

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

เรื่อง การขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ (ภาคประชาชน)
ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

และ

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน
ด้านแรงงานอย่างมีศักยภาพ

โดย

นางสาวชมชนก จันทร์เทศ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ ๓๕๖ สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

เอกสารผลงานฉบับนี้ ผู้ขอประเมินได้จัดทำขึ้นเพื่อเข้ารับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ ของนางสาวชมชนก จันทร์เทศ โดยนำเสนอผลงานแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ (ภาคประชาชน) ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการดำเนินการโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) โดยให้อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่เป็นกลไกในการประสานดำเนินงานเพื่อเป็นการขยายเครือข่ายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจากกลไกแผนปฏิบัติการในพื้นที่จังหวัดให้ลงถึงระดับชุมชนเพื่อให้นโยบายด้านแรงงานนอกระบบที่กำหนดไว้บรรลุสู่สำเร็จผลเป็นรูปธรรม และเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและองค์การภาคประชาสังคม รวมทั้งเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ฯ ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ศาลากลางจังหวัด (หลังใหม่) ชั้น ๑ พร้อมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ฯ ภายใต้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) โดยมีหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นที่ปรึกษา เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเป็นคณะกรรมการเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) ส่งเสริม ประสานงานหน่วยงาน องค์กร กลุ่ม และภาคประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ สร้างและสนับสนุนแรงงานนอกระบบฯ และได้มีการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนแรงงานนอกระบบ จำนวน ๒ แห่ง คือ หน่วยบริการชุมชนแรงงานนอกระบบบ้านคลองนิม หมู่ที่ ๓ ตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และ หน่วยบริการชุมชนแรงงานนอกระบบ ชุมชนวารีสमानคุณ หมู่ที่ ๒ ตำบลเกาะขนุน อำเภอนวมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาผู้ขอประเมินมีความเห็นว่าศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) ยังขาดการทำงานเชิงบูรณาการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบยังขาดการทำงานเชิงบูรณาการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ฯเป็นการจัดทำตามหลักการเท่านั้น แต่ยังคงขาดความเข้าใจ และยังไม่เห็นความสำคัญของการดำเนินงานของศูนย์ฯ โดยมองว่าเป็นภารกิจที่ซ้ำซ้อนของหน่วยงานที่มีการดำเนินการอยู่แล้ว

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านแรงงานอย่างมีศักยภาพ ด้วยสำนักงานแรงงานจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค มีภารกิจด้านการประสาน สนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน กำกับดูแลติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัด และกลุ่มจังหวัด ภารกิจที่สำคัญเป็นหน่วยประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและ

เครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนนโยบาย แรงงานและนโยบายสำคัญของรัฐบาลสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ภายใต้วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน “แรงงาน มีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Productive Manpower)” จากบทบาทและอำนาจหน้าที่ดังกล่าว บุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดจึงมีความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการทำงานสูง ทั้งความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และความสามารถ ในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่และในการ ตัดสินใจในการบริหารจัดการองค์กร ให้สามารถตอบสนอง ปรับกลยุทธ์ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ สถานการณ์ได้อย่างทันเวลา สามารถปรับแผนปฏิบัติการที่วางไว้อย่างมีเหตุมีผล และเป็นไปตามสภาวะ แวดล้อมที่เปลี่ยนไป อีกทั้ง ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายในเชิงยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนสามารถปฏิบัติตามพันธกิจให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังนั้น บุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ จะทำให้องค์กรเจริญเติบโต และเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการ ปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและ เกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้



คำนำ

เอกสารผลงานฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อขอประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๓๕๖ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานแรงงาน จังหวัดปทุมธานี โดยมีเนื้อหาหลัก ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ (ภาคประชาชน) ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน โดยได้รวบรวมความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ สรุปข้อเท็จจริง ปัญหา อุปสรรค พร้อมข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน และส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การบริหารองค์กรอย่างมีสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านแรงงานอย่างมีศักยภาพ โดยการนำหลัก วิชาการต่าง ๆ มาเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จด้านแรงงาน

ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทั้งสองเรื่องนี้เป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ เจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจทั่วไป สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป



ชมชนก จันทร์เทศ
สิงหาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	
๑. เรื่อง การขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ (ภาคประชาชน) ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน	๑
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๒๐
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๒๔
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๒๔
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๒๔
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๒๕
๙. ข้อเสนอแนะ	๒๕
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๒๕
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๒๕
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง การบริหารองค์กรอย่างมีสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านแรงงาน อย่างมีศักยภาพ	๒๖
๒. หลักการและเหตุผล	๒๖
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๒๘
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔๐
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔๑
บรรณานุกรม	๔๒

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑ แผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามทักษะที่จำเป็นแต่ละด้าน

หน้า

๓๘



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ (ภาคประชาชน) ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน	๒๐
ภาพที่ ๒ แบบฟอร์มการรายงานผลการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ (ภาคประชาชน)	๒๓
ภาพที่ ๓ แบบรายงานผลการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ่มครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบฯ ประจำปี ๒๕๖๔	๒๔



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ (ภาคประชาชน) ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – มิถุนายน ๒๕๖๔)
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ หลักการและเหตุผล

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ คือ การขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาคนในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ตลอดจนการบูรณาการการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ในลักษณะประชารัฐ เพื่อพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า และทำให้ประชาชนคนไทยอยู่ดีมีสุข ซึ่งสอดคล้องกับคำแถลงของรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ต่อรัฐสภาที่มุ่งเน้นจะพัฒนาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) แก้ไขปัญหาปากท้องของประชาชน สร้างความเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ ตลอดจนยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยเฉพาะการขยายความคุ้มครองให้ครอบคลุมไปยังกลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า ในจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น ๓๗.๗ ล้านคน มีจำนวนถึง ๑๙.๖ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๒ ที่เป็นแรงงานนอกระบบ จึงอาจกล่าวได้ว่าแรงงานกลุ่มใหญ่ที่เป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศคือแรงงานนอกระบบ รัฐบาลจึงตระหนักถึงความสำคัญโดยการเร่งสร้างโอกาส สร้างอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือ รวมทั้งการส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เพื่อนำไปสู่การมีอาชีพและรายได้ที่ยั่งยืน มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตต่อไป

กระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบายการดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ผ่านแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้แรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ มีงานทำ มีทักษะฝีมือ มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนมีหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงในชีวิตที่ได้อย่างยั่งยืน โดยปีใน พ.ศ. ๒๕๕๘ กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบขึ้น มีแรงงานจังหวัดเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ อาทิ ประสาน สนับสนุน และบูรณาการการทำงานร่วมกับส่วนราชการในพื้นที่จังหวัดเพื่อการวางแผนส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ตลอดจน รวบรวม ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงผลการดำเนินงานของหน่วยงาน กลุ่ม องค์กรที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบแนวทางการขยายเครือข่ายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจากกลไกแผนปฏิบัติการในพื้นที่จังหวัดให้ลงถึงระดับชุมชน โดยจัดตั้งศูนย์ประสานงาน/หน่วยบริการด้านแรงงาน

ประจำชุมชนในพื้นที่ที่มีศักยภาพทั้งในด้านผู้นำองค์กร/กลุ่มในพื้นที่ โดยให้อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่เป็นกลไกในการประสานดำเนินงาน เพื่อให้นโยบายด้านแรงงานนอกระบบที่กำหนดไว้บรรลุผลสำเร็จเป็นรูปธรรม และเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและองค์การภาคประชาสังคม รวมทั้งเครือข่ายแรงงานนอกระบบ โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพิ่มการเข้าถึงสิทธิและบริการที่มีอยู่ให้แก่แรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึง ๒) เพื่อเป็นกลไกการดำเนินงานสร้างหลักประกันรายได้และอาชีพ รวมถึงหลักประกันทางสังคมเชิงรุก ๓) ประสานเชื่อมโยงการนำนโยบาย และบริการภาครัฐสู่การปฏิบัติ และนำเสนอปัญหาความต้องการของกลุ่มและสมาชิกสู่การพิจารณาเพื่อการแก้ไขปัญหา และการส่งเสริมจากภาครัฐ และองค์การอื่น ๆ

ผู้ขอประเมินปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จังหวัดฉะเชิงเทรามีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๗๒๐,๗๑๘ คน เป็นผู้มีงานทำ จำนวน ๔๔๑,๗๘๑ คน โดยเป็นแรงงานนอกระบบ จำนวน ๑๘๕,๓๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๗ ของผู้มีงานทำ มีเขตการปกครองแบ่งออกเป็น ๑๑ อำเภอ ๙๓ ตำบล และมีอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๙๓ คน ซึ่งในการดำเนินงานสำนักงานแรงงานจังหวัดจะต้องจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) และแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ภายใต้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) โดยสนับสนุนให้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) จัดตั้งหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในพื้นที่ และจากการดำเนินงานผู้ขอประเมินพบปัญหาอุปสรรคของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) ในด้านการสรรหาผู้แทนจากประชาชน (ประชาชนทั่วไป อาสาสมัครแรงงาน อาสาสมัครสาธารณสุข กลุ่มสตรี ผู้นำกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ผู้นำชุมชน ฯลฯ) ที่มีความพร้อม มีจิตอาสา และมีความเป็นผู้นำมาร่วมเป็นคณะกรรมการศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด ด้านสถานที่ตั้งของหน่วยบริการชุมชนที่ยังไม่มีความพร้อม การเข้าถึงบริการด้านแรงงานยังไม่ทั่วถึง รวมถึงด้านงบประมาณเพื่อสนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ สื่อประชาสัมพันธ์ สำหรับการดำเนินงานในหน่วยบริการชุมชนและการประชุมของคณะกรรมการศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด จากปัญหาดังกล่าวทำให้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) ยังไม่สามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสาน ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานของเครือข่ายแรงงานนอกระบบให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน รวมทั้งหน่วยบริการชุมชนที่ได้จัดตั้งขึ้นบางแห่งไม่มีความเข้มแข็ง การขับเคลื่อนเป็นไปได้ช้า ดังนั้น ผู้ขอประเมินเห็นว่าเพื่อให้การขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) ภายใต้โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการจังหวัดฉะเชิงเทราสามารถบริหารจัดการให้แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการในพื้นที่/ชุมชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ค้ำครองให้เข้าถึงสิทธิและบริการ มีงานทำ มีความมั่นคงทางรายได้ และหลักประกันทางสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงควรดำเนินการส่งเสริมการขับเคลื่อนหน่วยบริการชุมชนอย่างจริงจัง ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ส่งต่อปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบในพื้นที่/ชุมชนให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดดำเนินการส่งเสริม/ให้ความช่วยเหลือตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเสริมสร้างความเข้มแข็งให้หน่วยบริการชุมชนคงอยู่และการขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่อง และเผยแพร่ความสำเร็จหรือผลงานที่โดดเด่นของหน่วยบริการชุมชนให้ส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบร่วมบูรณาการต่อยอดส่งเสริมและพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ สามารถขับเคลื่อนงานได้ด้วยตนเอง

๓.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

การขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้เป็นศูนย์กลางของการประสานงาน และบูรณาการทำงานร่วมกับส่วนราชการ และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่จังหวัด ในการวางแผนส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ผู้ขอประเมินจึงได้นำความรู้ทางวิชาการ แนวคิด คู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๒.๑ คำนิยาม

๓.๒.๑.๑ การขับเคลื่อนการดำเนินงาน

สุพรรณิ ไชยอำพร (๒๕๔๙) กล่าวว่า ในการขับเคลื่อนชุมชนนั้นจะต้องมีกระบวนการพัฒนาในระดับปฏิบัติการ และต้องผ่านมิติวัฒนธรรมใน ๓ มิติด้วย คือ ๑) ระบบความเชื่อ/ความคิด ๒) ระบบคุณค่า/ค่านิยม รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม และ ๓) แบบแผนของคนส่วนใหญ่ที่กระทำ และมีพฤติกรรมคล้ายคลึงกัน หรือเป็นกึ่งอัตโนมัติโดยสำนึกว่าต้องทำอะไร เมื่อไร อย่างไร (Pattern of Action Behavior) ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาหรือการขับเคลื่อนชุมชนใด ๆ จะมีขั้นตอนที่เน้นมิติของชาวบ้านเป็นหลัก แต่ยังคงเตรียมคน หรือผู้นำชุมชนให้มีความสนใจและเข้ามามีส่วนร่วม ฉะนั้น การขับเคลื่อนจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมของผู้คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำ และประชาชนไว้ ดังนี้

