

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดอุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง แนวทางพัฒนาการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
นักวิชาการแรงงานในระดับพื้นที่

โดย

นางสุมาลี มิ่งขวัญ
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๖๕๗ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นผลงานเข้ารับการประเมินเลื่อนให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของนางสมาลี มิ่งขวัญ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อขอรับการประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ ซึ่งแบ่งการนำเสนอออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานในระดับพื้นที่

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง ดำเนินการโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพในปีถัดไป ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า หากผู้ดำเนินการโครงการมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานโครงการภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานและคณะกรรมการในระดับจังหวัด และเป็นไปตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผู้ขอรับการประเมินได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานเป็น ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑. ขั้นเตรียมการ ๒. ขั้นดำเนินการ ๓. ขั้นติดตามรวบรวม และสรุปผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตาม ๓ ขั้นตอนดังกล่าว ซึ่งได้สรุปผลการดำเนินงานรายงานรูปแบบให้กระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดทราบ ซึ่งผลการดำเนินงานโครงการผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนและกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ ภายใต้โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ การติดตามผลการดำเนินงานสามารถช่วยเหลือประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพและประสพภัยธรรมชาติให้มีความทำมีรายได้ และมีทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ จำนวน ๑๒๐ กิจกรรม มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๒,๑๔๕ คน จากการดำเนินงานตามโครงการดังกล่าวภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากร เนื่องจากมีภารกิจในการดำเนินการที่ต้องขับเคลื่อนหลายภารกิจ สภาพพื้นที่ งบประมาณ และระยะเวลา เป็นเหตุให้ไม่สามารถดำเนินการตรวจติดตามระหว่างดำเนินงานได้ในทุกพื้นที่ รวมถึงขั้นตอนในการจัดเตรียมข้อมูลในการจัดทำระบบจัดซื้อจัดจ้างล่าช้า เนื่องจากการประสานงานในพื้นที่และผู้ขายยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ผู้ขอรับการประเมินจึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอตามความต้องการของพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ควรมีบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามโครงการเป็นการเฉพาะ ควรกำหนดให้มีค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานให้อาสาสมัครแรงงานประจำตำบลเป็นผู้ประสานงานดำเนินโครงการและติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานประจำตำบลได้สร้างคุณประโยชน์ให้แก่พื้นที่/ชุมชน อีกทั้งเป็นการประชาสัมพันธ์ภารกิจของสำนักงานแรงงานจังหวัดได้อย่างชัดเจน เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุดต่อไป

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานของกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประเด็นต่าง ๆ ด้านแรงงาน เพื่อการวางแผน เสนอแนะแนวทาง พัฒนางานด้านแรงงาน การส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ การพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน การรับเรื่องราวร้องทุกข์ของผู้ใช้แรงงาน การประสานงานและเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับงานด้านแรงงานแก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่จากการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่ผ่านมา นักวิชาการแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ยังไม่ได้รับการอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม ทำให้ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ขาดเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาพไม่ดีพอ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้ขอรับการประเมินจึงได้ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานในพื้นที่

จากการเสนอแนวคิดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานในระดับพื้นที่ ผู้ขอรับการประเมินจึงมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนาแยกออกเป็น ๒ ประเด็น คือ ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการแรงงานในระยะเร่งด่วน โดย ๑) การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ๒) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และสอนงานในขณะทำงาน (OJT : On The Job Training) และ ๓) จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยมีระยะเวลาการอบรมระยะสั้นประมาณ ๕ - ๑๐ วัน และประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการแรงงานทั้งระบบ โดย ๑) ศึกษา ทบทวน พฤติกรรมบุคลากรในองค์กรและปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Function Competency) ๒) กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี จัดทำองค์ความรู้ (KM : Knowledge Management) ๓) กำหนดตัวชี้วัดแบ่งตามลักษณะของแต่ละสายงาน และ ๔) ติดตามผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ทบทวนการปฏิบัติงานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ให้นักวิชาการแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในสายวิชาการ เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุค ๔.๐ โดยบูรณาการปฏิบัติงานร่วมกับภาคีหน่วยงานภาครัฐ การประสานและสร้างเครือข่ายด้านแรงงานในการปฏิบัติงานที่เข้มแข็ง เพื่อประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชนผู้ที่มาติดต่อรับบริการจากสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอผลงาน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่องโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากหน้าที่ความรับผิดชอบและได้เรียบเรียงขึ้นมาจากแนวทางการปฏิบัติงานจริง สำหรับส่วนที่ ๒ ได้นำเสนอแนวความคิดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานในระดับพื้นที่ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้รวบรวมและเรียบเรียงพร้อมทั้งศึกษาค้นคว้าหาความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ผู้ขอรับการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป



สุมาลี มิ่งขวัญ
พฤษภาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน โครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๑
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด	๒
(๑) การบริหารราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๓
(๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๓
(๓) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไข (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓	๗
(๔) แนวทางการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ	๘
(๕) แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแบบบูรณาการ	๑๑
(๖) แนวความคิดเกี่ยวกับการประสานงาน	๑๑
(๗) แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑๒
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	๑๓
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๑๕
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๑๕
๗. ผลสำเร็จของงาน	๒๗
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๒๘
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๒๘
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๒๘

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางาน

ชื่อเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน
ในระดับพื้นที่

๒๙

๑. หลักการและเหตุผล

๒๙

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓๐

๒.๑ บทวิเคราะห์

๓๐

๒.๒ แนวความคิด

๓๔

๒.๓ ข้อเสนอ

๔๕

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔๖

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔๖

บรรณานุกรม

๔๗

ภาคผนวก



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
จังหวัดอุบลราชธานี

๒. ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ – กันยายน ๒๕๖๒

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ต่อเนื่องไปถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ สถานการณ์โลกประสบปัญหาวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ ประเทศไทยต้องเผชิญกับผลกระทบทางเศรษฐกิจ รวมทั้งวิกฤตการณ์จากภัยธรรมชาติจากเหตุอุทกภัยในหลายพื้นที่ในช่วงฤดูมรสุม ส่งผลให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อนในด้านอาชีพ พื้นที่ทำการเกษตรได้รับความเสียหายทำให้ราษฎรไม่สามารถประกอบอาชีพด้านการเกษตรได้ตามปกติ เกิดปัญหาการว่างงานและขาดรายได้ในการดำรงชีพ

กระทรวงแรงงาน ได้ตระหนักถึงปัญหาและความเดือดร้อนของราษฎร อีกทั้งรัฐบาลขณะนั้นได้กำหนดให้เป็นภารกิจเร่งด่วนของรัฐบาลที่จะต้องให้ความช่วยเหลือราษฎร กระทรวงแรงงานในฐานะที่เป็นส่วนราชการหนึ่งที่มีภารกิจในการดูแลความเป็นอยู่และเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนที่อยู่ในกำลังแรงงานให้มีสภาพชีวิตที่ดีและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข จึงได้ริเริ่มโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติขึ้น ภายใต้กลไกศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติกระทรวงแรงงาน ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาและได้ลุกลามไปทั่วโลก ส่งผลให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยติดลบ รายได้จากการส่งออกสินค้าลดลง ธุรกิจภาคบริการและการท่องเที่ยวซบเซาเนื่องจากนักท่องเที่ยวลดลง ความต้องการบริโภคสินค้าในประเทศลดลง ส่งผลให้ธุรกิจหลายแห่งปิดกิจการหรือลดการจ้างงานลง เกิดการว่างงานจำนวนมาก การดำเนินงานโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ปี ๒๕๕๒ จึงได้ขยายกลุ่มเป้าหมายไปสู่ผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงานและผู้ไม่มีรายได้และพัฒนาเป็นโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๕๔ และในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้มีการปรับเปลี่ยนชื่อโครงการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยใช้ชื่อว่า “โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ” โดยให้การจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเป็นกิจกรรมภายใต้โครงการ นอกจากนี้ ยังมีการปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับแนวทางของผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน โดยเน้นการเพิ่มพูนศักยภาพและการเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่หลากหลาย รวมทั้งการมีส่วนร่วมในรูปแบบประชารัฐตามนโยบายของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ครั้งที่ ๑ จำนวน ๗๔๔,๑๐๐ บาท (เจ็ดแสนเก้าหมื่นสี่พันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) ครั้งที่ ๒ จำนวน ๓,๗๒๖,๒๐๐ บาท (สามล้านเจ็ดแสนสองหมื่น

หกพันสองร้อยบาทถ้วน) รวมเป็นเงิน ๔,๕๒๐,๓๐๐ บาท (สี่ล้านห้าแสนสองหมื่นสามร้อยบาทถ้วน) เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ หรือช่วยเหลือฟื้นฟู เยียวยา หลังประสบภัยพิบัติ ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Re Skill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถช่วยเหลือกันในกลุ่มชนท้องถิ่นได้ ก่อให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วยทักษะความสามารถที่หลากหลาย มีรายได้เพิ่มจากทักษะความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการฝึกฝน รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชารัฐ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดอุบลราชธานี จากการดำเนินงานที่ผ่านมาได้มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยเริ่มตั้งแต่การสำรวจความต้องการขอรับการช่วยเหลือของประชาชนเป็นผู้ประสานงานในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากผลการดำเนินงานพบว่า อาสาสมัครแรงงานยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนของโครงการ วิธีการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้นำชุมชนในพื้นที่ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความช่วยเหลือได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จากปัญหาดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินจึงได้จัดประชุมอาสาสมัครแรงงานเพื่อชี้แจงความเป็นมา วัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน แนวทางการดำเนินงานตามโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดอุบลราชธานี และจัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงานที่อาสาสมัครแรงงานอ่านเข้าใจได้ง่าย ทำให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์โครงการที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้า หาข้อมูล การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพต่อไป

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดอุบลราชธานี เป็นโครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ดังนั้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้ทางวิชาการและแนวความคิดต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาระเบียบฯ ดังกล่าวจนถ่องแท้ ทำให้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบฯ และมีเอกสารหลักฐานประกอบการดำเนินงานครบถ้วน แต่ในการดำเนินงานนั้นจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ดี จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน อาสาสมัครแรงงาน เครือข่ายด้านแรงงาน และผู้ที่สำคัญที่สุดคือประชาชนในพื้นที่ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอโครงการฯ ก็จะประสบผลสำเร็จได้มากขึ้นเช่นกัน ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยนำแนวความคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบูรณาการการประสานงาน และการมีส่วนร่วมของประชาชนมาประยุกต์ใช้และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) การบริหารราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ (ออนไลน์) การส่งเสริมให้นำการบริหารราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ ภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้อง เป็นธรรมตามหลักพื้นฐานการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ดังกล่าวนี้นี้ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องบริหารราชการโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีองค์ประกอบ ๖ ประการ คือ

(๑) หลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับการเป็นไปตามกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎหมายกติกาอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมของประชาชน

(๒) หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามสนับสนุนให้ประชาชนขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพที่สุจริตจนกลายเป็นนิสัยประจำชาติ

(๓) หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน และการฉ้อราษฎร์บังหลวง

(๔) หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร และการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนเกี่ยวกับวิถีชีวิตของชุมชน

(๕) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การมีจิตสำนึกในหน้าที่ที่ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม สิทธิและหน้าที่ และปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างตามหลักประชาธิปไตย

(๖) หลักความคุ้มค่า (Value for money) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวความคิดดังกล่าวเป็นหลักยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบกฎหมาย มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ทั้งจากภายในและภายนอก รวมทั้งมีส่วนร่วมของประชาชน มีความรับผิดชอบ และมีความคุ้มค่าในการดำเนินงาน จึงทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

(๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) (ออนไลน์) การพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ เป็น ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี เป็นกรอบที่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา ๕ ปี ต่อจากนี้ไปพิจารณาจากการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนา ทั้งจากภายนอกและภายในประเทศที่บ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศ และการสะท้อนถึงโอกาสและความเสี่ยงในการที่จะผลักดันขับเคลื่อนให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ

บรรลุผลได้ในระยะเวลา ๕ ปีแรก ของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ทั้งนี้ โดยได้คำนึงถึงการต่อยอดให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่องภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับต่อ ๆ ไป ดังนั้น การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนาได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ และขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม ให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนากลุ่มและเมือง เพื่อรองรับการพัฒนาระดับฐานการผลิตและบริการเดิม และขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

๑. คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๒. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้น้อยที่สุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

๓. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการ

ฐานความรู้ชั้นสูงใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

๔. ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศ เพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๕. มีความมั่นคงในเอกสารและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัด การลักลอบขนส่งสินค้าและค่านิยมลดลง มีความพร้อมที่จะปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่งโลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

๖. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่า ลดลงเพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการศึกษานานาชาติและอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

๑. สร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน ดังนี้

๑.๑ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจให้สนับสนุนเป้าหมายการเพิ่มรายได้ต่อหัว

๑.๒ เพื่อเพิ่มศักยภาพของฐานการผลิตและฐานรายได้เดิมและสร้างฐานการผลิตและรายได้ใหม่

๑.๓ เพื่อสนับสนุนการกระจายการขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และสนับสนุนเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑.๔ เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ สร้างความเข้มแข็งและรักษาวินัยทางการเงินการคลัง และพัฒนาเครื่องมือทางการเงินที่สนับสนุนการระดมทุนที่มีประสิทธิภาพ

๒. สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจรายสาขา เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน ดังนี้

๒.๑ เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการสร้างมูลค่าและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของสินค้าและบริการ

๒.๒ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพให้เป็นฐานรายได้ใหม่ที่สำคัญ พัฒนาระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงและมีการปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศเพื่อให้ฐานการผลิตภาคเกษตรและรายได้เกษตรกรมีความมั่นคง

๒.๓ เพื่อเร่งผลักดันให้สินค้าเกษตรและอาหารของไทยมีความโดดเด่นในด้านคุณภาพมาตรฐานและความปลอดภัยในตลาดโลก

๒.๔ เพื่อเพิ่มศักยภาพของอุตสาหกรรมสำคัญเดิม ให้สามารถต่อยอดสู่อุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างเข้มข้น และสร้างรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่บนฐานของความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒.๕ เพื่อเพิ่มศักยภาพของฐานบริการเดิมและขยายฐานบริการใหม่ในการปรับตัวสู่เศรษฐกิจฐานบริการที่เข้มแข็งขึ้น รวมทั้งพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวให้เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน

๒.๖ เพื่อพัฒนาปัจจัยสนับสนุนและอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนให้สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทย รวมทั้งพัฒนาลังคมผู้ประกอบการ

๒.๗ เพื่อพัฒนาระบบการเงินของประเทศให้สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ การค้า และการลงทุน

๒.๘ เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรการเงินฐานรากและระบบสหกรณ์ให้สนับสนุนบริการทางการเงินในระดับฐานรากและเกษตรกรรายย่อย

โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพของกระทรวงแรงงาน มีความเชื่อมโยงสอดคล้องของแผนงาน/โครงการกับตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อยตัวชี้วัด ๑๑.๑ พัฒนา ยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน เป็นเครื่องมือที่สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจในเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของกระทรวงแรงงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ตอบสนองต่อประชาชนในพื้นที่ให้มีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งถือเป็นรากฐานที่เข้มแข็งของชุมชน ส่งผลต่อสังคมและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ลดความเหลื่อมล้ำ รายได้ของสังคม รวมทั้งเชื่อมโยงสู่เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล อันจะเป็นส่วนผลักดันสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

(๓) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน ได้ออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ผู้ประสบภัย” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับ หรืออาจจะได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพ หรือขาดรายได้จากการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ

“ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ” หมายถึง ผู้ประสบภัย ผู้ประสบภัยพิบัติหรือผู้ประสบภัยธรรมชาติ หรือผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ หรือผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านการอาชีพเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๕ การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามระเบียบนี้ให้ดำเนินการในรูปแบบ ดังต่อไปนี้

(๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน เพื่อให้ผู้ประสบภัย ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีงานทำชั่วคราว ด้วยการจ้างแรงงานให้ทำงานในงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ หรือจ้างงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัด

(๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ ชุมชน หรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๖ การให้ความช่วยเหลือตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพตามระเบียบนี้ให้ดำเนินการในพื้นที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัดได้ประกาศให้เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๖ หรือ

(๒) เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัดได้เคยประกาศให้เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติ ตาม (๑) หรือเคยเป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติอยู่เป็นประจำ หรือคาดว่าจะเกิดภัยธรรมชาติขึ้นในเวลาอันใกล้ ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด หรือ

(๓) เป็นพื้นที่ที่ประชาชนประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน และประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ โดยผ่านการพิจารณาและรับรองจากผู้นำนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเมืองพิเศษ กรุงเทพมหานคร หรือ ผู้นำนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชน หรือคณะกรรมการหมู่บ้าน หรือคณะกรรมการชุมชน หรืออาสาสมัครแรงงาน หรือบัณฑิตแรงงาน

ข้อ ๗ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดมาตรการควบคุม กำกับดูแลการจ้างงานเร่งด่วนหรือพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามข้อ ๕

ข้อ ๘ ในกรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้เสนอโครงการหรือเป็นผู้รวบรวมข้อเสนอของทางราชการ หรือเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่ได้

จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ให้เป็นผู้พิจารณาเสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติ

ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอโครงการ หรือเป็นผู้รวบรวมข้อเสนอของหน่วยงานของทางราชการ หรือข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือข้อเสนอของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ที่ได้จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อจัดทำแผนงานโครงการ เสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด ให้เป็นผู้พิจารณาเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ

ข้อ ๙ การใช้จ่ายเงินตามระเบียบนี้ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าอาหารหรือค่าอาหารเหมาจ่าย และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นโดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เว้นแต่จะได้ทำความตกลงกับกระทรวงการคลังไว้เป็นอย่างอื่น

(๔) แนวทางการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

๑) กลไกการทำงานระดับจังหวัด

สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ได้จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเป็นศูนย์กลางประสานงานในการให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ประสบความเดือดร้อน อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ วิกฤตเศรษฐกิจ และผู้ว่างงานและไม่มีรายได้ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๓๑๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุบลราชธานี | กรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการโครงการชลประทานอุบลราชธานี | กรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการแขวงทางหลวงชนบทอุบลราชธานี | กรรมการ |
| (๕) พัฒนาการจังหวัดอุบลราชธานี | กรรมการ |
| (๖) หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุบลราชธานี | กรรมการ |
| (๗) จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี | กรรมการ |
| (๘) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ อุบลราชธานี | กรรมการ |
| (๙) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี | กรรมการ |
| (๑๐) ประกันสังคมจังหวัดอุบลราชธานี | กรรมการ |

(๑๑) แรงงานจังหวัดอุบลราชธานี

กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรอง แผนงาน/โครงการ งบประมาณที่หน่วยงานปฏิบัติเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ และโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ รวมทั้งการกำหนดประเภทของการจ้างงาน การฝึกทักษะอาชีพ สำนวณความต้องการและพื้นที่เป้าหมายที่ผู้เดือดร้อนต้องได้รับการช่วยเหลือเร่งด่วนและจำเป็น

(๒) ประสานการปฏิบัติงานในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ได้แก่ อุทกภัยวาตภัย ภัยหนาว ภัยแล้ง หรือภัยธรรมชาติอื่น รวมทั้งผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นในพื้นที่รับผิดชอบรวมทั้งองค์กรเครือข่าย เพื่อให้การช่วยเหลือดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด แนะนำการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ และรายงานให้กระทรวงแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ จนกว่าสถานการณ์จะเข้าสู่ภาวะปกติ

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานีมอบหมาย

๒) รูปแบบการดำเนินงานของโครงการ

สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ได้ดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานและคณะทำงานในระดับจังหวัด และเป็นไปตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ หรือช่วยเหลือฟื้นฟู เยียวยา หลังประสบภัยพิบัติ ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Re-Skill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถช่วยเหลือกันในกลุ่มชนท้องถิ่นได้ ก่อให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วยทักษะความสามารถที่หลากหลาย มีรายได้เพิ่มจากทักษะความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการฝึกฝน รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชารัฐ ภายใต้รูปแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดไว้ ๒ รูปแบบกิจกรรม ดังนี้

(๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน

เป็นการจ้างแรงงานที่เป็นผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจากภัยธรรมชาติ หรืออาจจะได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพหรือขาดรายได้จากการประกอบอาชีพอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติหรือผู้ว่างงานและไม่มีรายได้ หรือผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพ ให้มีงานทำชั่วคราว ด้วยการจ้างแรงงานให้ทำงานในงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพัฒนาสาธารณประโยชน์ในพื้นที่ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ สร้าง/ซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ทาสีรั้ววัด/มัสยิด ปรับปรุงโรงเรียน/ศูนย์ชุมชน ถนนภายในหมู่บ้าน/ตำบล เป็นต้น โดยการจ้างแรงงานเป็นรายวันเท่านั้น ในอัตราค่าจ้างวันละ ๓๐๐ บาทต่อคนต่อวัน (ทำงาน ๘ ชั่วโมง) ระยะเวลาการจ้างคนละไม่เกิน ๑๐ วัน ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี

(๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

เป็นการจัดฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนที่ประสบภัยธรรมชาติ ว่างงาน ผู้ไม่มีรายได้และผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพ โดยหลักสูตรฝึกอาชีพขึ้นอยู่กับความต้องการของประชาชนในพื้นที่และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี

โดยมีค่าใช้จ่ายต่อรุ่น ดังนี้

(๑) ค่าเบี้ยเลี้ยง ผู้เข้ารับการฝึก วันละ ๑๒๐ บาท/คน/วัน ไม่เกิน ๓๐ วัน

ไม่ต่ำกว่า ๑๖ คนต่อรุ่น

(๒) ค่าวิทยากร (ไม่เกินชั่วโมงละ ๖๐๐ บาท/คน) ไม่เกินรุ่นละ ๓๖,๐๐๐ บาท

(๓) ค่าวัสดุฝึก (ไม่เกิน ๑,๕๐๐ บาท/คน) ไม่เกินรุ่นละ ๒๔,๐๐๐ บาท

(๔) ค่าใช้จ่ายอื่นในการดำเนินโครงการ ๒,๐๐๐ บาท

การบริหารจัดการโครงการงบประมาณจำนวนไม่เกินร้อยละ ๓ ของงบประมาณที่ได้รับ
การจัดสรรทั้งหมด เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ ดังนี้

(๑) ค่าวัสดุสำนักงานและวัสดุคอมพิวเตอร์

(๒) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

(๓) ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น

(๔) ค่าใช้จ่ายในการประชุม และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓) เป้าหมายของงาน

โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

กิจกรรมหลัก : จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
ตัวชี้วัดผลผลิต

(๑) เชิงปริมาณ จำนวนกำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ

(๒) เชิงคุณภาพ แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยคนละ ๓,๐๐๐ บาทต่อปี

ตัวชี้วัดกิจกรรม

(๑) มีกลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่น้อย ๑ กลุ่ม

(๒) ฝึกอาชีพสำหรับผู้สูงอายุอย่างน้อย ๑ รุ่น

(๓) ฝึกอาชีพช่างชุมชนอย่างน้อย ๑ รุ่น

(๔) โครงการสามารถดำเนินการเสร็จได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐

๔) รูปแบบของการทำงาน

(๑) ให้จังหวัดจัดทำโครงการเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนกิจกรรม
จ้างงานเร่งด่วน ร้อยละ ๓๐ และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ ร้อยละ ๗๐

(๒) กิจกรรมการจ้างงานเร่งด่วน สามารถดำเนินการได้เฉพาะที่เกี่ยวกับ
สาธารณประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่
ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ ก่อสร้างฝายชะลอน้ำ ซ่อมแซมฝาย และสร้างแนวกันไฟฟ้า (ไม่สนับสนุน
กิจกรรมชุดลอกคู คลอง บึงแหล่งน้ำ และการปรับปรุงภูมิทัศน์)

(๓) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้จังหวัดจัดทำโครงการและเสนอขอรับการ
จัดสรรงบประมาณได้ตามความต้องการของพื้นที่ ชุมชน หรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน
เพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความเดือดร้อนด้าน
อาชีพเป็นการชั่วคราว โดยในจำนวนโครงการที่เสนอขอทั้งหมดต้องมีโครงการเป็นลักษณะ ดังนี้

(๓.๑) โครงการที่เป็นการฝึกอาชีพ เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ที่เป็นนวัตกรรม
เช่น การฝึกช่างชุมชนในสาขาช่างต่าง ๆ ที่เป็นความต้องการของพื้นที่อย่างน้อยจังหวัดละ ๑ โครงการ

(๓.๒) โครงการฝึกอาชีพผู้สูง (สาขาอาชีพ....) อย่างน้อยจังหวัดละ ๑ โครงการ

(๓.๓) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่อรุ่น ดังนี้

- (๑) ค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้เข้ารับการฝึก วันละ ๑๒๐ บาท/คน/วัน
- (๒) ค่าวิทยากร (ไม่เกินชั่วโมงละ ๖๐๐ บาท/คน) ไม่เกิน ๓๖,๐๐๐ บาท
- (๓) ค่าวัสดุฝึก (ไม่เกิน ๑,๕๐๐ บาท/คน) ไม่เกิน ๒๔,๐๐๐ บาท
- (๔) ค่าใช้จ่ายอื่นในการดำเนินโครงการ ๒,๐๐๐ บาท
- (๕) ระยะเวลาการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนด ไม่เกิน ๓๐ วัน
- (๖) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกไม่ต่ำกว่ารุ่นละ ๑๖ คน

ทั้งนี้ ให้ใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และไม่สนับสนุน ค่าเครื่องมือประกอบอาชีพ

(๔) การบริหารจัดการโครงการ

งบประมาณจำนวนไม่เกินร้อยละ ๓ ของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการฯ

(๕) แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแบบบูรณาการ

อนันท์ งามสะอาด (ออนไลน์) เห็นว่า การบริหารงานแบบบูรณาการเป็นการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมพัฒนาของบุคคล หรือองค์กร เป็นการบริหารงานแบบสมัยใหม่ที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายและพัฒนางาน พร้อมทั้งมีกระบวนการที่สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจ ดร.อนันท์ฯ ยังเห็นว่าการนำแนวคิดระบบบริหารแบบบูรณาการเข้ามาใช้ในองค์กรส่งผลเชิงบวกที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้ง่าย สะดวก และมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร กระบวนการตัดสินใจของทุกระดับในองค์กรง่ายและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสูญเปล่า ชำ้ซ้อน และลดปัญหาความสับสนของพนักงานในการควบคุมกระบวนการลดค่าใช้จ่ายจากการตรวจติดตามประเมินผลทั้งภายในและภายนอก และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร ขณะเดียวกันอาจเกิดปัญหาพนักงานที่มีอยู่มีทักษะไม่สอดคล้องกับระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการที่ต้องการผู้ที่มีทักษะหลายด้านมาทำงาน ทำให้ผู้ดำเนินงานเกิดความสับสน และเข้าใจผิด รวมทั้งเป็นภาระแก่องค์กร

ผู้ขอรับการประเมินนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกับอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล เครือข่ายด้านแรงงาน ผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การดำเนินงานกับบุคคลและหน่วยงานหลาย ๆ ภาคส่วนนั้น ต้องมีการบริหารงานแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด อีกทั้งประชาชนได้รับความช่วยเหลือครอบคลุมทุกพื้นที่ ทำให้ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน และช่วยประหยัดงบประมาณของแผ่นดินได้อีกทางหนึ่ง

(๖) แนวความคิดเกี่ยวกับการประสานงาน

สถาบันดำรงราชานุภาพ (ออนไลน์) ในทางราชการได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า การประสานงาน หมายถึง “การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ” ส่วนทางธุรกิจนิยมที่จะให้ความหมายว่า การประสานงาน หมายถึง “การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด

ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน”การประสานงานที่ดีช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว ทุกคนทุกฝ่าย มีความเข้าใจถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น ช่วยประหยัดเวลา เงิน วัสดุ และสิ่งของต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น และยังสร้างความกลมเกลียว ความเข้าใจอันดีและความสามัคคีอีกทั้งช่วยขจัดข้อขัดแย้งในการทำงาน จัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงเข้าใจข้อเท็จจริงและปัญหาของหน่วยงานอื่น นำไปสู่การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และสู่ทางการปรับปรุงงานต่อไป

ผู้ขอรับการประเมินนำแนวคิดในการประสานงานที่ดีช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว ทำให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้งานดำเนินได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

(๗) แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ เช่น กิจกรรมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะ หลายรูปแบบ หลายวิธีการแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ ทำให้นิยามและความหมายของการมีส่วนร่วมต่างกันไปบ้าง โดยมีผู้ให้ความหมายที่หลากหลาย และมีความแตกต่างกันไปตามความเข้าใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ความหมายการมีส่วนร่วม

สุนันทา อำไพเจริญ (อ้างถึงใน มาลินี หาญยุทธ. ๒๕๕๑ : ๘) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมมือและรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับประชาชนที่เข้าร่วมมีการพัฒนาภูมิปัญญาและการรับรู้สามารถคิดวิเคราะห์และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

จินตนา สุขจิตต์ (ออนไลน์) อธิบายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการดำเนินงานรวมพลังประชาชนกับองค์กรของรัฐ หรือองค์กรเอกชน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของชุมชน โดยให้สมาชิกเข้ามาร่วมวางแผน ปฏิบัติและประเมินงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน

ทรงวุฒิ เรืองวาทศิลป์ (ออนไลน์) อธิบายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทร่วมในกิจกรรมทุกประเภทตามกำลังความสามารถของสมาชิก ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกัน นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในกลุ่มให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

เดโช แสนภักดี (ออนไลน์) การมีส่วนร่วมประกอบด้วย

๑. การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชน จะเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำงาน และร่วมกันค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

๒. การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยจะมีการร่วมกลุ่มอภิปรายและแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินการ และทรัพยากรที่จะต้องใช้

๓. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา โดยการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน เงินทุน หรือเข้าร่วมบริหารงาน การใช้ทรัพยากร การประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

๔. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันของบุคคลและสังคม

กระบวนการมีส่วนร่วม

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (ออนไลน์) ได้จำแนกรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ขั้นที่ ๑ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกสุดที่ต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ ๒ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้น ได้มาจากคำถามว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารการงานและการประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ ๓ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ ๔ การมีส่วนร่วมในการประเมิน (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

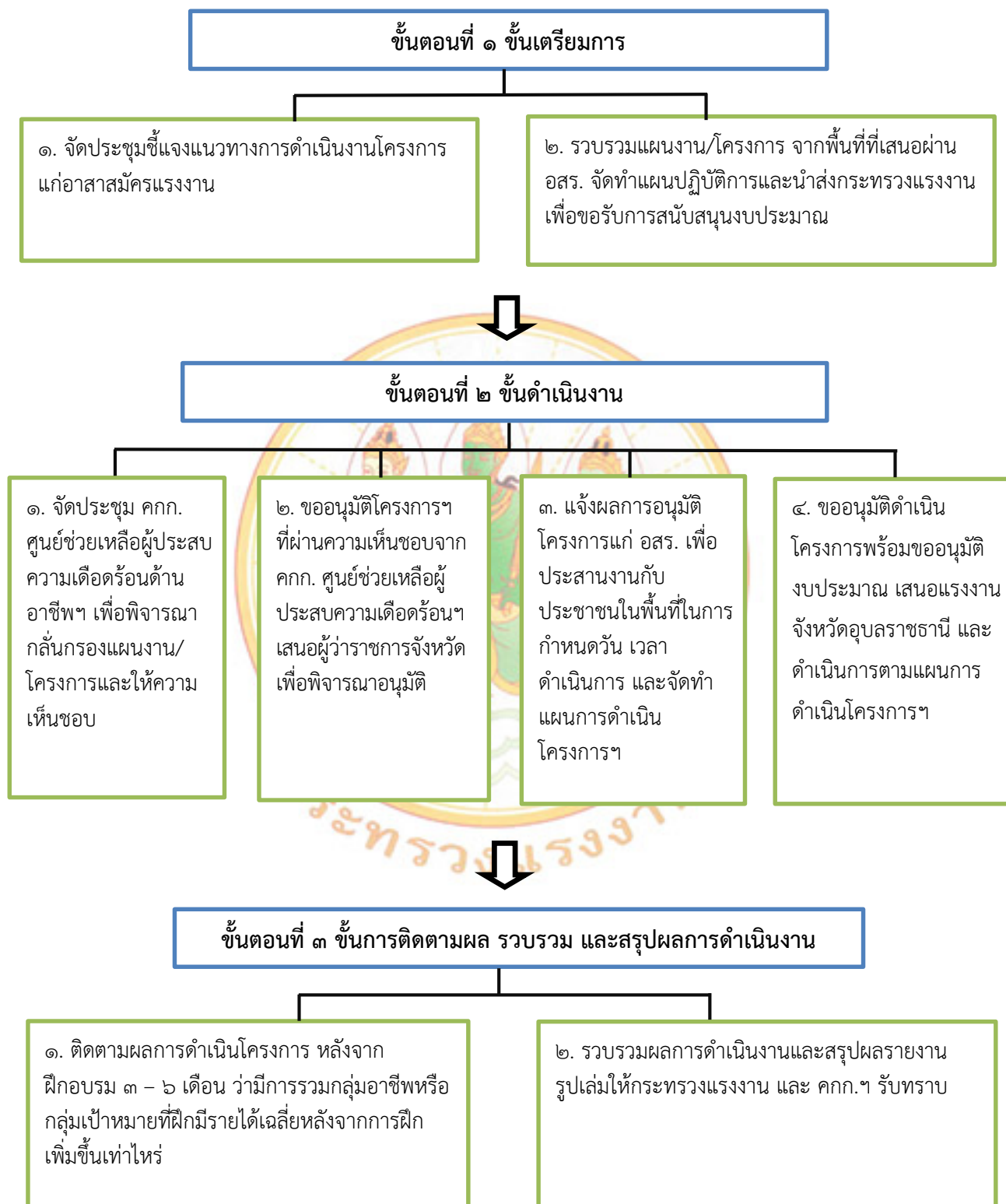
จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือก และการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ ตั้งแต่เริ่มแรกจนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้ เรียนรู้ การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกันซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ผู้ขอรับการประเมินนำแนวคิดในเรื่องดังกล่าวไปใช้ในการจัดการประชุมอาสาสมัครแรงงาน วิทยากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และการตัดสินใจ ในการกำหนดกิจกรรมที่จะขอรับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ตรงตามความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้ขอรับการประเมิน ในฐานะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการจัดทำโครงการแก้ไขปัญหาคาเฟ่ดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดอุบลราชธานี จึงขออธิบายขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ แบ่งเป็น ๓ ขั้นตอน โดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดอุบลราชธานี



โดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ ขั้นตอนที่ ๑ ขั้นเตรียมการ

(๑) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ แก่อาสาสมัครแรงงาน ซึ่งเป็นการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์โครงการ ขั้นตอนการดำเนินงานและ ข้อระเบียบที่เกี่ยวข้อง แจงบทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานในการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ โดยมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ประสานงานในพื้นที่และสำรวจความต้องการขอรับการช่วยเหลือ ด้านอาชีพของประชาชนในพื้นที่

(๒) รวบรวมแผนงาน/โครงการ ความต้องการขอรับการช่วยเหลือด้านอาชีพของพื้นที่ ที่เสนอผ่านอาสาสมัครแรงงาน จัดทำแผนปฏิบัติการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ และนำเสนอ แผนปฏิบัติการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพให้กระทรวงแรงงาน เพื่อขอรับการสนับสนุน งบประมาณโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จากกระทรวงแรงงาน

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ ขั้นดำเนินงาน

(๑) จัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวง แรงงานประจำจังหวัด เพื่อพิจารณากลั่นกรองแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับและ ให้ความเห็นชอบโครงการ

(๒) ขออนุมัติโครงการที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความ เดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด และจัดส่งโครงการที่ได้รับการ อนุมัติพร้อมแผนปฏิบัติการ รายงานให้กระทรวงแรงงานทราบ

(๓) แจ้งผลการอนุมัติโครงการแก่อาสาสมัครแรงงาน เพื่อประสานงานกับประชาชนใน พื้นที่ในการกำหนดวัน เวลาและสถานที่ดำเนินการ และจัดทำแผนดำเนินโครงการ

(๔) ขออนุมัติดำเนินโครงการพร้อมขออนุมัติงบประมาณ เสนอแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประสานการดำเนินงานกับทุกฝ่าย ได้แก่ อาสาสมัครแรงงาน ผู้เข้าร่วมโครงการ วิทยากร เจ้าหน้าที่การเงิน และเจ้าหน้าที่พัสดุ เพื่อดำเนินการตามแผนการดำเนินโครงการ

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ ขั้นการติดตามผล รวบรวม และสรุปผลการดำเนินงาน

(๑) ติดตามผลการดำเนินโครงการ หลังจากฝึกอบรม ๓ - ๖ เดือน ว่ามีการรวมกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มเป้าหมายที่ฝึกมีรายได้เฉลี่ยหลังจากการฝึกเพิ่มขึ้นเท่าไร

(๒) รวบรวมผลการดำเนินงานและสรุปผลรายงานรูปแบบให้กระทรวงแรงงานและ คณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด รับทราบ

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

ไม่มี

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ดำเนินการโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้าน อาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยดำเนินงานดังนี้

๖.๑ ขั้นตอนที่ ๑ ขั้นเตรียมการ

(๑) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้าน อาชีพแก่อาสาสมัครแรงงานประจำตำบล ในการสำรวจความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความ

เดือดร้อนหรืออาจจะได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพ เนื่องจากผลกระทบจากภัยธรรมชาติ หรือผู้ว่างงาน ไม่มีรายได้ และได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ ผู้ด้อยโอกาสและตกเกณฑ์ จปฐ. โดยให้อาสาสมัครแรงงานประจำตำบลเป็นผู้รวบรวมโครงการส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้โครงการที่เสนอนั้นต้องผ่านการประชาคมของหมู่บ้าน/ชุมชน โดยให้ผู้ใหญ่บ้านหรือผู้นำชุมชนนั้นรับรองรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ

(๒) รวบรวมแผนงาน/โครงการ ความต้องการช่วยเหลือด้านอาชีพในพื้นที่ที่เสนอผ่านอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ประสานอาสาสมัครแรงงานให้จัดส่งแผนงาน/โครงการ ให้ครบทุกอำเภอ/ตำบล แล้วจัดลำดับความสำคัญของโครงการเพื่อจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดอุบลราชธานี และนำเสนอแผนปฏิบัติการฯ ให้กระทรวงแรงงาน เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เสนอขอรับงบประมาณ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๓ กิจกรรม งบประมาณ ๑๔๘,๖๐๐ บาท (หนึ่งแสนสี่หมื่นแปดพันหกร้อยบาทถ้วน) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๑๘๗ กิจกรรม งบประมาณ ๗,๙๕๘,๗๒๐ บาท (เจ็ดล้านเก้าแสนห้าหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๖.๒ ขั้นตอนที่ ๒ ขั้นตอนดำเนินการ

เนื่องจากจังหวัดอุบลราชธานีเป็นจังหวัดที่มีประชากรที่ประสบความเดือดร้อนจำนวนมาก มีพื้นที่ติดชายแดนและมีระยะทางอยู่ห่างไกลจากตัวจังหวัดและอำเภอ เพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านอาชีพรายได้ ลดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกพื้นที่ และเพื่อเป็นแนวป้องกันชายแดนให้กับประเทศ จึงทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จากกระทรวงแรงงาน ๒ รอบ รอบที่ ๑ จำนวน ๗๙๔,๑๐๐ บาท (เจ็ดแสนเก้าหมื่นสี่พันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) และรอบที่ ๒ จำนวน ๓,๗๒๖,๒๐๐ บาท (สามล้านเจ็ดแสนสองหมื่นหกพันสองร้อยบาทถ้วน) รวมเป็นเงิน ๔,๕๒๐,๓๐๐ บาท (สี่ล้านห้าแสนสองหมื่นสามร้อยบาทถ้วน)

(๑) จัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานจังหวัดประจำจังหวัดอุบลราชธานี รอบที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุบลราชธานี รอบที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม POC ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อพิจารณาถ้อยแถลงแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ รวมถึงพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากพื้นที่ที่มีความเดือดร้อนมากที่สุดและยังไม่เคยดำเนินงานเป็นอันดับแรก เมื่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดสรรงบประมาณ พื้นที่เป้าหมายแล้ว จึงสรุปรายงานการประชุม

(๒) ขออนุมัติโครงการที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาอนุมัติโครงการ และจัดส่งโครงการที่ได้รับการอนุมัติพร้อมแผนปฏิบัติการรายงานให้กระทรวงแรงงานทราบ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินโครงการทั้งหมด ๑๒๐ กิจกรรม ผู้เข้าร่วมโครงการ ๒,๑๔๕ คน งบประมาณรวม ๔,๕๒๐,๓๐๐ บาท (สี่ล้านห้าแสนสองหมื่นสามร้อยบาทถ้วน) และมีหนังสือถึงนายอำเภอต่าง ๆ และหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อแจ้งประสานการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในพื้นที่ ๒๕ อำเภอ

(๓) แจ้งผลการอนุมัติโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่อาสาสมัครแรงงาน เพื่อประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ ในการกำหนดวัน เวลาและสถานที่ดำเนินการ โดยขอความร่วมมือให้ดำเนินการในสถานที่ที่สามารถรวมกลุ่มกันได้และไม่เป็นปัญหาในการเดินทางของผู้เข้าร่วมโครงการ พร้อมทั้งแจ้งแนวทางการดำเนินงานและเอกสารที่ใช้ประกอบการเบิกจ่ายเงิน การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุฝึก เมื่อได้ข้อสรุปเกี่ยวกับวัน เวลา สถานที่ในการดำเนินการแล้ว จึงจัดทำแผนดำเนินโครงการ

(๔) ขออนุมัติดำเนินโครงการพร้อมขออนุมัติงบประมาณ เสนอแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี และดำเนินการตามแผนการดำเนินโครงการ รับผิดชอบยืมเงินงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินการโครงการ เฉพาะค่าตอบแทนการจ้างงาน ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าเบี้ยเลี้ยง และงบบริหารโครงการของกิจกรรม พัฒนาทักษะฝีมือ จัดเตรียมเอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงินแยกตามหลักสูตร/รุ่น ประกอบด้วย บัญชีลงเวลา ใบสำคัญรับเงิน และแบบสำรวจความพึงพอใจ ประสานวิทยากรเกี่ยวกับรายการวัสดุฝึกที่จะจัดซื้อเพื่อใช้ในการฝึกอบรม จัดส่งวัสดุฝึกและป้ายไวนิลที่ใช้ในโครงการ ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่อย่างใกล้ชิด และดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ โดยแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี เป็นผู้เปิดโครงการ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ชี้แจงความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของโครงการ กฎและระเบียบ รวมถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้กับผู้เข้าร่วมโครงการทราบ พร้อมแนะนำอาสาสมัครแรงงานซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานในพื้นที่ เป็นผู้เก็บรวบรวมภาพถ่ายตลอดระยะเวลาของการดำเนินโครงการในพื้นที่ ซึ่งในวันสุดท้ายของโครงการผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าตอบแทนวิทยากร โดยในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนวิทยากรนั้น จะต้องเก็บภาพถ่ายประกอบการดำเนินงานทุกครั้ง เมื่อตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารแล้ว ได้จัดทำหนังสือและเอกสารประกอบการดำเนินโครงการ เพื่อคืนเงินยืมงบประมาณ

ผลการดำเนินงาน โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มเป้าหมายประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ ผู้ประสบภัยธรรมชาติ หรือผู้ว่างงาน ไม่มีรายได้ ให้มีงานทำเป็นการชั่วคราว หรือได้รับการฝึกอาชีพ ดังนี้

รอบที่ ๑

๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๒ รุ่น จำนวน ๒๕๗ คน

สร้างแนวกันไฟฟ้า จำนวน ๒ รุ่น จำนวน ๒๕๗ คน

๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะอาชีพ จำนวน จำนวน ๑๙ รุ่น จำนวน ๓๐๔ คน

(๑) ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง จำนวน ๑๔ รุ่น จำนวน ๒๒๔ คน

(๒) ช่างก่อสร้าง จำนวน ๒ รุ่น จำนวน ๓๒ คน

(๓) ช่างปูน ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน

(๔) การต่อเรือไฟเบอร์กลาส ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน

(๕) การทำผลิตภัณฑ์จากเศษผ้า ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน

รอบที่ ๒

กิจกรรมพัฒนาทักษะอาชีพ จำนวน จำนวน ๙๙ รุ่น จำนวน ๑,๕๘๔ คน

(๑) ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง จำนวน ๗๕ รุ่น จำนวน ๑,๒๐๐ คน

(๒) ช่างปูน จำนวน ๔ รุ่น จำนวน ๖๔ คน

(๓) ช่างก่ออิฐฉาบปูน จำนวน ๔ รุ่น จำนวน ๖๔ คน

- (๔) ช่างก่อสร้าง จำนวน ๓ รุ่น จำนวน ๔๘ คน
- (๕) ช่างไม้ จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน
- (๖) ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน
- (๗) ช่างเชื่อมโครงหลังคาเหล็ก จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน
- (๘) การหล่อเสาปูน จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน
- (๙) การทำเฟอร์นิเจอร์ชุดรับแขกจากไม้/ไม้ไผ่ จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน
- (๑๐) การทำเป็ดญวนแบบसान (เชือกนึ่ง) จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน
- (๑๑) การทำไม้กวาดจากทางมะพร้าว จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน
- (๑๒) ช่างทาสี จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน
- (๑๓) การสานตะกร้าจากเส้นพลาสติก จำนวน ๒ รุ่น จำนวน ๓๒ คน
- (๑๔) การทำพานบายศรี จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน
- (๑๕) การตัดเย็บเสื้อผ้าจากผ้าทอพื้นบ้าน จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน
- (๑๖) การทำขนมเบเกอรี่ จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๑๖ คน



ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	กิจกรรม	จำนวน กลุ่มอาชีพ จัดตั้งใหม่		จำนวนกลุ่ม ผู้สูงอายุ		จำนวน วัน	พื้นที่ดำเนินการ			ผู้เข้าร่วม โครงการ	ประชาชน ในพื้นที่ ได้รับ ประโยชน์	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย
		จำนวน กลุ่ม	คน	จำนวน กิจกรรม	คน		อำเภอ	ตำบล	หมู่	คน	คน	บาท
กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน												
๑	สร้างแนวกันไฟป่าบ้านโนนโพน					๓	วารินชำราบ	โนนโพน	๑	๔๔	๙๐๐	๓๙,๖๐๐
๒	สร้างแนวกันไฟป่าบ้านกุดกะเสียน					๑	เขื่องใน	เขื่องใน	๑๑	๒๑๓	๒,๕๐๐	๖๓,๙๐๐
รวมกิจกรรมจ้างงาน										๒๕๗	๓,๔๐๐	๑๐๓,๕๐๐
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ												
๑	ช่างก่อสร้าง	-	-	-	-	๓	โขงเจียม	นาโพธิ์กลาง	๙	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๒	ช่างต่อเรือไฟเบอร์กลาส	๑	๑๐	-	-	๕	โขงเจียม	ห้วยไผ่	๕	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๓	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ศรีเมืองใหม่	ตะบ้าย	๓	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๔	ช่างก่อสร้าง	-	-	-	-	๓	สิรินธร	นิคมลำโดมน้อย	๑๓	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๕	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	บุญทริก	บ้านแมด	๖	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๖	การทำผลิตภัณฑ์จากวัสดุเหลือใช้	-	-	๑	๗	๓	เขื่องใน	ยางซ้นก	๘	๑๖	๑๖	๒๒,๕๖๐
๗	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เมืองอุบลราชธานี	ปทุม	๒	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๘	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	น้ำยืน	ยาง	๖	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๙	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ม่วงสามสิบ	ยางโยภาพ	๑๑	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๑๐	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ม่วงสามสิบ	หนองเมือง	๒	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๑๑	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	สำโรง	โคกสว่าง	๗	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๑๒	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เหล่าเสือโก้ก	แพ่งใหญ่	๑	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐

ที่	กิจกรรม	จำนวน กลุ่มอาชีพ จัดตั้งใหม่		จำนวนกลุ่ม ผู้สูงอายุ		จำนวน วัน	พื้นที่ดำเนินการ			ผู้เข้าร่วม โครงการ	ประชาชน ในพื้นที่ ได้รับ ประโยชน์	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย
		จำนวน กลุ่ม	คน	จำนวน กิจกรรม	คน		อำเภอ	ตำบล	หมู่	คน	คน	บาท
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ												
๑๔	ช่างปูน	-	-	-	-	๓	เขมราฐ	เขมราฐ(ทต.)	๗	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๑๕	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เขมราฐ	ห้วยนา	๗	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๑๖	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ตระการพืชผล	โคกจาน	๔	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๑๗	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	โพธิ์ไทร	ม่วงใหญ่	๒	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๑๘	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	โพธิ์ไทร	สองคอน	๕	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
๑๙	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ดอนมดแดง	ท่าเมือง	๙	๑๖	๑๖	๓๕,๓๖๐
		๑	๑๐	๑	๗	รวมกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ				๓๐๔	๓๐๔	๖๕๙,๐๔๐
รวมทั้งสิ้น (เจ็ดแสนหกหมื่นสองพันห้าร้อยสี่สิบบาทถ้วน)										๕๖๑	๓,๗๐๔	๗๖๒,๕๔๐

งบบริหารโครงการ ๓%

๓๑,๕๖๐ บาท

รวมงบประมาณทั้งสิ้น

๗๙๔,๑๐๐ บาท

คงเหลืองบประมาณ

- บาท

กระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๒ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	กิจกรรม	จำนวน กลุ่มอาชีพ จัดตั้งใหม่		จำนวนกลุ่ม ผู้สูงอายุ		จำนวน วัน	พื้นที่ดำเนินการ			ผู้เข้าร่วม โครงการ	ประชาชน ในพื้นที่ ได้รับ ประโยชน์	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย	
		จำนวน กลุ่ม	คน	จำนวน กิจกรรม	คน		อำเภอ	ตำบล	หมู่				คน
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ													
๑	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	โขงเจียม	บ้านด่าน	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๒	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	โขงเจียม	โขงเจียม	๙	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๓	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	โขงเจียม	หนองแสงใหญ่	๙	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๔	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	โขงเจียม	ห้วยยาง	๕	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๕	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ศรีเมืองใหม่	ลาดควาย	๖	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๖	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ศรีเมืองใหม่	คำไหล	๒	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๗	ช่างก่ออิฐฉาบปูน	-	-	-	-	๓	สิรินธร	ช่องเม็ก	๓	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๘	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	สิรินธร	คันไร่	๑๓	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๙	การหล่อเสาปูน	-	-	-	-	๓	สิรินธร	โนนก่อ	๗	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๑๐	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	บุญทริก	บัวงาม	๙	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๑๑	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	บุญทริก	บุญทริก	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๑๒	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	บุญทริก	ห้วยข่า	๒๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๑๓	ช่างปูน	-	-	-	-	๓	บุญทริก	นาโพธิ์	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๑๔	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	บุญทริก	หนองสะโน	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๑๕	ช่างก่อสร้าง	-	-	-	-	๓	น้ำยืน	เก่าขาม	๔	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	
๑๖	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	น้ำยืน	ยางใหญ่	๕	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐	

