

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

เรื่อง การขับเคลื่อนโครงการภายใต้แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ผ่านโครงการแก้ไข
ปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

และ

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุน
การจัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -)
ของกระทรวงแรงงาน

โดย

นางสาวภูษณิศมา มานะพงศ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ ๑๕๖ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

เอกสารฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ผู้ขอประเมินได้จัดทำผลงานแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การขับเคลื่อนโครงการภายใต้แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ผ่านโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ภายใต้แผนปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการขับเคลื่อนโครงการดังกล่าว ผู้รับผิดชอบโครงการในแต่ละจังหวัดจะมีวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันที่จะทำให้ทราบว่าโครงการในแต่ละจังหวัดสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายโครงการมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของโครงการ และบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงานหรือไม่นั้น จึงขึ้นอยู่กับวิธีการดำเนินการขับเคลื่อนโครงการของผู้รับผิดชอบในจังหวัดนั้น ๆ ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบบริหารจัดการโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ใช้แนวคิดการบริหารโครงการด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ๔ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผน (Plan : P) เป็นการศึกษารูปแบบ แนวทางและหลักเกณฑ์การดำเนินโครงการ รวบรวมความต้องการจากอาสาสมัครแรงงาน และภาคีเครือข่ายด้านแรงงานจัดทำข้อเสนอขอรับงบประมาณ เมื่อได้รับแจ้งจัดสรรวงเงินงบประมาณลงพื้นที่ยืนยันความพร้อม จัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานจังหวัดจัดทำโครงการเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด แจ้งผลให้ผู้ขอรับการสนับสนุนทราบ และจัดทำแผนปฏิบัติงานในระดับพื้นที่และส่งโครงการให้กระทรวงแรงงาน ขั้นตอนที่ ๒ (D : Do) เป็นขั้นตอนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ ขั้นตอนที่ ๓ (C : Check) เป็นขั้นตอนการติดตามก้าวหน้าโดยการลงพื้นที่ติดตาม ๓ ช่วงเวลาตามแผนปฏิบัติงาน คือ ระหว่างการดำเนินกิจกรรม วันสุดท้าย และภายหลังการฝึก ๓ - ๖ เดือน และขั้นตอนที่ ๔ (A : Act) เป็นการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการโดยใช้ข้อมูลจากการประเมินประสิทธิภาพของผลผลิต (Output) และตัวชี้วัด (KPI) การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) และการประเมินผลกระทบ (Impact) มาใช้ในการวิเคราะห์ซึ่งการดำเนินตามแนวทางดังกล่าว สามารถขับเคลื่อนโครงการได้ตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของโครงการ และบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงานคือกำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ จำนวน ๓๔๒ คน และโครงการสามารถดำเนินการเสร็จได้ตามเป้าหมายร้อยละ ๑๐๐ ทั้งนี้ แนวทางการขับเคลื่อนจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบโครงการในจังหวัดอื่นโดยสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปประยุกต์ใช้กับจังหวัดของตนเองเพื่อให้โครงการภายใต้แผนปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายในภาพรวม และมีข้อมูลให้ผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจนำไปกำหนดเป็นนโยบายในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการวิเคราะห์ ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการจัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน ผู้ขอประเมินเห็นว่า การถูก Disrupt จากความผันผวนอย่างรวดเร็วและรุนแรงของสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) และความเปลี่ยนแปลงของโลก VUCA World ส่งผลให้โครงสร้างตลาดแรงงานทั่วโลก รวมถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถคาดเดาทิศทางได้อย่างชัดเจน ดังนั้น การกำหนดนโยบายหรือจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเหล่านี้จึงเป็นเรื่องสำคัญ การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกและปัจจัยที่ผลกระทบ ด้านแรงงานอื่น ๆ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis และ TOWS Metrix อาจไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีการใช้ เครื่องมือใหม่ ๆ มาพัฒนาประสิทธิภาพการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ให้มีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้ขอประเมินจึงเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมองอนาคต (Foresight) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ เพื่อให้มีข้อมูลสนับสนุนการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมพร้อมรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเป็น ๔ ขั้นตอน และยกตัวอย่าง การนำชุดเครื่องมือการมองอนาคตมาใช้ ๓ เครื่องมือ คือ (๑) เทคนิคการวิเคราะห์แนวโน้มและแนวโน้ม ระดับโลก (Trend and Megatrend Analysis) ใช้ในการแสวงหาและกำหนดขอบเขตประเด็นหรือนโยบาย ซึ่งจะทำได้ผลการวิเคราะห์แนวโน้มพร้อมข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์หรือนโยบาย (๒) เทคนิคการสร้างวิสัยทัศน์ และ (๓) การสร้างฉากทัศน์ ใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการเปลี่ยนผ่าน เป็นการกำหนดทิศทางอนาคต ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะทำได้ผลการวิเคราะห์รายงานสรุปวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมที่จะทำให้ บรรลุเป้าหมาย นำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน ให้สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านแรงงานในอนาคตที่ชัดเจนมากขึ้น และสามารถขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายภายใต้หมุดหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และฉบับต่อไปในอนาคตที่กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