(๑) ขั้นการตระหนักในช่องว่าง (Consciousness Gap) ซึ่งการตระหนักในช่องว่างนี้มักบ่งชี้ด้วยการรับรู้ปัญหาการมีความต้องการ โดยมองเห็น/รับรู้ถึงช่องว่าง หรือช่วงห่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสิ่งที่พึงปรารถนา (Problem/Need)

(๒) ขั้นมีความต้องการเปลี่ยนแปลงอย่างมีขอบเขต (Aspiration Frontier) เมื่อบุคคลตระหนักในช่องว่าง และยอมรับได้/ปลงได้ การขับเคลื่อนเพื่อการเปลี่ยนแปลงย่อมไม่เกิดขึ้น ดังนั้น หากต้องการให้มีการขับเคลื่อนจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดการจูงใจในการเปลี่ยนแปลง หรือต้องการการเปลี่ยนแปลง การนำสิ่งที่ตั้งมานำภูมิใจทั้งในอดีตและปัจจุบันของชุมชนมาเป็นสื่อชักนำให้มีความต้องการเปลี่ยนแปลง

(๓) ขั้นให้เกียรติไม่สร้างความรู้สึกละเลยแยก (De-Alienation) กล่าวคือ ในการขับเคลื่อนงานเพื่อจะให้บุคคลตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วม จำเป็นต้องให้เกียรติหรือสร้างความรู้สึกว่าทุกคนมีความสำคัญต่องานการขับเคลื่อน

(๔) ขั้นการมีส่วนร่วม (Participation) เนื่องจากการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ผู้คนในชุมชนจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Genuine Participation) อันหมายถึง การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หรือการมีส่วนร่วมแบบต่อเนื่อง (Continuous Participation) คือการมีส่วนร่วมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดการขับเคลื่อน

(๕) ขั้นสามารถพึ่งตนเอง (Self-Reliance) ทั้งการพึ่งตนเองทางวัตถุ การพึ่งตนเองทางจิตใจและการพึ่งตนเองทางสติปัญญา

(๖) ขั้นผู้คนในสังคมคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกัน (Collective Personality Society) คิดถึงผู้อื่น คิดถึงผลประโยชน์สาธารณะ ตลอดจนการมีจิตอาสา

ผู้ขอประเมินได้นำความรู้ในเรื่องการขับเคลื่อนการดำเนินงานมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) โดยต้องเรียนรู้ถึงวิถีชีวิตของชาวบ้านในชุมชน พยายามเข้าถึงผู้นำชุมชนเพื่อโน้มน้าวให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดตั้งศูนย์ฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชน และพัฒนาให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

๓.๒.๑.๒ ศูนย์ประสานงาน ในผลงานฉบับนี้หมายถึง ศูนย์ประสานงานและสนับสนุน เครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด

กระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบายการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ในทุกกลุ่มอาชีพ รวมทั้งสร้างเครือข่ายพัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ โดยให้มีการขับเคลื่อนใน ๓ ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับอำนาจการ และระดับปฏิบัติการ ซึ่งในระดับปฏิบัติการ ให้ขับเคลื่อนโดยศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด โดยมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(๑) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบเพื่อการใช้ประโยชน์ในการวางแผน ส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๒) ประสาน สนับสนุน และบูรณาการ การทำงานร่วมกับส่วนราชการในพื้นที่ จังหวัด ในการวางแผนส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ

(๓) รวบรวม ติดตามผลการดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนา แรงงานนอกระบบ เพื่อการแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน กลุ่ม องค์กรที่เกี่ยวข้อง และเครือข่าย

มีโครงสร้างและหน้าที่ ดังนี้

(๑) แรงงานจังหวัดเป็นผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่าย แรงงานนอกระบบจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นคณะทำงาน

(๒) แต่งตั้งคณะทำงาน จำนวน ๕ ฝ่าย ฝ่ายละ ๒ - ๕ คน เพื่อสนับสนุนการดำเนินการ ของศูนย์ฯ ประกอบด้วย

(๒.๑) คณะทำงานฝ่ายประสานและสนับสนุน เป็นเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงาน แรงงานจังหวัด มีหน้าที่

(๒.๑.๑) จัดทำทะเบียนข้อมูลแรงงานนอกระบบและเครือข่าย

(๒.๑.๒) ส่งเสริมประสานงานหน่วยงาน องค์กร กลุ่ม และภาคประชาชน

ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ สร้างและสนับสนุนแรงงานนอกระบบ

(๒.๑.๓) อำนาจการและประสานการดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครอง

และแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบ

(๒.๑.๔) ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารแรงงานนอกระบบ

(๒.๑.๕) รับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนของแรงงานนอกระบบ ประมวลข้อมูล

และส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้การช่วยเหลือ

(๒.๑.๖) ติดตามผลการดำเนินงาน สรุปผล และรายงานผลต่อ

คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบไตรมาสละ ๑ ครั้ง

(๒.๒) คณะทำงานฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเจ้าหน้าที่สังกัดสถาบัน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน้าที่

(๒.๒.๑) ให้บริการข้อมูลข่าวสาร และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับฝึกออาชีพ

และการประกอบอาชีพ

(๒.๒.๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและฝีมือให้สอดคล้องกับ

ความต้องการของแรงงานนอกระบบ

(๒.๒.๓) ประสานและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนา

ศักยภาพและฝีมือให้แก่แรงงานนอกระบบ

(๒.๓) คณะทำงานฝ่ายแนะแนวอาชีพและจัดหางาน เป็นเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานจัดหางานจังหวัด มีหน้าที่

(๒.๓.๑) ให้บริการข้อมูลข่าวสารและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับตลาดแรงงานและตำแหน่งงานว่าง

(๒.๓.๒) ให้บริการแนะแนวอาชีพแก่แรงงานนอกระบบ

(๒.๓.๓) ให้บริการจัดหางานแก่แรงงานนอกระบบ และสนับสนุนให้มีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

(๒.๓.๔) ช่วยเหลือและสนับสนุนแรงงานนอกระบบในการเข้าถึงกองทุนผู้ประกอบการอาชีพอิสระและกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒.๔) คณะทำงานฝ่ายคุ้มครองสิทธิแรงงาน เป็นเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีหน้าที่

(๒.๔.๑) ให้บริการข้อมูลข่าวสาร และให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับสิทธิด้านแรงงาน

(๒.๔.๒) ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิตามกฎหมายแก่แรงงานนอกระบบ

(๒.๔.๓) สร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

(๒.๕) คณะทำงานฝ่ายแนะนำประกันสังคมและเงินออม เป็นเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานประกันสังคมจังหวัด มีหน้าที่

(๒.๕.๑) ให้บริการข้อมูลข่าวสารและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสิทธิประกันสังคม

(๒.๕.๒) สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมและการออม

(๒.๕.๓) ส่งเสริมสนับสนุนและขยายความคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบ

จากโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ผู้ขอประเมินได้นำมาเป็นแนวทางในการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการแก่แรงงานนอกระบบในพื้นที่ได้ครอบคลุมทุกภารกิจ

๓.๒.๑.๓ แรงงานนอกระบบ

คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” เกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๓๖ ในการประชุมนานาชาติ The 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) ในครั้งนั้นถูกจำกัดความให้หมายถึง แรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (Self - employed) หรือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ หรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการของครอบครัว หรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบ แต่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม หรือคนทำงานบ้าน

“แรงงานนอกระบบ (Informal Workers)” ตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) หมายถึง แรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (informal sector) ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็ก ตั้งได้ง่าย มีลักษณะเป็นธุรกิจชั่วคราว เรือ่น มักใช้วัตถุดิบในประเทศมีการใช้แรงงานเป็นหลัก และมีการดัดแปลงเทคโนโลยีง่าย ๆ มาใช้เป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เช่น หาบเรริมถน คนขับรถแท็กซี่ คนเก็บขยะ คนเก็บเศษกระดาษและโลหะ แรงงานรับใช้ในบ้านที่รับค่าจ้างจากครัวเรือน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

และคนงานในโรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็นลูกจ้างแอบแฝง (disguised wage workers) ในเครือข่ายการผลิต และเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระในสถานประกอบการขนาดเล็กมากซึ่งทำงานด้วยตนเอง หรือมีสมาชิกในครอบครัว หรือมีผู้ฝึกงานหรือมีลูกจ้างช่วย เป็นต้น

สำหรับประเทศไทยนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ถูกกำหนดไว้หลากหลาย โดยองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมแรงงานในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดค่านิยาม

กระทรวงแรงงาน กำหนดค่านิยาม “แรงงานนอกระบบ” ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานหรือ กฎหมายประกันสังคม มาตรา ๓๓ (เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง) โดยนิยาม “ผู้มีงานทำ” หมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป และนิยาม “ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม” หมายถึง ไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายประกันสังคม

จากนิยามของแรงงานนอกระบบดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ขอประเมินทราบถึงกลุ่มเป้าหมายที่จะต้องเข้าไปดำเนินการส่งเสริม คุ้มครอง พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพแรงงานนอกระบบในพื้นที่ให้มีความสามารถในการแข่งขัน สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีงานทำ มีทักษะฝีมือ มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนมีหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงในชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

๓.๒.๑.๔ อาสาสมัครแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ระดับรากหญ้า โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างเครือข่ายในรูปแบบของ “อาสาสมัคร” เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนแจ้งเบาะแสข้อมูลความเคลื่อนไหวสถานการณ์แรงงาน รวมทั้งติดต่อประสานกับคนหางาน หรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ ในเบื้องต้นให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบ เพื่อใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลปรับแนวทางการดำเนินงานในพื้นที่ต่อไป ปัจจุบันการดำเนินการกิจขององค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานแบบ “องค์กรรวม” หรือ “บูรณาการ” กระทรวงแรงงานจึงได้ปรับเปลี่ยนและขยายบทบาทหน้าที่ของ “อาสาสมัคร” ที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานมาบูรณาการเป็น “อาสาสมัครแรงงาน” จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว “อาสาสมัครแรงงาน” จึงต้องมีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้นในฐานะเป็นสื่อกลางและผู้ประสานงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานระหว่างประชาชนในพื้นที่กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด รวมทั้งปฏิบัติภารกิจสำคัญอื่นของกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน “อาสาสมัครแรงงาน” ที่ตั้งไว้ต่อไป

ความหมายของอาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงาน หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงาน แก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน หรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

(๑) เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง

(๒) เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงาน ให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางาน และการใช้แรงงาน

(๓) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ เช่น กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น

(๔) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการ และจัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงานในพื้นที่ต่อไป

หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน

ในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ให้แสดงบัตรประจำตัวด้วย และอาสาสมัครแรงงานมีหน้าที่ ดังนี้

(๑) ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เช่น สอดส่อง ดูแลและเฝ้าระวังพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน การใช้แรงงานทั่วไป โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม โดยแจ้งเบาะแสให้กระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบอย่างรีบด่วน เป็นต้น

(๒) เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงาน ให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน เช่น ด้านการจัดหางาน ให้ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข่าวสารตลาดแรงงาน ข้อมูลเกี่ยวกับการหลอกลวงคนหางาน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารการใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากกระทรวงแรงงาน เป็นต้น

(๓) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่ และจัดทำรายงานตามแบบและระยะเวลาที่กำหนดแนบท้าย ส่งกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบ

(๔) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

สืบเนื่องจากกระทรวงแรงงานได้กำหนดระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อพัฒนาการทำงานด้านอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงานเป็นเอกภาพ มีประสิทธิภาพในการบริหารด้านแรงงาน และให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายช่วยเหลืองานกระทรวงแรงงาน โดยให้สำนักงานแรงงานจังหวัดกำกับดูแลการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานให้เป็นนโยบายการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

(๑) การบูรณาการงานอาสาสมัครแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นหนึ่ง เพื่อเป็นเครือข่ายด้านแรงงานที่เสริมสร้างและพัฒนางานด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้อาสาสมัครแรงงานดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน ภายใต้อาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

(๑.๑) การประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน กับกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง

(๑.๒) เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ให้คำปรึกษาและแนะนำด้านแรงงานให้แก่กลุ่มผู้ใช้แรงงานหรือประชาชนทั่วไปในหมู่บ้านและชุมชน

(๒) รวบรวมข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประกอบการวางแผนในการปฏิบัติงาน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