ที่	กิจกรรม	จำนวน กลุ่มอาชีพ จัดตั้งใหม่		จำนวนกลุ่ม ผู้สูงอายุ		จำนวน วัน	พื้นที่ดำเนินการ			ผู้เข้าร่วม โครงการ	ประชาชน ในพื้นที่ ได้รับ ประโยชน์	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย
		จำนวน กลุ่ม	คน	จำนวน กิจกรรม	คน		อำเภอ	ตำบล	หมู่	คน	คน	บาท
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ												
๑๗	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	น้ำยี่น	บุเปือย	๔	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๑๘	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	น้ำยี่น	สีวิเชียร	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๑๙	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	นาเยีย	นาเรือง	๗	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๒๐	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	น้ำขุ่น	โคกสะอาด	๔	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๒๑	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	น้ำขุ่น	ตาเกา	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๒๒	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	น้ำขุ่น	ไพบุลย์	๓	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๒๓	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เดชอุดม	โพนงาม	๓	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๒๔	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เดชอุดม	เมืองเดช	๒๕	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๒๕	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เดชอุดม	ท่าโพธิ์ศรี	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๒๖	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เดชอุดม	แก้ง	๔	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๒๗	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เดชอุดม	สมสะอาด	๑๐	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๒๘	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เดชอุดม	ตบहु	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๒๙	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เดชอุดม	นาเจริญ	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๓๐	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เดชอุดม	กลาง	๑๗	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๓๑	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เดชอุดม	ป่าโมง	๑๐	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๓๒	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เขื่องใน	หัวดอน	๕	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๓๓	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เขื่องใน	ชีทวน	๘	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๓๔	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เขื่องใน	ท่าไห	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐

ที่	กิจกรรม	จำนวน กลุ่มอาชีพ จัดตั้งใหม่		จำนวนกลุ่ม ผู้สูงอายุ		จำนวน วัน	พื้นที่ดำเนินการ			ผู้เข้าร่วม โครงการ	ประชาชน ในพื้นที่ ได้รับ ประโยชน์	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย
		จำนวน กลุ่ม	คน	จำนวน กิจกรรม	คน		อำเภอ	ตำบล	หมู่	คน	คน	บาท
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ												
๓๕	ช่างก่ออิฐฉาบปูน	-	-	-	-	๓	เขื่องใน	แดงหม้อ	๕	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๓๖	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เขื่องใน	นาคำใหญ่	๒	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๓๗	ช่างก่อสร้าง	-	-	-	-	๓	เขื่องใน	สร้างถ่อ	๒	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๓๘	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เขื่องใน	ธาตุน้อย	๑๐	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๓๙	ช่างก่อสร้าง	-	-	-	-	๓	เขื่องใน	หนองเหล่า	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๔๐	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เขื่องใน	ศรีสุข	๗	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๔๑	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	วารินชำราบ	คูเมือง	๑๒	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๔๒	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	วารินชำราบ	โนนผึ้ง	๖	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๔๓	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	วารินชำราบ	บุ่งไหม	๙	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๔๔	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	วารินชำราบ	หนองกินเพล	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๔๕	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	วารินชำราบ	ท่าลาด	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๔๖	ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ	-	-	-	-	๓	วารินชำราบ	สระสมิง	๑๖	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๔๗	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ม่วงสามสิบ	หนองฮาง	๔	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๔๘	ช่างก่ออิฐฉาบปูน	-	-	-	-	๓	ม่วงสามสิบ	โพนแพง	๒	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๔๙	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ม่วงสามสิบ	ยางโยภาพ	๔	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๕๐	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ม่วงสามสิบ	เหล่าบก	๒	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๕๑	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	สำโรง	โนนกาเส้น	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๕๒	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	สำโรง	ค้อน้อย	๑๕	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐

ที่	กิจกรรม	จำนวน กลุ่มอาชีพ จัดตั้งใหม่		จำนวนกลุ่ม ผู้สูงอายุ		จำนวน วัน	พื้นที่ดำเนินการ			ผู้เข้าร่วม โครงการ	ประชาชน ในพื้นที่ ได้รับ ประโยชน์	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย
		จำนวน กลุ่ม	คน	จำนวน กิจกรรม	คน		อำเภอ	ตำบล	หมู่	คน	คน	บาท
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ												
๕๓	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ลำโรง	บอน	๓	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๕๔	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ลำโรง	ขามป้อม	๖	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๕๕	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ลำโรง	โคกก่อง	๖	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๕๖	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ลำโรง	ลำโรง	๔	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๕๗	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เหล่าเสือโก้ก	หนองบก	๑๒	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๕๘	ช่างทำเฟอร์นิเจอร์จากไม้ไผ่	-	-	-	-	๓	เหล่าเสือโก้ก	โพนเมือง	๕	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๕๙	ช่างไม้/ก่อสร้าง	-	-	-	-	๓	กุดข้าวปุ้น	หนองทันน้ำ	๖	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๖๐	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เขมราฐ	หนองนกทา	๑๓	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๖๑	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เขมราฐ	เจียด	๖	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๖๒	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เขมราฐ	หนองผือ	๘	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๖๓	ช่างเชื่อมโครงหลังคาเหล็ก	-	-	-	-	๓	เขมราฐ	หนองสิม	๒	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๖๔	ช่างปูน	-	-	-	-	๓	เขมราฐ	แก้งเหนือ	๖	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๖๕	ช่างปูน	-	-	-	-	๓	ตระการพืชผล	เกษม	๗	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๖๖	การทำไม้กวาดจากทางมะพร้าว	-	-	๑	๑๐	๓	ตระการพืชผล	กุดยาลวน	๒	๑๖	๑๖	๒๘,๘๔๐
๖๗	ช่างทาสี	-	-	-	-	๓	ตระการพืชผล	นาสะไม	๒	๑๖	๑๖	๓๔,๑๖๐
๖๘	ช่างปูน	-	-	-	-	๓	ตระการพืชผล	บ้านแดง	๓	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๖๙	ช่างก่ออิฐฉาบปูน	-	-	-	-	๓	ตระการพืชผล	เป้า	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๗๐	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ตระการพืชผล	ขามเปี้ย	๙	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐

ที่	กิจกรรม	จำนวน กลุ่มอาชีพ จัดตั้งใหม่		จำนวนกลุ่ม ผู้สูงอายุ		จำนวน วัน	พื้นที่ดำเนินการ			ผู้เข้าร่วม โครงการ	ประชาชน ในพื้นที่ ได้รับ ประโยชน์	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย
		จำนวน กลุ่ม	คน	จำนวน กิจกรรม	คน		อำเภอ	ตำบล	หมู่	คน	คน	บาท
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ												
๗๑	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	โพธิ์ไทร	สารภี	๔	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๗๒	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	นาตาล	พะลาน	๑๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๗๓	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	นาตาล	นาตาล	๑๔	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๗๔	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	นาตาล	ก่องโพน	๖	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๗๕	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ดอนมดแดง	เหล่าแดง	๒	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๗๖	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	เมืองอุบลราชธานี	หนองบ่อ	๖	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๗๗	การสานตะกร้าจากเส้นพลาสติก	-	-	-	-	๓	เมืองอุบลราชธานี	ขี้เหล็ก	๕	๑๖	๑๖	๒๘,๘๔๐
๗๘	การทำพานบายศรี	-	-	-	-	๓	เมืองอุบลราชธานี	หัวเรือ	๙	๑๖	๑๖	๒๘,๘๔๐
๗๙	การตัดเย็บเสื้อผ้าจากผ้าทอพื้นบ้าน	๑	๑๖	-	-	๓	นาจะหลวย	บ้านตูม	๖	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๘๐	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	นาจะหลวย	นาจะหลวย	๒	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๘๑	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	นาจะหลวย	โนนสมบูรณ์	๕,๑๐	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๘๒	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	นาจะหลวย	โสภแสง	๑,๙	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๘๓	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	นาจะหลวย	พรสวรรค์	๒	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๘๔	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	นาจะหลวย	โนนสวรรค์	๗	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๘๕	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ตาลชุม	คำหว้า	๓	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๘๖	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ตาลชุม	นาคาย	๘	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๘๗	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ตาลชุม	จิกเทิง	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๘๘	การทำเปलगูยแบบสาน (เชือกนิ่ม)	-	-	-	-	๓	ตาลชุม	สำโรง	๘	๑๖	๑๖	๒๘,๘๔๐

ที่	กิจกรรม	จำนวน กลุ่มอาชีพ จัดตั้งใหม่		จำนวนกลุ่ม ผู้สูงอายุ		จำนวน วัน	พื้นที่ดำเนินการ			ผู้เข้าร่วม โครงการ	ประชาชน ในพื้นที่ ได้รับ ประโยชน์	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย
		จำนวน กลุ่ม	คน	จำนวน กิจกรรม	คน		อำเภอ	ตำบล	หมู่	คน	คน	บาท
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ												
๘๙	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	พิบูลมังสาหาร	โพธิ์ไทร	๙	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๙๐	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	พิบูลมังสาหาร	โพธิ์ศรี	๘	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๙๑	การทำขนมเบเกอรี่ ๑๐ อย่าง	-	-	-	-	๓	พิบูลมังสาหาร	พิบูลมังสาหาร	๓	๑๖	๑๖	๒๘,๘๔๐
๙๒	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	พิบูลมังสาหาร	กุดชมภู	๑๗	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๙๓	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	พิบูลมังสาหาร	หนองบัวฮี	๘	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๙๔	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ทุ่งศรีอุดม	นาห่อม	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๙๕	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ทุ่งศรีอุดม	หนองอัม	๑	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๙๖	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ทุ่งศรีอุดม	นาเกษม	๕	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๙๗	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	ทุ่งศรีอุดม	กุดเรือ	๕	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๙๘	ช่างเทคนิคปูกระเบื้อง	-	-	-	-	๓	สว่างวีระวงศ์	สว่าง	๗	๑๖	๑๖	๓๗,๑๖๐
๙๙	การสานตะกร้าจากเส้นพลาสติก	-	-	-	-	๓	สว่างวีระวงศ์	ท่าช้าง	๑๓	๑๖	๑๖	๒๘,๘๔๐
		๑	๑๖	๑	๑๐	๒๙๗	รวมกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ			๑,๕๘๔	๑,๕๘๔	๓,๖๑๗,๖๐๐
รวมทั้งสิ้น (สามล้านหกแสนหนึ่งหมื่นเจ็ดพันหกกร้อยบาทถ้วน)										๑,๕๘๔	๑,๕๘๔	๓,๖๑๗,๖๐๐

งบบริหารโครงการ ๓% ๑๐๘,๖๐๐ บาท
 รวมงบประมาณทั้งสิ้น ๓,๗๒๖,๒๐๐ บาท
 คงเหลืองบประมาณ - บาท

๖.๓ ขั้นตอนที่ ๓ ขันติตามผล รวบรวมและสรุปผลการดำเนินงาน

๑) ติดตามผลการดำเนินโครงการหลังจากจบการฝึกอบรม เมื่อผ่านไป ๓ - ๖ เดือน โดยให้อาสาสมัครแรงงานติดตามผลว่ามี การรวมกลุ่มอาชีพหรือผู้เข้ารับการฝึกมีรายได้เฉลี่ยหลังจากการฝึกเพิ่มขึ้นเท่าไร แล้วส่งรายงานผลให้กับเจ้าหน้าที่ในวันประชุมอาสาสมัครแรงงานประจำเดือนเพื่อรวบรวมรายงานส่งกระทรวง สำหรับการลงพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ในการติดตามผลการดำเนินงานอาจยังไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ เนื่องจากจังหวัดอุบลราชธานีมีพื้นที่ขนาดใหญ่ และสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีมีบุคลากรน้อย ซึ่งปัจจุบันใช้วิธีการโทรสอบถามประธานกลุ่ม ให้ส่งสรุปผลการดำเนินงานในปัจจุบัน สมุดบัญชีรับ - จ่ายของกลุ่ม ทางช่องทาง Line หรือ Facebook

๒) รวบรวมผลการดำเนินงานและสรุปผลรายงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยจัดทำเป็นรายงานรูปแบบให้กระทรวงแรงงานและคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดอุบลราชธานี ทราบ

๗. ผลสำเร็จของงาน

สามารถดำเนินการโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดอุบลราชธานี โดยดำเนินการใน ๒ กิจกรรม บุคคลกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๗.๑ เชิงปริมาณ

๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๒ กิจกรรม

(๑) ประชาชนได้รับการช่วยเหลือ จำนวน ๒๕๗ คน

(๒) แนวป่าชุมชนได้รับการป้องกันจากการเกิดไฟป่าและหมอกควัน จำนวน ๒ แห่ง

๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๑๑๘ กิจกรรม

ประชาชนได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อประกอบอาชีพ จำนวน ๑,๘๘๘ คน

๓) จำนวนพื้นที่ในการดำเนินงาน ๒๕ อำเภอ ๑๑๙ ตำบล ๑ ชุมชน

๔) จำนวนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน ๔,๒๗๖,๖๔๐ บาท

๗.๒ เชิงคุณภาพ

๑) ประชาชนมีรายได้เป็นการชั่วคราวจากการจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๒๕๗ คน มีรายได้เพิ่มขึ้น เฉลี่ยวันละ ๓๐๐ บาท

๒) ประชาชนได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อประกอบอาชีพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย แก้ไขปัญหาความยากจน และเกิดการรวมกลุ่มอาชีพใหม่ในชุมชน คือ กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าจากผ้าทอพื้นบ้าน กลุ่มต่อเรือไฟเบอร์กลาส กลุ่มผู้สูงอายุทำไม้กวาดจากทางมะพร้าว มีรายได้เพิ่มมากขึ้น เฉลี่ยคนละ ๕๐๐ - ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน

๓) แนวป่าชุมชนได้รับการป้องกันจากการเกิดไฟป่าและหมอกควัน ประชาชนตระหนักในการป้องกันและรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นประโยชน์ต่อวิถีชีวิตของชุมชน จำนวน ๒ แห่ง

๔) ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ ๙๙.๙๑

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

- ๘.๑ มีฐานข้อมูลของผู้ผ่านการฝึกอาชีพ เพื่อเป็นภาคีเครือข่ายในการประสานงานในระดับพื้นที่
- ๘.๒ สามารถส่งเสริม สนับสนุน ต่อยอดการดำเนินงานให้กลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็ง มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ เช่น กลุ่มคนพิการ ผู้สูงอายุ เป็นต้น
- ๘.๓ สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน
- ๘.๔ เพื่อใช้สำหรับเป็นข้อมูลการจัดเตรียมแผนงาน/โครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปีต่อไป
- ๘.๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

- ๙.๑ การดำเนินงานในพื้นที่อำเภอ อยู่ระหว่างการดำเนินการโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ “เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และความมั่นคงในชีวิต” รวมทั้งของกระทรวง กรม งบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด จำเป็นต้องตรวจสอบความซ้ำซ้อนของงานในพื้นที่ และกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ
- ๙.๒ การจัดสรรงบประมาณล่าช้า ทำให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในลำดับต้น ๆ ไม่ได้รับการช่วยเหลือ เนื่องจากเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปทำงานต่างถิ่น (กรุงเทพฯ และปริมณฑล)
- ๙.๓ อาสาสมัครแรงงานยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง วัตถุประสงค์ ขั้นตอนของโครงการและวิธีการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้นำชุมชนในพื้นที่

๑๐. ข้อเสนอแนะ

- ๑๐.๑ จัดทำหนังสือแจ้งเวียนอำเภอในการตรวจสอบกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการไม่ให้ซ้ำซ้อนกับโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ “เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และความมั่นคงในชีวิต” รวมทั้งของกระทรวง กรม งบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด
- ๑๐.๒ การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ควรจัดสรรงบประมาณตามความต้องการของพื้นที่ เพื่อตอบสนองการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยธรรมชาติ หรือผู้ว่างงาน ไม่มีรายได้ และได้รับความเดือดร้อน ด้านอาชีพเป็นการชั่วคราวได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว และมีกรอบระยะเวลาที่เพียงพอสำหรับดำเนินการของจังหวัด ทั้งนี้ ไม่ควรเกินไตรมาสที่หนึ่งของปีงบประมาณ (ตุลาคม – ธันวาคม)
- ๑๐.๓ จัดประชุมอาสาสมัครแรงงานเพื่อชี้แจงความเป็นมา วัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน แนวทางการดำเนินงานตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดอุบลราชธานี และจัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงานโครงการที่อาสาสมัครแรงงานอ่านเข้าใจได้ง่าย

ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ชื่อเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานในจังหวัดอุบลราชธานี

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี มีอำนาจหน้าที่ ๑) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ๒) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางาน รวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวง ๓) ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้านแรงงาน ๔) ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ และ ๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีได้มอบหมายความรับผิดชอบให้นักวิชาการแรงงานดำเนินงานภายใต้กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ โดยมีภารกิจดำเนินการ ประกอบด้วย ๑) อำนวยความสะดวกเคลื่อนนโยบายรัฐบาล กระทรวงแรงงาน และที่เกี่ยวข้องไปสู่การปฏิบัติ ๒) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนางานจังหวัด และกลุ่มจังหวัดด้านแรงงาน ๓) จัดทำแผนปฏิบัติการและค่าของงบประมาณด้านแรงงานของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ๔) ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติและผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ ๕) งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๖) งานอาสาสมัครแรงงานและเครือข่าย ๗) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านแรงงานของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด ๘) การพัฒนารายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ และงานเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาค่าจ้าง ๙) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ๑๐) งานขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานสู่แผนชุมชน ๑๑) งานโครงการพิเศษ โครงการพระราชดำริ และงานนโยบายสำคัญเร่งด่วน เช่น โครงการแก้ไขปัญหายาเสพติด แคลนแรงงาน โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เป็นต้น ๑๒) งานศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ๑๓) งานตรวจราชการ ๑๔) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และให้คำแนะนำปรึกษาด้านแรงงาน ๑๕) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศแรงงาน และการเชื่อมโยงเครือข่าย ๑๖) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานให้ศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นศูนย์รวมสารสนเทศด้านแรงงาน (Focal Point) ในเขตพื้นที่จังหวัด ๑๗) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านแรงงาน ๑๘) จัดทำสถานการณ์แรงงานและข้อมูลเตือนภัยด้านแรงงาน ๑๙) สนับสนุนข้อมูลแก่ผู้บริหาร ส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อาสาสมัครแรงงานและศูนย์แรงงานประจำตำบล ๒๐) งานประชาสัมพันธ์ ประสานและดำเนินการจัดบริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน และ ๒๑) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานวิชาการแรงงาน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประเด็นต่าง ๆ ด้านแรงงาน เพื่อการวางแผนเสนอแนะแนวทางพัฒนางานด้านแรงงาน การส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ การพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน การรับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์ของผู้ใช้แรงงาน การประสานงานและเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับงานด้านแรงงานแก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ผู้ขอรับการประเมินได้พิจารณาจากหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ. ในหลักการที่ระบุว่าข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อย่างน้อย ๑๐ วันต่อคนต่อปี แต่จากการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่ผ่านมา ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่านักวิชาการแรงงานของสำนักงานแรงงานฯ ยังไม่ได้รับการอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม ทำให้ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ขาดเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิผลไม่ดีพอ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้ขอรับการประเมินจึงให้ความสนใจศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรต่อไป

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

ปัจจุบันสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๑ คน แยกเป็น ข้าราชการ จำนวน ๗ คน (แรงงานจังหวัด นักวิชาการแรงงาน ๕ คน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ คน) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน (พนักงานธุรการ และพนักงานขับรถยนต์) พนักงานราชการ จำนวน ๑ คน พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน ๒ คน สำหรับกรอบอัตรากำลังในส่วนของนักวิชาการแรงงาน จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ คน นักวิชาการแรงงานชำนาญการ ๒ คน นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ จำนวน ๒ คน ซึ่งแต่ละระดับมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามการแบ่งงานภายในสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	หน้าที่ความรับผิดชอบ
๑.	นักวิชาการแรงงาน ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้ ๑. อำนวยการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล กระทรวงแรงงาน จังหวัดและที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ๒. แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน/แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ๓. งานตรวจราชการแบบบูรณาการ และตรวจราชการอื่น ๆ ๔. ประสานการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและที่เกี่ยวข้อง ๕. สนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานและ เครือข่าย ๖. สนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ๗. สนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน ๘. สนับสนุนงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ๙. สนับสนุนการปฏิบัติงาน/โครงการต่างๆของสำนักงาน ๑๐. กลั่นกรองงานก่อนนำเสนอแรงงานจังหวัด ๑๑. งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ที่	ตำแหน่ง	หน้าที่ความรับผิดชอบ
๒.	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปและกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้ ๑. งานบริหารงานทั่วไป/ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ ๒. ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงาน/การสนับสนุนข้อมูลแก่ผู้บริหารส่วนราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ๓. แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน/แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ๔. โครงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านแรงงาน ประจำปี ๕. การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ๖. งานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ๗. จัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ/ PMQA และการจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM) /งานนวัตกรรม ๘. สนับสนุนงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานและเครือข่าย ๙. สนับสนุนงานป้องกันและคุ้มครองด้านแรงงาน ๑๐. สนับสนุนงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ๑๑. งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
๓.	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้ ๑. งานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน ๒. งานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และโครงการ TO BE NUMBER ONE ๓. สนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน/แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ๔. สนับสนุนงานการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ๕. สนับสนุนงานป้องกันและคุ้มครองด้านแรงงาน ๖. สนับสนุนงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ๗. สนับสนุนงานพัฒนารายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ ๘. สนับสนุนงานการจัดกิจกรรมกระทรวงแรงงานให้บริการ แบบเคลื่อนที่สู่ชุมชน ๙. งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ที่	ชื่อ – สกุล / ตำแหน่ง	หน้าที่ความรับผิดชอบ
๔.	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้ ๑. งานพัฒนารายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๒. โครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ๓. การประชุมหัวหน้าส่วนราชการหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ๔. สนับสนุนงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานและเครือข่าย ๕. สนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๖. สนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน/แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ๗. สนับสนุนงานป้องกันและคุ้มครองด้านแรงงาน ๘. สนับสนุนงานการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ๙. งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
๕.	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้ ๑. งานป้องกันและคุ้มครองด้านแรงงาน ๒. กำกับดูแลศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ๒. การรับเรื่องราวร้องทุกข์/งานสิทธิประโยชน์ผู้ทำงานต่างประเทศ/ศูนย์ดำรงธรรม/การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ๔. การจัดกิจกรรมกระทรวงแรงงานให้บริการแบบเคลื่อนที่สู่ชุมชน ๕. สนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน/แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ๖. สนับสนุนงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานและเครือข่าย ๗. สนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๘. สนับสนุนงานแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ๙. สนับสนุนงานพัฒนารายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๑๐. สนับสนุนงานการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ๑๑. งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายวิชาการแรงงาน สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ของนักวิชาการแรงงานในแต่ละระดับ ประกอบด้วย ๑) ด้านการปฏิบัติการ ๒) ด้านการวางแผน ๓) ด้านการประสานงาน และ ๔) ด้านการบริการ โดยต้องมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ ซึ่งมีความยากง่ายในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามระดับความสามารถหรือความเชี่ยวชาญที่มากขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์องค์ความรู้ในภาพรวมตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

๑. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เช่น มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ระบบราชการ และอำนาจหน้าที่ภารกิจของกระทรวงแรงงาน ซึ่งสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้, ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาล กระทรวง กรม จังหวัด เพื่อนำมาเชื่อมโยงการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ความรู้การเปลี่ยนแปลงในสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และแรงงานทั้งในและนอกประเทศ รวมถึงความรู้เกี่ยวกับแผนงาน โครงการ กิจกรรม และงบประมาณของหน่วยงาน เป็นต้น

๒. ความรู้ความเข้าใจกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นความรู้ที่ข้าราชการจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติราชการ เช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และกฎ ก.พ. ที่เกี่ยวข้องระเบียบด้านการบริหารงบประมาณและการคลัง เป็นต้น

สำหรับการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของผู้ขอรับการประเมินที่ได้รับมอบหมายด้านการพัฒนารายได้และค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ถือได้ว่ามีความยากในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ขอรับการประเมินไม่ได้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักเศรษฐศาสตร์ หลักสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลและการคาดการณ์แนวโน้มทางเศรษฐกิจ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติจะมีทั้งงานด้านวิชาการและงานภาคสนามล้วนต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมาผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานดังกล่าว ประกอบด้วย

(๑) ศึกษาความเป็นมาของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๓) ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วยองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๔) คู่มือการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

(๕) คู่มือและขั้นตอนการดำเนินการสรรหาคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

(๖) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับต่าง ๆ

(๗) ศึกษา รวบรวม ข้อมูลในการวิเคราะห์เศรษฐกิจ สังคม แรงงาน และอื่น ๆ จากเอกสารและสืบค้นจากเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ และนำมาประกอบการพิจารณาของคณะอนุกรรมการเพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดในแต่ละปี

นอกจากนั้น ผู้ขอรับการประเมินได้รับการสอนงานจากหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อนร่วมงานที่มีส่วนเป็นพี่เลี้ยงได้คอยแนะนำและปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงาน จังหวัด รวมทั้งการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานโดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากหนังสือวิชาการต่าง ๆ การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ทั้งนี้ หากระหว่างการปฏิบัติงาน พบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในระหว่างการทำงาน ก็ปรับเปลี่ยนวิธีแก้ไขปัญหามาตามสถานการณ์ต่าง ๆ จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ขอรับการประเมินจึงมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ดังกล่าวเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

๒.๒ แนวความคิด

จากบทวิเคราะห์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงได้ศึกษาแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับ ทฤษฎีและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานในระดับพื้นที่ ดังนี้

๒.๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้าง แรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ (๒๕๕๓) ดังนี้

๑) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผล โดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

๒) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๓) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วันต่อคนต่อปี

๔) งบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการควรได้รับการจัดสรรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของ งบประมาณ

R. Wayne Pace, Smith Philip C., and Mills Gordan E (๑๙๙๑) ได้ให้แนวความคิด พื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ มี ๗ ประการ คือ

๑. ความมีคุณค่าของปัจเจกบุคคล (Worth of Individual) ความเป็นมนุษย์นั้นมีความสำคัญในเรื่องของสิทธิของส่วนบุคคล ส่วนคุณค่าของแต่ละคนที่จะส่งผลต่อคุณภาพขององค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นกับการตระหนักและการเล็งเห็นถึงความสำคัญของเจ้าของกิจการ องค์กรที่มีคุณภาพ ได้จากการให้ความสำคัญสิทธิที่พึงได้ และการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ

๒. พนักงานคือทรัพยากรที่มีค่า (Employee as Resource) พนักงานคือบ่อรวมของพนักงานที่มีทักษะ พนักงานสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ และอาจก้าวไปสู่ตำแหน่งใหม่ ๆ ที่สูงขึ้นตามที่ต้องการได้ ดังนั้น พนักงานจึงสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุถึงความสำเร็จได้

๓. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพ (Quality Work Environment) คุณภาพชีวิตของการทำงานเป็นสิทธิที่ถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นสิ่งที่ควรได้รับการใส่ใจอย่างยิ่งในความเป็นมนุษย์ในทุก ๆ ส่วนขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องจัดการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงานทั้งในด้านความปลอดภัยและความสะอาด เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะเป็นทางเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงขึ้น

๔. ความพึงพอใจในงานของพนักงาน (Employee Satisfaction) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะพอใจและมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจึงต้องหาแนวทางในการทำงานให้เหมาะสมกับความเป็นมนุษย์มากกว่าหุ่นยนต์ โดยองค์กรต้องมีการผสมผสานความสามารถของพนักงานและเทคโนโลยีที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานให้มากที่สุด

๕. (Continuous Learning Need) พนักงานที่ทำงานในองค์กรยังไม่มีความสามารถที่ครบถ้วน พนักงานทุกคนต้องการความรู้และทักษะเพิ่มเติมอยู่เสมอ การฝึกอบรมและการพัฒนาจึงมีความจำเป็น และการฝึกอบรมและการพัฒนาเพียงครั้งเดียวยังไม่เพียงพอ เพราะพนักงานแต่ละคนต้องการความรู้และทักษะที่ต่อเนื่องเพื่อสามารถทำงานให้บรรลุตามที่ต้องการ

๖. การเตรียมโอกาสสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change Opportunities) การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข สภาพแวดล้อม ตลาด และความต้องการของคน จำเป็นต่อการเตรียมตัวที่ต่อเนื่องของพนักงานในการก้าวไปสู่ตำแหน่งใหม่ในองค์กรในทุกวัน เดือน ปีที่ผ่านมา เดือนใหม่ต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นล้วนเป็นส่วนช่วยสร้างโอกาสของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้ให้กับพนักงานแต่ละคน

๗. การตระหนักถึงการมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมกว้าง (Broad Scope of Human Resource Development Concern) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่การฝึกอบรมอย่างเดียว แต่ขอบเขตยังครอบคลุมไปถึงความเข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์ ปฏิสัมพันธ์ และเข้าใจศักยภาพของมนุษย์ในมุมมองที่กว้างขึ้น ว่ามนุษย์มีความสำคัญต่อทุกระดับขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานเข้าใจ ตอบสนอง และสามารถทำงานให้กับองค์กรได้เท่า ๆ กับการอยู่ดีมีสุขของชีวิตตนเอง ด้วยเหตุนี้ มนุษย์จึงจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา เพราะการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น มนุษย์ต้องรู้มากกว่างานที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจและเป็นหัวข้อวิจัยกันอย่างกว้างขวาง และหมายถึงแนวคิด หน้าที่ กระบวนการ หมายถึง ฝ่ายหรือแผนกงาน รวมทั้งเป็นวิชาชีพ นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเคยถูกเรียกว่า “การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development)” ต่อมาเมื่อนักวิชาการรุ่นหลังอีกเป็นจำนวนมากให้ความสนใจ ทำการศึกษาศาสตร์ และวิธีปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคลในระดับองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่า “การพัฒนาบุคคล” เป็นคำที่มีความหมายกว้าง กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะมีส่วนทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ยากขึ้น และมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในองค์กรได้แล้ว เรียกว่า เป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึง การให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือการนิเทศงาน (Job instruction) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling) การมอบหมายหน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว (Job assignment) การให้รักษาการแทน (Acting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่งานเพื่อให้โอกาสศึกษางาน

(Development) ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นการพัฒนางานในปัจจุบัน การศึกษาจะเน้นการพัฒนางานในอนาคต และการพัฒนาจะเน้นการพัฒนางานเพื่อการเปลี่ยนแปลง

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งการปรับปรุงพฤติกรรมทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual development) การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) และการพัฒนาองค์การ (Organization development) การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนรู้ และการปรับปรุงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นการบูรณาการการเรียนรู้กับงานเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่องทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องมาจากการพัฒนาโดย การศึกษา การอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การมุ่งที่ทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาศัยกระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์ เน้นการ กำหนดเป้าหมายและการกำหนดแผนปฏิบัติการ มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ ทักษะการปฏิบัติงานของคน ในกลุ่มต่าง ๆ ขององค์การ โดยมีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคือ เพื่อความเจริญเติบโตของทรัพยากรมนุษย์ในด้านอาชีพและในองค์การ การพัฒนาองค์การ ต้องมีผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้กระตุ้น กระบวนการพัฒนาให้ดำเนินการไปได้

จากการจำแนกประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น เพื่อความครอบคลุมขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้จัดแบ่งประเภทของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ (Orientation)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมการแนะนำบุคลากรของ องค์การที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ให้รู้จักโครงการ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยให้ บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับงานและกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การได้ โดยให้ข้อมูลที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติมาตรฐาน ค่านิยม และรูปแบบพฤติกรรมตามความคาดหวังขององค์การ การปฐมนิเทศมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ ๑) เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ที่ปฏิบัติงานใหม่ได้เร็วขึ้น และปฏิบัติตนอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ๒) เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่ เข้าใจเป้าหมายและนโยบายในการดำเนินงานขององค์การ ๓) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบุคลากรใหม่ โดยมองถึงความภาคภูมิใจ ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ตนต้องลงมือปฏิบัติและตระหนักถึงภาระหน้าที่ อย่างเข้มแข็ง ๔) เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่ได้เข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองอย่าง ชัดแจ้ง รวมทั้งการรับรู้สิทธิประโยชน์ที่ตนเองพึงมี ๕) เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรใหม่เห็นคุณค่าและ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และตระหนักถึงการศึกษาอบรมเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานของตน ๖) เพื่อช่วยลดความผิดพลาดหรือความบกพร่องในการปฏิบัติงาน ที่อาจเกิดขึ้นจากการลองผิดลองถูก ๗) เพื่อช่วยปลูกฝังทัศนคติของบุคลากรใหม่ให้มีความรู้สึกที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และ ๘) เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรใหม่ ตื่นตัวต่อภาระหน้าที่ และกล้าแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับงานในอนาคต โดยเตรียมบุคลากรเพื่องานที่ไม่ใช่งานปัจจุบัน หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคลากร เป็นการลงทุนระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ การลงทุนในการให้การศึกษาให้กับบุคลากรอาจไม่ได้ผลตอบแทนให้กับองค์กร และอาจเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าก็ได้ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต วัตถุประสงค์สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาเพื่อการวางแผนกำลังคน (Work for planning) ที่จัดเตรียมไว้ในอนาคต จัดเตรียมการวางแผนอาชีพ (Career planning) ให้กับบุคลากรเพื่อสับเปลี่ยนหน้าที่ในอนาคต เพื่อการเตรียมการทดแทน (Preparing replacement) บุคลากรที่โยกย้าย จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาเป็นการจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้เพื่อมุ่งงานในอนาคต การศึกษาจึงสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นสิ่งที่ริเริ่มโดยบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการศึกษา เพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน (Remedial education) การศึกษาเพื่อเพิ่มการเป็นวิชาชีพ (Qualifying education) และการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing education) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาอาจทำได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติมจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การที่องค์กรใดจะให้โอกาสทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาโดยการศึกษาได้มากน้อยเพียงใด หรือโดยระบบใด ขึ้นอยู่กับนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร จึงจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการที่ใช้ได้กับการพัฒนาบุคลากรทั่วไป ๆ บางเรื่องเน้นเพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถทดลองปฏิบัติงานจริง (Probation) และใช้การฝึกอบรมยกระดับความสามารถของบุคลากรซึ่งประกอบด้วยความรู้ในเชิงการจัดการ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญและหลากหลาย มีความพร้อมในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้นการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและก่อให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนั้นการฝึกอบรมยังเป็นสิ่งที่เสริมสร้างทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงอาจกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ และส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๒) ด้านขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและต่อองค์กร และ ๓) ด้านการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต และมีความรู้ มีความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การฝึกอบรมอาจจำแนกได้ตามสถานที่ฝึกอบรม คือ

๓.๑ การฝึกอบรมแบบการเรียนรู้จากการทำงาน (On-The-Job Training) เป็นการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และความสามารถในที่ทำงานจริง ประกอบด้วย การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation training) การสอนแนะ (Job instruction training : JIT) การฝึกงาน (Apprenticeship training) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) การสอนงาน และการทำหน้าที่ตักเตือน (Coaching and monitoring)

