

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
เรื่อง การดำเนินโครงการส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
ในสถานประกอบการ จังหวัดอุบลราชธานี

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี

โดย

นางสาวนันทพร กัญญาโสภา

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ตำแหน่งเลขที่ ๖๕๙ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน ระดับชำนาญการ ในครั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินขอเสนอผลงาน ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การดำเนินโครงการส่งเสริมการป้องกัน แก้ไขปัญหาอาเสพติดในสถานประกอบการ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบดำเนินการโครงการฯ จึงขอเสนอผลงานที่เน้นไปที่ “การดำเนินโครงการส่งเสริมการป้องกัน แก้ไขปัญหาอาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดอุบลราชธานี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการดำเนินงานโครงการ พร้อมทั้งสะท้อน ปัญหาอุปสรรคในพื้นที่ และนำมาเรียบเรียงในรูปแบบเอกสารผลงานทางวิชาการ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าว ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑. การทบทวนผลการดำเนินงานกำหนดแนวทางการดำเนินงานประจำปี และกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการ ๒. ดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบในคู่มือการปฏิบัติงานสำนักงาน แรงงานจังหวัด ๓. บันทึกข้อมูลลงในระบบสารสนเทศยาเสพติดจังหวัด (NISPA) ของสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานโดยมีผลการดำเนินงาน เป้าหมาย สถานประกอบการ จำนวน ๑๒๕ แห่ง ลูกจ้าง ๓๗๕ คน ผลการดำเนินงาน จำนวน ๑๙๔ แห่ง ลูกจ้างจำนวน ๘๒๗ คน เป้าหมายกลุ่มแรงงานนอกระบบ จำนวน ๑,๐๙๕ คน ผลการดำเนินงาน ๑,๒๒๘ คน

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ผู้ขอรับการประเมินได้รับทราบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานและ ได้วิเคราะห์หาสาเหตุโดยอาศัยประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีพื้นที่ติดชายแดน เป็นช่องทางการลักลอบนำเข้ายาเสพติด และเป็นพื้นที่เสี่ยง เจ้าหน้าที่ไม่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒) สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา บางแห่งไม่ให้ความร่วมมือสำนักงาน แรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ในการจัดกิจกรรมรณรงค์ หรือแจกสื่อประชาสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

๓) สื่อประชาสัมพันธ์ ไม่เป็นที่น่าสนใจ และไม่เพียงพอ สื่อประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่เป็น แผ่นพับ ใบปลิว ซึ่งอ่านแล้วก็ทิ้งไป

ผู้ขอรับการประเมิน จึงได้มีข้อเสนอแนะเพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าว เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนี้

๑) สำนักงานแรงงานจังหวัดใช้การทำงานแบบบูรณาการร่วมกับฝ่ายปกครองท้องถิ่นเพื่อสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดขับเคลื่อนการดำเนินร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือหน่วยงานอื่นที่มีเป้าหมายการทำงาน ในสถานประกอบการร่วมกัน

๓) จัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ ที่มีรูปแบบที่เข้าใจง่าย และมีความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ทำให้กลุ่มเป้าหมายให้ความสนใจ และสามารถนำไปแจ้งผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ หรือนำไปติดประกาศ ณ สถานประกอบการ ศาลาประชาคมหมู่บ้าน และบ้านที่อยู่อาศัย

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี “อาสาสมัครแรงงาน” มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นสื่อกลางและผู้ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนกับกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อย้ายบริการด้านแรงงาน ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ด้านปัญหาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมากลุ่มแรงงานนอกระบบ และรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นข้อมูลที่กระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานการบริการด้านแรงงานในพื้นที่ ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ การให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านแรงงานให้มีความรวดเร็ว ครอบคลุมและทันต่อเหตุการณ์ ทุกพื้นที่ความรับผิดชอบของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำเป็นต้องอาศัยกลไกการทำงานในรูปแบบการเชื่อมโยงของการสื่อสารที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถสนับสนุนการทำงานในการกิจของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมิน จึงได้มีข้อเสนอในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ดังนี้

๑) พัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยแบ่งกลุ่มย่อย ออกเป็น ๔ กลุ่ม

๒) จัดทำหลักสูตรการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการสร้างหลักสูตรจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งเป้าหมายสุดท้ายของการอบรม คือ แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานสามารถปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และแอปพลิเคชัน เข้ามาช่วยในการสื่อสารและให้บริการ โดยแบ่งการอบรมเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ เป็นการปูพื้นฐานการใช้งานอินเทอร์เน็ตและสมาร์ทโฟน ระยะที่ ๒ เสริมทักษะ เทคนิคการใช้งานในเชิงงานเพิ่มเติม ระยะที่ ๓ การสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้วยตนเอง

๓) สนับสนุนการทำงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านแรงงาน และให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

๓.๑) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล และคู่มือการใช้งานแอปพลิเคชันสำหรับการสื่อสารออนไลน์ผ่านโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟน

๓.๒) ส่งเสริมให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลใช้งานผ่านระบบ Google Form

๓.๓) จัดทำอินโฟกราฟิก (Infographic)

๓.๔) สนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานมีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา

๓.๕) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่

จากข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น จะส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัคร
แรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถใช้งานเทคโนโลยีสำหรับรับข่าวสาร
ด้านแรงงานที่ทันสมัย รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา คำแนะนำในการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้เป็นอย่างดี



คำนำ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ระดับชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอผลงาน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การดำเนินโครงการส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบโครงการส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินงาน สรุปสาระสำคัญและขั้นตอนการดำเนินงาน ผลสำเร็จของงาน การนำไปใช้ประโยชน์ ความยุ่งยากในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ สำหรับส่วนที่ ๒ ผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดอุบลราชธานี มีเนื้อหาประกอบด้วย หลักการและเหตุผล บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้รวบรวมและเรียบเรียง พร้อมทั้งศึกษาค้นคว้า ความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนผู้มารับบริการอย่างสูงสุด

ผู้ขอรับการประเมินขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมสนับสนุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการฉบับนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

นันทพร กัญญาโสภา

พฤศจิกายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน : การดำเนินงานโครงการส่งเสริมป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานประกอบการ จังหวัดอุบลราชธานี	๑
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๑
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด	๒
(๑) พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช บรมนาถบพิตร	๒
(๒) พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช บรมนาถบพิตร	๒
(๓) คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี	๓
(๔) แผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒	๓
(๕) แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปราม และบำบัดยาเสพติด ปี ๒๕๖๒	๖
(๖) สถานการณ์ยาเสพติดในจังหวัดอุบลราชธานี	๙
(๗) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	๑๑
(๘) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๑๒
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	๑๔
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๑๖
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๑๗
๗. ผลสำเร็จของงาน	๑๙
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๑๙
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๒๐
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๒๐

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางาน	
ชื่อเรื่อง : การพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี	๒๒
๑. หลักการและเหตุผล	๒๒
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	๒๑
๒.๑ บทวิเคราะห์	๒๒
๒.๒ แนวความคิด	๒๓
๒.๓ ข้อเสนอ	๓๒
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓๔
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๓๔
บรรณานุกรม	๓๖
ภาคผนวก	



สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑	พื้นที่เฝ้าระวังภายในจังหวัดอุบลราชธานี
ตารางที่ ๒	กรอบและกระบวนการดำเนินงาน

หน้า
๑๐
๑๔



สารบัญภาพ

- ภาพที่ ๑ กระบวนการเกิดแรงจูงใจ
ภาพที่ ๒ กระบวนการพัฒนาบุคลากร

- หน้า
๓๐
๓๑



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การดำเนินโครงการส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

ในสถานประกอบการ จังหวัดอุบลราชธานี



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การดำเนินโครงการส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ จังหวัดอุบลราชธานี

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ หลักการและเหตุผล

สังคมไทยกับยาเสพติดมีมาแต่ช้านาน ปัจจุบันปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดไปทั่วประเทศ จึงก่อให้เกิดปัญหาสังคมขึ้นมามากมาย ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาที่เป็นภัยร้ายแรง ทั้งต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจของประเทศชาติ การที่เราให้ความสำคัญในเรื่องความเป็นมา ของยาเสพติดนั้น ย่อมเป็นสิ่งที่ดี เพราะถ้าเรามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมาของยาเสพติดแล้ว เราก็สามารถเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหานั้นได้ โดยส่วนมากแล้ว ผู้ติดยาเสพติดมักเริ่มจากความอยากรู้อยากลอง ความคึกคะนอง อีกทั้งสภาพแวดล้อมสังคม และค่านิยมในกลุ่ม เหมือนเป็นแรงกระตุ้น อีกชั้นหนึ่ง ประกอบกับหาซื้อได้ง่าย ทำให้จำนวนผู้ติดยาเสพติดเพิ่มมากขึ้น ซึ่งล้วนก่อความเสียหายให้กับ ประเทศชาติทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการก่ออาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ ล้วนนำมาซึ่งความสูญเสียทั้งชีวิต และทรัพย์สิน นอกจากนี้ ประเทศไทยยังประสบกับปัญหายาเสพติด ทั้งในด้านการเป็นพื้นที่ผลิต พื้นที่การค้าย พื้นที่แพร่ระบาด รวมถึงเป็นทางผ่านยาเสพติด ตัวยาหลักที่พบ คือ ฝิ่น เฮโรอีน กัญชา ยาบ้า สารระเหย โคเคน เอ็กซ์ตาซี และสารเสพติดประเภทวัตถุออกฤทธิ์บางชนิด ซึ่งปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการเป็นปัญหา สำคัญประการหนึ่ง ที่เกิดขึ้นในช่วงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ผลอันเนื่องมาจากปัญหา การใช้ยาเสพติดของแรงงานได้ส่งผลร้ายต่อตัวแรงงาน นายจ้าง ผู้ประกอบการ และประชาชนผู้บริโภคในสังคม ได้รับอันตรายถึงขั้นเสียชีวิต พิการ และสูญเสียทรัพย์สินจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น เพราะการใช้ยาเสพติดของแรงงาน นอกจากแรงงานผู้เสพยาเสพติดจะได้รับผลร้ายทางร่างกายและจิตใจจากการใช้ยาเสพติดชนิดต่าง ๆ โดยตรงแล้ว ยังอาจถูกไล่ออกจากงานได้ เนื่องจากไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ฝ่าฝืนระเบียบ ของสถานประกอบการ ครอบครัวที่อยู่เบื้องหลังยังพลอยได้รับความเดือดร้อนอีกด้วย และที่สำคัญแรงงาน ที่ใช้ยาเสพติดยังเป็นแบบอย่างที่ไม่เหมาะสมกับบุตรหลานในครอบครัวของแรงงานเอง

การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ต้องระดมความร่วมมือ จากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนฝ่ายแรงงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ โดยการรณรงค์เผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เสริมสร้าง ความตระหนักต่อปัญหายาเสพติดให้แก่แรงงาน ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการดำเนินงานป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ โดยการผสมผสานมาตรการด้านการปราบปราม การป้องกัน และการบำบัดรักษา ผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติดในสถานประกอบการ ประสานความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เน้นการมีส่วนร่วมของแรงงาน และผู้ประกอบการเป็นสำคัญ

กระทรวงแรงงานตระหนักถึงปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน และการใช้สารเสพติดในสถานประกอบการ ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสุขภาพ คุณภาพชีวิต ความปลอดภัยในการทำงาน ชุมชน เศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงโดยรวมของประเทศ กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา อย่างต่อเนื่อง และได้กำหนดแนวทางการดำเนินโครงการส่งเสริมการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา โดยในคู่มือการปฏิบัติงาน ของสำนักงานแรงงานจังหวัด มีอาสาสมัครแรงงานเป็นพลังสำคัญในการป้องกันปัญหายาเสพติด สร้างภูมิคุ้มกัน และป้องกันยาเสพติดให้แก่แรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา รมณรงค์เชิญชวน ผู้ประกอบการแสดงเจตจำนงเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานประกอบการ ซึ่งโครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อรณรงค์สร้างจิตสำนึกแก่สถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ให้ตระหนักในปัญหาของยาเสพติด พร้อมร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญห ารวมถึงการสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันยาเสพติดในกลุ่มแรงงานซึ่งอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา จากการดำเนินงานที่ผ่านมาผู้ขอรับการประเมินได้รับทราบปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงาน และได้วิเคราะห์หาสาเหตุโดยอาศัยประสบการณ์การทำงาน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้ขอรับการประเมินจึงได้เลือก “โครงการส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญห ยาเสพติดในสถานประกอบการ” สำหรับจัดทำผลงานในครั้งนี้

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

๓.๒.๑ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร

"เมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ทุกคนชอบที่จะทำความคิดความเห็นให้สอดคล้องกัน ร่วมกันพิจารณาหาทางแก้ไข ด้วยเหตุและผลตามความเป็นจริง บนพื้นฐานอันเดียวกัน ก็จะเห็นแนวทางปฏิบัติแก้ไขได้อย่างเที่ยงตรงถูกต้อง และเหมาะสม" พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ในพิธีพระราชทาน ปริญญาบัตรของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๓๗

๓.๒.๒ พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช บรมนาถบพิตร

"ยาเสพติดนี้มันก่อให้เกิดความเดือดร้อนหลายอย่างโดยที่ไม่ได้ตั้งใจ ทั้งราชการตำรวจ โดยโรงพยาบาล โดยคน เอกชนต่าง ๆ เดือดร้อนหมด และสิ้นเปลือง คนทั่วประเทศก็สิ้นเปลือง แทนที่จะมีเงินทอง มีทุน มาสร้างบ้านเมืองให้สบาย ให้เจริญ มัวแต่ต้องมาปราบปรามยาเสพติด มัวแต่ต้องเสียเงิน ค่าดูแลรักษา ทั้งผู้เสพยา ผู้เป็นคนเดือดร้อนอย่างนี้ ก็เสียทั้งเงินและเสียทั้งชื่อเสียง..." พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่คณะบุคคลต่าง ๆ ที่เข้าเฝ้าฯ ถวายพระพรชัยมงคลในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕

๓.๒.๓ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี
แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันศุกร์ที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗
 นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง

ข้อ ๙. การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ โดยเร่งรัดการแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด รวมถึงการร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศทุกภูมิภาค ปราบปรามแหล่งผลิตและเครือข่ายผู้ค้ายาเสพติด ทั้งบริเวณชายแดนและพื้นที่ภายใน พื้นฟูดูแลรักษาผู้เสพ ผ่านกระบวนการทางสาธารณสุข สร้างโอกาส สร้างอาชีพ รายได้ และการยอมรับของสังคมสำหรับผู้ผ่านการฟื้นฟูและเร่งสร้างความสงบสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นหลักในการดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่เร่งรัดการให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบ รวมทั้งจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่ โดยให้เป็นการแก้ไขปัญหาภายในของประเทศด้วยกฎหมายไทยและหลักการสากล

๓.๒.๓ แผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การมีส่วนร่วมภาคประชาชน วัตถุประสงค์เพื่อบริหารจัดการการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถานศึกษา สถานประกอบการ และสังคมไทยปลอดภัยจากยาเสพติด และสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนในระยะยาว

แนวทางการสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนในการควบคุมปัญหาเสพติดระดับพื้นที่ในระยะยาว

(๑) สร้างครอบครัวเข้มแข็ง

(๑.๑) สสำรวจข้อมูลครอบครัว จำแนกประเภทครอบครัวเพื่อกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน และกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาเสพติด

(๑.๒) สร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกครอบครัว ทั้งบทบาทสามีภรรยา บทบาทพ่อแม่ และบทบาทลูก

(๑.๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครอบครัวทำหน้าที่หล่อหลอมกล่อมเกลาทางสังคม (Socialization) ให้แก่สมาชิกในครอบครัว ถ่ายทอดค่านิยม วัฒนธรรม ปณิธานจริยธรรม คุณธรรม และแบบแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง

(๑.๔) อบรมเลี้ยงดูเด็กให้มีพัฒนาการสมดุรอบตัวและเหมาะสมตามวัย มีวินัยในตนเอง เป็นผู้มีความดี จริยธรรม มีทักษะชีวิต

(๑.๕) ให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเป็นกลไกหลักในการสร้างครอบครัวเข้มแข็ง

(๑.๖) จัดเตรียมความพร้อมก่อนสร้างครอบครัว สร้างครอบครัวจากความรัก เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันรั้วครอบครัว ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาที่จำเป็นแก่ครอบครัว

(๑.๗) สนับสนุนให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาความรับผิดชอบของคนในครอบครัว และชุมชน จัดบริการรับเลี้ยงและพัฒนาเด็กในหน่วยงาน สถานประกอบการ และศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

(๑.๘) จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาครอบครัว และชีวิตครอบครัว ครอบครัวอยู่พร้อมหน้ากัน สร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของครอบครัวบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ครอบครัวพึ่งพาตนเองได้

(๑.๙) สร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ครอบครัว สร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคม แก่ครอบครัว สร้างความมั่นคงของครอบครัว สนับสนุนคุณภาพชีวิตของครอบครัว เสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

(๑.๑๐) สร้างครอบครัวเข้มแข็ง หาครอบครัวต้นแบบเพื่อเชิดชูเกียรติ เป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่ชุมชนและสังคม

(๒) สร้างสถานศึกษาเข้มแข็ง

(๒.๑) ให้มีการศึกษาและพัฒนารอบตัว

(๒.๒) ปลูกฝังลักษณะนิสัยอันพึงประสงค์ของคนดี รู้จักหน้าที่ ความรับผิดชอบ การมีพฤติกรรมที่ดีงาม

(๒.๓) สร้างความภาคภูมิใจในตนเองของเด็กและเยาวชน

(๒.๔) สร้างความตระหนักถึงผลกระทบของปัญหายาเสพติดที่มีต่อตนเอง ผู้อื่น ชุมชน และสังคม และมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

(๒.๕) มีทักษะในการปฏิเสธต่อพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการดำรงชีวิต รู้วิธีป้องกันตนเองจากภัยยาเสพติด

(๒.๖) สร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดให้กับเด็กและเยาวชนได้อย่างยั่งยืน

(๒.๗) จัดทำข้อมูลและประวัติของเด็กกลุ่มเสี่ยง กลุ่มเสพ กลุ่มค้า พ่อแม่ผู้ปกครอง ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด

(๒.๘) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากบิดา มารดา ผู้ปกครอง ครอบครัว และชุมชน เพื่อจูงใจให้ผู้เสพเข้ารับการบำบัดรักษา

(๒.๙) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน

(๒.๑๐) สร้างสถานศึกษาเข้มแข็ง สร้างสถานศึกษาปลอดยาเสพติด

(๓) สร้างสถานประกอบการเข้มแข็ง

(๓.๑) สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษพิษภัยของยาเสพติดในกลุ่มผู้ประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

(๓.๒) สร้างความตระหนักของผู้ประกอบการในการป้องกันยาเสพติดร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ไม่ปล่อยปละละเลยให้มีการใช้ยาเสพติดหรือค้ายาเสพติดในสถานประกอบการ

(๓.๓) ส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรพัฒนาเอกชนให้บริจาคทุนเพื่อสังคม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

(๓.๔) เร่งรัดกวดขันการบังคับใช้กฎหมายในสถานประกอบการ ตรวจสอบสภาพปัญหาตรวจหาสารเสพติดอย่างต่อเนื่อง

(๓.๕) สร้างกลไกในการป้องกันยาเสพติดระหว่างสถานประกอบการ

(๓.๖) กำหนดมาตรการลงโทษผู้ประกอบการที่ไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหายาเสพติด

(๓.๗) จัดระบบสวัสดิการให้เพียงพอเพื่อลดแรงจูงใจในการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด

(๓.๘) สร้างสถานประกอบการเข้มแข็ง ยกย่องชมเชยสถานประกอบการเข้มแข็ง

(๔) เสริมสร้างหมู่บ้านชุมชนเข้มแข็ง

(๔.๑) นำข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูลพื้นฐานชุมชน และข้อมูลวิจัยชุมชนมาใช้ประโยชน์ในกระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติด

(๔.๒) วิเคราะห์สถานะหมู่บ้านชุมชน จำแนกพื้นที่เป้าหมายเป็นหมู่บ้านชุมชนที่ไม่มีปัญหายาเสพติด หมู่บ้านชุมชนที่มีปัญหายาเสพติดเบาบาง หมู่บ้านชุมชนที่มีปัญหายาเสพติดปานกลาง และหมู่บ้านชุมชนที่มีปัญหายาเสพติดรุนแรง ทั้งพื้นที่ในชุมชนเมือง ชุมชนชนบท และชุมชนชายแดน

(๔.๓) นำนโยบายและยุทธศาสตร์ไปกำหนดเป็นระเบียบวาระของพื้นที่ เป็นวาระของประชาชน มีการประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การกล่าวปฏิญาณว่าจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

(๔.๔) ใช้ชุมชนเป็นฐานในการดำเนินงาน ทำให้ชุมชนเข้าใจปัญหา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหายาโดยคนในชุมชน ชุมชนจัดการตนเอง

(๔.๕) บูรณาการประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภารกิจด้านยาเสพติดตามสภาพปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยจัดทำกรอบ ขอบเขต และรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อร่วมกันดำเนินงาน หรือถ่ายโอนงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ

(๔.๖) ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างหมู่บ้านชุมชนเข้มแข็งและกองทุนแม่ของแผ่นดิน

(๔.๗) จัดตั้งอาสาสมัครเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน ชุมชน จัดอาสาสมัครภาคประชาชนเพื่อป้องกันและเฝ้าระวังปัญหายาเสพติดในกลุ่มเสี่ยง รวมทั้งการบูรณาการประสานความร่วมมือกับอาสาสมัครในรูปแบบต่าง ๆ ด้วย อย่างเช่น ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

(๔.๘) พัฒนาหมู่บ้านชุมชนไปสู่หมู่บ้านชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติด หมู่บ้านชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืน หมู่บ้านกองทุนแม่ของแผ่นดิน ศูนย์เรียนรู้กองทุนแม่ของแผ่นดิน บูรณาการสู่เศรษฐกิจพอเพียง

(๔.๙) พัฒนาและบูรณาการกลไกทั้งระดับอำนาจการและปฏิบัติการในการเสริมสร้างหมู่บ้าน ชุมชนเข้มแข็งและกองทุนแม่ของแผ่นดิน

(๔.๑๐) ส่งเสริมห้องความรู้มาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางการปฏิบัติ

(๕) สร้างภาคประชาชนเข้มแข็ง

(๕.๑) สร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Civic Consciousness) และจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อชุมชน (Public Consciousness) สร้างสำนึกชุมชนเพื่อให้ลุกขึ้นมาจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ในชุมชนเอง

(๕.๒) สนับสนุนการรวมกลุ่มของชุมชนในแต่ละพื้นที่โดยความสมัครใจ สนับสนุน องค์การภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน และท้องถิ่น

(๕.๓) จัดทำแผนพัฒนาชุมชนแบบบูรณาการ ให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในทุกพื้นที่

(๕.๔) จัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีพลังในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน

(๕.๕) จัดทำข้อบัญญัติของชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดที่เกิดขึ้น

(๕.๖) สนับสนุนแหล่งเงินทุนสำหรับการพัฒนาชุมชนเพื่อการบริหารจัดการตนเอง ของชุมชน และประชาชนในท้องถิ่น

(๕.๗) พัฒนาระบบการเรียนรู้และเครือข่ายเรียนรู้ของชุมชน ขยายเครือข่ายการเรียนรู้

(๕.๘) สนับสนุนการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้ของคนในชุมชน เดียวกัน และระหว่างชุมชน

(๕.๙) พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

(๕.๑๐) จัดตั้งองค์กรประชาชนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนบทบาทและการมีส่วนร่วม ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด บริหารจัดการกลไกองค์กรและกลไกภาคประชาชน

๓.๒.๔ แผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดยาเสพติด ปี ๒๕๖๒

แผนงานสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดกลุ่มผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการ

กลุ่มเป้าหมาย

(๑) กลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ

(๒) กลุ่มแรงงานนอกระบบหรือนอกสถานประกอบการ

(๓) กลุ่มแรงงานเฉพาะ (แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ แรงงานต่างด้าว)

แนวทาง

การป้องกันการใช้ยาเสพติดของกลุ่มผู้ใช้แรงงานในระบบ นอกระบบ และกลุ่มแรงงานเฉพาะ ต้องดำเนินการจัดกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหาในสถานประกอบการ ควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อม ที่ดีของสถานประกอบการ การลดปัจจัยเสี่ยงของแต่ละกลุ่มอาชีพ ในการเข้าไปมีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับคุณภาพชีวิต เพื่อลดปัจจัยเสี่ยง ต่อการไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดซึ่งเกิดจากปัจจัยเสี่ยงจากการทำงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) แรงงานในระบบ

(๑.๑) บูรณาการกลไกการสร้างภูมิคุ้มกันทั้งระดับอำนาจการ ปฏิบัติการและ การมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น เพื่อให้การสร้างภูมิคุ้มกันเชื่อมโยงกับบริบทแวดล้อมของกลุ่มเป้าหมายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

(๑.๒) รมรณรงค์ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษพิษภัยของยาเสพติด เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันยาเสพติดให้แก่ผู้ใช้แรงงาน และผ่านการฝึกทักษะอาชีพ เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานประกอบการ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นประเภทกิจการกลุ่มเสี่ยงและพื้นที่เสี่ยง

(๑.๓) ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีระบบการจัดการปัญหายาเสพติด เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ผู้ใช้แรงงาน โดยรณรงค์ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบการ เข้าร่วมจัดทำระบบการจัดการปัญหายาเสพติด ตามหลักเกณฑ์โครงการโรงงานสีขาว และระบบมาตรฐานการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบ (มยส.) โดยมุ่งเน้นประเภทกิจการที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติด และส่งเสริมให้สถานประกอบการรักษาระบบอย่างต่อเนื่อง

(๑.๔) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้ง และดำเนินงานชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ และรณรงค์การจัดตั้งศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มแรงงาน และอํารงสถานะชมรม TO BE NUMBER ONE ให้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

(๑.๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้ประกอบการภาคธุรกิจเอกชน องค์กร นายจ้าง องค์กรลูกจ้าง ของสถานประกอบการในการป้องกัน แก้ไข และเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด ในสถานประกอบการ รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายในแต่ละพื้นที่

(๑.๖) บูรณาการการดำเนินงาน สอดส่อง ตรวจสอบ กำกับ ควบคุม ดูแล การปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และกฎหมายอื่น และประสานส่งต่อ ช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่เป็นผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดเข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพของสถานพยาบาลในพื้นที่

(๑.๗) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการในทุกขนาดทุกประเภทกิจการ มีเจตคติที่ดี และให้โอกาสลูกจ้าง ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดเข้ารับการรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ และเปิดโอกาสรับผู้ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงาน โดยภาครัฐสนับสนุน สร้างแรงจูงใจ