นอกจากนี้ กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล ได้ประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม ให้กำหนดกิจกรรมให้อาสาสมัครแรงงานดำเนินการตามหน้าที่ โดยแบ่งแยกตามกรม ดังนี้

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๑ ให้คำปรึกษาแนะนำประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒ ประสานงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒.๑ ประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรท้องถิ่น ในการฝึกอบรมอาชีพ

๑.๒.๒ รวบรวมข้อมูลความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒.๓ รับสมัครฝึกอบรมอาชีพ

๑.๒.๔ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กรมการจัดหางาน

๒.๑ ด้านบริหารจัดการหางานภายในประเทศ

๒.๑.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข่าวสารตลาดแรงงานที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด /สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่หรือกรมการจัดหางาน ให้กับผู้ที่ต้องการหางานและประชาชนทั่วไปรับทราบ

๒.๑.๒ ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ต้องการหางานทำ และประชาชนทั่วไป ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการจัดหางานของรัฐที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย วิธีการหางานทำการเตรียมตัวสมัครงานเอกสารที่ใช้สมัครงาน แหล่งการจ้างงาน

๒.๑.๓ ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่กับผู้ต้องการหางานทำเพื่อให้ได้สมัครงานกับกรมการจัดหางาน

๒.๑.๔ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ว่างงานในท้องถิ่นเพื่อประสานส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ส่งไปทำงานตามตำแหน่งงานว่าง เป็นการลดปัญหาการว่างงาน

๒.๑.๕ รวบรวมตำแหน่งงานว่างในท้องถิ่นและประสานให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ เพื่อจัดหางานให้แก่ผู้ที่ต้องการหางานทำ

๒.๑.๖ ติดตามผลการทำงานของผู้ที่ได้รับการส่งตัวไปพบนายจ้างแล้ว รายงานให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๒.๒ ด้านบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ

๒.๒.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการรับสมัครงาน ข่าวสารตลาดแรงงานต่างประเทศที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่/กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศหรือกรมการจัดหางานให้กับผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้รับทราบ

๒.๒.๒ ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและประชาชนทั่วไปได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการไปทำงานในต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมาย ๕ วิธี ไปทำงานอย่างไรโดยไม่ถูกหลอกลวงการเตรียมตัวและเตรียมเอกสารในการสมัครงานตลอดจนขั้นตอนการดำเนินงาน

๒.๒.๓ ทำหน้าที่ประสานระหว่างคนหางาน และสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่/กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเพื่อลดปัญหาการติดต่อผ่านสายหรือนายหน้าเถื่อน

๒.๒.๔ แนะนำขั้นตอนและวิธีการลงทะเบียนที่ศูนย์บริการไปทำงานต่างประเทศสำหรับผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

๒.๒.๕ ทำหน้าที่ประสานสถาบันการเงิน ธนาคาร ให้คนหางานได้รับทราบวิธีการและขั้นตอนการขอกู้เงินโดยถูกต้อง

๒.๓ ด้านแนะแนวและส่งเสริมอาชีพ

๒.๓.๑ เผยแพร่ข้อมูลประกอบอาชีพใน-นอกระบบและอาชีพอิสระ

๒.๓.๒ รวบรวมข้อมูล ปัญหา ความต้องการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่/หมู่บ้าน พร้อมทั้งประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐและเอกชนเพื่อร่วมมือให้บริการหรือเสริมบริการตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๓.๓ รวมกลุ่มผู้ว่างงาน/ตกงาน ที่สนใจประกอบอาชีพอิสระแบบเดียวกัน และดำเนินการแจ้งรายชื่อให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ดำเนินการอบรมให้แบบครบวงจรตามโครงการสร้างอาชีพให้คนตกงาน/ว่างงาน พร้อมทั้งให้บริการแนะแนวอาชีพ ให้คำแนะนำปรึกษาการรวมกลุ่มอาชีพ ประสานแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ

๒.๓.๔ ส่งเสริมการรวมกลุ่มผู้ที่ประสงค์จะรับงานไปทำงานที่บ้านและแจ้งสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ เพื่อจดทะเบียนกลุ่มและพัฒนาศักยภาพกลุ่ม พร้อมทั้งประสานสถานประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่สามารถส่งงานให้ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านได้

๒.๓.๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ศักยภาพในการรับงานของกลุ่มรับงานไปทำที่บ้านที่ขึ้นทะเบียนกับหน่วยงานของกรมการจัดหางานในจังหวัดเป้าหมายผ่านสื่อต่าง ๆ ของรัฐ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้นายจ้าง/สถานประกอบการทุกจังหวัดให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการจ้างงาน/จ้างทำงานแก่ประชาชนผู้ว่างงานและกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านในจังหวัดเป้าหมาย

๒.๔ ด้านการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

๒.๔.๑ ทำหน้าที่ประสานระหว่างสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ เพื่อรับข้อมูลข่าวสารไปถ่ายทอดให้ประชาชนในชุมชนได้รับความรู้เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

๒.๔.๒ ให้คำแนะนำ ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

๒.๔.๓ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว

๒.๔.๔ สอดส่องดูแลแจ้งเบาะแสแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่

๒.๕ ด้านการคุ้มครองคนหางาน

๒.๕.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งแบบวิธีการหลอกลวงคนหางานของสาย/นายจ้างจัดหางานเถื่อนให้กับประชาชนและคนหางานได้รับทราบ

๒.๕.๒ ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ประชาชนและคนหางานเกี่ยวกับปัญหาการหลอกลวงและวิธีการไม่ให้ถูกหลอกลวงจากสาย/นายหน้าจัดหางานเถื่อน รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

๒.๕.๓ สอดส่อง ดูแลและแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับพฤติกรรมหลอกลวงคนหางานของสาย/นายหน้าจัดหางานเถื่อนให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ได้รับทราบ

๒.๕.๔ ประสานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และชุมชนท้องถิ่น เพื่อสร้างความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลอกลวงให้กับประชาชนและคนหางาน

๒.๕.๕ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานสรุปประจำเดือนเกี่ยวกับสถานการณ์ และปัญหาการหลอกลวงคนหางานในพื้นที่ให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ได้รับทราบ

๒.๕.๖ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่

๒.๕.๗ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานสรุปประจำเดือนเกี่ยวกับสถานการณ์ และปัญหาการลักลอบทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่ให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ได้รับทราบ

๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๓.๑ สอดส่องดูแลแจ้งเบาะแสการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะการใช้แรงงานหญิงและเด็กที่ไม่เป็นธรรม

๓.๒ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารการใช้แรงงาน โดยเฉพาะสิทธิขั้นพื้นฐานแก่แรงงานเด็กที่ถูกต้องตามกฎหมายให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

๓.๓ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ให้คำปรึกษาแนะนำด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน

๓.๔ สืบรวจติดตามรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานในระบบ และนอกระบบในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๓.๕ ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขด้านแรงงาน
ในหมู่บ้านของตนเอง

๓.๖ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย

๔. สำนักงานประกันสังคม

๔.๑ ให้อาสาสมัครแรงงานช่วยประชาสัมพันธ์และแนะนำการขึ้นทะเบียน
ของนายจ้างหรือผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทนในถิ่นที่อยู่ของอาสาสมัคร
แรงงานนั้น ๆ

๔.๒ แนะนำความรู้ด้านการคุ้มครอง ซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งสองฉบับ
ในการนำส่งเงินสมทบและขอรับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

๔.๓ ให้รายงานผลการทำงานของอาสาสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนด
ตามคู่มืออาสาสมัครแรงงาน

จากคำนิยามของอาสาสมัครแรงงาน ผู้ขอประเมินนำมาใช้เป็นแนวทางในการ
ดำเนินงานเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานของจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอยู่จำนวน ๘๓ คน เป็นกลไกในการประสาน
การดำเนินงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) ให้สามารถ
ให้บริการแก่แรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ ซึ่งในการดำเนินงานนั้น
สำนักงานแรงงานจังหวัด และหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดฉะเชิงเทราต้องสนับสนุนข้อมูล
เพื่อเสริมสร้างความรู้ และส่งเสริมให้อาสาสมัครแรงงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๓.๒.๒ นโยบายด้านแรงงานนอกระบบ

๓.๒.๒.๑ นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้เข้ามาสืบทอดงานและสานต่อภารกิจ
จากคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ซึ่งกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาของประเทศไว้ก่อนแล้วเป็น ๓ ระยะ
โดยระยะแรกมุ่งเน้นระงับยับยั้งความแตกแยก ยุติการใช้กำลังและอาวุธสงคราม ก่อความรุนแรง
แก้ไขผลกระทบจากการที่รัฐบาลและรัฐสภา ก่อนหน้านั้นอยู่ในสภาพที่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติ
นานกว่า ๖ เดือน ตลอดจนเร่งแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของประชาชน และมุ่งนำความสงบสุข
กลับคืนสู่ประเทศ จากนั้นเพียง ๒ เดือนก็เข้าสู่ระยะที่สอง ด้วยการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว
การจัดตั้งสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) การเสนอร่างพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการจัดตั้งคณะรัฐมนตรีชุดนี้ หลังจากนั้น คสช. ได้ลดบทบาท และ
ภารกิจเป็นที่ปรึกษาและทำงานร่วมกับคณะรัฐมนตรีในการพิจารณาหรือแก้ไขปัญหายุ่งยาก
ความสงบเรียบร้อย หรือความมั่นคงของชาติ และได้มีการจัดตั้งสภาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการ
ยกร่างรัฐธรรมนูญ เพื่อออกแบบ วางรากฐานทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมอันมั่นคงให้แก่ประเทศ
ก่อนส่งผ่านไปสู่อะยะที่สาม คือ การประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับถาวร และการจัดการเลือกตั้งทั่วไป
เงื่อนไขดังกล่าวถือเป็นพันธกิจที่รัฐบาลยังคงยึดมั่นและดำเนินการต่อไป ซึ่งรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
ได้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของประเทศ ดังต่อไปนี้

(๑) นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาส การเข้าถึง
บริการของรัฐ แบ่งเป็น ๒ ระยะ คือ

(๑.๑) ในระยะเฉพาะหน้า เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคง แก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงานโดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับ อย่างมีมาตรฐาน เชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม

(๑.๒) ในระยะต่อไป เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีหลากหลาย เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

(๒) นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนากำลังคน คือ

(๒.๑) จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญ ทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

(๒.๒) พัฒนาคณะครูวิทยากรโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต

(๒.๓) ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ

(๓) นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ในด้านการพัฒนากำลังคน คือ

(๓.๑) พัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยทุกระดับ โดยสอดคล้องกับข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายในด้านสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ที่เปิดเสรีมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยให้สามารถแข่งขันได้รวมทั้งสามารถดำเนินธุรกิจร่วมกับผู้ประกอบการในประเทศ สมาชิกอาเซียนเพื่อนำไปสู่ความเชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานตลาดโลกได้

(๓.๒) พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะและแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน ๘ กลุ่มที่มีข้อตกลงการเปิดเสรีในอาเซียนควบคู่ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

(๔) นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนากำลังคน คือ เร่งเสริมสร้างสังคมนวัตกรรม โดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ การผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน การเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้กับการทำงาน การให้บุคลากรด้านการวิจัยของภาครัฐสามารถไปทำงานในภาคเอกชน และการให้อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมมีช่องทางได้ใช้เทคโนโลยีโดยความร่วมมือจากหน่วยงานและสถานศึกษาภาครัฐ

โดยสรุปแล้วรัฐบาลปัจจุบัน (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบ ผ่านนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงหน่วยงานรัฐและเอกชนเพื่อให้ตรงกับความต้องการของทุกพื้นที่และโดยรวมของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

๒. พัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ตามอัตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ่มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุสตรีและเด็ก

๓. ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานทางวิชาชีพ

๔. ดำเนินการให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน โดยการกำกับดูแล และ สนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมอบหมายให้กระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจแรงงานนอกระบบโดยให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบภายในสถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงแรงงานในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้ผู้จ้างงาน/นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่แรงงานนอกระบบในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ

๓.๒.๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เน้นคนเป็นศูนย์กลาง และมีวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ โดยมีกรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว ๒๐ ปี ซึ่งให้ความสำคัญกับด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ซึ่งต้องมีการเน้นการพัฒนาด้านกำลังคนเป็นอย่างมาก ประกอบด้วย