๓.๒ การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off-The-Job Training) เป็นการอบรมแบบการเรียนรู้ที่นอกสถานที่ ได้แก่ การบรรยาย (Lectures) การจำลองสถานการณ์ (Vestibule training) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Programmed instruction) กรณีศึกษา (Case study and Incident method) การรวมปัญหา (In-basket technique) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing and Multiple role playing) การเข้ากลุ่ม T-Group (Sensitivity training) เกมการจัดการหรือเกมธุรกิจ (Management or business games)

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาที่มุ่งให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้ทรัพยากรมนุษย์แต่ละรายมีความสามารถไปในทิศทางตามการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับองค์การ การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการลงทุนระยะยาวที่มีความเสี่ยงสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา และการฝึกอบรมเพราะการพัฒนาการเรียนรู้จะเน้นที่บุคคลซึ่งเป็นการยากที่จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจะเรียนรู้ได้ บางรายอาจไม่สามารถเรียนรู้ได้จะทำให้องค์การต้องเสียเวลา เสียทรัพยากร และเสียโอกาสได้ การพัฒนาขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้บริหารในการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับบุคคล ในบางกรณีการพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการเสริมเติมเต็มในสิ่งที่ขาดเฉพาะบุคคล เช่น การพัฒนาการทำงานเป็นทีม การพัฒนาจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกันการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล การพัฒนาความเป็นผู้นำ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาประเภท ปัจเจกบุคคลจะเป็นการพัฒนาที่องค์การเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ และช่วยให้เกิดสิ่งใหม่กับองค์การโดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแต่ละบุคคลในองค์การได้เติบโต ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ ได้รับประสบการณ์และความรู้จากการทำงาน การพัฒนาเป็นสิ่งที่ไม่มีที่สิ้นสุด เพราะมีรูปแบบหลากหลายที่ทำให้ผู้ต้องการพัฒนาตนเองสามารถเรียนรู้ได้ องค์การขนาดใหญ่จำนวนมากมักให้ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทปัจเจกบุคคลเป็นอันดับแรก เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์การให้มีความพร้อมกับการพัฒนาระบบงานและระบบเทคโนโลยี ทั้งนี้ เพราะหากมีการพัฒนาระบบงานและระบบเทคโนโลยี แต่ไม่ได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถรองรับการพัฒนาระบบดังกล่าวไว้เป็นการล่วงหน้าแล้ว องค์การก็จะไม่สามารถพัฒนาสิ่งใดได้ การพัฒนาปัจเจกบุคคลมักนิยมใช้กับการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหาร ทั้งนี้ เพราะหากผู้บริหารไม่ได้รับการพัฒนาหรือพัฒนาน้อยก็จะทำให้การใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์การเกิดประโยชน์สูงสุดได้ยาก การพัฒนาผู้บริหารเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และคุณพินิจตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การความรู้ ความสามารถดังกล่าว ได้แก่ การเป็นผู้นำ การจัดการเปลี่ยนแปลง การสอนแนะ และการให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุม และให้ข้อมูลย้อนกลับ

๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาสายอาชีพ (Career development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์อาชีพ คือ ตำแหน่งที่บุคคลครองไปตลอดชีวิต การทำงาน บุคคลยึดอาชีพก็เพราะต้องการสร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง การได้ทำงานในเวลาหนึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการหลายด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

๕.๑ ความสนใจ (Interests) บุคคลเลือกอาชีพเพราะเชื่อว่าอาชีพนั้นตรงต่อความรู้ความสามารถของตน

๕.๒ ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) บุคคลเลือกอาชีพเพราะอาชีพช่วยให้ภาพลักษณ์ของตนเป็นที่ยอมรับและชื่นชมของผู้อื่นและสร้างความภูมิใจให้กับตนเอง

๕.๓ บุคลิกภาพ (Personality) เป็นลักษณะของบุคคลและความต้องการส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ เช่น การดำรงชีวิต และความชอบในการทำธุรกิจ ความเป็นศิลปิน ความชอบสัมพันธ์กับผู้อื่น ชอบอำนาจ และมีความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ

๕.๔ ภูมิหลังทางสังคม (Social background) บุคคลเลือกอาชีพตามความเหมาะสมกับระดับสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษา และอาชีพของครอบครัว ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลคุ้นเคยกับอาชีพและเลือกอาชีพ

๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาองค์การ (Organization development)

ปัจจุบันองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เช่น การจัดขนาดขององค์การใหม่ (Rightsizing) การจัดการคุณภาพทั้งองค์การ (Total quality management) การแตกสายงาน (Diversity) การปรับรื้อระบบ (Reengineering) และการลดขนาดองค์การ (Downsizing) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้องค์การต้องมีการพัฒนาองค์การ (Organizational development) การพัฒนาองค์การมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ การช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้ การปรับตัวของทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดของเคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) คือ การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอน ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ ๑ การละลายสถานภาพเดิม (Unfreezing status quo) ขั้นตอนที่ ๒ การเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพใหม่ (Change to the new state) และขั้นตอนที่ ๓ คือการทำให้สภาพใหม่แข็งตัว (Refreezing) ซึ่งจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นโดยถาวร การพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่เกิดต่อเนื่องมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์การจึงมุ่งที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทั้งหมดอย่างเป็นระบบ การพัฒนาองค์การต้องอาศัยกระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการที่มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ ทักษะการปฏิบัติงานของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ขององค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความเจริญเติบโตของบุคลากรในด้านอาชีพและในองค์การ การพัฒนาองค์การต้องมีการวางแผนระยะยาวและต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาบุคลากรและองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ ระบบ วิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการพัฒนาองค์การ คือ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การ องค์การการเรียนรู้เป็นแนวคิดของการจัดการองค์การสมัยใหม่ ซึ่งต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว แนวคิดขององค์การการเรียนรู้ คือ การเพิ่มสมรรถนะในการเรียนรู้เพื่อสร้างอนาคตด้วยตนเอง หลักการสำคัญ (Core discipline) ของการสร้างองค์การการเรียนรู้ ได้แบ่งหลักการสำคัญออกเป็น ๕ ประการ คือ ๑) คิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) คือ การมองสิ่งต่าง ๆ สัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง ๒) การควบคุมตนเอง (Personal

mastery) คือ ความสามารถในการควบคุมตนเองเพื่อสร้างความสำเร็จในชีวิตอย่างต่อเนื่อง ๓) มีตัวแบบทางความคิด (Mental model) คือ การคิดอย่างเป็นรูปแบบตามขั้นตอน ๔) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) คือ มีความเข้าใจและผูกพันกับสิ่งที่ต้องการสร้าง และ ๕) เรียนรู้เป็นทีม (Team learning) คือ การปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยมีการประสานการปฏิบัติ และพูดคุยให้เป็นที่เข้าใจร่วมกัน

๗. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเอง (Self development)

ทรัพยากรมนุษย์แต่ละบุคคลในองค์การสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีที่สิ้นสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยองค์การอาจยังไม่เพียงพอ เพราะองค์การมีขีดจำกัดในด้านทรัพยากรและเวลา อย่างไรก็ตาม ความเป็นมนุษย์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ขององค์การและทรัพยากรของชาติ ต้องมีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดการพัฒนาตนเองจะไม่สามารถครองตำแหน่งงานที่ตนรับผิดชอบในองค์การได้ในระยะยาว เพราะขาดความรู้ ความสามารถที่จะนำพาองค์การไปสู่การเจริญเติบโตในภาวะการแข่งขันที่รุนแรงได้ อย่างไรก็ตาม เป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องสนับสนุน ผลักดันให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีการพัฒนาตนเองด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร เช่น จัดให้มีมุมข้อมูลข่าวสารในองค์การเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับข่าวสารอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้พัฒนาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการเข้าศึกษาอบรมในระบบการศึกษาทางไกลและการศึกษานอกระบบ ตลอดจนการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งฝึกให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีการค้นคว้านวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดยั้ง การพัฒนาตนเองประกอบด้วยการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับตนเอง และการพัฒนาจิตใจให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง องค์การ และผู้อื่น เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานโดยยึดหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดำเนินชีวิตด้วยความสุขทั้งกายและใจ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะต่อการปฏิบัติงาน โดยผ่านกิจกรรมหลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การศึกษา ฝึกอบรม การสอนงาน เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีพื้นฐานการเรียนรู้ให้สามารถพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละบุคคลจะเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การปฏิบัติงานและพัฒนาตนไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้ง การปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการพัฒนารูปแบบการจัดการทั้งระบบขององค์การโดยมีทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนการปฏิบัติอย่างมีเป้าหมาย มุ่งการปฏิบัติงานกลุ่มบุคคลในองค์การ และทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามการปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ต้องมีการปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมใหม่ในกระบวนการเรียนรู้ขององค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานและตัวบุคคลจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

"ประสิทธิภาพ" เป็นคำที่ใช้อย่างกว้างขวางทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้มากมาย ได้แก่

ข้าเลื่อง พุฒพรหม (๒๕๔๕) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของบุคลากร องค์กร เครื่องอำนวยความสะดวก การปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งมุ่งผลิตผลผลิตโดยสัดส่วนกับความพยายามที่ลงทุนไปก่อนหน้านี้

โบว์ดิทช์ และบัวโน (Bowditch & Buono, ๑๙๙๐) ให้ความเห็นในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและกว้างขวาง ได้เสนอรูปแบบองค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรมี ๔ ด้าน คือ โครงสร้างขององค์กร บุคลากร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ชัดเจน การใช้สามัญสำนึกในการพิจารณา การให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ มีความรวดเร็วงานเสร็จเร็วและได้มาตรฐานรวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเน้นเรื่องความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานจึงต้องเน้นพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ลักษณะบุคคลที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพ ความพยายามในการทำงานของบุคคล คือ ความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การสนับสนุนจากองค์กร คือ ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศ การประเมินผลที่มีความยุติธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือความพร้อมและความพยายามรวมไปความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประเมินผลการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรงเนื่องจากหน่วยงานในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรง เช่น ค่าตอบแทน วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความพยายามและแรงงาน เป็นคนละหน่วยในการวัดผลลัพธ์ คือ การปฏิบัติงาน

Simon (๑๙๖๐) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชน ผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (I - O) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

Millet (๑๙๙๔) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

๑. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
๒. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
๓. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
๔. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
๕. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (๒๕๓๘) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และ เกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด
๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

Peterson & Plowman (๑๙๘๙) ได้ให้แนวคิดบทสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ ๔ ข้อ ประกอบด้วย

๑. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ
๒. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
๓. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น
๔. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

ในส่วนความต้องการภายในของพนักงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทักษะความชำนาญ การบังคับบัญชา ระบบการบริหารงาน เป็นต้น พนักงานจะตอบสนองต่อปัจจัยที่ได้รับ ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้

ปัจจัยความต้องการภายนอกและความต้องการภายในแล้ว ยังมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอีก ๒ ประการ คือ

๑. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Employee personal characteristics) ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด การที่มีความสามารถพิเศษ ประสบการณ์ เพศ อายุ การฝึกอบรมดูงาน เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (Employee reaction to job) เป็นสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัย ต่อไปนี้

๒.๑ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Policy and administration)

๒.๒ การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision)

๒.๓ สภาพการทำงาน (Work conditions)

๒.๔ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with peer and sub ordinate)

๒.๕ ค่าตอบแทน (Salary)

๒.๖ สถานภาพ (Status)

๒.๗ การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal life)

๒.๘ ความปลอดภัย (Security)

กิติพันธ์ รุจิกรกุล (๒๕๒๙) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสับปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (๒๕๒๙) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทางต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

โดยสรุปได้ว่า การพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ตรงกับสถานภาพหรือความต้องการของบุคลากรซึ่งมีแตกต่างกัน คือ สภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัด พฤติกรรม ความต้องการแตกต่างกัน ดังนั้น การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยในส่วนของการจูงใจในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้น ผลักดัน และชักจูงบุคลากร ให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และหากมีการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งนั้นแล้ว จะต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ข้อเสนอ

จากข้อมูลที่ผู้ขอรับการประเมินได้นำมาวิเคราะห์แล้วจะเห็นได้ว่า เมื่อบุคลากรได้รับการบรรจุหรือได้รับมอบหมายงานให้ดำเนินการในระยะหนึ่งแล้ว จะต้องมีการพัฒนานักวิชาการแรงงานด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจึงขอเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานของสำนักงานจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดในการให้บริการของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๒.๓.๑ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการแรงงานในระยะเร่งด่วน

(๑) การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานในหน้าที่นั้นได้อ่านและศึกษา มีความเข้าใจในขั้นตอนในการดำเนินการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้มีความรู้แต่ละเรื่องหรือจะหาข้อมูลมาจากไหนบ้าง จนทำให้เกิดการประสานงานกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งยังจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอน ไม่เกิดความสับสนและไม่ซ้ำซ้อนกัน และก่อให้เกิดความชัดเจน เกิดความเป็นมาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรมีความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

(๒) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และสอนงานในขณะทำงาน (OJT : On The Job Training) เพื่อชี้แนะกระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการเรียนรู้และฝึกฝนโดยทันที ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกัน รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) โดยให้แนวคิดและวิธีการที่เหมาะสมในฐานะที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ มาก่อน เพื่อให้ง่ายและรวดเร็วในการนำไปปรับใช้ได้ทันที โดยไม่ต้องทดลองด้วยตัวเอง

(๓) จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยมีระยะเวลาการอบรมระยะสั้น ประมาณ ๕ – ๑๐ วัน การฝึกอบรมจากบุคคลภายนอกถือเป็นทางเลือกที่ดีอีกทางหนึ่ง เนื่องจากวิทยากรจะมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งจะให้ความรู้พร้อมฝึกปฏิบัติ ส่งผลทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลจากหลากหลายหน่วยงาน และได้รับความรู้รอบด้านมากขึ้น สำหรับหลักสูตรการอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการวิเคราะห์ โดยมีหัวข้อการอบรม ประกอบด้วย ๑) ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น ๒) วิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจโลกและไทยในปัจจุบัน ๓) คาดการณ์แนวโน้มเศรษฐกิจในระยะต่อไป ๔) การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน ๕) ฝึกปฏิบัติและการนำเสนอข้อมูล เป็นต้น

๒.๓.๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการแรงงานทั้งระบบ

สำนักงานแรงงานจังหวัดมีบุคลากรที่น้อย ซึ่งแต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่หลากหลาย ทำให้บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกันไป และเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม ผู้ขอรับการประเมินจึงขอเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีในภาพรวมดังนี้

(๑) ศึกษา ทบทวน พฤติกรรมบุคลากรในองค์กรและปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Function Competency) เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัย เป็นองค์กรเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรได้

(๒) กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี จัดทำองค์ความรู้ (KM : Knowledge Management) สำหรับส่วนงานต่าง ๆ หรือตามหน้าที่ที่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นไปตามความต้องการของแต่ละคน เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สร้างผลงานที่มีคุณภาพ ลดปัญหาและข้อผิดพลาดในการทำงาน และควรจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดเพื่อจัดอบรม/ สัมมนาเชิงวิชาการ อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี เพื่อทบทวนและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การทำงาน นำไปสู่การพัฒนาเทคนิคการทำงาน และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๓) กำหนดตัวชี้วัดแบ่งตามลักษณะของแต่ละสายงาน กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดโดยให้คำจำกัดความแต่ละตัวชี้วัดเพื่อสร้างความเข้าใจและเป็นข้อตกลงระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะใช้เป็นมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานควรทำความเข้าใจเกณฑ์การวัดผลและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

(๔) ติดตามผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ทบทวนการปฏิบัติงานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม โดยอาจจะใช้หลักการถอดบทเรียน (After Action Review : AAR) ตั้งแต่เมื่อเริ่มต้นกิจกรรม/โครงการ ระหว่างดำเนินกิจกรรม/โครงการ และหลังสิ้นสุดโครงการ เพื่อลดข้อผิดพลาด และยกระดับคุณภาพการทำงานในครั้งต่อ ๆ ไปให้ดีขึ้น และดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ บุคลากรสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในสายวิชาการ มีความมุ่งมั่นพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถขับเคลื่อนปฏิบัติงานตามภารกิจและยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ บุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีสามารถปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุค ๔.๐ และภาวะวิกฤติที่มีความเสี่ยงด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการปฏิบัติงานร่วมกับภาคีหน่วยงานภาครัฐ การประสานและสร้างเครือข่ายด้านแรงงานในการปฏิบัติงานที่เข้มแข็ง

๓.๓ บุคลากรสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเรียนรู้ในรูปแบบระบบออนไลน์ (การเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์/อินเทอร์เน็ต) และการเรียนรู้ผ่านระบบออฟไลน์ (การเรียนรู้จากการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสอนงาน การปฏิบัติจริง) เพื่อประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการจากสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ ระดับความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีที่สามารถนำความรู้ความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์จริงที่ได้จากการปฏิบัติงานมาถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙.
คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๑๔๙๖/๒๕๕๙. ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
เรื่อง แบ่งงานภายในและอำนาจหน้าที่ภายใต้/กอง/สำนัก/ศูนย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
ข้าเลื่อง พนมพรหม. **ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๕.
เชาว์ โรจนแสง. **เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๑-๗**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.
ทิพาดี เมฆสุวรรณ. **การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘.
นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **หลักการบริหารการศึกษา** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์ กรุงเทพมหานคร, ๒๕๒๙.
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖. ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก , ๙ ตุลาคม ๒๕๔๖.
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://library๒.parliament.go.th/library/content_law/๓๐.pdf สืบค้นเมื่อ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. **แนวคิดและหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.ssruir.ssru.ac.th/bitstream/ssruir/๗๑๙/๑/๑๒๒-๕๕.pdf> สืบค้นเมื่อ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓.
มาลินี หาญยุทธ. **รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว กรณีศึกษา : ตำบลไร่หลวง อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://tdc.thailis.or.th/tdc/basic.php> สืบค้นเมื่อ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔.
ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑. และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓.
ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์. ๒๕๔๒.
วชิรวัชร งามละม่อม. **ทฤษฎีการมีส่วนร่วม**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://learningofpublic.blogspot.com/๒๐๑๖/๐๒/blog-post_๗๙.html?m=๑ สืบค้นเมื่อ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔.
สถาบันดำรงราชานุภาพ. **การประสานงาน**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.stabundamrong.go.th/web/book/๕๓/b๑๘_๕๓.pdf สืบค้นเมื่อ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓.
สำนักงาน ก.พ.. **มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.ocsc.go.th/job/specification/officer>. สืบค้นเมื่อ ๓ มกราคม ๒๕๖๔.