(๑.๘) ส่งเสริม สนับสนุน ให้อาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกัน และเฝ้าระวังปัญหา ยาเสพติดในสถานประกอบการ ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันยาเสพติดในกลุ่มแรงงาน

(๑.๙) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนา เอกชน องค์กรภาคี ทุกภาคส่วน ในการเฝ้าระวังปัญหายาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงานในระบบและนอกระบบ และกลุ่มผู้ประกอบการ

(๑.๑๐) รมรณรงค์ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษพิษภัยยาเสพติด บทลงโทษตามกฎหมาย รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแก่แรงงานไทยที่ไปทำงาน ต่างประเทศ และแรงงานต่างด้าวผ่านกลไกการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ประกอบการ

(๒) แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่ยากต่อการเข้าถึงข้อมูล เนื่องจากมีการกระจายตัว อยู่ในพื้นที่ ในชุมชน ทั้งในเมืองและนอกเมือง แรงงานนอกระบบจึงมีความใกล้เคียงกับกลุ่มประชาชนทั่วไป แต่เพื่อให้เกิดเป้าหมายที่ชัดเจน จึงมีการจำแนกอาชีพโดยเฉพาะในส่วนที่เสี่ยงต่อปัญหา และอาศัยกลไก ของชุมชน ฝ่ายปกครอง ท้องถิ่น เข้ามาช่วยในการสอดส่องดูแล เนื่องจากสภาพการทำงานอยู่ในชุมชน จึงเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน จากการสำรวจพบว่าคนที่มีอาชีพรับจ้าง (ซึ่งส่วนหนึ่งอาจอยู่นอกระบบ) กับเกษตรกร เป็นตัวเลขของการไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดกลุ่มใหญ่ จึงได้กำหนดแนวทาง ดังนี้

(๒.๑) พัฒนาระบบข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยจำแนกกลุ่มอาชีพและความเสี่ยงต่อปัญหายาเสพติดที่มีความชัดเจนมากขึ้น ได้แก่

- ๑) กลุ่มเกษตรกร
- ๒) กลุ่มรับจ้างชั่วคราว ตามช่วงเวลา เช่น คนงานก่อสร้าง แรงงานช่าง เป็นต้น
- ๓) กลุ่มรับงานไปทำงานที่บ้าน
- ๔) กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ

(๒.๒) กำหนดช่องทางการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการป้องกัน และกลไก ที่เหมาะสม โดยบูรณาการกลไกที่อยู่ในหมู่บ้าน/ชุมชนเป็นแกนหลัก ร่วมกับกลไกของกระทรวงแรงงาน ซึ่งรับผิดชอบระบบแรงงานในภาพรวม และกลไกของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ เช่น กลไกของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในทุกระดับ เพื่อบูรณาการร่วมกันในการป้องกันยาเสพติด ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

(๒.๓) รมรณรงค์เผยแพร่ความรู้เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันยาเสพติด ในกลุ่มแรงงานนอกระบบผ่านสื่อทุกประเภทที่เข้าถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบ และกลไกอาสาสมัคร ในหมู่บ้าน ชุมชน เครือข่ายเกษตรกร ครอบครัว และนายจ้าง

(๒.๔) ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) องค์กรภาคประชาสังคม ในการดำเนินงานป้องกันยาเสพติดในกลุ่มแรงงานนอกระบบ

(๓) แรงงานเฉพาะ (แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ แรงงานต่างด้าว) เป็นกลุ่ม แรงงานที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติด ซึ่งจะต้องมีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน กับคุณภาพชีวิต เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงต่อการไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ ประเทศซึ่งมีแรงงานไทยไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด และป้องกันไม่ให้แรงงานต่างด้าวเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

(๓.๑) รมรณรงค์ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษพิษภัยยาเสพติด บทลงโทษตามกฎหมาย รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแก่แรงงานไทยที่ไปทำงาน ต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นประเทศที่มีแรงงานไทยไปทำงานจำนวนมาก

(๓.๒) รมรณรงค์ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ประกอบการที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

(๓.๓) รมรณรงค์ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษพิษภัยยาเสพติด บทลงโทษตามกฎหมายยาเสพติดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่แรงงานต่างด้าวในระบบสถานประกอบการ และแรงงานต่างด้าวนอกระบบสถานประกอบการผ่านศูนย์แรกรับและสิ้นสุดการจ้าง และสำนักงานจัดหางาน ทุกแห่ง

๓.๒.๕ สถานการณ์ปัญหาเสพติดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และ จังหวัดอุบลราชธานี

(๑) ข้อมูลสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา จำนวน ๓,๓๖๘ แห่ง ลูกจ้าง ๑๒,๑๗๙ คน โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ ประกอบธุรกิจประเภทค้าส่ง ค้าปลีก การขนส่ง ที่พัก และธุรกิจการให้บริการ เป็นต้น

สถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า ๑๐ คนขึ้นไป จำนวน ๑,๐๐๑ แห่ง ลูกจ้าง ๓๙,๖๗๙ คน โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ ประกอบธุรกิจประเภทการผลิต ค้าส่ง ค้าปลีก ยานยนต์ อุตสาหกรรมการผลิต เป็นต้น สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า ๑,๐๐๐ คนขึ้นไป จำนวน ๒ แห่ง ลูกจ้าง ๔,๑๒๘ คน ประกอบธุรกิจส่งออกไก่สดแปรรูป และผลิตเสื้อผ้ากีฬาส่งออก

(๒) สถานการณ์ยาเสพติดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง การลักลอบนำเข้า ยาบ้าทางพื้นที่ชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่าการลักลอบระดับหมิ่นเม็ด และระดับแสนเม็ด มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น พื้นที่ลักลอบนำเข้าที่สำคัญคือ พื้นที่อำเภอขามุนาม จังหวัดอำนาจเจริญ และ อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี พบการลักลอบนำเข้าด้านนี้บ่อยครั้ง และราคายาเสพติดมีแนวโน้มลดลง เนื่องจาก มีการทะลักของยาเสพติดเข้ามาภายในประเทศในปริมาณที่สูงขึ้น จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ราคายาเสพติดลดลง ซึ่งไม่ได้ลดลงเฉพาะระดับรายย่อย แต่ลดลงในทุกระดับ จึงส่งผลให้กลุ่มผู้เสพมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน สาเหตุหนึ่งที่ยาเสพติดมีการทะลักเข้ามาภายในประเทศเป็นจำนวนมาก เนื่องจากทางกองกำลังทหาร ของฝั่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ปรับลดกำลังพลในพื้นที่ชายแดนลง ทำให้การสกัดกั้น ในพื้นที่ทำได้ไม่ครอบคลุม จึงทำให้การลักลอบนำเขายาเสพติดมีปริมาณที่เพิ่มสูงขึ้น ในพื้นที่อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี และพื้นที่อำเภอขามุนาม จังหวัดอำนาจเจริญ สำหรับพื้นที่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี อำเภอวารินชำราบ อำเภอเดชอุดม และอำเภอพิบูลย์รักษ์ เป็นพื้นที่ที่มีปัญหาการค้าและแพร่ระบาด ซึ่ง ยาบ้า ยังคงเป็นตัวยาลหลักที่แพร่ระบาดในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

(๓) สถานการณ์การลักลอบนำเข้า การลักลอบนำเขายาเสพติดจากฝั่งประเทศเพื่อนบ้าน บริเวณบ้านหนองบัวท่า บ้านนาโยง เมืองสองคอน แขวงสะหวันเขต เข้ามาทางริมฝั่งแม่น้ำโขงตั้งแต่พื้นที่รอยต่อ อำเภอขามุนาม จังหวัดอำนาจเจริญ กับ อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้ช่องทางธรรมชาติ ตามหมู่บ้านติดแนวชายแดน และบริเวณบ้านห้วยวังลม บ้านห้วยเหว่อ อำเภอสิรินธร ตรงข้าม บ้านกะดิน บ้านทุ่งกว้าง เมืองโพนทอง ในพื้นที่เหล่านี้ในห้วงที่ผ่านมา มีการลักลอบนำเขายาเสพติดค่อนข้างสูง ชนิดยาเสพติดที่มีการลักลอบนำเข้ามากที่สุด คือ ยาบ้า และไอซ์

(๔) รูปแบบการลักลอบนำเข้าและลำเลียงยาเสพติด การลักลอบมี ๒ รูปแบบ คือ นำมากระจายในพื้นที่ และเพื่อลำเลียงเข้าสู่พื้นที่ตอนใน กลุ่มที่ลำเลียงยาเสพติดมีหลายกลุ่ม ทั้งคนในพื้นที่เอง รวมถึงไปถึงบุคคลภายนอกร่วมดำเนินการด้วย โดยใช้เส้นทางลำเลียงยาเสพติด จากชายแดนเข้าสู่พื้นที่ตอนใน จากฝั่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจะมีแหล่งพักยาเสพติดอยู่ที่ ดอนหม , ดอนเทียน ถนนหมายเลข ๒๐๓๔ บ้านบุงเขียว ตำบลโคกกง มุ่งหน้าไป บ้านคันสูง รวมไปถึง ถนนหมายเลข ๒๒๔๒

(๕) ประเภทยาเสพติดที่มีการนำเข้า คือ ยาบ้า สัญลักษณ์บนหีบห่อ ๒ ลักษณะ คือ Y1 หมึกสีน้ำเงิน มีพลาสติกใสห่อหุ้ม และ Y1 สีเขียว ห่อด้วยกระดาษขาว

(๖) การค้าและแพร่ระบาดของยาเสพติด ข้อหาที่มีการจับกุมมากที่สุด คือ ข้อหาเสพรองลงมาคือ ครอบครอง และครอบครองเพื่อจำหน่าย ตามลำดับ ชนิดยาเสพติดที่มีการจับกุมมากที่สุด คือ ยาบ้า คิดเป็นร้อยละ ๙๒ กัญชาสด คิดเป็นร้อยละ ๖ พืชกระท่อม คิดเป็นร้อยละ ๒.๐ กัญชาแห้ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๘๗ ไอซ์ คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๑ อำเภอที่จับกุมปริมาณของกลางยาบ้ามากที่สุด คือ อำเภอเชียงใน ๔๘,๓๔๑ เม็ด รองลงมาคือ อำเภอพิบูลมังสาหาร ๒๒,๑๐๙ เม็ด และอำเภอเดชอุดม ๑๗,๐๐๙ เม็ด

(๗) สถานการณ์แพร่ระบาดของยาเสพติดในอุบลราชธานี ปัญหาการค้าและแพร่ระบาดของยาเสพติด ยาบ้า ยังคงเป็นปัญหายาเสพติดหลักของจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีการค้าและแพร่ระบาดมากที่สุด รองลงมาเป็น กัญชา ไอซ์ กระท่อม และสารระเหย ตามลำดับ พื้นที่ที่มีปัญหาการค้าและแพร่ระบาดของยาเสพติดมากที่สุด คือ อำเภอเมืองอุบลราชธานี มีคดีค้า ๔๐ คดี และเสฟ ๑๓๗ คดี รองลงมาเป็น อำเภอเดชอุดม คดีค้า ๒๔ เสฟ ๘๖ คดี เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีประชากรอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก และเป็นพื้นที่ที่มีความเจริญในด้านต่าง ๆ สถานที่ท่องเที่ยว สถานศึกษา สถานบันเทิง สถานประกอบการต่าง ๆ จำนวนมาก รวมทั้งมีประชากรอาศัยอยู่มาก ซึ่งในกลุ่มประชากรเหล่านี้ก็มีผู้เสฟและกลุ่มเสี่ยงอยู่เป็นจำนวนมากด้วยเช่นกัน จึงทำให้ผู้ค้ายาเสพติดนำยาเสพติดเข้ามาจำหน่ายและแสวงหาลูกค้า ยาเสพติดรายใหม่ ๆ จากกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ดังกล่าว และพบปัญหาการค้าและแพร่ระบาดของยาเสพติดอยู่ในทุกอำเภอ

พื้นที่เฝ้าระวังภายในจังหวัดอุบลราชธานี จากการวิเคราะห์สถานการณ์ยาเสพติดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (ระดับภาค)

ตารางที่ ๑ พื้นที่เฝ้าระวังภายในจังหวัดอุบลราชธานี

จังหวัด	อำเภอ	ตำบล
อุบลราชธานี	เมือง	ปทุม
	โขงเจียม	โขงเจียม
	ทุ่งศรีอุดม	หนองอัม
	นาจะหลวย	บ้านตูม
	พิบูลมังสาหาร	ดอนจิก กุดชมภู
	วารินชำราบ	บุงไหม โนนผึ่ง
	สิรินธร	นิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย
	เดชอุดม	ป่าโมง นาเจริญ โพนงาม กลาง เมืองเดช

๓.๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

“คุณภาพชีวิต” ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้รวบรวมความหมายไว้ ดังนี้

ระวี ภาวิไล (๒๕๒๓ : ๑๙) ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีคุณภาพพึงประสงค์ คือ ชีวิตที่อาศัยสภาพแวดล้อมทั้งปวง เอื้ออำนวยสุขภาพทางกาย เพื่อเป็นรากฐานของสันติภาพทางจิตใจ ทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเต็มตามที่ตามศักยภาพในมนุษย์ มีความสามารถสร้างสรรค์และผลิตผลรวมกันเข้าเป็นสังคมที่มั่นคง ผาสุก สมบูรณ์ และปราศจากความขัดแย้ง

พัฒน์ กิติไพโรจน์ (๒๕๓๑ : ๕๒) ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีความสุข ความสุขที่เกิดได้จาก

