพร้อม
๒. การพัฒนาเครื่องมือและวิทยาการ
๓. การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล
๔. การทำแผนและข้อเสนอภาคประชาชน
๕. การบูรณาการแผนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. การจัดการความรู้และขยายผล

การบริหารจัดการในแนวทางใหม่ที่ดำเนินการจากฐานรากขึ้นสู่ข้างบน เป็นส่วนสะท้อนว่า แนวทางในการให้ชุมชนได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการของรัฐบาลอย่างแท้จริงนั้นควรเป็นอย่างไร ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายของคนทำงานซึ่งจะต้องแสวงหาวิธีการสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ในมิติต่าง ๆ และเน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยใช้ “การวิจัยเป็นเครื่องมือ” เพื่อเป็นการบูรณาการในระดับชุมชนหรือพื้นที่ (Community/Area-Based Approach) ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ที่เรียกได้ว่า เป็นการทำงานแบบ “ฐานรากขึ้นสู่ข้างบน” อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม การสกัดความต้องการอันหลากหลายของชุมชนออกมา เป็นงานที่ยากที่คณะทำงานต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะตอบสนองได้เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขั้นต้น บวกกับการชี้แนะให้ชุมชนตั้งอยู่ในวิถีอันควรนั้นเป็นจุดร่วมระหว่างคณะทำงานที่จะต้องตกลงกับชาวบ้านให้เข้าใจว่า เราไม่สามารถให้ได้ทุกอย่างดังที่พวกเขาร้องขอ แต่เราจะให้ได้ในสิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากชาวชุมชนมาร่วมกันก่อให้เกิด สร้างให้มีขึ้น และรักษาให้ยั่งยืนโดยคนในชุมชนนั่นเอง

สำนักงานกองทุนสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงการพัฒนาเชิงพื้นที่โดยยึดพื้นที่เป็นหลัก (Area-Based Development : ABD) ในคู่มือการจัดทำข้อเสนอโครงการลงทุนด้านการจัดการน้ำเสีย และการจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ปัญหาน้ำเสียและขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ควรยึดหลักการพัฒนาพื้นที่การกิจการมีส่วนร่วม (Area-Function-Participation : AFP) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและชุมชนในท้องถิ่น มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ในการจัดทำโครงการยึดพื้นที่เป็นหลักให้พิจารณาถึงสาเหตุและสภาพปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น ระดับความรุนแรงของปัญหา แนวโน้มของสถานการณ์ปัญหาในอนาคต และพิจารณากำหนดแนวทางการจัดการทั้งในเชิงการแก้ไขและป้องกันโดยอาจแบ่งการจัดการเป็นระยะ ๆ ตามระดับ

ความรุนแรงของปัญหาและความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งแนวคิดนี้ไม่ได้จำกัดเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัญหาที่มีคาบเกี่ยวระหว่าง อปท. ตำบล อำเภอ หรือจังหวัด แนวคิดนี้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความตระหนักในการจัดการและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน มีการพิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นในการดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งต้องมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน โดยอาจจะประสานการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างถูกต้อง เน้นการมีส่วนร่วม โดยพิจารณาให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนและชุมชนในพื้นที่โครงการและท้องถิ่นใกล้เคียง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการยอมรับและให้การสนับสนุนโครงการ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มีลักษณะเป็นการจัดความสัมพันธ์ในเชิงความร่วมมือที่ดำเนินไปบนกระบวนการแลกเปลี่ยนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ระหว่างกัน (Resource exchange) ภาคีสมาชิกในเครือข่ายซึ่งมาจากแต่ละภาคส่วน ต่างก็มีทรัพยากรที่เป็นจุดแข็งเฉพาะในแต่ละด้านที่แตกต่างกันไป การเชื่อมประสานระหว่างตัวแสดงภาคต่าง ๆ ส่งผลให้แต่ละฝ่ายสามารถแลกเปลี่ยน แบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ในลักษณะการเสริมแรงซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถในการแก้ปัญหา และการสร้างการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่ร่วมกันของเครือข่าย ซึ่งไม่อาจเกิดขึ้นได้ในกรณีที่ตัวแสดงเหล่านั้นต่างแสดงบทบาทเพียงลำพังหรือต่างคนต่างทำการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มีลักษณะความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในแง่มิติสภาพปัญหา รูปแบบการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างภาคีที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ รวมถึงบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในเชิงพื้นที่ จำเป็นต้องใช้กลไกและกระบวนการจัดการปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง หลากหลายกันออกไป ต้องอาศัยกระบวนการปฏิสัมพันธ์ในเชิงการประสานบทบาทหน้าที่และทรัพยากรในการขับเคลื่อนในพื้นที่ ตลอดจนการแสวงหาแนวทางการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจร่วมกันในนามเครือข่ายการพัฒนาเชิงพื้นที่ บนพื้นฐานการประสานความร่วมมือระหว่างภาคีหลายภาคส่วนนำมาปรับใช้ในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบูรณาการบทบาท อำนาจหน้าที่ และทรัพยากร ประสานการทำงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปเครือข่ายการพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมในพื้นที่ ตลอดจนการแสวงหาแนวทางในการตัดสินใจร่วมกันระหว่างส่วนจังหวัดในฐานะราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงองค์กรชุมชนและภาคประชาชนในพื้นที่

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า แนวคิดการทำงานพัฒนาเชิงพื้นที่ โดยยึดพื้นที่ การกิจ และการมีส่วนร่วม (Area Function and Participation : AFP) คือ การทำงานที่ลงไปทำกระบวนการในพื้นที่เป้าหมาย โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งภาคประชาชน ภาครัฐ ภาควิชาการ และองค์กรพัฒนาเอกชนให้มาร่วมแก้ไขปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่ทุกคนในพื้นที่เห็นว่า ต้องแก้ไขและจะสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของคนในพื้นที่ โดยยึดประโยชน์ ของประชาชนเป็นศูนย์กลาง ใช้พื้นที่ตำบล หมู่บ้านเป็นฐานการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Area-Function-Participation : AFP) เป็นกลไกรองรับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เชื่อมโยงการทำงานในแนวนอน ไม่ใช้อำนาจสั่งการหรืองบประมาณเป็นปัจจัยหลัก แต่มุ่งเน้นบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วน ทั้งภาคราชการ ภาคเอกชน ภาควิชาการ วิชาชีพ และภาคประชาสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดสมดุล สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง สอดคล้องกับความต้องการของคนในพื้นที่และศักยภาพของพื้นที่ โดยเฉพาะศักยภาพในการแข่งขันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องของการแก้ปัญหาคอขวด ความยากจน ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม หรือปัญหาอื่น ๆ ซึ่งแนวความคิดนี้สอดคล้องกับการพัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล ที่ต้องนำภารกิจของศูนย์ประสานงาน และสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ลงไปทำกระบวนการในพื้นที่เป้าหมาย โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะจากประชาชนในพื้นที่ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