สำนักงาน ก.พ.. **หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/node/๙๙>. สืบค้นเมื่อ ๓ มกราคม ๒๕๖๔.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).** เข้าถึงได้จาก : http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=๖๔๒๒ สืบค้นเมื่อ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. **คู่มือโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒.** ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๑.

อนันท์ งามสะอาด. **การบริหารงานแบบบูรณาการ.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.dtec.ac.th/.dtec/t๙.doc> สืบค้นเมื่อ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓.

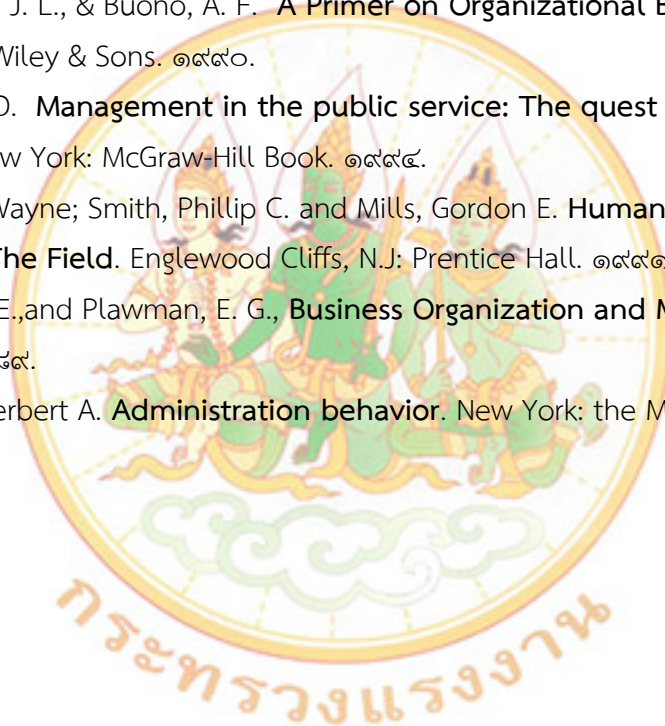
Bowditch, J. L., & Buono, A. F. **A Primer on Organizational Behavior (๒nd ed).** New York : John Wiley & Sons. ๑๙๙๐.

Millet, J. D. **Management in the public service: The quest for effective performance.** New York: McGraw-Hill Book. ๑๙๙๔.

Pace, R. Wayne; Smith, Phillip C. and Mills, Gordon E. **Human Resource Development : The Field.** Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall. ๑๙๙๑.

Peterson, E., and Plawman, E. G., **Business Organization and Management.** Homewood, ๑๙๘๙.

Simon, Herbert A. **Administration behavior.** New York: the Mcmillan, ๑๙๖๐.



ภาคผนวก





คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๓๓๓/๒๕๕๙

เรื่อง จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการ
ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการ
ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด

ตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๓๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง การจัดตั้ง
ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติกระทรวงแรงงาน นั้น

เนื่องจากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙
ได้กำหนดให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานใหม่ ประกอบกับปัจจัยสภาพแวดล้อม รวมทั้ง
ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงแนวทางการ
ดำเนินงานของโครงการ เพื่อให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปแบบ
ประชารัฐ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงคำสั่งดังกล่าวให้สอดคล้องและเป็นปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕
ปลัดกระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๓๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓
เรื่อง การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติกระทรวงแรงงาน

๒. จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานขึ้น ในส่วนกลาง
ให้ตั้งอยู่ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และส่วนภูมิภาคให้จัดตั้งอยู่ที่สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด
เพื่อเป็นศูนย์กลางประสานงานในการให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานของหน่วยงาน
สังกัดกระทรวงแรงงาน ในการให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน อันเนื่องจาก
ภัยธรรมชาติ วิกฤตเศรษฐกิจ และผู้ว่างงานและไม่มีรายได้ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน
ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| (๑) ปลัดกระทรวงแรงงาน | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองปลัดกระทรวงแรงงาน | รองประธานกรรมการ |
| ที่รับผิดชอบงานด้านนโยบายและอำนาจการ | |
| (๓) อธิบดีกรมการจัดหางาน | กรรมการ |
| (๔) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | กรรมการ |
| (๕) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | กรรมการ |
| (๖) เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม | กรรมการ |

(๗) หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๘) ผู้อำนวยการกองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๙) ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๑๐) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๑๑) ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๑๒) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
(๑๓) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และเลขาธิการ
(๑๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขาธิการ
(๑๕) ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขาธิการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอแนะกรอบนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ ได้แก่ อุทกภัย วาตภัย ภัยหนาว ภัยแล้ง หรือภัยธรรมชาติอื่น และภัยจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ตลอดจนความเดือดร้อนด้านอาชีพ การว่างงานและการไม่มีรายได้

(๒) พิจารณากลับกรอง แผนงาน/โครงการที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินการ รวมทั้งการพิจารณาจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการช่วยเหลือ ผู้ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ และภัยจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ตลอดจนผู้ว่างงานและไม่มีรายได้

(๓) กำกับดูแล เร่งรัด แนะนำการปฏิบัติ และติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย

(๔) รายงานผลการช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ เนื่องจากภัยธรรมชาติและวิกฤตเศรษฐกิจดังกล่าว ให้กระทรวงแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ จนกว่าสถานการณ์จะเข้าสู่ภาวะปกติ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด
ที่ได้รับมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | กรรมการ |

(๓) ผู้อำนวยการโครงการชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการแขวงทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม	กรรมการ
(๕) พัฒนาการจังหวัด กระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
(๖) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด กระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
(๗) จัดหางานจังหวัด	กรรมการ
(๘) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
(๙) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	กรรมการ
(๑๐) ประกันสังคมจังหวัด	กรรมการ
(๑๑) แรงงานจังหวัด	กรรมการ และเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรอง แผนงาน/โครงการ งบประมาณที่หน่วยปฏิบัติเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ และโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ รวมทั้งการกำหนดประเภทของจ้างงาน การฝึกทักษะอาชีพสำรวจความต้องการและพื้นที่เป้าหมายที่ผู้เดือดร้อนต้องได้รับการช่วยเหลือเร่งด่วนและจำเป็น

(๒) ประสานการปฏิบัติงานในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ได้แก่ อุทกภัย วาตภัย ภัยหนาว ภัยแล้ง หรือภัยธรรมชาติอื่น รวมทั้งผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นในพื้นที่รับผิดชอบรวมทั้งองค์กรเครือข่ายเพื่อให้การช่วยเหลือดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด แนะนำการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ และรายงานให้กระทรวงแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ จนกว่าสถานการณ์จะเข้าสู่ภาวะปกติ

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(หม่อมหลวงปุนตริภักดิ์ สมิติ)

ปลัดกระทรวงแรงงาน



ระเบียบกระทรวงแรงงาน
ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่กระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามกฎหมายว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย เพื่อดำเนินการตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ แก่ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ และการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานที่หลากหลาย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อการจ้างงานเร่งด่วน และพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ผู้ประสบภัย” หมายถึง บุคคลที่ได้รับ หรืออาจจะได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพ หรือขาดรายได้จากการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ

“ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ” หมายถึง ผู้ประสบภัย ผู้ประสบภัยพิบัติหรือผู้ประสบภัยธรรมชาติ หรือผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ หรือผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๕ การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามระเบียบนี้ให้ดำเนินการในรูปแบบ ดังต่อไปนี้

(๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน เพื่อให้ผู้ประสบภัย ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีงานทำชั่วคราว ด้วยการจ้างแรงงานให้ทำงานในงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ หรือจ้างงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัด

(๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ ชุมชน หรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๖ การให้ความช่วยเหลือตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพตามระเบียบนี้ให้ดำเนินการในพื้นที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัดได้ประกาศให้เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๖ หรือ

(๒) เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัดได้เคยประกาศให้เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติตาม (๑) หรือเคยเป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติอยู่เป็นประจำ หรือคาดว่าจะเกิดภัยธรรมชาติขึ้นในเวลาอันใกล้ ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด หรือ

(๓) เป็นพื้นที่ที่ประชาชนประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน และประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ โดยผ่านการพิจารณาและรับรองจากผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเมืองพิเศษ กรุงเทพมหานคร หรือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชน หรือ คณะกรรมการหมู่บ้าน หรือคณะกรรมการชุมชน หรืออาสาสมัครแรงงาน หรือบัณฑิตแรงงาน

ข้อ ๗ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดมาตรการควบคุม กำกับดูแลการจ้างงาน แรงด่วนหรือพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามข้อ ๕

ข้อ ๘ ในกรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้เสนอโครงการ และรวบรวมข้อเสนอของทางราชการ หรือเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ได้จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ให้เป็นผู้พิจารณาเสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติ

ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอโครงการ หรือเป็นผู้รวบรวมข้อเสนอของหน่วยงานของทางราชการ หรือข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือข้อเสนอของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ ที่ได้จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ เสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด ให้เป็นผู้พิจารณาเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ

ข้อ ๙ การใช้จ่ายเงินตามระเบียบนี้ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยงฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็น โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เว้นแต่จะได้ทำความตกลงกับกระทรวงการคลังไว้เป็นอย่างอื่น

ให้หน่วยงานส่วนกลางที่ดำเนินการโครงการ หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินตามแผนโครงการตามวรรคหนึ่งต่อกองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยตัดยอดข้อมูลทุกวันที่ ๒๓ ของเดือน และจัดส่งผลการดำเนินการดังกล่าวทุกสิ้นเดือน

ข้อ ๑๐ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบนี้ให้ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

ข้อ ๑๑ ให้ปลัดกระทรวงแรงงานรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



นายจรินทร์ จักกะพาก
ปลัดกระทรวงแรงงาน



คำสั่งจังหวัดอุดรธาธาธานี

ที่ ๒๐๔๓/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานติดตามการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ
จังหวัดอุดรธาธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ด้วยจังหวัดอุดรธาธานี โดยคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ
ประจำปีจังหวัดอุดรธาธานี ได้มีมติเห็นชอบโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๒ ในคราวการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ จำนวน
๑๖ อำเภอ ๒๑ โครงการ งบประมาณ ๗๔๔,๑๐๐ บาท (เจ็ดแสนเก้าหมื่นสี่พันหนึ่งร้อยบาทถ้วน)

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินโครงการดังกล่าวบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ จังหวัดอุดรธาธานี
จึงแต่งตั้งคณะทำงานติดตามการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดอุดรธาธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธาธานี (ด้านเศรษฐกิจ) | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. แรงงานจังหวัดอุดรธาธานี | คณะทำงาน |
| ๓. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ อุดรธาธานี หรือผู้แทน | คณะทำงาน |
| ๔. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุดรธาธานี หรือผู้แทน | คณะทำงาน |
| ๕. จัดหางานจังหวัดอุดรธาธานี หรือผู้แทน | คณะทำงาน |
| ๖. ประกันสังคมจังหวัดอุดรธาธานี หรือผู้แทน | คณะทำงาน |
| ๗. นางสาวสมปอง จันทะศรี
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ | คณะทำงาน
และเลขานุการ |
| ๘. นางสุมาลี มั่งขวัญ
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. วางแผนและออกตรวจติดตามการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามโครงการและพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย
 ๒. กำกับ เร่งรัด ให้มีการปฏิบัติงาน และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณให้ทันตามระยะเวลากำหนด
 ๓. รายงานผลการดำเนินงานให้จังหวัดทราบ
 ๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่จังหวัดมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายเฉลิมพล มั่งคั่ง)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธาธานี



ก.บ.ว.

2721

วันที่ 21 พ.ค. 61

เวลา 16:21

กรมบัญชีกลาง

ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๕๐๐

๖๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
วันที่ 21 พ.ค. 2561
รับที่ 4466
เวลา

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
เลขที่รับ 1566
วันที่ 21 พ.ค. 2561
เวลา 16:51

ที่ กค ๐๔๐๘.๕/ ๖๙๙๔๔

เรื่อง ขอทำความตกลงเบิกจ่ายค่าจ้างงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพเกษตรกรด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงาน
เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน
อ้างถึง หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๖.๑/๔๕๐ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ และ
ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๖.๑/๖๖๑ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า กระทรวงแรงงาน ได้มีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และการประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๐ ตามมติที่ประชุมให้มีการปรับค่าตอบแทนการจ้างงานในโครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพเกษตรกรด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน โดยมีรูปแบบการดำเนินงานให้กิจกรรมจ้างงานสามารถดำเนินการได้เฉพาะที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ซึ่งเป็นความต้องการของประชาชนและผ่านการประชาคมหมู่บ้านมาแล้ว เช่น ก่อสร้างฝายชะลอน้ำ ซ่อมแซมฝาย สร้างแนวกันไฟฟ้า และซ่อมแซมสิ่งสาธารณประโยชน์ (ไม่สนับสนุนกิจกรรมที่ไม่ยั่งยืน เช่น การปรับปรุงภูมิทัศน์) จึงขออนุมัติเบิกจ่ายค่าจ้างงานสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพเกษตรกรด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนจากเดิม ๑๕๐ บาทต่อคนต่อวัน ปรับเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศในงบประมาณนั้น ๆ โดยปฏิบัติงานวันละ ๘ ชั่วโมง ระยะเวลาการจ้างคนละไม่เกิน ๑๐ วัน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กรมบัญชีกลางพิจารณาแล้ว อนุมัติให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในกิจกรรมจ้างงาน โครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพเกษตรกรด้านอาชีพ ในอัตราคนละไม่เกิน ๓๐๐ บาทต่อวัน โดยปฏิบัติงานวันละ ๘ ชั่วโมง ระยะเวลาการจ้างคนละไม่เกิน ๑๐ วัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุทธิดา รัตนโชติ)
อธิบดีกรมบัญชีกลาง

- ☒ ฝ่ายยุทธศาสตร์
- ☒ ฝ่ายนโยบาย
- ☐ ฝ่ายป้องกันปัญหาการฉ้อโกง
- ☐ ฝ่ายธุรการ
- ☐ แจ้งเวียนทุกฝ่าย

กองค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล
กลุ่มงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๐๐๐ ต่อ ๔๕๒๙
โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๑๘๗

- รองอธิบดี

๒๖ พ.ค. ๖๑

(นางศิริลักษณ์ ฉะนันท)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
21 พ.ค. 2561



ร.ง ๐๒๐๖.๑/๒๕๖๑

กระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง การจัดสรรงบประมาณโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด อุบลราชธานี

อ้างถึง หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ ร.ง ๐๒๐๖.๑/ว ๒๓๗๕ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ การจัดทำ แผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

- | | |
|--|---------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สรุปผลการจัดสรรงบประมาณโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | จำนวน ๒ แผ่น |
| ๒. คู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด โครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | จำนวน ๗ แผ่น |
| ๓. ทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | จำนวน ๒ แผ่น |
| ๔. แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | จำนวน ๒ แผ่น |
| ๕. แบบสรุปผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ฉบับสมบูรณ์ | จำนวน ๑๖ แผ่น |

ตามหนังสือที่อ้างถึงกระทรวงแรงงานให้จังหวัดจัดส่งแผนงาน/โครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กิจกรรม จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ กระทรวงแรงงานได้อนุมัติการจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดเพื่อดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ แล้ว จำนวน ๕๔ จังหวัด (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) โดยการจัดสรรงบประมาณในครั้งนี้เป็นการจัดสรรงบประมาณ วงที่ ๑ เพื่อใช้ดำเนินการในช่วงเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๒ ซึ่งโครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือกำลังแรงงานผู้เดือดร้อนด้านอาชีพ ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (ReSkill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี เพื่อให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อพึ่งพาตนเอง และสามารถช่วยเหลือกันในกลุ่มชนท้องถิ่นได้ รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปแบบประชารัฐ การดำเนินงานโครงการฯ กลุ่มเป้าหมายไม่ซ้ำซ้อนกับโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ “เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และความมั่นคงในชีวิต” จึงขอความร่วมมือท่านมอบหมายแรงงานจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

๑. ขอให้จัดประชุม...