(๑) สุขภาพทางกาย หมายถึง การที่เรามีความเป็นอยู่ที่ดี อาทิเช่น มีที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุขภาพ และการดูแลสุขภาพที่ดี มีสาธารณูปโภค เช่น การคมนาคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น น้ำ อากาศบริสุทธิ์ และยังรวมไปถึงการพักผ่อนและสันติภาพที่ดีตามสมควรอีกด้วย

(๒) สุขภาพทางใจได้มาจากรู้จักความพอดี ความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติต่อตนเอง และผู้อื่น มีความรัก ความอบอุ่น ความผูกพันกันในครอบครัว และเพื่อนมนุษย์ มีความอดทน เสียสละ ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

สิปปนนท์ เกตุทัต (๒๕๓๓ : ๒) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่สามารถปรับตนเองให้เข้ากับธรรมชาติ ทั้งธรรมชาติทางกายภาพและธรรมชาติทางสังคม และสามารถปรับธรรมชาติให้เข้ากับตนเองโดยไม่เบียดเบียนสังคมและผู้อื่น

นวลศิริ เปาโลหิตย์ (๒๕๓๓ : ๕) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพทั้งร่างกาย และจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนเองอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัการ (๒๕๓๔ : ๑๒) ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิต คือ สภาพการดำรงชีวิตในสังคมที่เจ้าของชีวิตมีความพึงพอใจในช่วงเวลาหนึ่ง และความพึงพอใจนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ทั้งด้านจิตใจและวัตถุ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในช่วงเวลานั้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือของสังคมก็ตาม

หทัย ชิตานนท์ (๒๕๔๐ : ๔) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง ความเข้าใจปัจเจกบุคคลว่าความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองแล้ว และไม่ถูกปฏิเสธ โอกาสต่าง ๆ ที่เขาจะได้รับความสุขและความพึงพอใจ ไม่ว่าจะด้านสุขภาพกายหรือทางสังคม ทางเศรษฐกิจของเขาจะอยู่ในสถานภาพอย่างไร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต คือการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น คุณภาพชีวิตจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่ของบุคคลในสังคม

๓.๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานเอกชน หมายถึงของหน่วยงานและบุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น

- (๑) การบริหารนโยบาย (Policy)
- (๒) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority)
- (๓) การบริหารคุณธรรม (Morality)
- (๔) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society)
- (๕) การวางแผน (Planning)
- (๖) การจัดองค์การ (Organizing)
- (๗) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing)
- (๘) การอำนวยการ (Directing)
- (๙) การประสานงาน (Coordinating)
- (๑๐) การรายงาน (Reporting)
- (๑๑) การงบประมาณ (Budgeting)

สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๒๓ : ๕ – ๖) กล่าวว่า คำว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) และคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

- (๑) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
 - (๒) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
 - (๓) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
 - (๔) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
 - (๕) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
 - (๖) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือ (Collective mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (Group Effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
 - (๗) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
 - (๘) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์
 - (๙) การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์
- Herbert A. Simon (๑๙๔๔ : ๓) กล่าวถึงการบริหารว่าหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

Ernest Dale (๑๙๗๓ : ๔) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกระบวนการ จัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

Newman and Summer (๑๙๖๔ : ๙) ได้เสนอแนะว่าการบริหารเป็นกระบวนการ ทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยชุดกิจกรรม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ นั้น มักจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Bartol & Martin (๑๙๙๑ : ๖) ให้ความหมายว่าการจัดการเป็นกระบวนการที่ทำให้ เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จโดยผ่านหน้าที่หลัก ๔ อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำ และการควบคุม

ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๔๓ : ๒๑-๒๒) กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ ๓ ด้าน คือ

(๑) ด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

(๒) ด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบ ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

(๓) ด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (๒๕๔๘ : ๕) กล่าวว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน ที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย ๓ ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการ บริหารงานที่ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปใน ทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิด การจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหาร รวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program, Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหาร การบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

อนันต์ เกตุวงศ์ (๒๕๒๓ : ๒๗) ให้ความหมายการบริหารว่า เป็นการประสานความพยายาม ของมนุษย์ (อย่างน้อย ๒ คน) และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ

ไพบูลย์ ช่างเรียน (๒๕๓๒ : ๑๗) ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุ และคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดิน ปรัชญพฤทธิ (๒๕๓๕ : ๘) มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการ โดยหมายถึงกระบวนการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ คือ การใช้ความรู้ที่เป็นศาสตร์และทักษะที่เป็นศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหาร คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ มาใช้อย่างเป็นกระบวนการ มีระบบระเบียบแบบแผน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้ขอรับการประเมินในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการป้องกันแก้ไข ปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการจังหวัดอุบลราชธานี ขออธิบายขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ โดยจำแนกเป็นกรอบและกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ ๒ กรอบและกระบวนการดำเนินงาน

กรอบการดำเนินงาน	กระบวนการดำเนินงาน
๑. ทบทวนผลการดำเนินงานด้านการป้องกันยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ เพื่อกำหนดแนวทาง การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๑) นำผลการดำเนินการของปีที่ผ่านมาทบทวน ๒) สถานการณ์ด้านยาเสพติดในพื้นที่ ๓) พฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับ ยาเสพติดในลักษณะใด เป็นผู้เสพ หรือผู้ค้า ๔) ลักษณะพื้นที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ที่แพร่ระบาดมากน้อยอย่างไร
๒. เป้าหมายในการดำเนินการ ดังนี้ ๑) แรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ๒) แรงงานนอกระบบ (แรงงานภาคเกษตร และรับงานไปทำที่บ้าน)	เป้าหมาย ๑) จำนวนสถานประกอบการ ๒๕ อำเภอ อำเภอ ละ ๕ แห่ง แห่งละ ๓ คน รวม ๑๒๕ แห่ง ลูกจ้าง ๓๗๕ คน ๒) จำนวนแรงงานนอกระบบ ๑,๐๙๕ คน

กรอบการดำเนินงาน	กระบวนการดำเนินงาน
๓. ออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ยาเสพติดให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย	สำนักงานแรงงานจังหวัดออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ยาเสพติดในพื้นที่ เช่น ป้ายไวนิล ป้ายพิวเจอร์บอร์ด คลิปวิดีโอสั้น แผ่นพับ ใบปลิว ขาว ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ
๔. อาสาสมัครแรงงานนำสื่อประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ ด้านต่อต้านยาเสพติดไปเผยแพร่แก่กลุ่มเป้าหมาย	๑) รณรงค์แจกสื่อประชาสัมพันธ์ที่จัดทำขึ้น ไปเผยแพร่ให้ความรู้ในสถานประกอบการ และกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ๒) ขยาย และพัฒนาเครือข่ายการทำงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่ม แรงงาน และเครือข่ายสถานประกอบการ
๕. การรายงานผลโดยบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ ยาเสพติดจังหวัด (NISPA) ของสำนักงาน ป.ป.ส. ทุกเดือน และรายงานสรุปให้ ศอ.ปส.จ.อบ. ดำเนินการให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย	นำผลการดำเนินงาน บันทึกข้อมูลลงในระบบ สารสนเทศยาเสพติดจังหวัด (NISPA) ของสำนักงาน ป.ป.ส. เป็นประจำทุกเดือน และดำเนินงานให้เสร็จตามเป้าหมาย
๖. จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาสาสมัคร แรงงาน สถานประกอบการ และกลุ่มแรงงาน เป้าหมายเพื่อกำหนดแนวทางการป้องกันยาเสพติด ในระดับพื้นที่	จัดประชุมให้ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างอาสาสมัครแรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพื่อกำหนด แนวทางการป้องกันยาเสพติดในระดับพื้นที่
๗. สรุปผลการดำเนินงานทั้งปี	สรุปผลการดำเนินงาน สรุปบทเรียน การดำเนินงาน ด้านป้องกันยาเสพติด ที่ได้ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ

รายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การดำเนินการโครงการส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ จังหวัดอุบลราชธานี เป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุผลสำเร็จ ผู้ขอรับประเมินได้ดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

๔.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมการ

(๔.๑.๑) ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านยาเสพติดในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จากศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาพฤติกรรม

ของกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดว่าอยู่ในลักษณะใด เป็นผู้เสพ หรือผู้ค้า และลักษณะพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่แพร่ระบาดมากน้อยอย่างไร

(๔.๑.๒) ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี มาวางแผนในการลงพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านต่อต้านยาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา

(๔.๑.๓) ประสานขอรับเอกสาร แผ่นพับประชาสัมพันธ์ ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด กับสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภาค ๓

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินการ

(๔.๒.๑) จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อร่วมกันทบทวนผลการดำเนินงานด้านการป้องกันยาเสพติดประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ และกำหนดแนวทางการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานออกเป็น ๓ กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ การให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา

กิจกรรมที่ ๒ การให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในกลุ่มแรงงานนอกระบบ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มเกษตรกร และกลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน

กิจกรรมที่ ๓ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการป้องกัน แก้ไข และเฝ้าระวัง ปัญหายาเสพติด

(๔.๒.๒) ออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหายาเสพติดในพื้นที่ เช่น ป้ายไวนิล ป้ายฟิวเจอร์บอร์ด คลิปวิดีโอสั้น แผ่นพับ ใบปลิว ข่าวประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ

(๔.๒.๓) ขยาย และพัฒนาเครือข่ายการทำงานป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติด ในกลุ่มแรงงาน โดยการรับสมัครเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติดเพิ่มเติม และพัฒนาอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติดให้เป็นวิทยากรเชี่ยวชาญด้านยาเสพติด ระดับตำบล

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ การสรุป และติดตามผลการดำเนินโครงการ

(๔.๓.๑) สรุปผลการปฏิบัติงานโดยบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศยาเสพติดจังหวัด (NISPA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ทุกเดือน

(๔.๓.๒) สรุปบทเรียนการดำเนินงานด้านป้องกันยาเสพติดที่ได้ดำเนินการ และรายงาน ให้กระทรวงแรงงานทราบ เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานโครงการ

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

นางสาวสมปอง จันทะศรี ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ สัดส่วนของผลงานร้อยละ ๑๐

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีสัดส่วนของผลงานร้อยละ ๙๐ สามารถจำแนกได้ ดังนี้

๖.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมการ ผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการมีดังนี้

(๑) ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านยาเสพติดในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จากศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในลักษณะใด เป็นผู้เสพ หรือผู้ค้า และลักษณะพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่แพร่ระบาดมากน้อยอย่างไร

(๒) ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี มาวางแผนในการลงพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านต่อต้านยาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา

(๓) ประสานขอรับเอกสาร แผ่นพับประชาสัมพันธ์ ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด กับสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภาค ๓

๖.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินการ ผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการมีดังนี้

(๑) จัดทำหนังสือเชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดอุบลราชธานี ประชุมเพื่อร่วมกันทบทวนผลการดำเนินงานด้านการป้องกันยาเสพติดประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ และกำหนดแนวทางการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

(๒) จัดทำหนังสือขออนุมัติดำเนินโครงการจัดอบรมการให้ความรู้ ปฐกษัตริย์ แนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา หัวข้อ “ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในทุกมิติ ” ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการกิจ การประสานการให้บริการด้านแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อนำไปพัฒนางานต่อไป และได้จัดทำรายงานผลสรุปได้ดังนี้

ปัญหาด้านยาเสพติดเป็นปัญหาระดับชาติที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ความสงบสุขของประชาชน รวมทั้งเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ ประกอบกับการดำเนินการแก้ปัญหายาของรัฐบาลความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น การแก้ปัญหายาเสพติด จึงต้องใช้ระยะเวลาในการเยียวยาแก้ไข หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง หรือแม้แต่ประชาชนภายในประเทศ จึงต้องร่วมมือกัน ในการสอดส่องดูแลแก้ไขเพื่อให้ปัญหายาเสพติดภายในประเทศหมดไปในอนาคต ซึ่งเป็นการติดตามการแก้ปัญหายาเสพติดที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

๑) ด้านการปราบปราม มาตรการป้องกันและปราบปรามผู้เสพ ผู้ค้า ภายในประเทศและการป้องกันและปราบปรามแหล่งผลิต ผู้ผลิต ผู้ค้ารายใหญ่ภายนอกประเทศ

การตรวจสอบเส้นทางการเงินและกระบวนการค้ายาเสพติด รวมทั้งการขอความร่วมมือ หรือทำความตกลง ร่วมกันกับต่างประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในทุกมิติ

๒) ด้านการรณรงค์ป้องกันปัญหาเสพติด มีโครงการรณรงค์ป้องกันปัญหาเสพติด อย่างต่อเนื่องแบบบูรณาการร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเข้มงวดและสร้างภูมิคุ้มกัน เด็กในสถานศึกษา การจัดระเบียบสังคมในเวลากลางวันและกลางคืน เช่น สถานบริการ สถานบันเทิง หอพัก ร้านเกม ร้านอินเทอร์เน็ต สถานประกอบการ (กลุ่มผู้ใช้แรงงาน) รวมถึง กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพแรงงาน นอกระบบต่าง ๆ

๓) ด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เสพยาเสพติดและผู้ติดยาเสพติด ควรแยกระบบการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เสพยาเสพติด และผู้ติดยาเสพติด ให้อยู่ในความรับผิดชอบ ของกระทรวงสาธารณสุข โดยการกำหนดประเภท มาตรฐานการคัดกรองผู้เสพยาเสพติดและผู้ติดยาเสพติดให้มีความชัดเจน

๔) ด้านการบริหารจัดการ การบังคับใช้กฎหมายและการทบทวนแก้ไขกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องและการบริหารจัดการงบประมาณของแต่ละหน่วยงานขาดความสอดคล้องกันทั้งในระดับจังหวัด และหน่วยงานต่าง ๆ