นอกระบบที่ทุกคนในพื้นที่เห็นว่า ต้องแก้ไขโดยการรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรขึ้นมาในพื้นที่ของตนเอง และจะสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของคนในพื้นที่โดยยึดประโยชน์ของแรงงานนอกระบบเป็นศูนย์กลาง คือ ให้ประชาชนคัดเลือกผู้นำขึ้นมาเป็นตัวแทนของตนเอง เพื่อขับเคลื่อนกลไกระดับพื้นที่ให้เป็นที่ยึดของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ห่างไกล ให้เข้าถึงบริการของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๒.๓ แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑) คำนิยามของคำว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ได้มีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้ให้นิยามคำว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ไว้ดังนี้

๑.๑) เจมส์ แอล เครย์น (๒๕๕๑) อ้างถึงใน ถวิลวดี บุรีกุล, ๒๕๕๒) ได้กำหนดความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า เป็นกระบวนการที่รวบรวมเอาความห่วงกังวล ความต้องการ และค่านิยมต่าง ๆ ของสาธารณชนไว้ในกระบวนการตัดสินใจของรัฐและเอกชน เป็นการสื่อสารสองทางและเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายเพื่อการตัดสินใจที่ดีกว่าและได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชน

๑.๒) พิชรี สิโรต (๒๕๕๖) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ คือ กระบวนการซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็น เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เหมาะสมและยอมรับร่วมกันทุกฝ่าย จึงควรเข้าร่วมกระบวนการตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งติดตามและประเมินผล

๑.๓) นรินทรชัย พัฒนาพงศ์ (๒๕๕๗) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่เคยเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือจากที่เคยเข้าร่วมด้วยเล็กน้อย ได้เข้าร่วมมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มีใช้เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริง และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มต้นตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

๒) แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา

อศิน รพีพัฒน์ (๒๕๓๑) ได้กล่าวถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการพัฒนานั้น มีอยู่ด้วยกัน ๕ ระดับ คือ

- ๑) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา การพิจารณาปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
- ๒) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุแห่งปัญหา
- ๓) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหาและพิจารณาแนวทางวิธีการในการแก้ปัญหา
- ๔) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา
- ๕) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการประเมินผลของกิจกรรมการพัฒนา

ในกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา จะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะกำหนดปัญหาและความต้องการด้วยตนเอง โดยเฉพาะในขั้นตอนของการวางแผนแก้ปัญหา ดังที่ Cohen and Uphoff (1980, pp. 213–218) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น ๔ แบบ คือ

๑) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ

๒) การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือ

๓) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วย ผลประโยชน์ด้านวัตถุ ด้านสังคม และส่วนบุคคล

๔) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

บัณฑิต อ่อนดำ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ยงยุทธ บุราสิทธิ์, ๒๕๕๔) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนในการพัฒนา ซึ่งเป็นการวัดเชิงคุณภาพ ออกเป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การมีส่วนร่วมในขั้นการริเริ่มการพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการด้วย

ขั้นตอนที่ ๒ การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผนในการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่จะใช้

ขั้นตอนที่ ๓ การมีส่วนร่วมในขั้นการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงานประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นตอนที่ ๔ การมีส่วนร่วมในขั้นการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนา หรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ขั้นตอนที่ ๕ การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้น สำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งในการประเมินผลอาจปรากฏในรูปของการประเมินย่อย (Formative Evaluation) เป็นการประเมินผลก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ หรือกระทำในรูปของการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวบยอด

จากการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมจะพบว่า โดยทั่วไปกระบวนการมีส่วนร่วมมีดังต่อไปนี้

๑) การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชน จะเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำงานและร่วมกันค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

๒) การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยจะมีการรวมกลุ่มอภิปราย และแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงานและทรัพยากรที่จะต้องใช้อ

๓) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา โดยการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน เงินทุน หรือเข้าร่วมบริหารงานการใช้ทรัพยากร การประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

๔) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันของบุคคลและสังคม

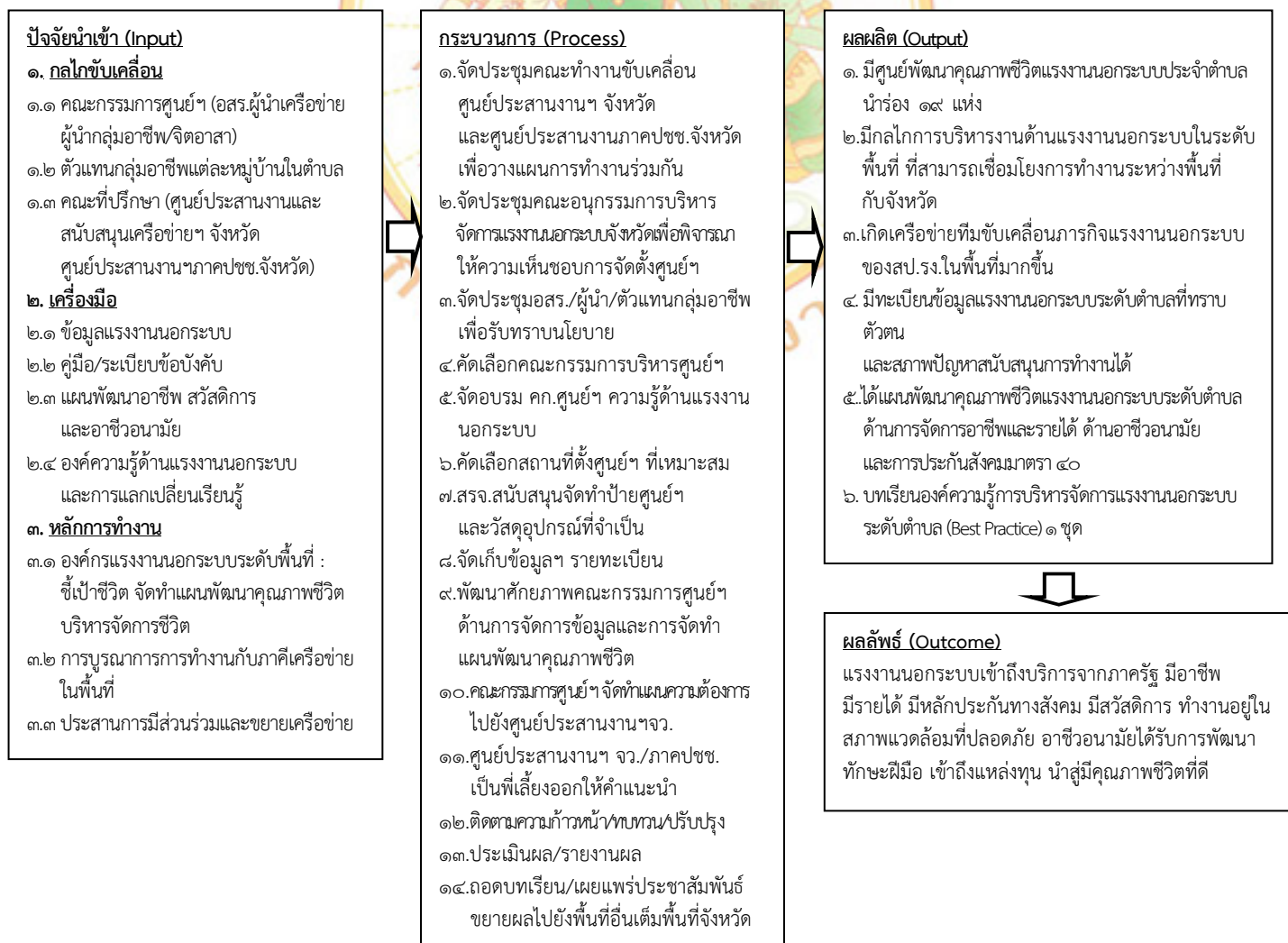
๕) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันที

สรุปว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่บุคคลต่าง ๆ ในชุมชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการพัฒนาแก้ไขปัญหาของชุมชนด้วยความสมัครใจ ตั้งแต่เข้ามาศึกษาปัญหา วิเคราะห์ถึงสาเหตุและที่มาของปัญหา ร่วมกันวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของตนเอง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม แสดงออกในรูปของการสร้างความร่วมมือร่วมปฏิบัติงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม ตลอดจนติดตามประเมินผล และรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและประชาชนในพื้นที่ ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน มีความจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในพื้นที่ โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในระดับตำบล เพื่อให้เป็นหน่วยบริการที่แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงบริการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หากประชาชนในพื้นที่ไม่เข้ามามีส่วนร่วม กลไกดังกล่าวก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ จึงจำเป็นต้องชี้แจงทำความเข้าใจให้กับผู้นำชุมชน กลุ่มแรงงานนอกระบบ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดตั้งศูนย์ฯ โดยเริ่มตั้งแต่เข้ามาศึกษาปัญหา วิเคราะห์ถึงสาเหตุและที่มาของปัญหา ร่วมกันวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของตนเอง ภายใต้แนวคิดที่ว่า “ไม่มีใครจะรู้ปัญหาของแรงงานนอกระบบได้ดีเท่ากับตัวของแรงงานนอกระบบเอง” สำนักงานแรงงานจังหวัดต้องเป็นหน่วยที่ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีความศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบตำบลของตนเอง เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นของแรงงานนอกระบบ เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนที่เป็นแรงงานนอกระบบในพื้นที่ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมแก้ปัญหา” และมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุด สามารถสะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ตำบล ไปยังศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดพิจารณาให้การช่วยเหลือตามประเด็นปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จากแนวความคิดข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงขอเสนอรูปแบบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล โดยมีกรอบแนวความคิด (Conceptual Framework) ดังนี้

ภาพที่ ๔ กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ : การจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล



๒.๓ ข้อเสนอ

จากการที่กลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ระดับปฏิบัติการ คือ ศูนย์ประสานงานและสนับสนุน เครือข่ายแรงงานนอกระบบระดับจังหวัด ยังไม่สามารถทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ฯ ให้เข้าถึง กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากปัญหาที่ได้กล่าวมาแล้วในบทวิเคราะห์ ผู้ขอรับการประเมิน จึงมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ โดยจัดตั้งศูนย์พัฒนา คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมการ

๑.๑) ศึกษา ทำความเข้าใจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ของกระทรวงแรงงาน ว่ามีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เป็นอย่างไร

๑.๒) ประสานการจัดเตรียมข้อมูลและสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบให้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน รวมทั้งจัดเตรียมข้อมูลเหตุผลความจำเป็นในการพัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในระดับพื้นที่ เพื่อประกอบการตัดสินใจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินการ

๒.๑) เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ แล้ว ให้ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อน ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด และศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ภาคประชาชน เพื่อร่วมกันวางแผนกรอบแนวทางการทำงาน

การพัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ โดยการจัดตั้ง ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล เพื่อเป็นเครือข่ายการทำงานในพื้นที่ตำบล ของศูนย์ประสานงาน และสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ในลำดับแรกจะต้องจัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อน ศูนย์ ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด และแกนนำเครือข่ายแรงงานนอกระบบภาค ประชาชน โดยการนำเสนอสถิติข้อมูลและสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบของจังหวัดสุราษฎร์ธานี และกลไกการ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ๓ ระดับ และสะท้อนปัญหาอุปสรรคของศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่าย จังหวัด และนำเสนอแนวทางการแก้ไขโดยการพัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ ภายใต้อำเภอศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบลนาร่อง อำเภอละ ๑ ตำบล เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรหลัก ในการบูรณาการทำงานในพื้นที่ตำบล เป็นหน่วยรองรับภารกิจของศูนย์ฯ จังหวัด โดยชี้ให้เห็นประโยชน์ร่วมกันว่า การจัดตั้งศูนย์ฯ ระดับตำบล จะได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจะได้เครือข่าย การทำงานระดับพื้นที่ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย (แรงงานนอกระบบ) ส่วนเครือข่ายแรงงานนอกระบบภาคประชาชนจะได้รับ ประโยชน์ในด้านสมาชิกเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการ และบริการจากหน่วยงานภาครัฐอย่างเหมาะสม เมื่อทั้งสองฝ่าย มี ความเข้าใจไปในเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศูนย์ฯ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ก็จะมีการวางแผนกรอบแนวทาง การทำงานร่วมกัน

๒.๒) วางแผนและกำหนดกรอบแนวทางการทำงาน ดังนี้

(๑) กลไกขับเคลื่อน ประกอบด้วย

(๑.๑) คณะกรรมการศูนย์ฯ มาจาก อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ผู้นำเครือข่าย ผู้นำกลุ่มอาชีพ รวมทั้งจิตอาสาในพื้นที่

(๑.๒) ตัวแทนกลุ่มอาชีพแต่ละหมู่บ้านในตำบลเช่น ตัวแทนกลุ่ม OTOP ตัวแทน กลุ่มอาชีพเกษตรกร กลุ่มประมงพื้นบ้าน