๑. ขอให้จัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัด เพื่อพิจารณาปรับแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ และจัดส่งแผนงาน/โครงการที่ปรับให้กระทรวงแรงงาน ภายในวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ทั้งนี้ สำนักงานแรงงานจังหวัด จะต้องมีการเบิกจ่ายงบประมาณ วงที่ ๑ (หัวเงินเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๒) อย่างน้อยร้อยละ ๙๕ หากดำเนินการไม่ได้ตามเป้าหมายจะมีผลต่อการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ วงต่อไป

๒. ดำเนินการตามคู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๓. ขอให้รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน ส่งให้กระทรวงแรงงานโดยตัดยอด ข้อมูลทุกวันที่ ๒๓ ของเดือน และจัดส่งผลการดำเนินงานทุกสิ้นเดือน (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓-๔)

๔. ขอให้จัดทำรูปเล่มรายงานผลการดำเนินงานฉบับสมบูรณ์พร้อมแผ่น CD ส่งให้กระทรวงแรงงาน หลังสิ้นสุดโครงการวงที่ ๑ ภายในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒ (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๕) เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณโครงการ เป็นไปตามแนวทางการบริหารงบประมาณ ตามมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งนี้ขอความร่วมมือ เร่งรัดการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ให้แล้วเสร็จ ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรินทร์ จักกะพาก)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๒๖๘
โทรสาร ๐ ๒๒๔๘ ๒๐๒๖

แจ้งท้าย

- ๑ ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร
- ๒ ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย
- ๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่
- ๔ ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก
- ๕ ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา
- ๖ ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร
- ๗ ผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก
- ๘ ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
- ๙ ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่
- ๑๐ ผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน
- ๑๑ ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง
- ๑๒ ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน
- ๑๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัย
- ๑๔ ผู้ว่าราชการจังหวัดอุทัยธานี
- ๑๕ ผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรี
- ๑๖ ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี
- ๑๗ ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี
- ๑๘ ผู้ว่าราชการจังหวัดราชบุรี
- ๑๙ ผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรี
- ๒๐ ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ
- ๒๑ ผู้ว่าราชการจังหวัดสระบุรี
- ๒๒ ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี
- ๒๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง
- ๒๔ ผู้ว่าราชการจังหวัดตราด
- ๒๕ ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์
- ๒๖ ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น
- ๒๗ ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ
- ๒๘ ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม
- ๒๙ ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา
- ๓๐ ผู้ว่าราชการจังหวัดบึงกาฬ
- ๓๑ ผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์
- ๓๒ ผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม
- ๓๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร
- ๓๔ ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร
- ๓๕ ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด
- ๓๖ ผู้ว่าราชการจังหวัดเลย
- ๓๗ ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ
- ๓๘ ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร
- ๓๙ ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย
- ๔๐ ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู
- ๔๑ ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี
- ๔๒ ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี
- ๔๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่
- ๔๔ ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร
- ๔๕ ผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง
- ๔๖ ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา
- ๔๗ ผู้ว่าราชการจังหวัดพัทลุง
- ๔๘ ผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต
- ๔๙ ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา
- ๕๐ ผู้ว่าราชการจังหวัดสตูล
- ๕๑ ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ๕๒ ผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส
- ๕๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี
- ๕๔ ผู้ว่าราชการจังหวัดยะลา

ตารางการจัดสรรงบประมาณรายจังหวัด
โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ครั้งที่ 1
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ลำดับ ที่	จังหวัด	ผลการจัดสรรงบประมาณ		รวมจัดสรร ก่อนงบบริหาร (บาท)	งบบริหาร โครงการ (บาท)	รวมจำนวน จัดสรร (บาท)	จัดสรร เป็นเลขกลมๆ ทั้งสิ้น (บาท)	หมายเหตุ
		กิจกรรม จ้างงานเร่งด่วน (บาท)	กิจกรรม พัฒนาทักษะฝีมือ (บาท)					
รวมทั้งสิ้น		4,138,000	29,243,995	33,381,995	1,001,460	34,383,455	34,386,500	
ภาคเหนือ		1,593,480	8,097,291	9,690,771	290,723	9,981,494	9,982,300	
1	กำแพงเพชร	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
2	เชียงราย	-	622,339	622,339	18,670	641,009	641,100	
3	เชียงใหม่	99,000	678,523	777,523	23,326	800,849	800,900	
จาก		135,600	432,180	567,780	17,033	584,813	584,900	
5	พะเยา	185,220	868,682	1,053,902	31,617	1,085,519	1,085,600	
6	พิจิตร	93,000	432,180	525,180	15,755	540,935	541,000	
7	พิษณุโลก	165,000	868,682	1,033,682	31,010	1,064,692	1,064,700	
8	เพชรบูรณ์	90,000	678,523	768,523	23,056	791,579	791,600	
9	แพร่	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
10	แม่ฮ่องสอน	185,220	432,180	617,400	18,522	635,922	636,000	
11	ลำปาง	185,220	432,180	617,400	18,522	635,922	636,000	
12	ลำพูน	185,220	432,180	617,400	18,522	635,922	636,000	
13	สุโขทัย	90,000	868,682	958,682	28,760	987,442	987,500	
14	อุทัยธานี	180,000	486,600	666,600	19,998	686,598	686,600	
ภาคกลาง		391,440	4,508,905	4,900,345	147,010	5,047,355	5,047,800	
กาญจนบุรี		185,220	432,180	617,400	18,522	635,922	636,000	
16	ปทุมธานี	-	678,523	678,523	20,356	698,879	698,900	
17	เพชรบุรี	-	280,000	280,000	8,400	288,400	288,400	
18	ราชบุรี	21,000	520,800	541,800	16,254	558,054	558,100	
19	ลพบุรี	185,220	678,523	863,743	25,912	889,655	889,700	
20	สมุทรปราการ	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
21	สระบุรี	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
22	สิงห์บุรี	-	622,339	622,339	18,670	641,009	641,100	
23	อ่างทอง	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
ภาคตะวันออก		-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
24	ตราด	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		1,722,640	10,068,664	11,791,304	353,739	12,145,043	12,146,000	
25	กาฬสินธุ์	185,220	622,339	807,559	24,227	831,786	831,800	
26	ขอนแก่น	185,220	678,523	863,743	25,912	889,655	889,700	

ลำดับ ที่	จังหวัด	ผลการจัดสรรงบประมาณ		รวมจัดสรร ก่อนงบบริหาร (บาท)	งบบริหาร โครงการ (บาท)	รวมจำนวน จัดสรร (บาท)	จัดสรร เป็นเลขกลมๆ ทั้งสิ้น (บาท)	หมายเหตุ
		กิจกรรม จ้างงานเร่งด่วน (บาท)	กิจกรรม พัฒนาทักษะฝีมือ (บาท)					
รวมทั้งสิ้น		4,138,000	29,243,995	33,381,995	1,001,460	34,383,455	34,386,500	
27	ชัยภูมิ	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
28	นครพนม	180,000	622,339	802,339	24,070	826,409	826,500	
29	นครราชสีมา	60,000	432,180	492,180	14,765	506,945	507,000	
30	บึงกาฬ	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
31	บุรีรัมย์	-	622,339	622,339	18,670	641,009	641,100	
32	มหาสารคาม	185,220	678,523	863,743	25,912	889,655	889,700	
33	มุกดาหาร	-	868,682	868,682	26,060	894,742	894,800	
34	ยโสธร	185,220	622,339	807,559	24,227	831,786	831,800	
35	ร้อยเอ็ด	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
36	เลย	-	214,960	214,960	6,449	221,409	221,500	
37	ศรีสะเกษ	185,220	678,523	863,743	25,912	889,655	889,700	
38	สกลนคร	185,220	432,180	617,400	18,522	635,922	636,000	
39	หนองคาย	185,220	622,339	807,559	24,227	831,786	831,800	
40	หนองบัวลำภู	37,500	432,180	469,680	14,090	483,770	483,800	
41	อุดรธานี	-	622,339	622,339	18,670	641,009	641,100	
42	อุบลราชธานี	148,600	622,339	770,939	23,128	794,067	794,100	
ภาคใต้		60,000	4,460,097	4,520,097	135,603	4,655,700	4,656,300	
43	กระบี่	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
44	ชุมพร	-	622,339	622,339	18,670	641,009	641,100	
45	ตรัง	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
46	พังงา	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
47	พัทลุง	60,000	622,339	682,339	20,470	702,809	702,900	
48	ภูเก็ต	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
49	สงขลา	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
50	สตูล	-	622,339	622,339	18,670	641,009	641,100	
51	สุราษฎร์ธานี	-	432,180	432,180	12,965	445,145	445,200	
ภาคใต้ชายแดน		370,440	1,676,858	2,047,298	61,419	2,108,717	2,108,900	
52	นราธิวาส	185,220	622,339	807,559	24,227	831,786	831,800	
53	ปัตตานี	-	622,339	622,339	18,670	641,009	641,100	
54	ยะลา	185,220	432,180	617,400	18,522	635,922	636,000	



รง ๐๒๐๖.๑/ว ๗๕๖

กระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การจัดสรรงบประมาณโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

อ้างถึง หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๖.๑/ว ๗๕ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สรุปผลการจัดสรรงบประมาณโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒ แผ่น
๒. คู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น จำนวน ๗ แผ่น
- โครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓. ทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒ แผ่น
๔. แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒ แผ่น
๕. แบบสรุปผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑๖ แผ่น

ตามหนังสือที่อ้างถึงกระทรวงแรงงานให้จังหวัดจัดส่งแผนงาน/โครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กิจกรรม จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ กระทรวงแรงงานได้อนุมัติการจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดเพื่อดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ แล้ว จำนวน ๒๖ จังหวัด (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) โดยการจัดสรรงบประมาณในครั้งนี้เป็นการจัดสรรงบประมาณ วงด ๒ เพื่อใช้ดำเนินการในช่วงเดือนมีนาคมถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๒ ซึ่งโครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือกำลังแรงงานผู้เดือดร้อนด้านอาชีพให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (ReSkill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี เพื่อให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถช่วยเหลือกันในชุมชนท้องถิ่นได้ รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปแบบประชารัฐ การดำเนินงานโครงการฯ กลุ่มเป้าหมายในกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต้องไม่ซ้ำซ้อนกับโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ “เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และความมั่นคงในชีวิต” แต่สามารถดำเนินกิจกรรมจ้างงาน ในกลุ่มผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนและผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติภายใต้โครงการดังกล่าวแล้ว จึงขอความร่วมมือท่านมอบหมายแรงงานจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

๑. ขอให้จัดประชุม...

๑. ขอให้จัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัด เพื่อพิจารณาปรับแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในหลักสูตรสาขา อาชีพต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น ตลอดจนประสานการออกใบรับรองให้กับผู้ผ่านการฝึก โดยจะไม่สนับสนุน ค่าเครื่องมือประกอบอาชีพ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจำกัด และจัดส่งแผนงาน/โครงการฯ ภายในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒

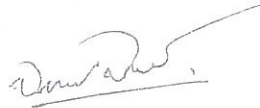
๒. ดำเนินการตามคู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๓. ขอให้รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน ส่งให้กระทรวงแรงงานโดยตัดยอด ข้อมูลทุกวันที่ ๒๓ ของเดือน และจัดส่งผลการดำเนินงานทุกสิ้นเดือน (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓-๔)

๔. ขอให้จัดทำรูปเล่มรายงานผลการดำเนินงานฉบับสมบูรณ์พร้อมแผ่น CD ส่งให้กระทรวง แรงงาน หลังสิ้นสุดโครงการงวดที่ ๒ ภายในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๕) เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณโครงการ เป็นไปตามแนวทางการบริหารงบประมาณ ตามมาตรการ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งนี้ขอความร่วมมือ เร่งรัดการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ให้แล้วเสร็จ ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายจรินทร์ จักกะพาก)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๒๖๙
โทรสาร ๐ ๒๒๔๘ ๒๐๒๖

แจ้งท้าย

- ๑ ผู้ว่าราชการจังหวัดนครสวรรค์
- ๒ ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน
- ๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี
- ๔ ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท
- ๕ ผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม
- ๖ ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี
- ๗ ผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ๘ ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ๙ ผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี
- ๑๐ ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี
- ๑๑ ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก
- ๑๒ ผู้ว่าราชการจังหวัดปราจีนบุรี
- ๑๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง
- ๑๔ ผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์
- ๑๕ ผู้ว่าราชการจังหวัดอำนาจเจริญ
- ๑๖ ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช
- ๑๗ ผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง
- ๑๘ ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด
- ๑๙ ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี
- ๒๐ ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร
- ๒๑ ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ
- ๒๒ ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม
- ๒๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี
- ๒๔ ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง
- ๒๕ ผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต
- ๒๖ ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร

ผลการจัดสรรงบประมาณ

โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ครั้งที่ 1) (งบประมาณ งวดที่ 2 ได้รับจากสำนักงานงบประมาณ จำนวน 34,906,900 บาท)

ลำดับ ที่	จังหวัด	ผลการจัดสรรงบประมาณ		รวมจัดสรร ก่อนรวมงบบริหาร (บาท)	งบบริหาร โครงการ (บาท)	รวมจำนวน จัดสรรทั้งสิ้น (บาท)	จัดสรร เป็นเลขกลมๆ ทั้งสิ้น (บาท)	หมายเหตุ
		กิจกรรม จ้างงานเร่งด่วน (บาท)	กิจกรรม พัฒนาทักษะฝีมือ (บาท)					
	รวมทั้งสิ้น	2,237,700	12,997,351	15,235,051	457,052	15,692,103	15,692,680	577
	ภาคเหนือ	714,000	2,004,700	2,718,700	81,561	2,800,261	2,800,300	39
1	นครสวรรค์	180,000	738,940	918,940	27,568	946,508	946,500	- 8
2	น่าน	18,000	1,002,760	1,020,760	30,623	1,051,383	1,051,400	17
3	อุดรดิตถ์	516,000	263,000	779,000	23,370	802,370	802,400	30
	ภาคกลาง	444,000	4,016,813	4,460,813	133,824	4,594,637	4,594,880	243
4	ชัยนาท	210,000	327,690	537,690	16,131	553,821	553,900	79
5	นครปฐม	-	423,600	423,600	12,708	436,308	436,300	- 8
6	นนทบุรี	-	584,640	584,640	17,539	602,179	602,180	1
7	ประจวบคีรีขันธ์	84,000	834,000	918,000	27,540	945,540	945,600	60
8	พระนครศรีอยุธยา	-	451,403	451,403	13,542	464,945	465,000	55
9	สุพรรณบุรี	150,000	1,395,480	1,545,480	46,364	1,591,844	1,591,900	56
	ภาคตะวันออก	860,700	3,460,900	4,321,600	129,648	4,451,248	4,451,400	152
10	จันทบุรี	-	127,600	127,600	3,828	131,428	131,500	72
11	นครนายก	364,500	1,172,520	1,537,020	46,111	1,583,131	1,583,200	69
12	ปราจีนบุรี	496,200	1,599,340	2,095,540	62,866	2,158,406	2,158,400	- 6
13	ระยอง	-	561,440	561,440	16,843	578,283	578,300	17
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-	1,620,028	1,620,028	48,601	1,668,629	1,668,700	71
14	สุรินทร์	-	906,000	906,000	27,180	933,180	933,200	20
15	อำนาจเจริญ	-	714,028	714,028	21,421	735,449	735,500	51
	ภาคใต้	219,000	1,894,910	2,113,910	63,417	2,177,327	2,177,400	73
16	นครศรีธรรมราช	219,000	1,558,400	1,777,400	53,322	1,830,722	1,830,800	78
17	ระนอง	-	336,510	336,510	10,095	346,605	346,600	- 5

ผลการจัดสรรงบประมาณ

โครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ครั้งที่ 2) (งบประมาณ งวดที่ 2 ได้รับจากสำนักงานงบประมาณ จำนวน 34,906,900 บาท)

ลำดับ ที่	จังหวัด	ผลการจัดสรรงบประมาณ		รวมจัดสรร ก่อนรวมงบบริหาร (บาท)	งบบริหาร โครงการ (บาท)	รวมจำนวน จัดสรรทั้งสิ้น (บาท)	จัดสรร เป็นเลขกลมๆ ทั้งสิ้น (บาท)	หมายเหตุ
		กิจกรรม จ้างงานเร่งด่วน (บาท)	กิจกรรม พัฒนาทักษะฝีมือ (บาท)					
รวมทั้งสิ้น		586,500	15,425,215	16,011,715	480,351	16,492,066	16,492,200	134
1	ร้อยเอ็ด	168,000	4,668,000	4,836,000	145,080	4,981,080	4,981,100	20
2	ปัตตานี	-	327,000	327,000	9,810	336,810	336,800	- 10
3	ชุมพร	-	1,135,800	1,135,800	34,074	1,169,874	1,169,900	26
4	สมุทรปราการ	-	950,430	950,430	28,513	978,943	979,000	57
5	นครพนม	18,000	1,088,700	1,106,700	33,201	1,139,901	1,139,900	- 1
6	อุบลราชธานี	-	3,617,600	3,617,600	108,528	3,726,128	3,726,200	72
7	ลำปาง	-	370,000	370,000	11,100	381,100	381,100	-
8	ภูเก็ต	-	648,000	648,000	19,440	667,440	667,400	- 40
9	ยโสธร	400,500	2,619,685	3,020,185	90,606	3,110,791	3,110,800	9