(๓) จัดทำหนังสือขออนุมัติดำเนินกิจกรรมเดินรณรงค์ ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และดำเนินการส่งเสริม เชิญชวนให้สถานประกอบการแสดงเจตจำนงเข้าร่วมกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานประกอบการของตนเอง และแสดงเจตจำนง เช่น ติดสื่อประชาสัมพันธ์ความรู้การป้องกันยาเสพติด ติดป้ายประกาศสถานประกอบการเข้าร่วมกิจกรรมด้านภัยยาเสพติด ภายใต้โครงการ TO BE NUMBER ONE (กรอกแบบแสดงเจตจำนงเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับยาเสพติด) รายละเอียดกิจกรรมแบ่งเป็น ๒ ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ ๑ อบรมให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ให้กับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดแต่ละอำเภอ โดยมีวิทยากร ประกอบด้วย แรงงานจังหวัด สาธารณสุขอำเภอ ป้องกันอำเภอ เพื่อให้นโยบายการดำเนินงาน ความรู้สถานการณ์ด้านยาเสพติดในพื้นที่ และการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด

ช่วงที่ ๒ ลงพื้นที่เดินรณรงค์ แจกสื่อประชาสัมพันธ์ด้านยาเสพติด ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และขอความร่วมมือ เชิญชวนให้สถานประกอบการกรอกแบบแสดงเจตนารมณ์ เจตจำนงเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติด

(๔) ลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อพบปะกลุ่มเกษตรกรอาชีพต่าง ๆ และผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน พร้อมกับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด ในลักษณะเคาะประตูบ้าน เพื่อแจกสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ยาเสพติด

(๕) จัดทำหนังสือขออนุมัติดำเนินกิจกรรมการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการป้องกัน แก้ไข และเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด โดยนำผลการดำเนินงาน การอบรมให้ความรู้ การเดินรณรงค์ให้ความรู้ ด้านยาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และการให้ความรู้แก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ (กลุ่มเกษตรกร และกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน) มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาสาสมัครแรงงาน

เจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ตลอดจนให้คำปรึกษา ชี้แนะ ทำความเข้าใจในการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาการทำงานในปีต่อไป และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านแรงงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ มีวิทยากรมาให้ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมตอบข้อปัญหาซักถาม

(๖) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีหน้าที่เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ และเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินงานป้องกันยาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา

(๗) จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติด ในรูปแบบ กระดานข่าว อินโฟกราฟฟิก ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์กลุ่มอาสาสมัครแรงงาน ไลน์กลุ่มสถานประกอบการ ไลน์กลุ่มหน่วยงานภาคีเครือข่าย และเว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี

๖.๓ ขั้นตอนที่ ๓ สรุปผลการดำเนินงาน ผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการมีดังนี้

(๑) สรุปผลการปฏิบัติงานโดยบันทึกข้อมูลลงในระบบสารสนเทศยาเสพติดจังหวัด (NISPA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ทุกเดือน

(๒) สรุปบทเรียนการดำเนินงานด้านป้องกันยาเสพติดที่ได้ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ และรายงานให้กระทรวงแรงงาน และศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดอุบลราชธานีทราบ

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

เชิงปริมาณ : สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีสามารถดำเนินการตามแผนได้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมาย ดังนี้

เป้าหมายสถานประกอบการ จำนวน ๑๒๕ แห่ง ลูกจ้าง ๓๗๕ คน

ผลการดำเนินงาน จำนวน ๑๙๔ แห่ง ลูกจ้าง จำนวน ๘๒๗ คน

เป้าหมายกลุ่มแรงงานนอกระบบ จำนวน ๑,๐๙๕ คน

ผลการดำเนินงาน ๑,๒๒๘ คน

เชิงคุณภาพ :

(๑) สถานประกอบการ ลูกจ้าง มีจิตสำนึกตระหนักในปัญหาของยาเสพติด มีภูมิคุ้มกันและสามารถป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติด

(๒) มีกลไก และเครือข่ายที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ ผู้บริหารกระทรวงแรงงานได้รับทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดจังหวัดอุบลราชธานี

๘.๒ รับทราบปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มแรงงานทั้งในสถานประกอบการและกลุ่มแรงงาน แรงงานนอกระบบ

๘.๓ สามารถนำข้อมูล ปัญหาอุปสรรค และสถานการณ์ยาเสพติดในพื้นที่ มาวางแผน เพื่อดำเนินงานในปีต่อไปได้

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ จังหวัดอุบลราชธานี มีพื้นที่ติดชายแดน เป็นช่องทางการลักลอบนำเข้ายาเสพติด และเป็นพื้นที่เสี่ยง เจ้าหน้าที่ไม่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๙.๒ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา บางแห่งไม่ให้ความร่วมมือสำนักงาน แรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ในการจัดกิจกรรมรณรงค์ หรือแจกสื่อประชาสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

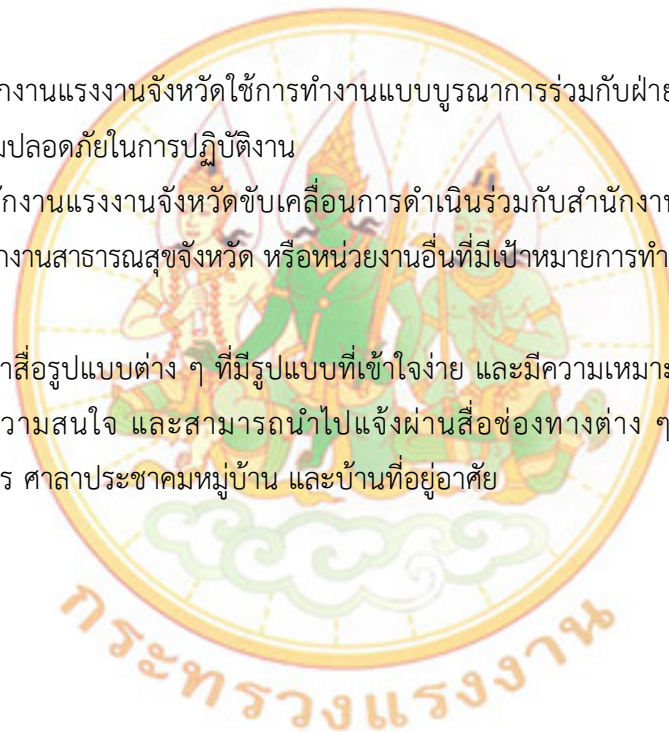
๙.๓ สื่อประชาสัมพันธ์ ไม่เป็นที่น่าสนใจ และไม่เพียงพอ สื่อประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ เป็น แผ่นพับ ใบปลิว ซึ่งอ่านแล้วก็จะทิ้งไป

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดใช้การทำงานแบบบูรณาการร่วมกับฝ่ายปกครองท้องถิ่นเพื่อสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

๑๐.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดขับเคลื่อนการดำเนินร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือหน่วยงานอื่นที่มีเป้าหมายการทำงาน ในสถานประกอบการ ร่วมกัน

๑๐.๓ จัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ ที่มีรูปแบบที่เข้าใจง่าย และมีความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ทำให้ กลุ่มเป้าหมายให้ความสนใจ และสามารถนำไปแจ้งผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ หรือนำไปติดประกาศ ณ สถานประกอบการ ศาลาประชาคมหมู่บ้าน และบ้านที่อยู่อาศัย



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ชื่อเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี

๑. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เนื่องจากการกิจของกระทรวงแรงงานต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ ให้มีงานทำ มีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงาน มีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยการฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความเป็นธรรม และได้รับสิทธิด้านประกันสังคม แต่โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกระทรวงแรงงาน มีการแบ่งส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคซึ่งมีเพียงตัวแทนแต่ละกรมในระดับจังหวัด ไม่มีหน่วยงานระดับอำเภอ ระดับตำบล และระดับหมู่บ้าน จึงทำให้การบริการประชาชนในแต่ละพื้นที่ไม่ทั่วถึง ภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจึงต้องอาศัยการบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยใช้เครือข่ายภาคประชาชนเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ และจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน บูรณาการงานอาสาสมัครแรงงานให้เป็นหนึ่ง และยกฐานะของอาสาสมัครแรงงานเป็นเสมือนผู้แทนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงาน ลงสู่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่

“อาสาสมัครแรงงาน” มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นสื่อกลางและผู้ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนกับกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อขยายบริการด้านแรงงาน ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ด้านปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน กลุ่มแรงงานนอกระบบ และรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นข้อมูลที่กระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผนในการปฏิบัติงานการบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีได้ดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานตั้งแต่ปี ๒๕๔๘ ปัจจุบันได้มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๒๑๙ คน ครอบคลุมพื้นที่ทั้ง ๒๕ อำเภอ ๒๑๙ ตำบล เพื่อทำหน้าที่ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงาน ไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เป็นสื่อกลาง ในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำ ด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ในปัจจุบันการให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านแรงงานให้มีความรวดเร็ว ครอบคลุมและทันต่อเหตุการณ์ ทุกพื้นที่ความรับผิดชอบของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยกลไกการทำงานในรูปแบบการเชื่อมโยงของการสื่อสารที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถสนับสนุนการทำงานในภารกิจของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ขอรับการประเมินจึงเห็นควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยการอบรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงหลักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานได้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล และสอดคล้องต่อนโยบายของกระทรวงแรงงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้ทันที

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในหลายมิติ โดยเฉพาะการดูแลรับผิดชอบกำลังแรงงานในวัยทำงานทั่วประเทศให้มีความอยู่ดีกินดีมีความสุข รวมทั้งเพิ่มโอกาส การมีอาชีพและรายได้ให้กับประชาชนในทุกพื้นที่ จึงได้มุ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ระดับรากหญ้า ด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนในทุกพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้นโดยการสร้างกลุ่มเครือข่ายอาสาสมัคร และใช้ชื่อว่าอาสาสมัครแรงงาน หรือ อสร. ซึ่งได้ดำเนินงานภายใต้แนวคิดที่ต้องการตอบปัญหาข้อจำกัดในเรื่องกรอบอัตรากำลัง ซึ่งภาครัฐมีเจ้าหน้าที่จำนวนจำกัดอยู่เฉพาะระดับจังหวัดเท่านั้น ไม่สามารถขยายไปสู่ระดับตำบล และระดับหมู่บ้านได้

อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) หมายถึง ผู้ที่พร้อมจะเสียสละเพื่อสังคม โดยมีความสมัครใจทำงานกับกระทรวงแรงงาน โดยมีหวังสิ่งตอบแทนเพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป ซึ่งอาสาสมัครแรงงานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะ “สื่อกลาง” รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศ ในการให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่ ดังนั้น อาสาสมัครแรงงานจึงมีความสำคัญต่อภารกิจของกระทรวงแรงงานเป็นอย่างมาก ในการขับเคลื่อนงานบริการด้านแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารประสานงานด้านแรงงานระหว่างกระทรวงแรงงานและกลุ่มประชาชนเป้าหมายในพื้นที่ ส่งเสริมป้องกันแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่ และการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันภารกิจของอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับมอบหมายมีเพิ่มขึ้น ทั้งการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ การชี้เป้าประชาชนให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม มาตรา ๔๐ และงานด้านยาเสพติดโดยการให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดแก่นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายคือ ๑) สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ๒) กลุ่มแรงงานนอกระบบ และ ๓) งานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เป็นต้น

ประกอบกับในปัจจุบันเป็นสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร (Information Society) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมอย่างมากมายในหลาย ๆ ด้าน ทุกคนจะต้องติดตามข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์หรือค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เราต้องการผ่านสื่อโซเชียลได้อย่างรวดเร็ว และสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ในสิ่งที่สนใจร่วมกันได้จึงทำให้เกิดแนวคิดพัฒนาเครือข่ายเกิดขึ้น เพื่อนำมาใช้พัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นมาตรการสำคัญของการพัฒนาควบคู่ไปกับงานหลัก อาสาสมัครแรงงานยังเป็นเครือข่ายที่สำคัญในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของกระทรวงแรงงาน การพัฒนาอาสาสมัครแรงงานก็เปรียบเสมือนการพัฒนาระบบเครือข่ายของกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเช่นกัน และแนวคิดรูปแบบ “อาสาสมัคร” จึงนับเป็นนวัตกรรมหรือเครื่องมือที่จะเป็นแนวทางตอบโจทย์ได้เป็นอย่างดี ต่อการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ภารกิจของกระทรวงแรงงานไปยังชุมชนอย่าง “สนิทแนบ” เป็นเนื้อเดียว ด้วยการดึงเอาคนในพื้นที่ ที่เป็นเสมือนลูกหลานของชุมชนนั้น ๆ มาเป็น “อาสาสมัครแรงงาน (อสร.)” เพื่อบริหารจัดการ รวมทั้งแจ้งความเคลื่อนไหวหรือข้อมูลข่าวสารด้านสถานการณ์ของกระทรวงแรงงาน และการประสานงานกับผู้หางานทำหรือแรงงานในพื้นที่อันเป็นข้อมูลปฐมภูมิเบื้องต้น แล้วแจ้งแก่ต้นสังกัดที่ต้นประธานอยู่ในกระทรวงแรงงาน และหรือปฏิบัติการกิจสำคัญ ๆ อื่นใดของกระทรวงแรงงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

การพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน โดยการประชุมสัมมนาและฝึกอบรมอาสาสมัครแรงงานในแต่ละปีตามที่กระทรวงแรงงานกำหนดนั้น ยังคงไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำหรับยุคดิจิทัลที่มีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพราะอาสาสมัครแรงงานยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน จึงต้องมีการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานให้มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดอบรมให้ความรู้สร้างความเข้าใจด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แนะนำเทคนิคการใช้งานและการปฏิบัติงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศที่กระชับรวดเร็ว และเข้าใจง่ายสำหรับแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ผู้ขอรับการประเมินจึงได้วางกรอบในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลถึงประสิทธิผลต่อความต้องการการใช้บริการด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

๒.๒ แนวความคิด

๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ และความเข้าใจ

ความหมายของความรู้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายคำว่า “ความรู้” (Knowledge) ว่าหมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติต่อองค์วิชาในแต่ละสาขา

อลิศรา กฤษมาณิต (๒๕๔๖ : ๒๐) สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การรับรู้ ความคุ้นเคย ความเข้าใจ ตลอดจนข่าวสารซึ่งเป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง ชัดเจน ซึ่งแต่ละคนอาจมีความรู้แตกต่างกันไปตามการรับรู้ ความเข้าใจ และความคุ้นเคยของแต่ละคน

ชวาล แพรัตนกุล (๒๕๔๖ : ๒๐๑) กล่าวว่า ความรู้เป็นการแสดงออกทางสมรรถภาพ ทางด้านสมอง ด้านความจำ โดยใช้วิธีให้ระลึกออกมาเป็นหลัก

ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัย , สุดจิต เจนนพกาญจน์ , อภิรัฐ พุ่มกุมาร และคณะ (๒๕๕๐ : ๗๔) สรุปได้ว่า ความรู้เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์รายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์ การเรียนรู้ มีความเข้าใจ นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้า สังเกต และจากประสบการณ์ในการทำงาน

อัญชลี ศรีสมุทร (๒๕๕๒ : ๙) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ สามารถวัดได้ว่ามีหรือไม่

สมถวิล ผลสะอาด (๒๕๕๕ : ๒๔) ได้สรุปความหมายว่า ความรู้นั้นเริ่มต้นจากระดับง่าย ๆ ก่อน แล้วเพิ่มความสามารถในการใช้ความคิดและพัฒนาสติปัญญาเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยแบ่งออกเป็น ๕ ชั้น คือ ความรู้ ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล และความรู้ชั้น สามารถวัดได้โดยเครื่องมือที่ใช้ทดสอบความรู้ แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ แบบอัตนัย และแบบปรนัย

โครงสร้างของความรู้

สิริรัตน์ พิชิตพร (๒๕๔๖ : ๑๔) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง ความรู้เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ที่มนุษย์นั้นได้รับและได้เก็บรวบรวมสะสมไว้ ซึ่งประกอบด้วยความรู้หรือพฤติกรรมด้านความรู้ ตามขั้นต่าง ๆ ๖ ขั้น คือ

๑) ความรู้หรือความจำ (Knowledge Memory) หมายถึง ความสามารถในการจดจำ หรือรู้สึกได้ แต่ไม่ใช่การใช้ความเข้าใจไปตีความเรื่องนั้นๆ แบ่งเป็น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อเรื่องซึ่งเป็น ข้อเท็จจริง วิธีดำเนินงาน แนวคิด ทฤษฎี โครงสร้างและหลักการ

๒) ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของ เรื่องราวต่าง ๆ ได้ ทั้งในด้านภาษา รหัส สัญลักษณ์ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งออกเป็น การแปลความ การตีความ การขยายความ

๓) การนำไปใช้ (Application) หมายถึง ความสามารถนำเอาสิ่งที่ได้ประสบมา เช่น แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ไปใช้ให้เป็นประโยชน์หรือนำไปใช้แก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

๔) การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวออกเป็น ส่วนประกอบย่อยเพื่อความสัมพันธ์ และหลักการหรือทฤษฎีเพื่อให้เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ

๕) การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการนำเอาเรื่องราวหรือส่วนประกอบย่อย มาเป็นเรื่องราวเดียวกัน โดยมีการดัดแปลงริเริ่มสร้างสรรค์ปรับปรุงของเก่าให้มีคุณค่ามากขึ้น

๖) การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง การวินิจฉัยหรือการติราค่าอย่างมีหลักเกณฑ์ เป็นการตัดสินใจว่าอะไรดี ไม่ดีอย่างไร ใช้หลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้โดยอาศัยข้อเท็จจริงภายในและภายนอก

ความหมายของความเข้าใจ

อรรถธรณ ปิณฑนโธวาท (๒๕๔๙ : ๔๐) กล่าวว่า ความเข้าใจ หมายถึง เป็นขั้นตอนของความรู้ ขั้นตอนนี้จะต้องใช้ความสามารถทางสมอง และทักษะที่สูงขึ้นจนถึงกับที่สื่อความหมาย ซึ่งมักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ และความเข้าใจนี้จะแสดงออกในรูปของทักษะต่าง ๆ ซึ่งแยกได้เป็น ๓ ลักษณะ ดังนี้

๑) การแปลความหมาย หมายถึง เป็นการจับใจความให้ถูกต้องเกี่ยวกับสิ่งที่สื่อความหมาย หรือจากภาษาหนึ่งของการสื่อสารไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง

๒) การตีความหมาย หมายถึง เป็นการอธิบายความหมายหรือสรุปเรื่องราว โดยการจัดระเบียบใหม่ รวบรวมเรียบเรียงเนื้อหาใหม่

๓) การขยายความ เป็นการขยายเนื้อหาที่เหนือไปกว่าขอบเขตที่รู้เป็นการขยายขีดการอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกินเลยจากข้อมูล

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงสรุปได้ว่า ความรู้มีความหมายที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ การเข้าใจ ความเข้าใจเป็นขั้นของความรู้ ซึ่งบุคคลที่จะถ่ายทอดเรื่องราวต่าง ๆ ต้องเกิดจากการศึกษา การค้นคว้า การเรียนรู้ และประสบการณ์ มาจนเกิดเป็นความเข้าใจ ความเข้าใจที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ จนสามารถนำมาถ่ายทอดหรือสื่อความหมายให้ผู้อื่นรับรู้ได้

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริการ

ความหมายการบริการ

วีรพงษ์ เณลิมจิระรัตน์ (๒๕๓๙ : ๖) ให้ความหมายบริการ คือ พฤติกรรม กิจกรรม การกระทำที่บุคคลหนึ่งทำให้หรือมีการส่งมอบต่อให้อีกบุคคลหนึ่ง โดยมีเป้าหมายและมีความตั้งใจในการที่จะส่งมอบบริการนั้น และได้ให้ความหมายการบริการ คือ เป็นกระบวนการ/กระบวนการกิจกรรมในการส่งมอบบริการจากผู้ให้บริการไปยังผู้ใช้บริการนั้น

สมนา อยู่โพธิ์ (๒๕๔๔ : ๓) ให้ความหมายบริการ คือ กิจกรรมที่มีประโยชน์ หรือความพึงพอใจอาจเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นรวมกับการขายสินค้าก็ได้

คริสโตเฟอร์ เอช เลิฟลอค และลอเรนโรน (๒๕๔๖ : ๔) ให้ความหมายบริการ คือ วิธีการสร้างบริการขึ้นมาและส่งมอบให้ผู้ใช้บริการ โดยยากที่จะเข้าใจเนื่องจากมีการป้อนเข้า (Input) และเกิดผลผลิตจากกระบวนการ (Output) ซึ่งเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและยากที่จะจับต้อง

วิชัย ปิติเจริญธรรม (๒๕๔๘ : ๑๓) ให้ความหมายบริการ คือ การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยใจที่รักในงานบริการและอาจต้องยอมรับเมื่อต้องรับใช้ผู้อื่น และการให้ความสะดวกสบายแก่ผู้ใช้บริการทั้งภายในและภายนอกองค์กรนั้น ถือเป็นงานที่มีคุณภาพ เป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนต้องมีการสร้างสรรค์งานบริการในรูปแบบใหม่ ๆ ออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการอยู่เสมอ

ลักษณะของการบริการ

สุมนา อยู่โพธิ์ (๒๕๔๔ : ๗ - ๘) กล่าวถึง ลักษณะเฉพาะของการบริการมีความเฉพาะที่แตกต่างกันออกไปจากการขายสินค้าทั่วไป ดังนี้

- ๑) ไม่สามารถจับต้องได้ (Intangibility)
- ๒) ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ (Inseparability)
- ๓) แตกต่างกันทำให้การกำหนดมาตรฐานทำได้ยาก (Heterogenert)
- ๔) เป็นความต้องการที่สูญเสียได้ง่ายและมีการขึ้นลงง่ายมาก (Perishability and Fluctuating Demand)

วีรพงษ์ เณิมจิระรัตน์ (๒๕๓๙ : ๗ - ๘) กล่าวถึงคุณลักษณะ ๗ ประการ แห่งการบริการที่ดี โดยการนำตัวอักษรตัวหน้าต่อกันเพื่อให้ได้คำว่า SERVICE หมายถึง การบริการ ดังนี้



S = SMILING & SYMPATHY	หมายถึง ยิ้มแย้มแจ่มใส เห็นอกเห็นใจ ผู้ใช้บริการ
E = EARLY RESPONSE	หมายถึง ตอบสนองรวดเร็วไม่ทำให้ผู้ใช้บริการ รอนาน
R = RESPECTFUL	หมายถึง การให้เกียรติ ความเคารพนับถือ
V = VOLUNTARINESS MANNER	หมายถึง ความสมัครใจ ความเต็มใจในการ ให้บริการ
I = IMAGE ENHANCING	หมายถึง เสริมภาพพจน์ที่ดีของผู้ให้บริการ
C = COURTESY	หมายถึง กิริยาอาการสุภาพ อ่อนโยน มีมารยาท
E = ENTHUSIASM	หมายถึง ความกระตือรือร้น ความใส่ใจ ในการบริการ

วิชัย ปิติเจริญธรรม (๒๕๔๘ : ๑๓๕) อธิบายว่า ทักษะที่ดีที่ควรทำของผู้ให้บริการคือ “บริการเหนือสิ่งอื่นใด” จะส่งผลตอบแทนที่คุ้มค่าในทุกสถานการณ์และจงมีนิสัย “บริการเกินหน้าที่อยู่เสมอ” เพื่อให้ผู้ใช้บริการคิดว่าตนได้มากกว่าที่คาดหวังว่าจะได้รับ

สมิต สัชฌกร (๒๕๔๖ : ๑๕) กล่าวว่า การบริการเป็นสิ่งสำคัญมากไม่ว่าจะทำงานด้านใดก็ตาม อาจเป็นเพราะการบริการนั้นต้องมีการให้ความช่วยเหลือ หรือต้องดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น อาจกล่าวได้ว่าไม่มีการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการใดสามารถขาดการบริการได้ แม้แต่การทำงานภาคราชการและภาคธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะการทำธุรกิจบริการ แม้แต่ธุรกิจที่ต้องมีการเสนอขายสิ่งที่เป็นตัวบริการ ก็คือสินค้านั่นเอง ดังนั้นผู้ให้บริการอาจต้องมีการพิจารณาถึงความสำคัญของการบริการโดยพิจารณา ๒ ด้าน ดังนี้

- ๑) ถ้าให้การบริการที่ดีจะเกิดผลดีอย่างไร
- ๒) ถ้าให้การบริการไม่ดีจะเกิดผลเสียอย่างไร

โดยหากมีการให้บริการที่ดี ผู้ใช้บริการจะมีทัศนคติในแง่บวก ดังนี้

- (๑) เกิดความชื่นชมผู้ให้บริการ
 - (๒) มีความชื่นชอบในหน่วยงานที่ให้บริการ
 - (๓) คิดถึงและอยากกลับมาใช้บริการอีกครั้ง
 - (๔) มีความประทับใจอย่างยาวนาน
 - (๕) มีการแนะนำผู้อื่นให้มาใช้บริการ
 - (๖) มีความรักดีต่อหน่วยงานที่ให้บริการ
 - (๗) มีการพูดถึงในแง่บวกต่อหน่วยงานและผู้ให้บริการ
- และหากมีการให้บริการที่ตรงกันข้าม อาจเกิดทัศนคติในแง่ลบ ดังนี้

- (๑) ไม่ชอบ เกลียดผู้ให้บริการ
- (๒) ขาดความศรัทธาในหน่วยงานที่ให้บริการ
- (๓) ผิดหวังและไม่กลับมาใช้บริการอีก
- (๔) ไม่ประทับใจ ฝังใจไปนานแสนนาน
- (๕) มีการบอกต่อในเชิงลบและไม่แนะนำให้มาใช้บริการ
- (๖) มีการพูดถึงผู้ให้บริการและหน่วยงานในทางที่ไม่ดี

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงสรุปได้ว่า การให้บริการ หมายถึง การกระทำอันทำให้เกิดกิจกรรมหรือการปฏิบัติจะต้องมีกลุ่มสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการและต้องเกิดความพึงพอใจในผลลัพธ์ ที่ได้ทั้งสองฝ่ายอย่างเต็มที่ และอาจเกิดผลทั้งแง่บวกและแง่ลบได้

๒.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายความหมาย ดังนี้
 คณิต ดวงหัตถ์ (๒๕๓๗ : ๒๒) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ถ้างานที่ทำหรือองค์ประกอบเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้น จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชัย เหลืองธรรมชาติ (๒๕๓๑ : ๑๕) กล่าวว่า แนวคิดความพึงพอใจ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ กล่าวคือ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าอยู่ในที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน

ปรียากร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๓๕ : ๑๔๖ - ๑๕๒) ได้มีการสรุปว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมี ๓ ประการ คือ

๑) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น

๒) ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้าน และที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