(๑) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑.๑) การพัฒนา สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจ และสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าการลงทุน และพัฒนาสู่ความเป็นชาติการค้า

(๑.๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตที่เข้มแข็ง และยั่งยืน พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหาร และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกร ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพ สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการภาคบริการ พัฒนาผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ผลักดันไทยสู่ศูนย์กลางการบริการสุขภาพ และส่งเสริมธุรกิจบริการ ที่มีศักยภาพ

(๑.๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ยกระดับ ผลิตภาพแรงงาน พัฒนา SMEs ยกระดับศักยภาพ OTOP และพัฒนาวิสาหกิจ ชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๑.๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง โดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดนพื้นที่เศรษฐกิจชายฝั่งทะเลตะวันออก ระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศและคลัสเตอร์ ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ

(๑.๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ความมั่นคงและ พลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๑.๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนา กับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

(๒) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๒.๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของ ประเทศ โดยพัฒนาตลอดช่วงชีวิต

(๒.๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

(๒.๓) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๒.๔) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัว

(๓) ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๓.๑) การสร้างความมั่นคงและลดความเหลื่อมล้ำด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๓.๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓.๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสังคมสูงวัย

(๓.๔) การสร้างความเข้มแข็งสถาบันทางสังคม ทู่นทางวัฒนธรรมและชุมชน

(๓.๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชน

๓.๒.๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

รัฐบาลได้กำหนดแนวนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานนอกระบบไว้ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ ๖ เป็นต้นมา โดยสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

(๑) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๓๐ - ๒๕๓๔)

ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ได้เน้นส่งเสริมการประกอบอาชีพส่วนตัว โดยส่งเสริมระบบการรับช่วงงาน ให้กระจายออกไปสู่แรงงานในเมืองต่าง ๆ และชนบท เน้นปรับโครงสร้างการผลิต โดยเปลี่ยนระบบการขาย ตามผลิตเป็นระบบการผลิต เพื่อขายตามความต้องการของผู้ซื้อ เพื่อลดความเสี่ยงหรือความผันผวน ทางด้านตลาด

(๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๓๕ - ๒๕๓๙)

ยังคงเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องโดยส่งเสริมนโยบายประกอบอาชีพอิสระ (แรงงานนอกระบบ) ไว้ในแผนการกระจายรายได้

(๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๔)

เป็นแผนที่ให้ความสำคัญต่อการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เน้นพัฒนาอุตสาหกรรมและการส่งออก โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา สร้างความสมดุลด้านคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของคน มุ่งยกระดับความรู้ของแรงงานในระบบ และสร้างทักษะ ในการประกอบอาชีพแก่แรงงานนอกระบบ และแรงงานในภาคเกษตรที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพไปสู่ภาคอื่น

(๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๔๙) ยังคงยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ แนวทางการพัฒนานั้นเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพระบบประกันสุขภาพ การปฏิรูปการศึกษา การยกระดับฝีมือแรงงาน โดยการพัฒนาความรู้ทักษะด้านต่าง ๆ แก่แรงงานในระบบ ส่งเสริมการประกอบอาชีพส่วนตัว เพิ่มทักษะ และสนับสนุนแหล่งเงินทุนแก่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ปรับปรุงระบบการคุ้มครองทางสังคม โดยจะขยายการคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม ให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ และพัฒนามาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่แรงงานนอกระบบ

(๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔) นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ และให้ความสำคัญต่อการรวมพลังสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอนของแผนฯ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

(๖) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) มีแนวคิดที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ - ๑๐ โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วนทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนามีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งมิติตัวคน สังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับ ปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ในกระบวนการพัฒนาประเทศ การพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศที่เน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตภาคเกษตร และการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลกและภูมิภาค และพร้อมก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี เพื่อเป็นกรอบการดำเนินการและกำหนดให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ โดยสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนสามารถ สรุปได้ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ : พัฒนาคอนทุกช่วงวัย เพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่มีสัดส่วนสูงขึ้นไปในสังคมสูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การฟื้นฟูและดูแลสุขภาพเพื่อชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรัง การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสังคมสูงวัยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นฐานการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และรองรับการลดลงของขนาดกำลังแรงงาน โดยยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ การป้องกันและควบคุมปัจจัยทางสังคมที่กำหนดสุขภาพเพื่อสร้างสุขภาวะที่ดีการสร้างคามอยู่ดีมีสุขในครอบครัวไทย รวมทั้งการเสริมสร้างบทบาทของสถาบันทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรม ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมทางสังคม

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม : มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนในการประกอบอาชีพเพื่อยกระดับรายได้ และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก รวมถึงการสร้างโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนได้เต็มศักยภาพ สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน : โดยวางรากฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์ องค์กรความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม การพัฒนา SMEs และสร้างผู้ประกอบการและเกษตรกรรุ่นใหม่ โดยอาศัยปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ทั้งทุนมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

๔. ยุทธศาสตร์วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม : ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม เพื่อมุ่งขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ อันเป็นการสนับสนุนประเทศให้ก้าวเข้าสู่การแข่งขันในศตวรรษหน้า

(๗) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบเป็นอย่างมาก โดยกำหนดให้เป็นหนึ่งในกลุ่มเป้าหมายหลักภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยให้ความสำคัญต่อการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ และกำหนดตัวชี้วัดให้สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐) ต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความยั่งยืน จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาให้มีการกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุขและสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง โดยเร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณและประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

๓.๒.๒.๔ นโยบายกระทรวงแรงงาน

แรงงานนอกระบบถือเป็นหนึ่งในกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน ที่ผ่านมากระทรวงแรงงานได้กำหนดแผนฯ และนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบเพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ และสามารถพึ่งพิงดูแลตัวเองได้ โดยได้มีการดำเนินการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ มี ๓ ยุทธศาสตร์หลักคือ (๑) ขยายขอบเขตการคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคง (๒) เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะ แรงงานนอกระบบเพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ และ (๓) เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ โดยทั้ง ๓ ยุทธศาสตร์นี้มีคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติเป็นกลไกขับเคลื่อน มีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบ

(๒) ดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพ

(๓) สนับสนุนเทคนิควิชาการด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ โดยการประชาสัมพันธ์ รับคำร้องเรียน ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบปัญหาข้อกฎหมาย เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้าง แรงงานนอกระบบ ประชาชนผู้สนใจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง

(๔) ดำเนินการกำกับ ดูแล และสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบ

(๕) ดำเนินการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบจากการประกันสังคม มาตรา ๔๐ เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิตด้วยการประกันสังคมภาคสมัครใจ มาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานหลัก ในการดำเนินงาน

(๖) ดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการจัดตั้งองค์กร แรงงานนอกระบบ โดยมอบหมายให้มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยดำเนินการเป็นที่ปรึกษาโครงการ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนแม่บท ด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประกอบไปด้วย ๖ ประเด็นคือ (๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๒) การคุ้มครองและ เสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (๓) การบริหารจัดการแรงงานระหว่าง ประเทศ (๔) การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน (๕) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และ (๖) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบมี ๓ ประเด็น คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ให้ความสำคัญต่อการสร้างผลิตภาพแรงงาน ให้มี สมรรถนะ ได้มาตรฐาน สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมายที่แรงงานพึงได้รับภายใต้หลักประกันสังคม อันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี โดยหนึ่งในตัวชี้วัด ระดับเป้าประสงค์ ของยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดให้จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายประกันสังคม อีกทั้งจำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองให้ได้รับสิทธิ ตามกฎหมายจะต้องมีจำนวนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้เป้าหมายที่สำคัญอีกประการของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ คือ การให้ความสำคัญกับโอกาสการมีงานทำ รวมถึงการขยายโอกาสการมีงานทำ ที่สร้างให้เกิดทางเลือก ในการประกอบอาชีพของแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลของ ตลาดแรงงานผ่านกลไกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ให้ตลาดแรงงานมีจำนวนแรงงานเพียงพอทั้งใน เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แรงงานได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และสนับสนุนให้แรงงานพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอาศัยกลไกอัตราค่าจ้างเป็นเครื่องมือในการผลักดัน

๓.๒.๒.๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางขับเคลื่อนนโยบายการดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครองและ พัฒนาแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคม อย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

(๑) ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุม ทุกกลุ่มอาชีพ

- (๒) ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ทั่วถึง
 (๓) พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำที่มั่นคง
 (๔) เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายแรงงานนอกระบบและบุคลากรภาครัฐอย่างทั่วถึง
 (๕) พัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ
 (๖) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบ
 (๗) บูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน

เป้าประสงค์

- (๑) แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครอง และเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทัดเทียมแรงงานในระบบ
 (๒) แรงงานนอกระบบมีสมรรถนะสูงขึ้น มีงานทำอย่างต่อเนื่อง และมีรายได้ที่มั่นคง
 (๓) แรงงานนอกระบบและบุคลากรภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายของแรงงานนอกระบบ
 (๔) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมถึงแรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน
 (๕) กฎหมายด้านแรงงานนอกระบบมีความครอบคลุม ทันสมัย และการบังคับใช้มีประสิทธิภาพ
 (๖) มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้
 (๗) กลไกการทำงานด้านแรงงานนอกระบบทุกระดับมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง
 เป้าประสงค์ : ๑. แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคม ตรงตามความต้องการและเข้าถึงสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง

๒. แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

๓. การพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศด้านแรงงานนอกระบบ

- กลยุทธ์ : ๑. ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
 ๒. พัฒนาช่องทางเข้าถึงความคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคม
 ๓. เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานอย่างทั่วถึง

๔. พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ และแรงงานในภาคเกษตร รวมทั้งการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญและให้สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าของ ILO โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน

เป้าประสงค์ : ๑. แรงงานนอกระบบมีความรู้และทักษะทางอาชีพ มีมาตรฐานสมรรถนะ และมีรายได้ที่มั่นคง

๒. แรงงานนอกระบบมีความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ : ๑. ส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน

๒. เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยี

และนวัตกรรม

๓. จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และ

ภาคประชาสังคมในการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

เป้าประสงค์ : ๑. มีองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพรับผิดชอบการบริหารงานด้าน

แรงงานนอกระบบ

๒. มีกลไกการขับเคลื่อนการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบที่มี