(๑.๓) คณะที่ปรึกษา โดยมีศูนย์การประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายฯ จังหวัด
ศูนย์ประสานงานฯ (ภาคประชาชน) จังหวัด

(๒) เครื่องมือ หมายถึง สิ่งที่ศูนย์ฯ จะต้องใช้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานประกอบด้วย

(๒.๑) ข้อมูลแรงงานนอกระบบ

(๒.๒) คู่มือ/ระเบียบข้อบังคับ

(๓) แผนพัฒนาอาชีพ สวัสดิการ และอาชีวอนามัย

(๔) องค์ความรู้ด้านแรงงานนอกระบบและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(๕) หลักการทำงาน

(๕.๑) องค์การแรงงานนอกระบบระดับพื้นที่ : ชีเป้าชีวิต จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต
บริหารจัดการชีวิตโดยชีเป้าชีวิต หมายถึง จัดทำข้อมูลแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพในพื้นที่ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต
หมายถึง นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำแผนขอรับสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน องค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ฯลฯ และบริหารจัดการชีวิต หมายถึง การนำงบประมาณที่ได้รับมาแก้ไขปัญหาของแรงงานนอกระบบ
ในพื้นที่

(๕.๒) การบูรณาการการทำงานกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่

(๕.๓) ประสานการมีส่วนร่วมและขยายเครือข่าย

๒.๓) เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๒ แล้ว ให้ดำเนินการจัดประชุมคณะอนุกรรมการบริหาร
จัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
ประจำตำบล

ขั้นตอนนี้ สำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหาร
จัดการแรงงานนอกระบบในจังหวัดฯ สรุปผลการดำเนินงานตามข้อ ๑. และ ๒. เสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหาร
จัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อการพัฒนากลไกระดับพื้นที่ ซึ่งในขั้นตอนนี้จะต้อง
นำเสนอกรอบแนวทาง การทำงานเป็นกระบวนการทำงานตามทฤษฎีระบบ (System Approach) ตามกรอบแนวคิด
(Conceptual Framework) ข้างต้น และเนื่องจากคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด
มีหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เช่น พัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์จังหวัด พัฒนาการจังหวัด ท้องถิ่นจังหวัด เกษตรและสหกรณ์จังหวัด ฯลฯ เป็นคณะทำงาน จึงเสนอที่ประชุม
เรื่อง การขยายขอบข่ายการให้บริการของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้เป็นศูนย์กลางในการ
บูรณาการการให้บริการของหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ โดยการเชิญเครือข่าย/องค์กร หน่วยงาน
ระดับตำบล มาเป็นคณะทำงานในศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบตำบล เพื่อตั้ง “แนวร่วม (partnership)”
ที่มีความรู้ความสามารถด้านแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ เข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ตำบล
เพื่อผลักดันให้ศูนย์ฯ เป็นศูนย์กลางการบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบที่อาจมีชื่อเรียกต่างกัน
แต่เป็นกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน ทำให้ศูนย์ฯ ระดับตำบล มีโครงสร้างที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้น และเมื่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการฯ
พิจารณาให้ความเห็นชอบให้สร้างกลไกระดับพื้นที่โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
คณะทำงานขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานฯ จังหวัด จะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

๒.๔) จัดทำแผนเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากงบพัฒนาจังหวัด

สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดทำแผนเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากงบพัฒนา
จังหวัด จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเบื้องต้นให้กับศูนย์ฯ ตำบล อาทิ จัดทำป้ายชื่อศูนย์ จัดซื้อวัสดุสำนักงาน

ที่จำเป็น จัดหาบอร์ดแสดงสถิติข้อมูลทะเบียนแรงงานนอกระบบในตำบล ซึ่งวิธีการเขียนโครงการจัดทำแผนเพื่อให้ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากงบประมาณจังหวัด จะต้องชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากของจังหวัด หากแต่ยังไม่ได้รับการดูแลด้านอาชีพ รายได้ ก็จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของจังหวัดได้ และเชื่อมโยงให้เห็นว่าแผนมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกช่วงวัย รวมทั้งสอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพ ในการแข่งขัน

๒.๕) แสวงหาภาคีเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพื่อจัดตั้งเป็นคณะทำงานหลัก (Core Team) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในพื้นที่ และมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับศูนย์ฯ

การจัดตั้งคณะทำงานหลัก (Core Team) เพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการฯ และติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล โดยโครงสร้างหลักประกอบด้วย คณะทำงานขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานจังหวัด ฝ่ายละ ๑ คน และคณะกรรมการศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบภาคประชาชน หรือโดยการแสวงหาภาคีเครือข่ายแรงงานนอกระบบว่า มีผู้นำ กลุ่ม องค์กร หรือเครือข่ายแรงงานนอกระบบที่ดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานนอกระบบอยู่ในพื้นที่ เช่น องค์กรสวัสดิการชุมชน กลุ่มเกษตรอินทรีย์ กลุ่มผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) มาร่วมเป็นคณะทำงานหลัก จำนวนประมาณ ๘ - ๑๐ คน ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและติดตามประเมินผล ซึ่งการจัดตั้งคณะทำงานหลัก (Core Team) จะต้องมีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ กรอบแนวคิดการสร้างกลไกระดับพื้นที่เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และหลอมรวมให้มีแนวความคิดไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งงบประมาณที่จะใช้พัฒนาศักยภาพผู้นำ สำนักงานแรงงานจังหวัด รับผิดชอบในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาดำเนินการ

๒.๖) จัดประชุมอาสาสมัครแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นแกนหลักในการจัดประชุมอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล ทุกตำบล เพื่อชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล และมอบหมายหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานเป็นแกนกลางในการสรรหาเสนอรายชื่อ ผู้นำเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่เป็นคณะกรรมการศูนย์ฯ ตำบล

๒.๗) จัดประชุมผู้นำ กลุ่มองค์กร และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างการรับรู้แนวคิดหลักการ และประโยชน์ที่จะได้รับการจัดตั้งศูนย์ฯ รวมทั้งแนวทางการดำเนินงานจัดตั้งศูนย์ฯ สำหรับการประชุมครั้งนี้ ให้เชิญอาสาสมัครแรงงานตำบลเข้าร่วมประชุมด้วย เพื่อร่วมกันพิจารณาเสนอชื่อตำบลที่มีความพร้อมในการจัดตั้งศูนย์ฯ ตำบลนำร่อง อำเภอละ ๑ ตำบล รวมจำนวน ๑๙ ตำบล