คำนำ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อขอประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ผู้ขอประเมินได้จัดทำผลงานทางวิชาการแยกเป็น ๒ ส่วน ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การขับเคลื่อนโครงการภายใต้แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ผ่านโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยใช้แนวคิดการบริหารโครงการด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการสำหรับในส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการจัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมองอนาคต (Foresight) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิภาพการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ เพื่อให้มีข้อมูลที่สนับสนุนการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและพร้อมรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ขอประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารผลงานวิชาการฉบับนี้จะเป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการในระดับพื้นที่ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนของกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และผู้สนใจ ได้นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป

ภูษณิศา มานะพงศ์

สิงหาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	จ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	
๑. เรื่อง การขับเคลื่อนโครงการภายใต้แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ ผ่านโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๑๔
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๒๑
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๒๒
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๒๓
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๒๓
๙. ข้อเสนอแนะ	๒๔
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๒๔
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๒๔
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการจัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน	๒๕
๒. หลักการและเหตุผล	๒๕
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๒๖
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔๕
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔๖
บรรณานุกรม	๔๗

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑	วงล้อเดมมิง	๑๒
ภาพที่ ๒	ขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๕
ภาพที่ ๓	ระบบราชการ ๔.๐	๓๑
ภาพที่ ๔	การวิเคราะห์แนวโน้มและแนวโน้มโลก	๓๗
ภาพที่ ๕	แนวทางและชุดเครื่องมือการมองอนาคต	๓๙



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. **เรื่อง** การขับเคลื่อนโครงการภายใต้แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ ผ่านโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. **ระยะเวลาการดำเนินการ** เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – สิงหาคม ๒๕๖๓

๓. **ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน**

๓.๑ หลักการและเหตุผล

ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ต่อเนื่องถึงปัจจุบัน ประเทศไทยประสบกับวิกฤตจากภัยพิบัติต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทั้งวิกฤตจากภัยธรรมชาติ วิกฤตจากเศรษฐกิจโลกรวมถึงวิกฤตจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ที่ส่งผลกระทบต่อไปทั่วโลก ทำให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยติดลบ รายได้จากการส่งออกสินค้าลดลง ธุรกิจภาคบริการและการท่องเที่ยวซบเซาอย่างหนักเนื่องจากการปิดประเทศเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) และธุรกิจอีกหลายแห่งต้องปิดกิจการหรือลดการจ้างงานซึ่งวิกฤตต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นวงกว้าง เกิดปัญหาแรงงานในระบบถูกเลิกจ้างกลายเป็นผู้ว่างงานและผู้ไม่มีรายได้ในการดำรงชีวิตทั้งชั่วคราวและถาวร ในขณะที่แรงงานนอกระบบในทุกกลุ่มอาชีพไม่สามารถใช้ชีวิตได้ตามปกติ

กระทรวงแรงงาน ได้ตระหนักถึงปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนที่ประสบภัยธรรมชาติและวิกฤตการณ์จากสถานการณ์ต่าง ๆ จึงได้มีการกำหนดนโยบายในการให้ความช่วยเหลือโดยในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ริเริ่มโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ภายใต้กลไกศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ กระทรวงแรงงาน ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกส่งผลให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยติดลบ ธุรกิจหลายแห่งต้องปิดกิจการหรือลดการจ้างงาน ทำให้มีผู้ถูกเลิกจ้าง เกิดการว่างงานจำนวนมาก กระทรวงแรงงานจึงได้ขยายกลุ่มเป้าหมายครอบคลุมผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงานและผู้ไม่มีรายได้ และพัฒนาเป็นโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้มีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินโครงการให้มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารกระทรวงแรงงานที่มุ่งเน้นด้านการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับ ความเดือดร้อนด้านอาชีพให้ได้รับการช่วยเหลือด้านรายได้เป็นการชั่วคราวอย่างเร่งด่วน การพัฒนา ศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในรูปแบบประชารัฐ จึงได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น “โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ” โดยยังคงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือ เป็นกิจกรรมภายใต้โครงการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ได้บรรจุโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นโครงการภายใต้แผนปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน งบประมาณรวม ๖๕,๒๙๗,๐๐๐ บาท