ประสิทธิภาพ

๓. ทุกภาคส่วนมีการรับรู้/เข้าใจ และมีส่วนร่วมสร้างการดำเนินงาน

ที่ชัดเจน

๔. มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทันสมัยและมี

ประสิทธิภาพ

๕. มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ ให้เกิด

ความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงาน

นอกระบบ

๔. สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฯ

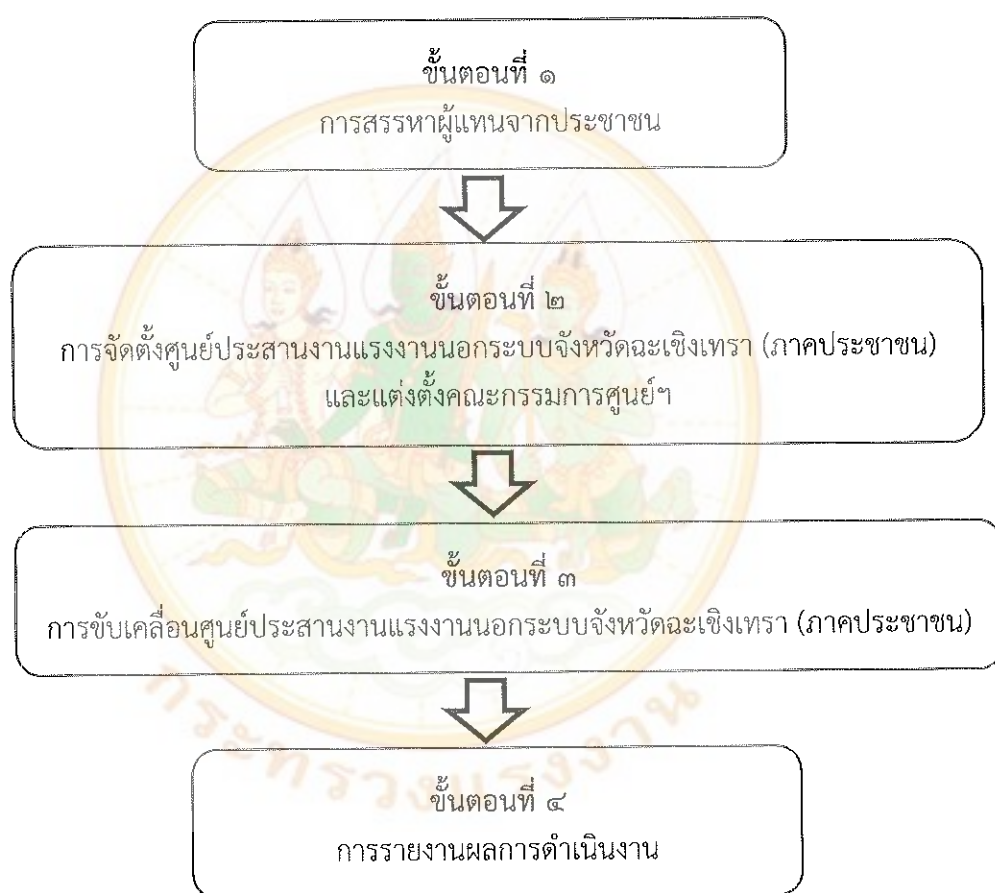
และพัฒนาระบบติดตามประเมินผล

จากความรู้ในเรื่องของนโยบายด้านแรงงานนอกระบบ ทั้งนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ผู้ขอประเมินได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) การจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายด้านแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย เพื่อนำไปสู่การมีอาชีพและรายได้ที่ยั่งยืน มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงในชีวิตที่ดี รวมทั้งการส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) เป็นการขยายการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบลงสู่พื้นที่ชุมชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพิ่มการเข้าถึงสิทธิและบริการ ที่มีอยู่ให้แก่แรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึง เป็นกลไกการดำเนินงานสร้างหลักประกันรายได้และอาชีพ รวมถึงหลักประกันทางสังคมเชิงรุก ประสาน เชื่อมโยงการนำนโยบายและบริการภาครัฐสู่การปฏิบัติ และนำเสนอปัญหาความต้องการของกลุ่ม และสมาชิกสู่การพิจารณาเพื่อการแก้ไขปัญหา และการส่งเสริมจากภาครัฐ และองค์กรอื่น โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ (ภาคประชาชน) ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน



๔.๑ ขั้นตอนการสรรหาผู้แทนจากประชาชน (ประชาชนทั่วไป อาสาสมัครแรงงาน อาสาสมัครสาธารณสุข กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ที่มีจิตอาสา และมีความเป็นผู้นำ มาร่วมขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัดฉะเชิงเทราร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนอื่น

โดยในคราวการประชุมอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราได้มีการแจ้งเรื่องการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การจัดตั้งศูนย์ฯ และได้มีการหารือร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและอาสาสมัครแรงงานในการสรรหาและเสนอชื่อผู้แทนที่มีจิตอาสา และมีความเป็นผู้นำในพื้นที่ นำมาแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการศูนย์ภายใต้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา

เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัดฉะเชิงเทรา พร้อมทั้งได้ประสานไปยังองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชนเพื่อขอความร่วมมือในการสรรหาผู้มีจิตอาสา ซึ่งจากการดำเนินการประสบปัญหาในการสรรหาผู้แทนดังกล่าว เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์ฯ ในเบื้องต้นจึงได้รับความร่วมมือจากผู้แทนอาสาสมัครแรงงานอำเภอละ ๑-๒ คน เพื่อให้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้

๔.๒ ขั้นตอนการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) และการแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ภายใต้ศูนย์ฯ

๔.๒.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ศาลากลางจังหวัด (หลังใหม่) ชั้น ๑

๔.๒.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราได้มีหนังสือ ที่ ฉช ๐๐๒๗/๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อลงนามในคำสั่งจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) และแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ภายใต้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) องค์ประกอบที่ปรึกษา

- (๑.๑) แรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
- (๑.๒) จัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา
- (๑.๓) ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา
- (๑.๔) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฉะเชิงเทรา
- (๑.๕) ประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา

(๒) องค์ประกอบคณะกรรมการ

- | | |
|---|----------------------------|
| (๒.๑) นายณัฐปคัลภ์ ประเสริฐโสภณ | ประธาน |
| (๒.๒) นายรังษี รูปหอม | รองประธาน |
| (๒.๓) นายจิราวัฒน์ เปอรุณ | กรรมการ |
| (๒.๔) นายทองดี เจริญพงษ์ | กรรมการ |
| (๒.๕) นางสาวนิภา หมอกกลิ่น | กรรมการ |
| (๒.๖) นางสาวเบญจวรรณ เกตุแก้ว | กรรมการ |
| (๒.๗) นางประไพ ศิรินนท์ | กรรมการ |
| (๒.๘) นายมานิตย์ สรวมประชา | กรรมการ |
| (๒.๙) นายรี โฉมสำอางค์ | กรรมการ |
| (๒.๑๐) นายลือชัย พรหมศรี | กรรมการ |
| (๒.๑๑) นายสายัณห์ บัวลพ | กรรมการ |
| (๒.๑๒) นางสาวสุพรัตน์ สารสม | กรรมการ |
| (๒.๑๓) นางสุรณี ผุดผ่อง | กรรมการ |
| (๒.๑๔) นางสาวกัไร มีเจริญ | กรรมการและเลขานุการ |
| (๒.๑๕) เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) ส่งเสริม ประสานงานหน่วยงาน องค์กร กลุ่ม และภาคประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ สร้างและสนับสนุนแรงงานนอกระบบฯ ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทราได้ลงนามแล้ว ตามคำสั่งจังหวัด ฉะเชิงเทรา ที่ ๒๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๔.๓ ขั้นตอนการขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน)

๔.๓.๑ การจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ฯ และการสร้างและพัฒนาเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราได้จัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ฯ ภายใต้ ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมพระยาศรีสุนทรโวหารฯ (น้อย อาจารย์ยางกูร) ชั้น ๑ ศาลากลาง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อชี้แจงบทบาทหน้าที่ แนวทางการดำเนินงาน พร้อมทั้งเสริมสร้างความรู้เพื่อพัฒนา ศักยภาพเครือข่าย รวมถึงการประสาน ส่งเสริม ขยายผลให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานองค์กร กลุ่มต่าง ๆ ร่วม เป็นเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

๔.๓.๒ สนับสนุนให้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) ดำเนินการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญ

สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) ได้ดำเนินการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ โดยพิจารณาจากความพร้อมของสถานที่ และความพร้อมของบุคคลที่จะ อยู่ประจำหน่วยบริการ เพื่อให้บริการแก่แรงงานนอกระบบที่มาติดต่อ ซึ่งคณะกรรมการศูนย์ฯ ได้พิจารณา จัดตั้งหน่วยบริการ จำนวน ๒ หน่วย คือ หน่วยบริการชุมชนแรงงานนอกระบบ บ้านคลองนิยม หมู่ที่ ๓ ตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และ หน่วยบริการชุมชนแรงงานนอกระบบ ชุมชนวาริ สมานคุณ หมู่ที่ ๒ ตำบลเกาะขนุน อำเภอนมสารฉะเชิงเทรา ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัด โดยผู้ขอประเมินได้ลงไปประชาสัมพันธ์การจัดตั้งหน่วยบริการ ให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน มีการแจกแผ่นพับรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดแก่ แรงงานนอกระบบ รวมถึงการรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียนของแรงงานนอกระบบ พร้อมทั้งได้มีการ ส่งเสริมและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยการฝึกอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ

๔.๓.๓ ติดตามผลการดำเนินงานส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ

สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราได้มีการประสานงาน ติดตามผลการดำเนินการของ ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) และหน่วยบริการชุมชน เพื่อนำปัญหา และความต้องการของแรงงานนอกระบบมาพิจารณาและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จซึ่งหน่วยบริการชุมชนจะต้องจัดส่งรายงานการให้บริการแก่แรงงานนอกระบบในพื้นที่/ชุมชน ให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นประจำทุกเดือน ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าแรงงานนอกระบบในพื้นที่/ ชุมชนมีความต้องการในด้านการฝึกอาชีพและการประกอบอาชีพ และการคุ้มครองสิทธิทางประกันสังคม โดยหากความต้องการด้านฝึกอาชีพและการประกอบอาชีพจะนำรวบรวมเสนอจัดทำกิจกรรมภายใต้ โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพของสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือส่งข้อมูลให้สำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทราเพื่อจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับแรงงานนอกระบบดังกล่าว สำหรับการคุ้มครองสิทธิทางประกันสังคมจะส่งข้อมูลให้กับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทราเพื่อให้ความรู้ และความคุ้มครองผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐

๔.๔ ขั้นตอนการรายงานผล

๔.๔.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานผลการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด ฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) และหน่วยบริการชุมชน พร้อมทั้งจัดส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ฯ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ

๔.๔.๒ หน่วยบริการชุมชนจะรายงานผลการให้บริการแก่แรงงานนอกระบบเป็นประจำทุกเดือน (ทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน) ให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัด ส่วนใหญ่จะเป็นการให้บริการด้านการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาทักษะฝีมือตามโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ด้านการคุ้มครอง ได้แก่ โครงการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ และด้านการป้องกันยาเสพติด ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยมีแบบฟอร์มรายงานผลการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ดังนี้

ภาพที่ ๒ แบบฟอร์มการรายงานผลการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ (ภาคประชาชน)

แบบ สป-๑๒				
แบบรายงานผลการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด..... (ภาคประชาชน) ประจำเดือน..... จำนวน.....คน				
ลำดับที่	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือ	เลขบัตรประชาชน ๑๓ หลัก	ประเภทการช่วยเหลือ/ การให้บริการ	ประเภทของแรงงาน (แรงงานนอกระบบ/แรงงาน สูงอายุ/แรงงานคนพิการ)

- หมายเหตุ**
๑. จัดทำรายงานผลการช่วยเหลือ/ การให้บริการแรงงานนอกระบบ (แบบ สป. - ๑๒) ส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน
 ๒. ส่งเสริม หมายถึง ส่งเสริมการมีงานทำ อาทิ การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบฯ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้
 ๓. คุ้มครอง หมายถึง การคุ้มครองให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย อาทิ การสร้างการรับรู้สิทธิตามกฎหมาย การสร้างหลักประกันทางสังคม
 ๔. พัฒนา หมายถึง การพัฒนาทักษะฝีมือ / การพัฒนาเครือข่าย / การพัฒนาระบบ อาทิ การเพิ่มทักษะฝีมือ การพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีทักษะฝีมือ มีความรู้ นำไปใช้สร้างงานสร้างอาชีพ รวมถึงการสร้างและพัฒนาระบบเครือข่าย การรวมกลุ่ม การขยายเครือข่าย การพัฒนาระบบบริหารจัดการ
 ๕. ระวังภัยประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๔.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการแก้ไขปัญหาลูกจ้างนอกระบบต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามแบบรายงานที่กำหนดเป็นประจำทุกเดือน โดยรายงาน ผลการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ตามแผนปฏิบัติการ ส่งเสริม คุ้มครองและการพัฒนาแรงงานนอกระบบฯ ซึ่งจะระบุข้อมูลของโครงการ/กิจกรรม ข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ได้รับความช่วยเหลือ (ชื่อ - สกุล หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน) ประเภทการช่วยเหลือหรือการให้บริการด้านแรงงาน ประเภทของแรงงาน (แรงงานนอกระบบ/แรงงานสูงอายุ/แรงงานคนพิการ) และข้อมูลว่าเป็นแรงงานนอกระบบที่ได้รับการช่วยเหลือฯ ตามฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปี ๒๕๖๓ หรือไม่

ภาพที่ ๓ แบบรายงานผลการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ
ภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ่มครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบฯ ประจำปี ๒๕๖๔

แบบรายงานผลการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ
ภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ่มครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบฯ ประจำปี ๒๕๖๔

แบบ สนบ.๒

จังหวัด.....
ประจำเดือน..... จำนวน.....คน

ลำดับที่	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือ	เลขบัตรประชาชน ๑๓ หลัก	ประเภทการช่วยเหลือ/การให้บริการ	ประเภทของแรงงาน (แรงงานนอกระบบ/แรงงานสูงอายุ/)	หมายเหตุ	
						มีรายชื่อในฐานข้อมูลฯ	ไม่มีรายชื่อในฐานข้อมูลฯ