๒.๘) เมื่อได้พื้นที่ตำบลนำร่อง ๑๙ ตำบลแล้ว ให้คัดเลือกคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ตำบลนำร่อง ฝ่ายต่าง ๆ องค์กรประกอบคณะกรรมการ ประกอบด้วย ประธาน รองประธาน ที่ปรึกษา ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เภรณัติ ฝ่ายข้อมูล ฝ่ายรับเรื่องร้องทุกข์ เลขานุการ ฯลฯ โดยในจำนวนกรรมการทั้งหมด จะต้องมียาอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล เป็นกรรมการ ๑ คน และให้เชิญผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาเป็นกรรมการด้วย เนื่องจากเป็นองค์กรภาครัฐที่ใกล้ชิดและทราบข้อมูลแรงงานนอกระบบมากที่สุด จากนั้น คณะทำงานขับเคลื่อน

ศูนย์ประสานงานฯ จังหวัด ให้คำแนะนำคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ในการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ และมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กรรมการแต่ละด้าน (ฝ่าย) ให้ชัดเจน

๒.๙) จัดหาสถานที่ที่เหมาะสมเพื่อใช้เป็นที่ตั้งศูนย์ฯ ซึ่งจะต้องเป็นสถานที่ที่สมาชิกสามารถ เดินทางมาติดต่อได้สะดวก อาจจะใช้ศาลาอเนกประสงค์ของหมู่บ้าน หรือขอใช้พื้นที่จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้แก่ เทศบาลตำบล หรือ องค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการของศูนย์ฯ ในขั้นตอนนี้ สำนักงานแรงงานจังหวัด อาจจะช่วยเหลือในการประสานเป็นการภายในเกี่ยวกับการขอใช้พื้นที่จาก อปท. หากทาง อปท.ไม่ขัดข้อง สำนักงานแรงงานจังหวัดก็ดำเนินการขออนุญาตใช้พื้นที่จาก อปท. เป็นสถานที่ตั้ง ของศูนย์ฯ อย่างเป็นทางการต่อไป

๒.๑๐) จัดอบรมคณะกรรมการศูนย์ฯ และสมาชิกเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ได้แก่

๑) บทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบล หลักการดำเนินงานของศูนย์ฯ เพื่อจะได้ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้งศูนย์ฯ ต่อไป

๒) สิทธิอันพึงมีพึงได้และการเข้าถึงสิทธิ และบริการ การจัดเก็บข้อมูลการจัดทำแผน กฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ การเข้าถึงสิทธิประโยชน์การประกันสังคมมาตรา ๔๐ การส่งเสริมการออมกับ กองทุนการออมแห่งชาติ และอาชีพอนามัยในการทำงาน

๒.๑๑) การจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบในพื้นที่ตำบล โดยสำนักงานแรงงานจังหวัด จะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำวิธีการจัดเก็บและจัดทำทะเบียนข้อมูล และกำหนดแบบแบบฟอร์มที่ไม่มี ข้อคำถามมากเกินไป แต่สามารถได้ข้อมูลที่จำเป็น ครอบคลุมทุกด้าน เช่น ชื่อ สกุล ที่อยู่ อาชีพ อายุ ระดับการศึกษา เบอร์โทรศัพท์สภาพปัญหา ความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ เพื่อจะได้นำสู่การแก้ไขปัญหาต่อไป

๒.๑๒) ให้นำข้อมูลที่ได้จากข้อ ๒.๑๑ มาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและนำไปบรรจุ ในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเสนอแผนขอรับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนส่งเสริม สุขภาพ (สสส.)

๒.๑๓) จัดอบรมพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการศูนย์ฯ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการตนเอง กลุ่ม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในการประสานทรัพยากรและความร่วมมือและ การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมเพื่อการเข้าถึงสิทธิและบริการพึงได้รับจากภาครัฐ

ขั้นตอนที่ ๓ ติดตามและประเมินผล

๑) ติดตามความก้าวหน้า/ทบทวน/ปรับปรุงตามหลัก PDCA

การติดตามความก้าวหน้า จะใช้กลไกคณะทำงานหลัก (Core Team) ในการลงพื้นที่ติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบตำบลนาร่อง โดยมีการจัดทำปฏิทินการติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และให้มีประสิทธิภาพตามหลัก PDCA กล่าวคือ P = Plan คือ มีการวางแผนการทำงาน ร่วมกัน D = Do คือ การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ C= Check คือ การตรวจสอบในที่นี้ หมายถึง การติดตามความก้าวหน้า และ A = Act หมายถึง นำผลการติดตามความก้าวหน้ามาทบทวน ปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสมหรือการจัดทำ มาตรฐานใหม่ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพในการพัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ทุก ครั้งที่การดำเนินงานตามวงจร PDCA หมุนครบรอบ ก็จะเป็นแรงส่งสำหรับการดำเนินงานในรอบต่อไป และก่อให้เกิดการ ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๒) ประเมินผล/รายงานผล

จัดทำรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลความสำเร็จการดำเนินงานของศูนย์พัฒนา คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบตำบลนาร่องประจำปีโดยจัดทำสรุปกิจกรรมแต่ละรอบปีว่า ได้ดำเนินการไปอย่างไร

มีข้อบกพร่อง ปัญหาอุปสรรคที่จะต้องดำเนินการแก้ไขในปีต่อไปอย่างไร แล้วนำเสนอต่อคณะทำงาน ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดพิจารณากลับกรอง ก่อนนำเสนอคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับจังหวัด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติต่อไป

๓.) ถอดบทเรียน/เผยแพร่ประชาสัมพันธ์/ขยายผลการจัดตั้งศูนย์ฯ ทุกตำบล

การถอดบทเรียน (Lesson Learned) หมายถึง การนำข้อค้นพบใหม่ คือ ความรู้และประสบการณ์ จากความสำเร็จจากการดำเนินงานจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบตำบลนาร่องไปแบ่งปัน เสริมสร้าง การเรียนรู้ร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ และนำความรู้จากประสบการณ์การทำงานที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ขององค์กร และกลุ่ม ออกมาเป็นบทเรียน/ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) นำไปสรุป และสังเคราะห์เป็นชุดความรู้ คู่มือหรือสื่อรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และขยายผลการจัดตั้งศูนย์ฯ ไปยังทุกตำบลของจังหวัด อันจะนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพยิ่งขึ้น

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ เกิดกลไกการขับเคลื่อนงานด้านแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ตำบล ที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงประสานการทำงาน ระหว่างกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่กับศูนย์ประสานงานสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ทำให้แรงงานนอกระบบพื้นที่ห่างไกล สามารถเข้าถึงบริการจากภาครัฐอย่างทั่วถึง ได้รับสิทธิการคุ้มครอง ตามกฎหมายและสิทธิประโยชน์อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด มีหน่วยงานรองรับในระดับตำบล เป็นเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ ที่สามารถสะท้อนข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบ ในพื้นที่ตำบลได้ตรงกลุ่มเป้าหมาย ว่าเป็นแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพใด มีจำนวนเท่าใด มีปัญหาสำคัญอะไร เป็นต้น เพื่อนำมาสังเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ เสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด พิจารณาให้การช่วยเหลือต่อไป