(ทกลีบห้าล้านสองแสนเก้าหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน) โดยขับเคลื่อนโครงการภายใต้แผนปฏิบัติงานฯ ดังกล่าว ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ผ่านโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัด ซึ่งการขับเคลื่อนโครงการดังกล่าว ผู้รับผิดชอบโครงการในแต่ละจังหวัดจะมีวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกัน การที่จะทำให้ทราบว่าโครงการในแต่ละจังหวัดสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายโครงการ มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของโครงการ สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงานหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับวิธีการดำเนินการขับเคลื่อนโครงการของผู้รับผิดชอบในจังหวัดนั้น ๆ

ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบบริหารจัดการโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ใช้แนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) แนวทางตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและแนวคิดการมีส่วนร่วมมาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อจะให้เห็นถึงความก้าวหน้าของกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอนที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนโครงการให้มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของโครงการ และสามารถการขับเคลื่อนโครงการให้บรรลุตามเป้าหมายภายใต้แผนปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รวบรวมความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์ในการบริหารโครงการที่มีลักษณะใกล้เคียงจัดทำเป็นแนวทางการขับเคลื่อนโครงการในระดับพื้นที่ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบการบริหารโครงการพื้นที่จังหวัดอื่นในการนำไปประยุกต์ใช้กับจังหวัดของตนเอง และเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจนำไปกำหนดเป็นนโยบายในการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๓.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

ผู้ขอประเมินได้นำความรู้ทางวิชาการและแนวความคิดต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งในเอกสารฉบับนี้จะใช้คำว่าโครงการ ดังนี้

๓.๒.๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๖ ได้ให้ความหมาย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

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

ผู้ขอประเมินได้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ตามนัยแห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พ.ศ. ๒๕๔๖ มาประยุกต์ใช้ภายใต้โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๓.๒.๑.๑ การบริหารโครงการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

การบริหารโครงการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยให้ความสำคัญกับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับกิจกรรมแต่ละเรื่อง ได้แก่ ๑) กิจกรรมการจ้างงานเร่งด่วน เป็นการบรรเทาความเดือดร้อนให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายให้มีรายได้เป็นการชั่วคราว การกำหนดขั้นตอนการดำเนินการมีความโปร่งใสและมีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน หากกิจกรรมในพื้นที่ใดที่มีผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่โดยรวม กำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในระดับพื้นที่ ๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ เป็นการสร้างความยั่งยืนทางด้านอาชีพโดยกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานในพื้นที่และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ ให้มีโอกาสนในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Reskill) และยกระดับทักษะเดิม (Upskill) การกำหนดขั้นตอนการดำเนินการมีความโปร่งใสและมีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ๓) ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ได้รับมอบหมายในการลงพื้นที่มีการรับฟังความคิดเห็นและสำรวจความพึงพอใจของประชาชนกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมมากขึ้น

๓.๒.๑.๒ การบริหารราชการเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

ผู้ขอประเมินมีการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น มีตัวชี้วัดและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดดังกล่าวอย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องปฏิบัติงานอะไรให้บรรลุผลเช่นใดด้วยปริมาณและคุณภาพเท่าใด

๓.๒.๑.๓ การบริหารงานต้องมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

ผู้ขอประเมินได้ใช้แนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการบริหารโครงการให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด รวมถึงมีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของการดำเนินกิจกรรมและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละกิจกรรม เผยแพร่ให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้ถึงข้อมูลดังกล่าวโดยการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม

๓.๒.๑.๔ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

แรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มอบให้ผู้ขอประเมินรับผิดชอบบริหารโครงการ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ กลุ่ม Line อาสาสมัครแรงงาน กลุ่ม Line สำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่ม Line กระทรวงแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งจะเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่าย