- หมายเหตุ
- จัดทำรายงานผลการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ (แบบ สนบ.๒) ส่งแบบหรือกับรายงานผลการดำเนินงาน (แบบ สนบ.๑) ทุกวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป
 - ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเหตุ เพื่อให้ทราบว่าแรงงานนอกระบบที่ได้รับการช่วยเหลือฯ มีรายชื่ออยู่ในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปี ๒๕๖๓ หรือไม่
 - ส่งเสริม หมายถึง ส่งเสริมการมีงานทำ อาทิ การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบฯ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้
 - คุ่มครอง หมายถึง การคุ้มครองให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย อาทิ การสร้างการรับรู้สิทธิตามกฎหมาย การสร้างหลักประกันทางสังคม
 - พัฒนา หมายถึง การพัฒนาทักษะฝีมือ / การพัฒนาเครือข่าย / การพัฒนาระบบ อาทิ การเพิ่มทักษะฝีมือ การพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีทักษะฝีมือ มีความรู้ นำไปใช้สร้างงาน สร้างอาชีพ รวมถึงการสร้างและพัฒนาเครือข่าย การรวมกลุ่ม การขยายเครือข่าย การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราโดยศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) มีหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ จำนวน ๒ หน่วย

๕.๒ เชิงคุณภาพ

สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราโดยศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) และหน่วยบริการชุมชนที่มีศักยภาพ ให้บริการด้านแรงงานอย่างรวดเร็ว และครอบคลุมทุกภารกิจ

๖. การนำไปใช้ประโยชน์

๖.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราสามารถนำไปใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด ฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน)

๖.๒ ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคประชาชน) และหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ สามารถให้บริการแรงงานนอกระบบในชุมชนในการเข้าถึงบริการภาครัฐได้ง่ายและใกล้ชิด เป็นศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน ของแรงงานนอกระบบ

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ การสรรหาผู้แทนภาคประชาชนมาร่วมเป็นคณะกรรมการศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทราจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีความพร้อม มีจิตอาสา และความเป็นผู้นำ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัด

๗.๒ การส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จะดำเนินการบูรณาการความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวจะเน้นการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้การบูรณาการการทำงานร่วมกันยังไม่ครอบคลุมความต้องการของกลุ่ม แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการในพื้นที่/ชุมชน

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ นโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการดำเนินงานศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ จังหวัด (ภาคประชาชน) และหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ไม่มีความต่อเนื่อง ทำให้แรงงานนอกระบบไม่สามารถเข้าถึงงานบริการด้านแรงงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้อย่างทั่วถึง

๘.๒ งบประมาณในการสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชน และเพื่อใช้ในการดำเนินการส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ไม่เพียงพอ ส่งผลให้ไม่สามารถ ให้ความช่วยเหลือได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม

๘.๓ จากการทำงานในปีที่ผ่านมาศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด จะให้ความช่วยเหลือแรงงานนอกระบบเฉพาะกลุ่มอาชีพเท่านั้น จึงทำให้ศูนย์ประสานงานและสนับสนุน เครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดไม่เป็นที่รู้จักยังแพร่หลาย แรงงานนอกระบบไม่ทราบภารกิจบทบาท หน้าที่และการให้บริการด้านแรงงานของศูนย์ฯ

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ สร้างการรับรู้โดยการชี้แจงในการประชุมต่าง ๆ ในระดับพื้นที่อำเภอหรือตำบลและจัดทำ สื่อประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) และหน่วยบริการชุมชน เพื่อให้แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ในพื้นที่/ชุมชนเข้าถึงงานบริการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๙.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกอำเภอหรือตำบล เพื่อให้แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ได้รับการส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนา อย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่

๙.๓. ควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และ ภาคประชาสังคม เพื่อให้การให้ความช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ตอบสนอง ตามความต้องการและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

-ไม่มี-

๑๐. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

นางสาวรินดาทิพย์ สิริฉัตรตานนท์ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สัตว์ส่วนผลงาน ร้อยละ ๒๕

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง การบริหารองค์กรอย่างมีสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านแรงงานอย่างมีศักยภาพ

๒. หลักการและเหตุผล

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ คือ การขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจส่วนที่เกี่ยวข้องใน ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และ (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ซึ่งกระทรวงแรงงานโดยการนำของนายสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นนโยบายในการบริหารราชการกระทรวงแรงงาน ได้แก่ นโยบายเร่งด่วนและนโยบายสำคัญ ดังนี้

นโยบายเร่งด่วน ประกอบด้วย ๑) ยกระดับกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ ๒) กระตุ้นการจ้างงานตามความต้องการในระบบเศรษฐกิจใหม่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๓) บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ ๔) เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคมให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบันและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ๕) ดูแลให้แรงงานและนายจ้างสามารถทำงานในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรคโควิด-๑๙ ได้อย่างปลอดภัยและเป็นปกติสุข

นโยบายสำคัญ ประกอบด้วย ๑) พัฒนาทักษะแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประเทศ และรองรับเศรษฐกิจใหม่ ๒) บริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษและในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๓) ต่อยอดการประกอบอาชีพ ยกระดับรายได้ และเศรษฐกิจชุมชน รวมทั้งในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ๔) ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อปลดล็อก Tier 2 Watch List ๕) พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานระบบสวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมและยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย ในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาวะสังคม เศรษฐกิจและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ๖) บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน ๗) พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน (Big Data) และบูรณาการข้อมูลภาครัฐเพื่อการบริหาร วางยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน และหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงเพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง และเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมขับเคลื่อนภาคแรงงานของประเทศในการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล มีหลักประกันที่ดี การมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล อันจะนำพาประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

จากประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบายของกระทรวงแรงงาน และภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน การที่จะบรรลุเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลจำเป็นต้องมีทรัพยากรที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นโยบายและภารกิจดังกล่าว ส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่สำคัญคือบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจดังกล่าว กระทรวงแรงงานจึงตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านแรงงาน อย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางการแรงงานในอนาคต และนโยบายยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี จึงกำหนดประเด็นพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น คือ ๑) การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็มืออาชีพ ๒) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม ๓) การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ๔) การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๕) การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ ๖) การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ทักษะด้านภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives) ๖ ประเด็น ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะที่จำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
๓. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในองค์กร
๔. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัย
๕. การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นโยบาย และภารกิจที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ และจากการที่ผู้ขอประเมินได้ผ่านการปฏิบัติงานในสำนักงานแรงงานจังหวัดทำให้ทราบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดมีบทบาทภารกิจที่สำคัญในด้านการประสาน สนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัด และกลุ่มจังหวัด ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัด และกลุ่มจังหวัด การดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ แต่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานดังกล่าวมีจำนวนน้อยซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจความรับผิดชอบเพื่อจะขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน นโยบายสำคัญของรัฐบาล กระทรวงแรงงาน หรือระดับจังหวัดไปสู่การปฏิบัติ ในระดับพื้นที่ รวมถึงปัญหาการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ผู้ขอประเมินจึงได้เสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานเรื่อง การบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้อเสนอแนวคิดดังกล่าวจะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนา มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นโยบายและผลักดันภารกิจของกระทรวงแรงงาน พร้อมทั้งสามารถปรับตัวให้ทันกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงาน วัฒนธรรมการทำงานหรือเทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

การศึกษา “การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ” ผู้ขอประเมินได้นำเสนอออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ บทวิเคราะห์ แนวความคิด และข้อเสนอ ดังนี้

๓.๑ บทวิเคราะห์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แพลนนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงเพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง แพลนนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่าและสมประโยชน์ กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย โดยข้อมูลอัตรากำลังจากแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน อัตรากำลังในภาพรวมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๖๗๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๒๑ อัตรา พนักงานราชการ จำนวน ๒๓๑ อัตรา และลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ จำนวน ๔๒ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๑,๐๗๐ อัตรา และจากแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (SWOT) ด้านจุดอ่อนพบข้อมูล อาทิ ขาดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้บุคลากรยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลาย การกำหนดแผนเส้นทางอาชีพการฝึกอบรมบุคลากร (Training Roadmap) ตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์สูงและบุคลากรใหม่ หรือการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาสู่เพื่อนร่วมงานยังไม่ครอบคลุมทั้งองค์กร และต้องการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ๆ ที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานโครงการ เป็นต้น

จากข้อมูลดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโต และเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล “มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยมีแนวคิดหลักในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้ ๔ ยุทธศาสตร์

คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงควรมีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ๔ ด้าน ดังนี้

๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง ได้แก่ (๑) การพัฒนาความรู้ความสามารถ (Knowledge) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (๒) การพัฒนาทักษะ (Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และ (๓) การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓) การพัฒนาช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง (Self Development) การสอนงาน (Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงานเป็นโครงการอย่างมีความหมาย (Project Assignment) เป็นต้น

๔) การบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานภายใน การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

จากการที่ผู้ขอประเมินได้ผ่านการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ทำให้ทราบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดมีบทบาทภารกิจที่สำคัญในด้านการประสาน สนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด การดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งการดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าวบุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนและนโยบายสำคัญของรัฐบาล กระทรวงแรงงาน หรือระดับจังหวัด สู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านบุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดมีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๖ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน ๔ อัตรา และพนักงานราชการ จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจความรับผิดชอบ ประกอบกับปัญหาการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ผู้ขอประเมินเห็นว่าการขับเคลื่อนการดำเนินการจะบรรลุผลตอบสนองนโยบายของรัฐบาล กระทรวงแรงงาน และจังหวัด รวมถึงการทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง บุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการทำงานสูง ทั้งความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการองค์กร ให้สามารถตอบสนอง และปรับกลยุทธ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ได้อย่างทันเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายในเชิงยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ตลอดจนสามารถปฏิบัติตามพันธกิจให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร จึงได้เสนอแนวคิดการบริหารองค์กรอย่างมีสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านแรงงานอย่างมีศักยภาพ

๓.๒ แนวความคิด

การเสนอแนวคิดการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ขอประเมินได้ศึกษาแนวคิด/ทฤษฎี และเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๒.๑ แนวคิดองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๓.๒.๑.๑ แนวคิดสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (๒๕๕๓) กล่าวว่า “สมรรถนะคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ซอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ เป็นต้น ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

นิลรัตน์ นวกิจไพฑูริย์ (๒๕๕๕) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า สามารถจำแนกได้เป็น ๕ ประเภท คือ

๑. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้
๒. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว
๓. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น
๔. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
๕. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

๓.๒.๑.๒ ลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักเกณฑ์ PMQA

วิเชียร คงเทพ (๒๕๖๑) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) ได้ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติจัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยราชการใช้ในการประเมินตนเองเพื่อก้าวไปเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยกำหนดลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักเกณฑ์ PMQA ประกอบด้วย ๗ มิติ ดังนี้

มติที่ ๑ การนำองค์กร โดยให้ความสำคัญกับผู้บริหารในการกำหนด วิสัยทัศน์ ค่านิยม ทิศทางการทำงาน

มติที่ ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ โดยให้ความสำคัญกับการวางยุทธศาสตร์ การบริหารความเสี่ยง การถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดขององค์กรไปสู่หน่วยงาน/บุคคล (การนำยุทธศาสตร์ ไปปฏิบัติงาน)

มติที่ ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยให้ความสำคัญกับการรับฟังความเห็นหรือมีส่วนร่วมจากประชาชน การปรับระบบการให้บริการประชาชน การสำรวจความพึงพอใจ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

มติที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยให้ความสำคัญกับการจัดเก็บข้อมูล จัดองค์ความรู้ วัด และวิเคราะห์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

มติที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลด้วยการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่างๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการเพิ่มศักยภาพ

มติที่ ๖ การจัดการกระบวนการ ให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์กร และกระบวนการที่มีผลต่อประชาชน โดยการจัดการกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ (ลดขั้นตอนและเปลี่ยนแปลงกระบวนการ)

มติที่ ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ โดยเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารจัดการ องค์กรในมติที่ ๑ ถึงมติที่ ๖ โดยผลลัพธ์การดำเนินการแบ่งออกเป็น ๔ มิติตามหลักการของ Balanced Scorecard คือ มิติด้านประสิทธิผลตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

๓.๒.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานคุณภาพ

สมคิด บางโม (๒๕๔๖) เมื่อกล่าวถึงคำว่า การบริหารงานส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหาร ราชการ คำศัพท์ที่ใช้มี 2 คำ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการ เกี่ยวกับนโยบาย ศัพท์อีกคำหนึ่งคือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือ การดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหาร กับคำว่า การจัดการ ใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน ปัจจัยในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