๓.๓ มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียนระดับตำบล ที่สามารถระบุตัวตนได้ถูกต้อง และทันสมัย สามารถรวบรวมและจัดทำเป็นฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของจังหวัด และเชื่อมโยงข้อมูลไปยังหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวางแผนช่วยเหลือแรงงานนอกระบบตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดมีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบลเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากงบพัฒนาจังหวัด และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบต่อไป

๓.๕ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่ม ผู้นำ และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เกิดการยอมรับบทบาทหน้าที่ ของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบตำบล ที่มีศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ จังหวัด เป็นพี่เลี้ยงกำกับดูแล ทำให้การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบซึ่งมีสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลัก ได้รับการยอมรับ

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑ เจริญปริมาณ

จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบลนาร่อง ซึ่งเป็นกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับตำบล อำเภอละ ๑ ตำบล รวมจำนวน ๑๙ ตำบล

๔.๒ เชิงคุณภาพ

แรงงานนอกระบบในพื้นที่ห่างไกล ที่อยู่ในความรับผิดชอบของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับตำบลนำร่อง ๑๙ ตำบล สามารถเข้าถึงบริการของหน่วยงานภาครัฐ เข้าถึงสิทธิสวัสดิการได้รับการส่งเสริมอาชีพ พัฒนาทักษะอาชีพ มีโอกาสในการประกอบอาชีพ และมีหลักประกันทางสังคม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐



บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. เอกสารแนวคิด แนวทาง และกรณีตัวอย่างดำเนินงานศูนย์ประสานงานเครือข่ายองค์กรชุมชน. กรุงเทพมหานคร : สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน, ๒๕๕๗. น.๑-๒. อัดสำเนา.
- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักงานกองทุนสิ่งแวดล้อม. แนวคิดการพัฒนาเชิงพื้นที่โดยยึดพื้นที่เป็นหลัก. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.onep.go.th/infocenter/images/PDF>. สืบค้นเมื่อ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.
- กระทรวงแรงงาน. นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง, ๒๕๖๑.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๓๖. น.๕๔๑.
- จรรยา ทองถาวร. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ์, ๒๕๓๖.
- ฉวีลาดี บุรีกุล. พลวัตการมีส่วนร่วมของประชาชน : จากอดีตจนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐. กรุงเทพมหานคร : เอ.พี.กราฟิก ดีไซน์และการพิมพ์, ๒๕๕๒. น. ๑๖ .
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง. กรุงเทพมหานคร : สิริลักษณ์การพิมพ์, ๒๕๕๗. น. ๔.
- นฤมล นิราทร. การสร้างเครือข่ายการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔. น. ๖.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔. ความหมายของคำว่าเอกภาพ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://dictionary.orst.go.th> สืบค้นเมื่อ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.
- พัชรี สีโรรส. คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิปริญญาโทนักบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๖. น.๑๔.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). แนวคิดในการบริหารและการจัดการองค์กรของพระพุทธมกุณณาภรณ์. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก : <http://dspace.spu.ac.th> สืบค้นเมื่อ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.
- มยุรี อนุมานราชชน. นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เนท, ๒๕๔๙. น. ๒๑๘.
- ยงยุทธ บุราสิทธิ์. การพัฒนานาคนคชนบทไทย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://cscd.kku.ac.th> สืบค้นเมื่อ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.
- วรงค์ จันทรร. จากนโยบายสู่การปฏิบัติ องค์ความรู้ ตัวแบบทางทฤษฎี และการประเมินความสำเร็จ ความล้มเหลว. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟิก, ๒๕๕๑. น. ๑๙๓.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. เครือข่ายนวัตกรรมการทำงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : ซีโน ดีไซน์, ๒๕๕๐. น.๑๓-๑๕.
- วุฒิสาร ตันไชย และเอกวิริ มีสุข. การปฏิรูปสถาบันและกระบวนการเพื่อเสริมสร้างประชาธิปไตยท้องถิ่นในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๗. น. ๒.
- ศุภชัย ยาวะประภา. นโยบายสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘. น. ๙๐.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. เทคนิคการประสานงาน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.stabundamrong.go.th> สืบค้นเมื่อ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. นโยบายสาธารณะ แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐. น. ๔๐๒.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๐. น. ๓๐๕ .

สมพร สุทัศนีย์. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

สมภาร ศิโณ. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ๒๕๕๓. น. ๓-๘. อัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. การบริหารราชการแบบบูรณาการ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.opdc.go.th> สืบค้นเมื่อ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. คู่มือการจัดทำและประสานแผนพัฒนาในระดับพื้นที่. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง, ๒๕๖๒. น. ๑-๔.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๒ ของจังหวัด (One Plan) ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔. กรุงเทพมหานคร : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, ๒๕๖๒.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔. กรุงเทพมหานคร : เทพเพ็ญวานิชย์, ๒๕๖๑. น. ช-ณ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nso.go.th/>. สืบค้นเมื่อ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภิญช์. ความหมายของการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์กรุงเทพ, ๒๕๔๒.

เสรี พงศ์พิศ. เครือข่ายองค์กรชุมชน. กรุงเทพมหานคร : พลังปัญญา, ๒๕๔๘. น. ๘.

อคิน รพีพัฒน์. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, ๒๕๓๑. น. ๔๘.

อุกฤษฏ์ ชาวแพรกน้อย. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๗. น. ๑๐๖.

อัย จุฑามาศ. แนวคิดการบริหารจัดการเชิงพื้นที่. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://gotoknow.org/blog/firsttime/๒๒๙๙๙>. สืบค้นเมื่อ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

HR NOTE MEDIA. ทฤษฎีการบริหารจัดการ POCCC และหลักการจัดการองค์กรสู่ความสำเร็จตามแนวคิดของ Henri Fayol. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://th.hmote.asia/org>. สืบค้นเมื่อ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