๓.๒.๑.๕ การปรับปรุงกิจกรรมให้ทันต่อสถานการณ์

ผู้ขอประเมินได้มีการปรับปรุงกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ๆ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เริ่มมีการระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้หลาย ๆ อาชีพต้องตกงาน ว่างาน การใช้ชีวิตเปลี่ยนไป จึงได้ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาทักษะฝีมือ โดยในทุกหลักสูตรให้มีการสอดแทรกการทำตลาดออนไลน์ เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทำตลาดออนไลน์ และประสานให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ นครศรีธรรมราช จัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มอาชีพและผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ความสนใจจะฝึกอบรมอย่างจริงจัง

๓.๒.๑.๖ การอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการของประชาชน

การปฏิบัติงานของโครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงานภายใต้โครงการ โดยดำเนินการสำรวจความพึงพอใจประชาชนกลุ่มเป้าหมายและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการโครงการจะเป็นการดำเนินการในพื้นที่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนไม่ต้องเดินทางไกล และมีการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าอาหารเหมาะสมให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรม

๓.๒.๑.๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ขอประเมินได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการ ดังนี้

(๑) ประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินประสิทธิภาพของผลผลิต (Output) โดยใช้ตัวชี้วัดทั้งของส่วนกลางและระดับพื้นที่ ใน ๒ มิติ คือ เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

(๒) ประเมินผลโครงการ (Project Evaluation) เป็นการประเมินประสิทธิผลหรือผลลัพธ์ (Outcome) เมื่อสิ้นสุดโครงการ

(๓) ประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลกระทบจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผ่านโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ทั้งนี้ การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารโครงการจะทำให้สำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานได้และยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารโครงการเพราะการสร้างหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้นเป็นการสร้างสำนึกที่ดีในการบริหารงานและจัดระบบที่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามสำนึกที่ดีไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่สิ้นเปลือง การติดตามการทุจริต ความโปร่งใส โดยคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะได้รับผลกระทบ เนื่องจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานโครงการนั้นจะเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง และจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันแต่หากโครงการ ไม่สามารถนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาประยุกต์ใช้อาจทำให้เกิดปัญหาการบริหารงานโครงการได้ ดังต่อไปนี้

๑. โครงการไม่อาจก้าวไปสู่เป้าหมายด้านการปฏิบัติหรือการดำเนินงาน การบริหารงาน ที่ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับประชาชน กระบวนการทำงาน และวัตถุประสงค์ของโครงการ

๒. ทำให้โครงการไม่อาจก้าวไปสู่การปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง และขั้นตอน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ยอมรับได้ (Compliance Risk)

๓.๒.๒ แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ ดังกล่าว มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนแม่บทอื่น ๆ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล และ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงใช้ประโยชน์ในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และรายงานผลการปฏิบัติราชการ เมื่อสิ้นสุดงบประมาณ ซึ่งจะทำการดำเนินการภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นรูปธรรม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการภารกิจ ใน ๓ ผลผลิต ๙ โครงการ ดังนี้ ผลผลิต ประกอบด้วย (๑) ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับบริการ ด้านแรงงาน (๒) ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน และ (๓) การส่งเสริม ขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ โครงการ ประกอบด้วย (๑) โครงการอาสาสมัครแรงงาน ด้านภัยยาเสพติด (๒) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ และสนับสนุน กรมสุขภาพจิตในงาน TO BE NUMBER ONE (๓) โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านแรงงาน (๔) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่ (๕) โครงการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนด้านอาชีพ (๖) โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ (๗) โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต (๘) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ และ (๙) โครงการพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานโดยใช้ระบบ ดิจิทัลและเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นโครงการภายใต้ แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน/ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : จำนวนกำลังแรงงานที่ได้รับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จำนวน ๑๖,๗๙๐ คน และเป้าหมายเชิงคุณภาพ : โครงการ ที่สามารถดำเนินการสำเร็จได้ตามเป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ งบประมาณที่ได้จัดสรรงบประมาณ ดำเนินการทั้งสิ้น ๖๕,๒๙๗,๐๐๐ บาท (หกสิบล้านสองแสนเก้าหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน)

ผู้ขอประเมินได้สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการให้บริการในเชิงปริมาณ ของโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพตามแผนปฏิบัติงานฯ โดยขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ ภายใต้โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพในระดับพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๔๔๒ คน และดำเนินการโครงการได้สำเร็จตามเป้าหมายร้อยละ ๑๐๐

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

กระทรวงแรงงานได้ออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ผู้ประสบภัย” หมายถึง บุคคลที่ได้รับ หรืออาจจะได้รับความเดือดร้อน ในการประกอบอาชีพ หรือขาดรายได้จากการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ

“ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ” หมายถึง ผู้ประสบภัย ผู้ประสบภัยพิบัติ หรือผู้ประสบภัยธรรมชาติหรือผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้หรือผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๕ การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามระเบียบนี้ให้ดำเนินการในรูปแบบ ดังต่อไปนี้

(๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน เพื่อให้ผู้ประสบภัย ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีงานทำชั่วคราว ด้วยการจ้างแรงงานให้ทำงานในงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณะประโยชน์ เช่น การปรับปรุง ซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ หรือจ้างงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัด

(๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพ ในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่/ชุมชน หรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๖ การให้ความช่วยเหลือตามโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพตามระเบียบนี้ให้ดำเนินการในพื้นที่ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัดได้ประกาศให้เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๖ หรือ

(๒) เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัดได้เคยประกาศให้เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติตาม (๑) หรือเคยเป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติอยู่เป็นประจำ หรือคาดว่าจะเกิดภัยธรรมชาติขึ้นในเวลา อันใกล้ ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัด หรือ

(๓) เป็นพื้นที่ที่ประชาชนประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน และประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ โดยผ่านการพิจารณาและรับรองจากผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบเมืองพิเศษ กรุงเทพมหานคร หรือผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชน หรือคณะกรรมการหมู่บ้าน หรือคณะกรรมการชุมชน หรืออาสาสมัครแรงงาน หรือบัณฑิตแรงงาน

ข้อ ๗ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดมาตรการควบคุม กำกับดูแล การจ้างงานเร่งด่วนหรือพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือ แก่ประชาชน ตามข้อ ๕

ข้อ ๘ ในกรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้เสนอโครงการ และรวบรวมข้อเสนอทางราชการ หรือเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ได้จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน ด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ให้เป็นผู้พิจารณาเสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติ ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอโครงการหรือเป็นผู้รวบรวมข้อเสนอของหน่วยงานของทางราชการ หรือข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือข้อเสนอของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ ที่ได้จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อจัดทำแผนงาน โครงการเสนอต่อคณะกรรมการ ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดให้เป็นผู้พิจารณา เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ

ข้อ ๙ การใช้จ่ายเงินตามระเบียบนี้ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณตามโครงการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าอาหารหรือค่าอาหารเหมาจ่าย และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เว้นแต่จะได้ทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ไว้เป็นอย่างอื่น

ผู้ขอประเมินได้ดำเนินการให้เป็นไประเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงิน เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

๓.๒.๔ คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรม : จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือ
เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

๓.๒.๔.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อการดำเนินการช่วยเหลือฟื้นฟู เยียวยาหลังประสบภัยพิบัติและ เพื่อช่วยเหลือกำลังแรงงานผู้เดือดร้อนด้านอาชีพ ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Re-skill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถช่วยเหลือกันในชุมชนท้องถิ่นได้ ก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตภาพ แรงงานด้วยทักษะความสามารถที่หลากหลาย มีรายได้เพิ่มจากทักษะความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการฝึกฝน รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชารัฐ มีเป้าหมายเพื่อให้กำลังแรงงาน ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ จำนวน ๑๗,๖๗๕ คน และแรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยคนละ ๓,๐๐๐ บาทต่อปี

๓.๒.๔.๒ เป้าหมายของงาน

ตัวชี้วัดผลผลิต	ตัวชี้วัดกิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	เป้าหมายของ สรจ.
<p><u>เชิงปริมาณ</u></p> <p>๑. จำนวนกำลังแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ จำนวน ๑๗,๗๖๕ คน</p> <p><u>เชิงคุณภาพ</u></p> <p>๒. แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยคนละ ๓,๐๐๐ บาทต่อปี</p>	<p><u>ตัวชี้วัดระดับพื้นที่</u></p> <p>๑. จำนวนกลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่โดยอย่างน้อย ๑ กลุ่ม</p> <p>๒. จำนวนหลักสูตรฝึกอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ อย่างน้อย ๑ รุ่น</p> <p>๓. จำนวนหลักสูตรฝึกอาชีพช่างชุมชนอย่างน้อย ๑ รุ่น</p> <p>๔. ร้อยละของจำนวนกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน/กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (ร้อยละ ๙๕)</p>	<p>ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ที่ได้รับการเดือดร้อนด้านอาชีพให้มีงานทำเป็นการชั่วคราวหรือได้รับการฝึกอาชีพไม่น้อยกว่า ๑๗,๖๗๕ คน</p> <p>โดยแบ่งเป็น</p> <p>๑. จ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๖,๘๘๑ คน</p> <p>๒. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๐,๗๙๔ คน</p>	<p>สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ จำนวน ๒ กิจกรรม คือ จ้างงานเร่งด่วน ร้อยละ ๓๐ (ไม่สนับสนุนกิจกรรมชุดลอกคู คลอง บึง แหล่งน้ำ และการปรับปรุงภูมิทัศน์) และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๗๐</p>