๑. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบ ต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

๒. เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมียงบประมาณเพื่อการบริหารงาน หากขาด งบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย

๓. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากร ในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็จะย่อมจะเป็นอุปสรรค หรือ ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

๔. การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดันและกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง ๓ ประการ ให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

การบริหารงานคุณภาพโดยใช้หลัก PDCA

P = Plan คือ ขั้นตอนการวางแผน ครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน นอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในด้านแรงงาน วัสดุคิบ ชั่วโมงการทำงาน เงิน เวลา ดังนั้น การวางแผนจึงช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน และสามารถกำหนดสภาพที่ต้องการ ให้เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการผสมผสานประสบการณ์ ความรู้ และทักษะอย่างลงตัว

D = Do คือ ขั้นตอนการปฏิบัติ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ซึ่งในขั้นตอนนี้ต้องมีการตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ เพื่อทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามแผนการที่ได้วางไว้ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย ไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้าย เพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น ซึ่งหากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องการทราบความคืบหน้า เพื่อจะได้มั่นใจว่าการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

C = Check คือ ขั้นตอนการตรวจสอบ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทราบว่าในขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป

A = Action คือ ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยพิจารณาจากผลที่ได้จากการตรวจสอบว่า ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ซึ่งหากเป็นไปตามแผนก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือหากผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไป

หลักการของการบริหารงานคุณภาพ

๑. การให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Customer focus) ในปัจจุบันเป้าหมายขององค์กรคือ การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ

๒. ความเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้บริหารทุกระดับขององค์กร ต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารให้องค์กรดำเนินงานไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นเอกภาพ จูงใจบุคลากรให้ร่วมสร้างผลงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้นำขององค์กรควรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน และควรสร้างบรรยากาศของการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการบริหารควรเป็นแบบประชาธิปไตย เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร

๓. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Involvement of People) การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเท่านั้น จะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างผลงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรขึ้นอยู่กับผลงานของทุกคน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลงานของคนใดหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง “ความร่วมมือของบุคลากร คือ ความสำเร็จขององค์กร”

๔. การบริหารงานเชิงกระบวนการ (Process approach)

เป็นการนำเอาทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตป้อนเข้าสู่ระบบการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย เป็นหลักการที่เน้นการบริหารทั้งกระบวนการ ไม่ได้เน้นที่เรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นสำคัญ ดังนั้นในการดำเนินงานต่าง ๆ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) ผลงานที่ได้จากกระบวนการ (Output) ซึ่งผลงานที่ได้จะเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ไม่ได้ขึ้นกับปัจจัยนำเข้าเพียงอย่างเดียว หรือกระบวนการอย่างเดียว แต่ขึ้นกับทั้งปัจจัยนำเข้าและกระบวนการดำเนินงาน นั่นคือถ้าปัจจัยนำเข้าดี กระบวนการดำเนินงานดี ผลงานที่ได้ย่อมดีด้วย

๕. การบริหารที่เป็นระบบ (System approach to management)

เป็นการให้ความสำคัญกับการสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันของหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร และเชื่อมโยงการทำงานของแต่ละหน่วยงานให้มีแนวทางที่สอดคล้องกันและประสานกันได้ การที่องค์กรได้จัดการกระบวนการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และสร้างความเข้าใจให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกันสัมพันธ์กันให้มีแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกัน จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continual improvement)

ในสภาวะปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากขึ้น องค์กรต้องปรับปรุงสมรรถนะ โดยรวมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อความสามารถในการสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้องค์กรมีความสามารถแข่งขัน ดังนั้น องค์กรควรกำหนดเรื่องของการปรับปรุงเป็นเป้าหมายถาวรขององค์กร

๗. การตัดสินใจบนพื้นฐานความเป็นจริง (Factual approach to decision making)

การตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานหรือวิธีการแก้ปัญหาเพื่อดำเนินการใด ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงานต้องอาศัยข้อเท็จจริงหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่จะนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจจะต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ที่ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องก่อนที่จะนำข้อมูลนั้นมาใช้ ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น การบริหารงานคุณภาพ โดยรวมเป็นการดำเนินการในเชิงการบริหารและการจัดการ จึงจำเป็นต้องดำเนินการตามลำดับขั้นของสายบังคับบัญชา และกำหนดถึงวิธีการแก้ปัญหาคุณภาพสำหรับงานในความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงความสัมพันธ์ของแต่ละตำแหน่งในกระบวนการแก้ปัญหาคุณภาพโดยรวม

๓.๒.๓ แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ประภาภรณ์ ศรีทิน (๒๕๖๒) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความหมายและความสำคัญ คือ เป็นวิธีการทำงานแบบทีมและใช้วิธีการมีส่วนร่วม โดยมุ่งให้เป็นความพยายามขององค์กร หรือเป็นโครงการอันเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังและเป็นวิธีการในการปรับปรุงการบริหารให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายประเมินความเสี่ยง กำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางบริหาร และการรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcomes) การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน เป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์กรให้สอดคล้องกันไปแนวทางเดียวกับภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยหลักการพื้นฐานของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) จะเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นต้องมาจากการยอมรับร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผลสัมฤทธิ์ของการทำงานที่เกิดขึ้นมาจากความคาดหวังร่วมกัน โดยอาจจะมีขบวนการสร้างประชาคม อันจะเป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ บุคลากรมีค่านับต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง และเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ความรับผิดชอบ หรือความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม พบว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานตามโครงการ

๓. ความโปร่งใส (Transparency) ของการรายงานผลการดำเนินงานต่าง ๆ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องสามารถวัดได้ และสามารถตรวจสอบได้

๔. ความเรียบง่าย (Simplicity) รูปแบบและระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีลักษณะที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจและนำไปปรับใช้กับการทำงาน หากระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวัดผลที่ซับซ้อนเกินไปจะเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

๕. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Learning Application) หมายถึง การทำซ้ำ ๆ เพื่อให้เกิดประสบการณ์และการเรียนรู้ประสบการณ์จากการปฏิบัติ โดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของการลองผิดลองถูก ซึ่งจัดว่าเป็นบทเรียนที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความสามารถ รวมทั้งการปรับปรุงวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๖. การนำไปใช้อย่างกว้างขวาง (Broaden Application) หมายถึง โครงการทุกโครงการขององค์กรหนึ่ง ๆ ควรมีการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานและการกำหนดผลสัมฤทธิ์ ของโครงการให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้แล้วโครงการต่าง ๆ ที่กำลังดำเนินงานอยู่ก็ควรจะใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เช่นเดียวกันด้วย ความระมัดระวังและเป็นส่วนสำคัญของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ภายใต้วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน (Vision and Mission) องค์กรจึงเริ่มต้นที่การกำหนดวิสัยทัศน์ และทบทวนพันธกิจภายใต้ภาวะแวดล้อมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น หลังจากนั้นเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร เป้าหมายและกลยุทธ์

ลักษณะขององค์กรที่มีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๑. มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์

๒. ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายสั้น กระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์กร

๓. เป้าหมายขององค์กรจะสามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้

๔. การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงาน หรือโครงการต่าง ๆ จะพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

๕. เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้งานที่องค์กรคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์กรจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์กรอย่างไร โดยทุกคนรับผิดชอบต่อผลงานที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้การวัด และตรวจสอบผลการดำเนินงานการให้รางวัลผลตอบแทนการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร

๖. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคนสู่หน่วยงานระดับล่าง เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ไขปัญหา และสั่งสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป ซึ่งนอกจากจะช่วยลดปัญหาคอขวดที่ทำให้การทำงานล่าช้าและการลดขั้นตอนในการทำงานแล้วยังเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

๗. มีระบบสนับสนุนการทำงานในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น มีระเบียบที่สั้น กระชับในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีสถานที่ทำงานที่สะอาดเป็นระเบียบ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ต้องการ และให้บริการได้อย่างรวดเร็วทันเวลา

๘. มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานที่สร้างสรรค์เป็นองค์การที่มุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ เป็นองค์การที่มีการเรียนรู้เปิดกว้างต่อการนำความคิด ความรู้ใหม่ ๆ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เป็นองค์การที่ให้อภัยต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้เมื่อต้องการจัดการกับความไม่แน่นอน และเป็นองค์การที่มีการติดต่อประสานข้อมูล และร่วมกันทำงานกับองค์กรภายนอกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

๙. เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากมีโอกาสปรับปรุงงาน และใช้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางมากขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ลดการต่อว่าต่อขาน หรือการแสดงความไม่พอใจลง ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้รับผลตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๒.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (๒๕๖๓) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ ๑) เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ๒) หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต ๓) หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ จึงได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไว้ ๓ ประการ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้ มุ่งหวังที่จะนำหน่วยงานและบุคลากรภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดยบุคลากรภาครัฐในอนาคต เป็นผู้ที่มีมองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result-oriented Innovator) ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และ ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator)

หน่วยงานภาครัฐมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

๓.๒.๕ แนวคิดการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management - KM)

บุญดี บุญญาภิกิจ, นงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย, ดิสพงศ์ พรชนกนาด และปรียวรรณ กรณล้วน (๒๕๕๗) ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการความรู้ (Knowledge Process) ไว้เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรายละเอียดต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

๑. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการค้นหาว่าองค์กรของเรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมาย การค้นหาความรู้สามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Knowledge mapping หรือการทำแผนที่ความรู้ เพื่อจัดอันดับความสำคัญทำให้มองเห็นภาพรวมของคลังความรู้ขององค์กร บุคลากรทราบว่ามีความรู้อะไร และสามารถหาได้จากที่ไหน นอกจากนี้ยังใช้เป็นพื้นฐานในการต่อยอดความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) องค์กรจะต้องมีวิธีการดึงดูดความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รวบรวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสม มีการสร้างความรู้ใหม่ การนำความรู้จากภายนอกมาใช้ มีการพิจารณากำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้หรือล้าสมัยทิ้งไปเพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บหัวใจสำคัญ คือ การกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการและแสวงหาความรู้ดังกล่าวให้ได้

๓. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) องค์กรต้องจัดความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นระบบเพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้และเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) ต้องมีการประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย ใช้ภาษาเดียวกันปรับปรุงเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์สอดคล้องต้องการของผู้ใช้

๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ความรู้ที่ได้มานั้นต้องถูกนำออกมาใช้ประโยชน์ การเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้นั้นสามารถทำได้ ๒ ลักษณะ คือ การป้องกันความรู้ (Push) คือ การส่งข้อมูลความรู้ให้กับผู้รับโดยที่ผู้รับไม่ได้ร้องขอหรือเรียกว่า Supply – based เช่น หนังสือเวียน การฝึกอบรม การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกใช้แต่เฉพาะความรู้ที่ตนต้องการซึ่งช่วยให้ลดปัญหาการได้รับข้อมูลที่ไม่ต้องการใช้ เรียกอีกอย่างว่า Demand-based เช่น Web board เป็นต้น

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) องค์กรสามารถนำเครื่องมือในการจัดการความรู้มาใช้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งใช้หลักการของ SECI ความรู้ชัดแจ้งสามารถนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างรวดเร็ว แต่ความรู้ฝังลึกนั้นเกิดการแลกเปลี่ยนได้ยาก ขึ้นอยู่กับทัศนคติและวัฒนธรรมขององค์กรและต้องเลือกใช้วิธีที่เหมาะสม

๗. การเรียนรู้ (Learning) การที่คนในองค์กรสามารถเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ และสามารถนำความรู้ไปใช้ตัดสินใจในการทำงานโดยการเรียนรู้และสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ขององค์กรให้มากขึ้นเรื่อย ๆ และถูกนำไปใช้สร้างความรู้ใหม่ ๆ เป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุดที่เรียกว่าวงจรแห่งการเรียนรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management Process) มีหลักการในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑. ระบบการบริหารภายใน ประกอบด้วย ระบบการนิยามหรือการให้ความหมายขององค์ความรู้ ระบบการแสวงหาหรือสร้างองค์ความรู้ ระบบการพัฒนาองค์ความรู้ ระบบการเผยแพร่ความรู้ ระบบการจัดเก็บและรักษาความรู้ และระบบการนำความรู้ไปใช้