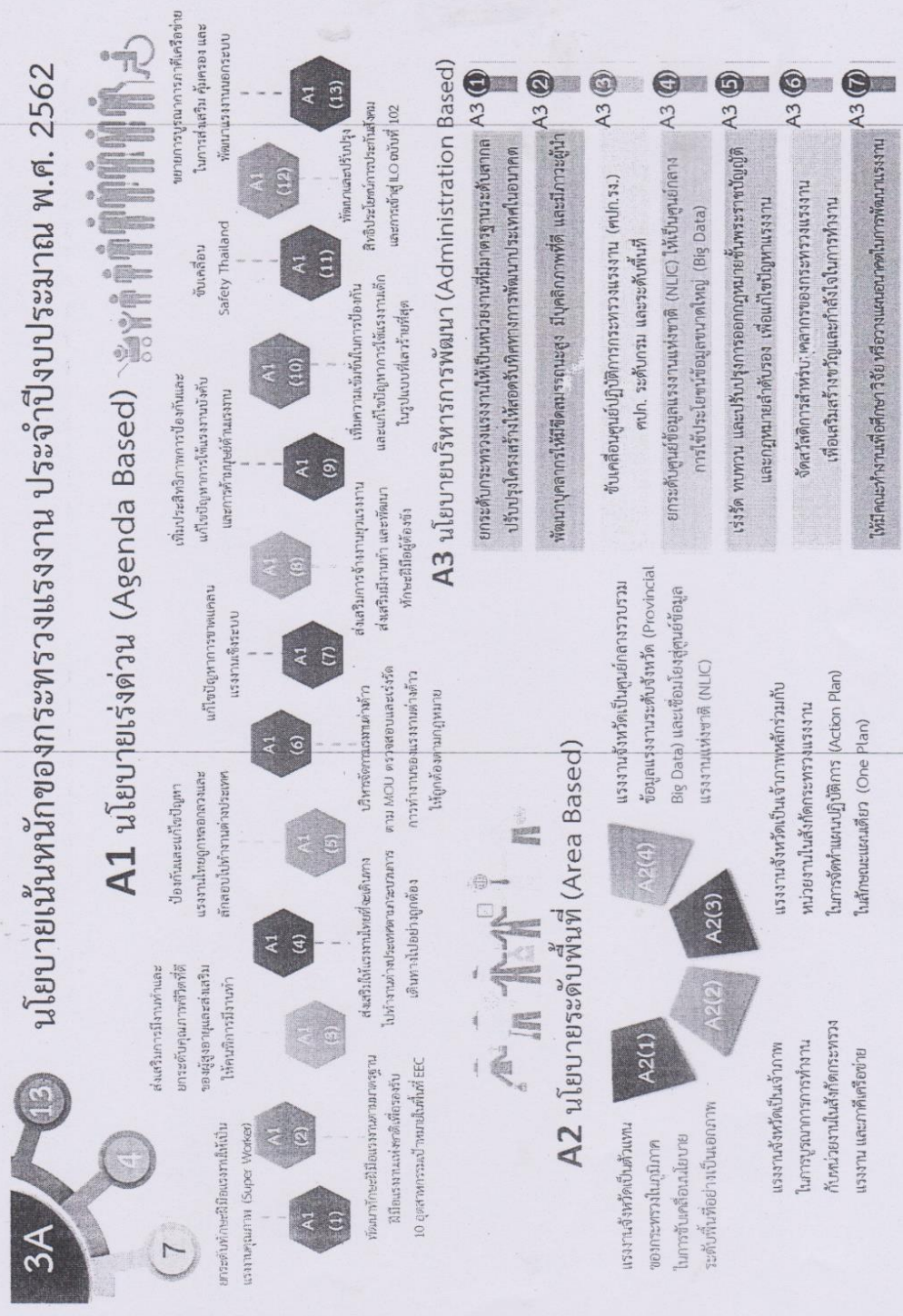


ภาคผนวก ก.

ส่วนที่ ๑ การขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานสู่ระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ



1) นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



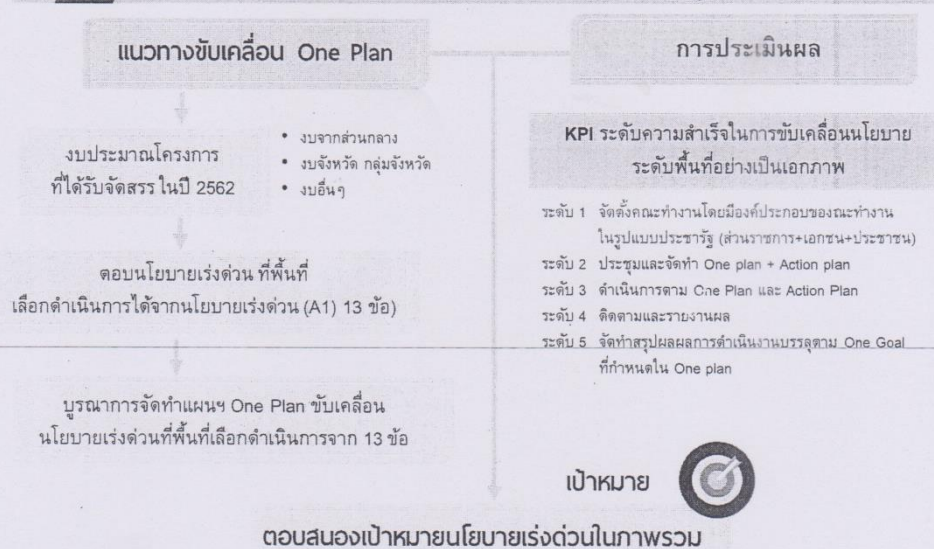


2) แนวทางการจัดทำ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ส่วนที่

1

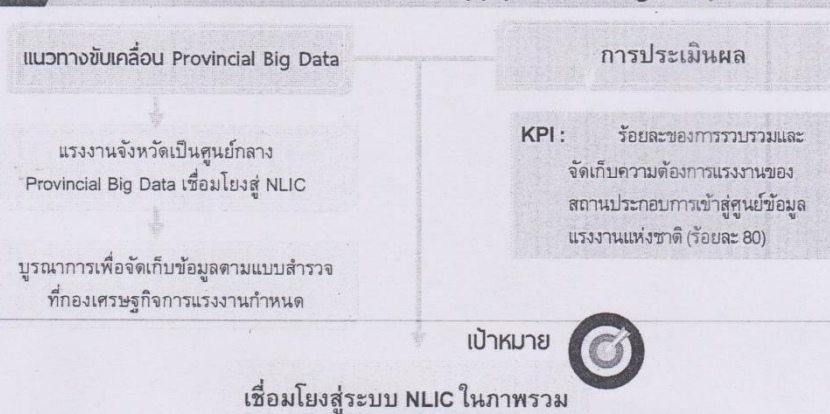
นโยบายเน้นหนักระดับพื้นที่ A2(1,2,3) (เอกภาพ + บูรณาการ + One plan)



ส่วนที่

2

นโยบายเน้นหนักระดับพื้นที่ A2(4) (Provincial Big Data)