๓) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงานรายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การนิเทศงาน เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรม เกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจจะเกิดขึ้นจากความคาดหวัง หรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของตัวบุคคล

๒.๒.๔ แนวคิดแรงจูงใจ

ภาษาอังกฤษคือ คำว่า Motivation มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Movere แปลว่า To move คือการผลักดันให้เคลื่อนที่ ดังนั้นนักวิชาการหลายท่านจึงได้ให้คำนิยามไว้ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๑๗ : ๑๙๒) ให้ความหมายของการจูงใจว่าเป็นนามธรรม คือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ คงต้องมีสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามจะชักจูงให้ผู้อื่น แสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือ ความต้องการ (Needs)

ภิญโญ สาร (๒๕๑๗ : ๒๕๙) กล่าวถึงการจูงใจว่า เป็นความพยายามอย่างมีระบบ ของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้าบุคลากรบรรจุนั้น เพื่อให้เขามีความสุขความพอใจกับงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๒๓ : ๓๕๘) กล่าวถึงการจูงใจคนในการทำงานว่า ผู้บริหารจะต้อง ทำการจูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งใจ การจูงใจคนในการทำงานจะมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์จะให้ องค์การสามารถมีข้อได้เปรียบในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดช (๒๕๒๘ : ๔๐) ให้ความหมายการจูงใจว่า เป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่สนับสนุนความก้าวหน้า และกำหนดแบบแผนของกิจการที่กระทำการจูงใจ เป็นกระบวนการที่ร่างกายถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง

Berelson, Barnard, and Gray A. Steiner (๑๙๖๔ : ๒๔๐) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า คือ สถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้น หรือการเคลื่อนไหว อันนำไปสู่พฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย

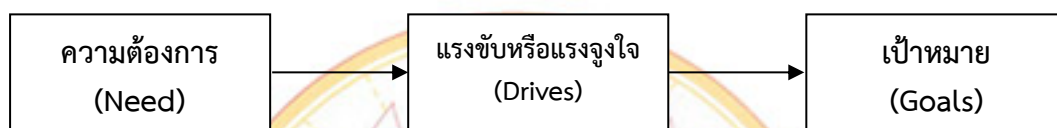
Beach, Dales S. (๑๙๖๗ : ๒๙๗) กล่าวถึงการจูงใจว่า การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ การทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

Chruden, Herbert J., and Arthur W. Sherman. (๑๙๖๘ : ๒๙๗) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะเข้าใจถึงสิ่งชักนำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ออกมา

Mitchell, Terrence R., and Jane R. Jr.Larson. (๑๙๘๗ : ๑๕๔) เสนอว่าการจูงใจ โดยทั่วไปหมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำการกิจนั้น ๆ ของแต่ละคน ในแต่ความหมาย โดยเฉพาะแล้ว การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

Luthans, Fred. (๑๙๘๕ : ๑๘๓) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดจากความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังรูป

ภาพที่ ๑ กระบวนการเกิดแรงจูงใจ



ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์การจะต้องทะนุบำรุงทั้งด้านในและด้านนอก คือ สุขภาพกายและสุขภาพใจตามสมควรแก่ฐานะ ดังนี้

สุโท เจริญสุข (๒๕๒๐ : ๓๓) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ว่า

๑) เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม

๒) เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นให้อิทธิพลไม่อยู่นิ่ง

๓) เป็นสิ่งต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของ เป็นการเสริมแรงเสมอ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

๒.๒.๕ แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

วีระพันธ์ แก้วรัตน์ (๒๕๕๒ : ๒) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้น จะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม จะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้เอื้ออำนวยให้สามารถกำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่น ๆ

นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะสามารถทำการสำรวจเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นในการบริหารงานฝึกอบรมได้ นอกจากนี้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมนุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรม และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

นอกจากการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวแล้ว ทักษะคติของผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานฝึกอบรมอีกด้วย กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเองจะต้องเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม ต่อการพัฒนาบุคลากรมีความเห็นสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้งควรจะต้องมีความเชื่อว่าการฝึกอบรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากร และนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารได้

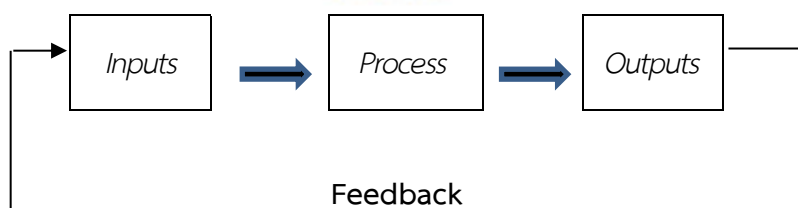
การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก คือ

๑) Inputs หรือสิ่งนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงินงบประมาณ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนนโยบายและแนวคิด ในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานทุ่มเท หรือใส่เข้าไปในระบบการพัฒนาบุคลากร

๒) Process หรือกระบวนการพัฒนาบุคคล หมายถึง การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่น ๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าที่การงาน (Job Rotation) เป็นต้น

๓) Outputs หรือผลลัพธ์ คือ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบเป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback เพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรต่อไปอีก

ภาพที่ ๒ กระบวนการพัฒนาบุคลากร



ที่มา : วชิรวัชร งามละม่อม, ๒๕๕๘.

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรต้องเน้นประเด็นสำคัญคือ ถ้าต้องการผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ก็จำเป็นต้องใส่สิ่งนำเข้าที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพเข้าไปในระบบ และดูแลให้กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีประสิทธิภาพด้วย

๒.๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ

ฤทัยชนนี สิทธิชัย (๒๕๔๐ : ๘) ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า หมายถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อจัดทำสารสนเทศไว้ใช้งาน ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีโทรคมนาคมเป็นหลักและยังรวมถึงเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ให้เป็นประโยชน์ โดยคอมพิวเตอร์จะเป็นเครื่องมือในการจัดการและเก็บข้อมูล ส่วนการสื่อสารโทรคมนาคมใช้เป็นสื่อในการจัดส่งข้อมูลเผยแพร่ภาพและเสียงออกไปเพื่อการสื่อสารระหว่างกัน

กิตติภักดี วัฒนะกุล (๒๕๔๖ : ๒๘๑) ให้ความหมายของระบบสารสนเทศไว้ว่า ระบบสารสนเทศ หมายถึง การรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ (ข้อมูล การประมวลผล การเชื่อมโยง เครือข่าย) เพื่อนำเข้า (Input) สู่ระบบใด ๆ แล้วนำมาผ่านกระบวนการบางอย่าง (Process) ที่อาจใช้คอมพิวเตอร์ช่วยเพื่อเรียบเรียงเปลี่ยนแปลงและจัดเก็บ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Output) คือ สารสนเทศ ที่สามารถใช้สนับสนุนการตัดสินใจทางธุรกิจได้

สัลยุทธ์ สว่างวรรณ (๒๕๔๕ : ๖) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศ (Information System) หมายถึง กลุ่มของระบบงานที่ประกอบด้วยฮาร์ดแวร์หรือตัวอุปกรณ์ และซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ทำหน้าที่รวบรวมประมวลผลจัดเก็บ และแจกจ่ายข้อมูลข่าวสารเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการควบคุมภายในองค์กร

หรรษา วงศ์ธรรมกุล (๒๕๔๑ : ๑๖) ได้กล่าวถึงความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า หมายถึง ความรู้ หรือกระบวนการในการดำเนินงานใด ๆ ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ การติดต่อสื่อสาร การรวบรวมและการนำข้อมูลมาใช้อย่างทันการณ์ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการผลิต การบริการ การบริหาร รวมทั้งเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น เป็นเครื่องมือสำหรับการติดต่อสื่อสารและการไหลเวียนของความรู้ และการเรียนรู้ระบบการสื่อสารที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อกลางใช้ประโยชน์ด้านการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล และสามารถสืบค้นความรู้ได้จากระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการสื่อสารกับทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีฐานข้อมูลรายงาน เอกสารคู่มือการทำงานที่สามารถจัดการได้อย่างรวดเร็วและง่ายต่อการเข้าถึงระบบโดยบุคลากรทั้งหมด

กิตติมา เพชรทรัพย์ (ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความหมาย ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ จึงหมายถึง ระบบที่รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อนำมาประมวลผลและจัดรูปแบบให้ได้สารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน และการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่เราจะเห็นได้ว่า Management Information System (MIS) จะประกอบด้วยหน้าที่หลัก ๒ ประการ

๑) สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร มาไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบ

๒) สามารถทำการประมวลผลข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและการบริหารงานของผู้บริหาร

ดังนั้น ถ้าระบบใดประกอบด้วยหน้าที่หลักสองประการ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่หลักทั้งสองได้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ ระบบนั้นก็สามารถถูกจัดเป็นระบบ MIS ได้ ไม่จำเป็นที่จะต้องสร้างขึ้นจากระบบคอมพิวเตอร์เท่านั้น ระบบ MIS อาจถูกสร้างขึ้นมาจากอุปกรณ์สิ่งใดก็ได้ แต่ต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่หลักทั้งสองประการได้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ แต่เนื่องจากในปัจจุบันคอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูล นักวิเคราะห์และออกแบบระบบจึงออกแบบระบบสารสนเทศโดยให้มีคอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์หลักในการจัดการสารสนเทศ

ปัจจุบันขอบเขตการทำงานของระบบสารสนเทศขยายตัวจากการรวบรวมข้อมูลที่มาจากภายในองค์กรไปสู่การเชื่อมโยงกับแหล่งข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ทั้งจากภายในท้องถิ่น ระดับประเทศและระดับนานาชาติ ปัจจุบันองค์กรต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อสร้างระบบสารสนเทศ (MIS) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร และขีดความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน แต่ปัญหาที่น่าเป็นห่วงคือบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในศักยภาพและขอบเขตของการใช้งานระบบสารสนเทศ (MIS) และนอกจากนี้บุคลากรบางส่วนยังขาดความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการใช้งานระบบสารสนเทศ ไม่ยอมเรียนรู้และเปิดรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จึงให้ความสนใจหรือความสำคัญกับการปรับตัวเข้ากับระบบสารสนเทศ (MIS) น้อยกว่าที่ควร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงสรุปได้ว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ หมายถึง ระบบที่รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อนำมาประมวลผลที่ช่วยสนับสนุนการทำงานและการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการในการจัดทำข้อมูลมาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลจากการดำเนินงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

๒.๓ ข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการให้บริการ รวมถึงการเป็นนักประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างมืออาชีพ อันจะส่งผลให้สามารถนำบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่ได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผู้ขอรับการประเมินจึงได้มีข้อเสนอการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

๒.๓.๑ การพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) จังหวัดอุบลราชธานี มี ๒๕ อำเภอ จะแบ่งกลุ่มย่อย ออกเป็น ๔ กลุ่ม

(๒) จัดทำหลักสูตรการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการสร้างหลักสูตร

จะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งเป้าหมายสุดท้ายของการอบรม คือ แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานสามารถปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และแอปพลิเคชันเข้ามาช่วยในการสื่อสารและให้บริการ โดยจะแบ่งการอบรม เป็น ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ เป็นการปูพื้นฐานให้กับแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในการใช้งานอินเทอร์เน็ตและสมาร์ทโฟน การสืบค้นข้อมูล ตลอดจนพื้นฐานการใช้งานแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานสมาร์ทโฟนคือ แอปพลิเคชัน Line Facebook และ Google Form

ระยะที่ ๒ เป็นการเสริมทักษะ เทคนิค และการใช้งานอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งจะมี ความยากมากขึ้น จากระยะที่ ๑ คือ การประชุมระบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม ZOOM การทำภาพข่าว สถานการณ์ด้านแรงงานในพื้นที่ ด้วยแอปพลิเคชัน Canva และ Photo Grid การทำคลิปข่าวสั้นด้วย แอปพลิเคชัน Kine Master

ระยะที่ ๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี พัฒนาระบบเพื่อจัดเก็บข้อมูล ของอาสาสมัครแรงงาน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการปฏิบัติงาน ข้อมูลข่าวสาร ภารกิจ นโยบาย ของกระทรวงแรงงาน และของจังหวัด โดยอบรมให้ความรู้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ให้สามารถเข้าถึงสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยสำนักงานแรงงานจังหวัด อุบลราชธานี มีการปรับปรุงข้อมูล (Update) เป็นประจำทุกวัน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๒ การสนับสนุนการทำงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่าย อาสาสมัครแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีจะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและสนับสนุนให้แกนนำ อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วย ในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านแรงงาน และให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

๑) จัดทำคู่มือการใช้งานแอปพลิเคชันสำหรับการสื่อสารออนไลน์ผ่านโทรศัพท์มือถือ สมาร์ทโฟน โดยมีรูปแบบและขั้นตอนการใช้งานที่เข้าใจง่ายและพกพาสะดวก ซึ่งจะช่วยให้แกนนำ อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานสามารถอ่านและสามารถปฏิบัติงานได้จริง

๒) ส่งเสริมให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานใช้งาน ผ่าน Google Form เพื่อความสะดวกในการทำงาน และลดขั้นตอนในการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน ระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ให้มีความรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ โดยสร้าง Google Form ที่สามารถตอบแบบได้ง่าย ซึ่งการตอบแบบผ่าน Google Form เป็นการกระตุ้นให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานฝึกการใช้งานผ่านระบบออนไลน์ เพื่อความต่อเนื่องของการใช้งาน เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การรายงานจำนวนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ การตอบแบบสำรวจ ข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการและเอกชน และการตอบรับเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่สำนักงานแรงงาน จังหวัดอุบลราชธานีจัดขึ้น เป็นต้น