๒. ระบบการบริหารภายนอก คือ ระบบการวางเป้าหมาย และระบบการวัดและประเมินผล ด้วยการมีเป้าหมายที่จะนำผลการประเมินไปใช้ในการหาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง การประเมินจึงเน้นการวัดตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรมเห็นได้ชัดเจน

๓.๓ ข้อเสนอ

จากบทวิเคราะห์ เกี่ยวกับข้อจำกัดในเรื่องจำนวนบุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประกอบกับปัญหาการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ผู้ขอประเมินจึงมีข้อเสนอในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๓.๓.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องให้การพัฒนาสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องให้มีทักษะที่จำเป็น ได้แก่ (๑) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (๒) ทักษะด้านภาวะผู้นำ และ (๓) ทักษะตามสายงาน ซึ่งทักษะที่จำเป็นดังกล่าวสามารถจำแนกตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย (๑) บุคลากรบรรจุใหม่ (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์/เชี่ยวชาญ (๓) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงาน สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน มีความรู้ด้านการคิดวิเคราะห์แผนงาน/โครงการ มีความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยผู้ขอประเมินได้จัดทำข้อเสนอแผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำแนกตามทักษะที่จำเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ ๑ แผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำแนกตามทักษะที่จำเป็นแต่ละด้าน

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์		
ชื่อหลักสูตร หรือองค์ความรู้	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา
๑. บทบาทและภารกิจของสำนักงาน ปลัดกระทรวง และกระทรวงแรงงาน	บุคลากรบรรจุใหม่	การอบรม/คู่มือความรู้เกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวง/กระทรวงแรงงาน
๒. การเตรียมความพร้อมทางกายและสร้างเจตคติทางความคิดต่อการเป็นข้าราชการที่ดี	บุคลากรบรรจุใหม่	การอบรม /การประชุมหรือสัมมนา/
๓. วินัยสำหรับข้าราชการ	บุคลากรบรรจุใหม่/ระดับผู้ที่มีประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญ/ระดับหัวหน้างาน	การอบรม/คู่มือการปฏิบัติงาน/การเรียนรู้ด้วยตนเอง
๔. นวัตกรรมในภาครัฐเพื่อการเป็นภาครัฐ ๔.๐ อย่างยั่งยืน	ระดับผู้ที่มีประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญ/ระดับหัวหน้างาน	การอบรม /การประชุมหรือสัมมนา/การดูงานนอกสถานที่
๕. ทักษะดิจิทัล	บุคลากรบรรจุใหม่/ระดับผู้ที่มีประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญ/ระดับหัวหน้างาน	การอบรม/คู่มือการปฏิบัติงาน
๖. ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว อาทิเช่น หลักสูตรการทำสื่อประกอบการนำเสนองาน/เทคนิคการการพูดในที่ประชุม	บุคลากรบรรจุใหม่/ระดับผู้ที่มีประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญ/ระดับหัวหน้างาน	การอบรม/ระบบพี่เลี้ยง
๗. การประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัลขององค์กร	ระดับผู้บริหาร	การอบรม/การประชุมหรือสัมมนา
๘. การสื่อสารในสภาวะวิกฤต/เทคนิคการตอบข้อซักถามของสื่อมวลชน	ระดับผู้บริหาร	การอบรม/การประชุมหรือสัมมนา
ทักษะด้านภาวะผู้นำ		
ชื่อหลักสูตร หรือองค์ความรู้	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา
๑. ภาวะผู้นำกับการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	ระดับผู้ที่มีประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญ/ระดับหัวหน้างาน	การอบรม/การมอบหมายงาน/ระบบพี่เลี้ยง
๒. การคิดวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์แรงงานและเศรษฐกิจสำหรับนักบริหาร	ระดับผู้ที่มีประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญ/ระดับหัวหน้างาน	การอบรม/การประชุมหรือสัมมนา/การมอบหมายงาน/ระบบพี่เลี้ยง/การสอนงาน
๓. การเสริมสร้างภาพลักษณ์และบุคลิกภาพนักบริหาร	ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร	การอบรม/การเป็นวิทยากรภายใน
๔. การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำ	ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร	การอบรม/การเป็นวิทยากรภายใน

ตารางที่ ๑ แผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำแนกตามทักษะที่จำเป็น
แต่ละด้าน (ต่อ)

ทักษะด้านภาวะผู้นำ		
ชื่อหลักสูตร หรือองค์ความรู้	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา
๕. การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง	ระดับผู้ที่มีประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญ/ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร	-การอบรม/การประชุมหรือสัมมนา/การดูงานนอกสถานที่
๖. การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์		
๗. สมรรถนะการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management)	ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร	การอบรม/การประชุมหรือสัมมนา/การดูงานนอกสถานที่
๘. การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการและความร่วมมือในองค์กร	ระดับผู้บริหาร	การประชุม/สัมมนา
๙. การสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมเพื่อผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระดับผู้บริหาร	การประชุม/สัมมนา
ทักษะตามสายงาน		
ชื่อหลักสูตร หรือองค์ความรู้	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา
๑. การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ	บุคลากรบรรจุใหม่ /ระดับผู้ที่มีประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญ/ระดับหัวหน้างาน	การอบรม/การประชุมหรือสัมมนา
๒. การเสริมสร้างสมรรถนะการเงินและการคลัง	บุคลากรบรรจุใหม่ /ระดับผู้ที่มีประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญระดับหัวหน้างาน	การอบรมในขณะทำงาน / การสอนงาน / การเรียนรู้ด้วยตนเอง
๓. การเขียนหนังสือราชการ	บุคลากรบรรจุใหม่	การอบรม/ระบบพี่เลี้ยง/การเรียนรู้ด้วยตนเอง
๔. เทคนิคการสร้างทีมงานและเชื่อมโยงเครือข่ายคุณภาพ	ระดับผู้ที่มีประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญ/ระดับหัวหน้างาน	การอบรม/การประชุมหรือสัมมนา/โปรแกรมพี่เลี้ยง
๕. การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็น 4.0 และการปรับตัวด้านเทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรบรรจุใหม่ /ระดับผู้ที่มีประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญระดับหัวหน้างาน	การอบรม/การประชุมหรือสัมมนา
๖. การแก้ไขความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง	ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร	การให้คำปรึกษาแนะนำ
๗. การบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์	ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร	การอบรม/การประชุมหรือสัมมนา
๘. การบริหารและขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล Big data	ระดับผู้บริหาร	การอบรม/การประชุมหรือสัมมนา
๙. การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร	ระดับผู้บริหาร	การอบรม/การประชุมหรือสัมมนา

๓.๓.๒ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนการพัฒนางค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางการดำเนินที่ชัดเจนและอย่างต่อเนื่องและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓.๓ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละกระบวนการงาน เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ หรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) รวมถึง การใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งเทคนิคในการทำงานต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน

๓.๔ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๔.๑ ข้อจำกัด

เนื่องจากสำนักงานแรงงานจังหวัดมีบทบาทภารกิจที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาล นโยบายเร่งด่วนของกระทรวงแรงงานไปสู่ในระดับพื้นที่เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการด้านแรงงาน รวมถึงการบูรณาการงานในระดับเขตพื้นที่จังหวัด กลุ่มจังหวัด ซึ่งมีปริมาณค่อนข้างมาก ทำให้บุคลากรมีภาระงานมากในแต่ละวัน จึงทำให้ไม่สามารถให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมได้มากเท่าที่ควร หากต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมเป็นเวลาหลายวัน

๓.๔.๒ แนวทางแก้ไข

๓.๔.๒.๑ หน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ควรมีการจัดประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนการจัดฝึกอบรม สัมมนา ในหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมทั้งในเรื่องของระยะเวลา ระยะเวลาดำเนินการ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถวางแผนการทำงาน และจัดสรรการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๔.๒.๒ ผู้บริหารเข้าร่วมในการทำกิจกรรม ประกาศเจตนาในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานพร้อมมีแรงจูงใจ (Incentive) และตระหนักถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความรัก ความสามัคคี เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรก็จะมีความสุขในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้จะต้องมีการผลักดันการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มารองรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป จะช่วยให้แรงงานมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูง มีความรู้ความสามารถ ส่งผลให้งานด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ แรงงานได้รับบริการและประโยชน์ในด้านแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน

๔.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีบุคลากรมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงาน และเกิดการพัฒนารูปแบบการทำงานหรือนวัตกรรมที่สามารถนำบริการด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่เพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว และทำให้หน่วยงานสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงได้

๔.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดมีคู่มือหรือแนวทางในการดำเนินงานการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดมีผลการปฏิบัติงานบรรลุผลเป้าหมายตามตัวชี้วัด ผลผลิตของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณสามารถเบิกจ่ายเงินถูกต้องตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินและงบประมาณ ผลการพัฒนาบุคลากรโดยบุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒ จำนวนบุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย



บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๕๐). คู่มืออาสาสมัครแรงงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ยูเนียนอุตสาหกรรม จำกัด.
 กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๑). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิชย์.
- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๔). แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน
 พ.ศ. ๒๕๖๔ (เพิ่มเติม). สืบค้นเมื่อ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕, จาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/๒/๒๐๒๒/๐๓/แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน-พ.ศ.-๒๕๖๓-๒๕๖๕.pdf>.
- จำเนียร ประทุมชาติภักดี, พิภูล แก้วน้อย, กัญยปริณ ทองสามสี, ชีรดา อัดตะ, เพลินใจ โภชนกิจ. (๒๕๕๗).
 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก ความสามารถ
 เชิงสมรรถนะด้านบริหารของผู้บังคับบัญชากับการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
 สงขลานครินทร์ (รายงานการวิจัย) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕,
 จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/๒๐๑๐/๑๐๑๑๑/๑/๑๓๙๓๙๑๕.pdf>.
- ธีรรัตน์ ชื่นศิริกุลชัย. (๒๕๖๑). หลักการบริหารงานคุณภาพ (สื่อการเรียนการสอน) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่.
 สืบค้นเมื่อ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://sites.google.com/site/cmvc๒๐๐๑๑๐๐๑/bth-thi-๖/๖-๓-hlak-kar-brihar-ngan-khunphaph>.
- นิลรัตน์ นวกิจไพฑูริย์. (๒๕๕๕). ประเภทของสมรรถนะ. สืบค้นเมื่อ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๕, จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/๕๐๑๗๗๑>.
- บุญดี บุญญากิจ, นางลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย, ดิสพงษ์ พรชนกนาค และปรียวรรณ วรรณล้วน. (๒๕๕๗).
 การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัท จีรวัฒน์เอ็กซ์เพรส จำกัด.
- ประภาภรณ์ ศรีทิน. (๒๕๖๒). รูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลตำบลในเขต
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สืบค้นเมื่อ ๑๘
 กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <http://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/๒๕๖๒/M๑๒๗๓๙๘/Srithin%๒๐Prapaporn.pdf>.
- วิเชียร คงเทพ. (๒๕๖๑). องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization). สืบค้นเมื่อ ๑๐
 กันยายน ๒๕๖๕, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/๓๓๒๕๔๒>.
- สมคิด บางโม. (๒๕๕๖). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (๒๕๕๓). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะ
 ทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (๒๕๖๓). แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕. สืบค้นเมื่อ
 ๑๐ กันยายน ๒๕๖๕, จาก <https://www.ocsc.go.th/civilservice>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๒). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕). สืบค้นเมื่อ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๕,
 จาก <https://hrm.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/๓/๒๐๒๑/๐๒/แผนปฏิบัติการ-HR-๒๕๖๒-๒๕๖๕.pdf>.

- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๓). แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕). สืบค้นเมื่อ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๕, จาก <https://hrm.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/๓/๒๐๒๑/๐๓/แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน-ฉบับที่-๔-พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕.pdf>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๔). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕. สืบค้นเมื่อ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๕, จาก <https://hrm.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/๓/๒๗๒๒/๐๓/แผน-HRM-ปี-๒๕๖๕.pdf>.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (๒๕๖๑). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐. สืบค้นเมื่อ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕, จาก <https://www.sepo.go.th/assets/document/file/แผนยุทธศาสตร์ชาติ%๒๐๒๐%๒๐ปี%๒๐.pdf>.
- สุพรรณิ ไชยอำพร. (๒๕๔๙). วัฒนธรรมกับการพัฒนา : ศาสตร์ของการพัฒนาในระดับปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