3) สรุปรวมงบประมาณ พ.ศ. 2562

3.1 สรุปงบประมาณภายใต้แผนปฏิบัติการ One Plan จังหวัดตรัง

นโยบายเร่งด่วนที่จัดทำ แผนปฏิบัติการ One Plan	ส่วนราชการ	งบประมาณ(บาท)
งบประมาณรวม		311,200
1) A 1 (13) ขยายการบูรณา การภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอก ระบบ	สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง	76,200
	สำนักงานจัดหางานจังหวัดตรัง	35,000
	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง	200,000
	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตรัง	-
	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรัง	-
	หน่วยงานอื่นๆ/งบจังหวัด/งบอื่นๆ	-



3.2) แผนการดำเนินงาน One Plan ตามนโยบายเน้นหนักประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

นโยบายเน้นหนัก *A1(13) ขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ

ที่	การดำเนินการ	หน่วย นับ	ผลรวม เป้าหมาย/ งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาส 4		หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ค.ค.61	พ.ย.61	ธ.ค.61	ม.ค.62	ก.พ.62	มี.ค.62	เม.ย.62	พ.ค.62	มิ.ย.62	ก.ค.62	ก.ย.62	
1.	ประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวง แรงงานในจังหวัดตรัง เพื่อจัดทำคำสั่ง คณะทำงานและจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการ	ครั้ง	1			1									สจร.ตรัง
2.	จัดตั้งคณะทำงานตามคำสั่งจังหวัดที่ 5345/2561 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2561	ครั้ง	1			1									สจร.ตรัง
3.	ประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำ One Plan แผนปฏิบัติการ และขับเคลื่อนการดำเนินงาน	ครั้ง	4				1		1			1			สจร.ตรัง
4.	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน นอกระบบในศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน นอกระบบนำร่องระดับอำเภอ 4.1. ประชุมชี้แจงอาสาสมัครแรงงานและ คณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน นอกระบบนำร่องระดับอำเภอ งบประมาณ	ครั้ง	1				1								สจร.ตรัง
4.2	ปรับปรุงฐานข้อมูลความต้องการแรงงาน นอกระบบในศูนย์ส่งเสริม งบประมาณ	ครั้ง	1												สจร.ตรัง
4.3	มีพัฒนาทักษะอาชีพตาม Model การ ช่วยเหลือกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ งบประมาณ	รุ่น/ ครั้ง	2/2												สจร.ตรัง
		บาท	76,200												สจร.ตรัง



แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

- 5 -

ที่	การดำเนินงาน	หน่วย นับ	ปริมาณ เป้าหมาย / งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1				ไตรมาสที่ 2				ไตรมาสที่ 3				ไตรมาสที่ 4				หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ต.ค.61	พ.ย.61	ธ.ค.61	ม.ค.62	ก.พ.62	มี.ค.62	เม.ย.62	พ.ค.62	มิ.ย.62	ก.ค.62	ส.ค.62	ก.ย.62	ต.ค.62	พ.ย.62	ธ.ค.62	ก.ย.62	
4.4	รณรงค์เชิญชวนเข้าสู่ระบบประกันสังคม ม.40 ตามโครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการ เบ็ดเสร็จ	ครั้ง/ คน	10 ครั้ง/ 300 คน																	สปล.ตรัง
	งบประมาณ	บาท	-																	
4.5	รณรงค์เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานระบบ	ครั้ง/ คน	10 ครั้ง/ 300 คน																	สสค.ตรัง
	งบประมาณ	บาท	-																	
4.6	ให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมและ ประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น	ครั้ง	10																	สพพ.ตรัง
	งบประมาณ	บาท	-																	
4.7	ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุให้มีทักษะในการ ประกอบอาชีพ	คน	200																	สพพ.ตรัง
	งบประมาณ	บาท	200,000																	
4.8	ให้ความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ ส่งเสริมการจ้างงานไปทั่วบ้าน	ครั้ง/ คน	10 ครั้ง/ 300 คน																	สจจ.ตรัง
	งบประมาณ	บาท	-																	
4.9	ฝึกอบรมอาชีพให้กับแรงงานในระบบเพื่อ เพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้	ครั้ง/ คน	1 ครั้ง/ 20 คน																	สจจ.ตรัง
	งบประมาณ	บาท	35,000																	
5.	ติดตามและรายงานผล	ครั้ง	10		1		1	1	1	1										สจจ.ตรัง
6.	จัดทำสรุปผลการดำเนินงาน	ครั้ง	1																	สจจ.ตรัง



คำสั่งจังหวัดตรัง
ที่ ๔๓๔๔ /๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดตรัง

ด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว) ได้แถลงนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑ ประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) จำนวน ๑๓ ข้อ นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) จำนวน ๔ ข้อ และนโยบายบริหารจัดการ (Administration Based) จำนวน ๗ ข้อ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและขับเคลื่อนการปฏิบัติพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ โดยได้กำหนดให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาคจัดทำแผนปฏิบัติการ One Plan เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดตรัง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดตรัง ข้อ ๑๓ นโยบายขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑) รองผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| ที่กำกับดูแลหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน | |
| ๒) แรงงานจังหวัดตรัง | หัวหน้าคณะกรรมการ |
| ๓) จัดหางานจังหวัดตรัง | คณะกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง | คณะกรรมการ |
| ๕) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตรัง | คณะกรรมการ |
| ๖) ประกันสังคมจังหวัดตรัง | คณะกรรมการ |
| ๗) ผู้แทน พัฒนาการจังหวัดตรัง | คณะกรรมการ |
| ๘) ผู้แทน เกษตรจังหวัดตรัง | คณะกรรมการ |
| ๙) ผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตรัง | คณะกรรมการ |
| ๑๐) ประธานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดตรัง | คณะกรรมการ |
| ๑๑) นักวิชาการแรงงานชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง | และเลขานุการ |

/ อำนาจหน้าที่...

๒

อำนาจหน้าที่

๑) จัดทำแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒) บูรณาการการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ One Plan ติดตามผลการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่กำหนดในแผนปฏิบัติการ One Plan พร้อมรายงานผลการปฏิบัติงานให้จังหวัดและกระทรวงแรงงานทราบ

๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายลิขิต เจริญทรัพย์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง

ภาพกิจกรรมที่ ๑



นำหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้แทนในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดตรัง ประชุมคณะกรรมการ ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบนำร่องตำบลกันตัง เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ศูนย์ประสานงานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอกันตัง(วัดตรังคภูมิพุทธาวาส)ตำบลกันตัง อำเภอ กันตัง จังหวัดตรัง



ภาพกิจกรรมที่ ๒



การประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ One Plan ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวง
แรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดตรัง เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ โดยมีรองผู้ว่าราชการ
จังหวัดตรัง (นางณัฐา แสงทอง) เป็นประธานการประชุม