๓) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ อินโฟกราฟิก (Infographic) สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี จัดทำข่าวสารด้านแรงงาน ข้อมูลที่ต้องการประชาสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน นำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้กับกลุ่มแรงงานในระบบ นอกกระบบ และประชาชนในพื้นที่

๔) สนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานมีการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยการจัดประชุมระบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม ZOOM หรือแอปพลิเคชัน Line โดยพัฒนาแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ๒๕ อำเภอ เป็นกลุ่มนำร่อง

๕) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยสร้างสัญลักษณ์และสื่อที่แสดงถึงความเป็นอาสาสมัครแรงงาน เช่น การจัดทำโล่ประกาศเกียรติคุณ การจัดสรรงบประมาณโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพให้ทุกตำบล เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และสร้างความน่าเชื่อถือแก่อสาสมัครแรงงาน และเป็นการประชาสัมพันธ์กระทรวงแรงงาน ทำให้มีผู้รู้จักภารกิจกระทรวงแรงงาน และอาสาสมัครแรงงานเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑) แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลสามารถพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ในการดำเนินงาน ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านการประสานงาน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่ ด้านการจัดเก็บข้อมูลซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงานด้านแรงงานแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๒) ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ ชุมชน

๓) อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลได้รับข่าวสารด้านแรงงานที่ทันสมัยรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ผ่านทางเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์กลุ่ม และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่กระทรวงแรงงาน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีสร้างขึ้น และสามารถนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ ชุมชน ได้อย่างรวดเร็ว

๔) อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลสามารถรายงานสถานการณ์ข่าวสารด้านแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ทางโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟนได้

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑ เชิงปริมาณ

แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล สามารถใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านแรงงาน รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ ชุมชน ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ๒๑๙ คน

๔.๒ เชิงคุณภาพ

๑) แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแอปพลิเคชัน มาช่วยในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน และให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแอปพลิเคชัน มาพัฒนาการให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. **คู่มืออาสาศักดิ์แรงงาน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมไวโอเรต จำกัด, ๒๕๕๐.
- กิตติภักดี วัฒนกุล. **ระบบสารสนเทศ Information Systems**. กรุงเทพมหานคร : เคพี คอมพ์ แอนด์ คอนซัลท์, ๒๕๕๖. น. ๒๘๑.
- กิติมา เพชรทรัพย์. **สารสนเทศเพื่อการจัดการ**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www4.srp.ac.th/vict/> สืบค้นเมื่อ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๓.
- คณิต ดวงหัตถ์. **สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและเขตชนบทของจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๗. น. ๒๒.
- คริสโตเฟอร์ เอช เลิฟลือค และลอเรนไรท์. **การตลาดบริการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖. น. ๔.
- คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันศุกร์ที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.thaigov.go.th/aboutus/current/policy-statement/> สืบค้นเมื่อ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๓.
- ขวาล แพร์ตันกุล. **เทคนิคการวัดผล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๖. น. ๒๐๑.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕. น. ๘.
- ทัศนีย์ ลักษณะชินชัช , สุดจิต เจนนพกาญจน์ , อภิรัฐ พุ่มกุมาร และคณะ. **รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง การพิทักษ์ ปกป้อง คุ่มครองสิทธิ เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดตามอนุสัญญาและมาตรฐานระหว่างประเทศ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกิจการยุติธรรมกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม, ๒๕๕๐. น. ๗๕.
- ธงชัย สันติวงษ์. **กลยุทธ์และนโยบายบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓ น. ๒๑-๒๒.
- ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓. น. ๓๕๘.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. **เอกสารการสอนชุดวิชา การแนะแนวการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยที่ ๑. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓. น. ๕. อัดสำเนา.**
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๕. น. ๑๔๖ - ๑๕๒.
- แผนปฏิบัติการป้องกัน ปรามปราม และบำบัดยาเสพติด ปี ๒๕๖๒**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.oncb.go.th/Home/PublishingImages/Pages/ProgramsandActivities/> แผนการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๒.pdf สืบค้นเมื่อ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓.

แผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒. ยุทธศาสตร์ ที่ ๗. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.oncb.go.th/Home/PublishingImages/Pages/ProgramsandActivities/strategic_plan๒๕๕๘-๒๕๖๐.pdf สืบค้นเมื่อ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓.

พัฒน์ กิตติพราภรณ์. นานาทัศนะ : ธุรกิจเพื่อคุณภาพชีวิต...ของใคร. วารสารเศรษฐกิจและบริหารธุรกิจ, ๒๕๓๑. น. ๕๒. อัดสำเนา.

พระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.kingrama๙.chula.ac.th/kings-guidance/๑๖๓/> สืบค้นเมื่อ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓.

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.kongtunmae-oncb.go.th/play_mv/show_royal_datail.php?s_id=๘๕ สืบค้นเมื่อ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. วัฒนธรรมการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๒. น. ๑๗.

ภิญญ์ สาธรร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗. น. ๒๕๙.

ระวิ ภาวิไล. “คุณภาพชีวิต” จดหมายข่าวสภาวะแวดล้อม. สถาบันวิจัยสภาพแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓. น. ๑๙. อัดสำเนา.

ฤทัยชนิ สิทธิชัย. เทคโนโลยีสารสนเทศ : เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมบทวิทยุรายการ ห้องสมุดลอยฟ้า. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๔๐. อัดสำเนา.

วิชัย ปิติเจริญธรรม. การบริการด้วยหัวใจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บั๊คแบงก์, ๒๕๔๘. น. ๑๓ , ๑๓๕.

วิชัย เหลืองธรรมชาติ. ความพึงพอใจในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่ของประชากรหมู่บ้านอพยพโครงการเขื่อนรัชชประภาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๑. น. ๑๕.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๘. น. ๕.

วีรพงษ์ เณิมจิระรัตน์. คุณภาพในงานบริการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น), ๒๕๓๙. น. ๖ - ๘.

วีระพันธ์ แก้วรัตน์. เอกสารประกอบการสอนวิชา การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. รหัสวิชา HRM 316 ลำปาง : มหาวิทยาลัยโยนก (ลำปาง), ๒๕๕๓. อัดสำเนา.

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘. น. ๔๐.

สมิต สัชฌุกร. การต้อนรับและการบริการที่เป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สายธาร, ๒๕๔๖. น. ๑๕.

สัลยุทธ์ สว่างวรรณ. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๕. น. ๖.

ลีปนันท เกตุทัศน์. **ระบบการศึกษาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างไร**. ปาฐกถาในงานสัมมนาทางวิชาการ โครงการประชากรศึกษา ครั้งที่ ๓ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๓. น. ๒. อัดสำเนา.

สิริรัตน์ พิชิตพร. **ความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษตรทฤษฎีใหม่ของเกษตรกรจังหวัดลำพูน**. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖. น. ๑๔.

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมครการ. **รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตคนไทย ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชาวเมืองและชาวชนบท**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๔. น. ๑๒.

สุนา อยู่โพธิ์. **ตลาดบริการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บิ๊กโพธิ์ เพรส จำกัด, ๒๕๔๔. น. ๓ , ๗ - ๘.

สมถวิล ผลสอาด. **การรับรู้ของประชาชนที่มีต่องานบริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลวังเย็น อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา**. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง (พณฺสนคม) คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕. น. ๒๔.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๒๓. น. ๕-๖.

สมพงษ์ เกษมสิน. **สารานุกรมการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๑๗. น. ๑๙๒.

หทัย ชิตานนท์. **นิยามศัพท์ส่งเสริมสุขภาพ**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, ๒๕๔๐. น. ๔.

หรรษา วงศ์ธรรมกุล. **การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**, ๒๕๔๑. น. ๙.

อนันต์ เกตุวงศ์. **การบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๓. น. ๒๗.

อัญชลี ศรีสมุทร. **ความรู้ ทักษะและการปฏิบัติของผู้ปกครองเกี่ยวกับโรคติดต่ออันตรายของเด็กวัยรุ่น**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒. น. ๙.

อรรธรณ ปิลันธน์โอวาท. **การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙. น. ๔๐.

Bartol, K. M. & Martin. **Management**. NewYork : McGraw – Hill, 1991. p. 6.

Beach, Dales S. **Personal Management People at Work**. New York : McGraw-Hill Book Company, 1967. p. 297.

Berelson, Barnard, and Gray A. Steiner. **Human Behavior**. New York : Harcourt Brace & World Inc., 1964. p. 240.

Chruden, Herbert J., and Arthur W. Sherman. **Personal Management**. Ohio : South Western Publishing Co., 1968. p. 297.

Ernest, Dale. **Theory and Practice**. New York : McGraw – Hill, 1973. p. 4.

Herbert A. Simon. **Administrative Behavior** New York : Macmillian, 1947. p. 3.

Luthans, Fred. **Organizational Behavior**. 4th ed. New York : McGraw-Hill Book Co., 1985. p. 183.

Mitchell, Terrence R., and Jane R. Jr.Larson. **People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior**. 3rd ed. Singapore : McGraw-Hill International Edition, 1987. p. 154.

Newman, William H. and Summer, Charles E. **The Process of Management**. New Jersey : Prentice-Hall, 1964. p.9.



ภาคผนวก
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา



โครงการจัดอบรมการให้ความรู้ ปรีกษา แนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ ณ กรมทหารพรานที่ ๒๓ ค่ายสิงห์ดำ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ



ระหว่าง วันที่ 21-22 ธันวาคม 2561 นายกฤตพัฒน์ ครุฑกุล แรงงานจังหวัดอุบลราชธานี พร้อมเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดโครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่าย อาสาสมัครแรงงานจังหวัด อุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ณ กรมทหารพรานที่ 23 ค่ายสิงห์ดำ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรม และเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ทั้งตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน นโยบายจังหวัด และการดำเนินโครงการอาสาสมัครด้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุบลราชธานี โดยได้เชิญ นางอริสฐาน พันธุ์พัก จัดหางานจังหวัด นายสมบัติ ปุณณโสภา ผอ.ส่วนประสานพื้นที่ สำนักงาน ปปส.ภาค 3 ผู้แทน สภ.กันทรลักษ์ ผู้แทนสาธารณสุข อ.กันทรลักษ์ ปลัดอำเภอกันทรลักษ์ และครูฝึก จากค่ายสิงห์ดำ ร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้และแนวทางในการลงพื้นที่ ประชาสัมพันธ์ รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการตระหนักถึงปัญหายาเสพติด นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างความสมัครสมานสามัคคี ขยายเครือข่ายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในพื้นที่



กิจกรรม : เติมนรกรงค์ ให้ความรู้ ปรีกษา แนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปญหายาเสพติดในสถาน
ประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คงลงมา
ระหว่างวันเดือน เมษายน – กรกฎาคม ๒๕๖๒

วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๒ ลงพื้นที่ที่เติมนรกรงค์ ณ อำเภอเขิองใน



วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๒ ลงพื้นที่ที่เติมนรกรงค์ ณ อำเภวารินชำราบ (ช่วงเช้า)



วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๒ ลงพื้นที่ที่เติมนรกรงค์ ณ อำเภอสำโรง (ช่วงบ่าย)



วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ลงพื้นที่เดินรณรงค์ ณ อำเภอเขมราฐ



วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ลงพื้นที่เดินรณรงค์ ณ อำเภอตระการพืชผล



วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๒ ลงพื้นที่เดินรณรงค์ ณ อำเภอโขงเจียม



วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ ลงพื้นที่เดินรณรงค์ ณ อำเภอพิบูลมังสาหาร



วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๒ ลงพื้นที่เดินรณรงค์ ณ อำเภอวังสามสี



วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ลงพื้นที่เดินรณรงค์ ณ อำเภอน้ำยืน



วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ลงพื้นที่เดินรณรงค์ ณ อำเภอบุญทริก



วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ลงพื้นที่เดินรณรงค์ ณ อำเภอเดชอุดม



กิจกรรมการให้ความรู้ ปรีกษา แนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มแรงงานนอกระบบ
 ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มเกษตรกร และกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ให้เหมาะสมกับพื้นที่ มีรูปแบบน่าสนใจ



อาสาสมัครแรงงานพบปะกลุ่มแรงงานนอกระบบ



กิจกรรม จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการป้องกัน แก๊สและไฟระวังกปัญหาเสาเสพติด
วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม Convention Room บริษัท โตโยต้าดีเยี่ยม จำกัด
อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี



นายเจียรชัย พุทธรังษี รองผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี บรรยายพิเศษ



นายกฤตพัฒน์ ครุฑกุล แรงงานจังหวัดอุบลราชธานี กล่าวรายงานวัตถุประสงค์โครงการ



นายอุทัย อรมัศจรรย์ ป้องกันจังหวัดอุบลราชธานี
บรรยาย หัวข้อ “สถานการณ์ด้านยาเสพติดในจังหวัดอุบลราชธานี”



นายประชา กิจตรงศิริ ประธานกรรมการ บริษัท กิจตรงยามาฮ่าอุบลราชธานี จำกัด
บรรยาย หัวข้อ “เครื่องมือเวิร์กบุ๊กปีนัมเบอร์วันและการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ”



นางผกาพรรณ กองพร นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี
บรรยาย หัวข้อ “ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดและการบำบัดรักษา”



นายมนูญพงศ์ ศรีวิรัตน์ ที่ปรึกษาฝ่ายบริหาร บริษัท โตโยต้าดีเยี่ยม จำกัดบรรยาย หัวข้อ “นโยบายการ
ป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ”
สถานประกอบการ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านยาเสพติด