หมายเหตุ : สูตรการคำนวณโครงการที่สามารถดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

$$= \frac{\text{จำนวนกิจกรรมของจังหวัดที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จ}}{\text{จำนวนกิจกรรมของจังหวัดที่กำหนดเป้าหมายไว้ทั้งหมด}} \times 100$$

๓.๒.๔.๓ รูปแบบและแนวทางการดำเนินโครงการ ฯ

(๑) ให้จังหวัดจัดทำโครงการเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนประมาณร้อยละ ๓๐ และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานประมาณร้อยละ ๗๐

(๒) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน เพื่อให้ผู้ประสบภัย ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีงานทำชั่วคราว ด้วยการจ้างแรงงานให้ทำงานในงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ หรือจ้างงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัด เป็นต้น ทั้งนี้ ขอให้จังหวัดพิจารณาดำเนินการกิจกรรมประเภทอื่น ๆ ทดแทนกิจกรรมชุดลอกคู คลอง และการปรับปรุงภูมิทัศน์ เนื่องจากกิจกรรมนี้มีความซ้ำซ้อนกับการดำเนินการของส่วนราชการอื่น ๆ ในพื้นที่ของจังหวัด ให้จ่ายค่าตอบแทนวันละ ๓๐๐ บาทต่อคนต่อวัน (ทำงาน ๘ ชั่วโมง) ตามหนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค ๐๔๐๘.๕/๑๙๙๔๔ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ขอทำความตกลงเบิกจ่ายค่าจ้างงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงาน

(๓) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ชุมชน หรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว โดยจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงฝึกอบรม ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง

ที่ กค ๐๔๐๘.๔/๔๑๗๑๗ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ เรื่อง ขอทำความตกลงเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ภายใต้โครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการฝึกอบรมบุคคลภายนอก ซึ่งหากปรากฏข้อเท็จจริงว่า กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นส่วนราชการที่จัดการฝึกอบรมบุคคลภายนอกไม่จัดอาหารให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง ๓ มื้อ ก็สามารถเบิกจ่ายค่าอาหารในลักษณะเหมาจ่ายได้ไม่เกิน ๒๔๐ บาทต่อวัน ตามนัยระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๙ (๑) (ค) โดยในจำนวนโครงการที่เสนอขอทั้งหมดต้องมีโครงการเป็นลักษณะ ดังนี้

(๓.๑) การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ขอให้มีการสำรวจและวิเคราะห์เพิ่มเติมว่า กลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามโครงการฯ ซึ่งมีศักยภาพและสามารถต่อยอดการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืนแล้วนั้น ขอให้มีการให้คำปรึกษาและแนะนำผู้ประกอบการอาชีพหรือกลุ่มอาชีพดังกล่าว เพื่อต่อยอดในการฝึกอบรม เช่น การแนะนำช่องทางในการประกอบอาชีพ การบริหารจัดการช่องทางการตลาด การจัดทำบัญชีในการประกอบอาชีพ การเพิ่มองค์ความรู้ฝึกทักษะด้วย E-commerce การแนะนำช่องทางการกู้ยืม และช่องทางการช่วยเหลือสนับสนุนด้านทุนจากกองทุนต่าง ๆ ที่มีในจังหวัด เป็นต้น

(๓.๒) โครงการที่เป็นการฝึกอบรม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ที่เป็นนวัตกรรม เช่น การฝึกช่างชุมชนในสาขาต่าง ๆ ที่เป็นความต้องการของพื้นที่อย่างน้อยจังหวัดละ ๑ โครงการ

(๓.๓) โครงการฝึกอบรมแก่ผู้สูงอายุ (สาขาอาชีพ...) อย่างน้อยจังหวัดละ ๑ โครงการ

(๓.๔) โครงการที่จัดฝึกอบรม ขอให้เน้นกลุ่มแรงงานนอกระบบและเยาวชนที่ว่างงาน ที่ประสบปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ

๓.๒.๔.๔ ขั้นตอนการทำงาน

(๑) สำนักงานแรงงานจังหวัด ประสานงานกับเครือข่ายด้านแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน/บัณฑิตแรงงาน และหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ อาทิ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน อำเภอท้องที่ กำนันผู้ใหญ่บ้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสำรวจความเดือดร้อนของประชาชนที่ประสบความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ/วิกฤตเศรษฐกิจ ว่างงาน ไม่มีรายได้ หรือผู้มีรายได้น้อยและต้องการความช่วยเหลือตามแนวทางของโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ

(๒) เครือข่ายแรงงาน/อาสาสมัครแรงงาน/บัณฑิตแรงงาน/หน่วยงานในพื้นที่จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อเสนอขอรับงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ

(๓) สำนักงานแรงงานจังหวัด รวบรวมและพิจารณากลับกรองแผนงาน/โครงการของพื้นที่เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงแรงงาน

(๔) เมื่อสำนักงานแรงงานจังหวัดได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกระทรวงแรงงานแล้วให้สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ และเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาอนุมัติโครงการ

(๕) จัดทำแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินงานให้แล้วเสร็จ เพื่อเป็นข้อมูลในการติดตามผลการดำเนินงานในพื้นที่

(๖) แจ้งหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

ผู้ขอประเมินนำแนวทางการดำเนินงานตามคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงาน จังหวัด ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรม : จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ มาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการฯ

๓.๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) และการมีส่วนร่วมของประชาชน

การบริหารโครงการด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA)

PDCA หรือที่เรียกว่า วงจรเดมมิง (อังกฤษ: Deming Cycle) หรือ วงจรชูฮาร์ต (Shewhart Cycle) คือ วงจรการควบคุมคุณภาพ PDCA มาจาก "Shewhart Cycle" ของ W. Edwards Deming ซึ่งมีการตั้งชื่อตาม Walter Shewhart นักสถิติที่ผู้คนต่างเรียกว่าเป็นบิดาแห่งการควบคุมคุณภาพสมัยใหม่ Deming เป็นวิศวกรและศาสตราจารย์ชาวอเมริกันซึ่งเป็นที่รู้จักดีเกี่ยวกับการทำงานของเขาในญี่ปุ่น โดยที่แนวคิดของเขามีอิทธิพลต่อกระบวนการอุตสาหกรรมหลังสงครามและการฟื้นฟูประเทศ มีการใช้คำว่า PDCA เป็นครั้งแรกในการบรรยายของเขาซึ่งได้ปรับปรุงวงจร Shewhart ให้เป็น “Plan (วางแผน), Do (ปฏิบัติ), Check (ตรวจสอบ), Act (ดำเนินการ)” ที่จริงแล้ว Deming ต้องการใช้คำว่า “Study” (ศึกษา) มากกว่า “Check” (ตรวจสอบ) ซึ่งจะกลายเป็นคำว่า Plan-Do-Study-Act หรือวงจร PDSA เนื่องจากคำนี้ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ผลลัพธ์มากกว่าเพียงแค่ตรวจสอบสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้ วิธีการดังกล่าวเป็นที่รู้จักกันดีในชื่อวงจร PDCA เนื่องจากได้รับการออกแบบมาให้ดำเนินการและทำซ้ำได้หลายครั้ง การออกแบบและตรรกะสามารถดังกล่าวจะเห็นได้จากแนวทางการจัดการคุณภาพจากการผลิตอื่น ๆ ในแง่ของเวลา เช่น การผลิตแบบ Lean, Kaizen และ Six Sigma เป็นต้น

การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) ตามแนวคิดของเดมมิงปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากลที่ได้รับการยอมรับ นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดของเดมมิงกล่าวถึงวงจรคุณภาพ (PDCA) ไว้ ซึ่งผู้ขอประเมินขอยกตัวอย่างนักวิชาการที่มีแนวคิดสอดคล้องกับการบริหารโครงการ ดังนี้

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (๒๕๔๕; ๔๓ - ๔๗) กล่าวถึง วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมอย่างเป็นระบบอันประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) กล่าวคือ จะเริ่มจากการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่งและทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีกเมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและทำให้ระดับผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น การกระทำตามวงจรคุณภาพ จึงเท่ากับการสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือมากขึ้นโดยจุดเริ่มต้นของวงจรคุณภาพอยู่ที่การพยายามตอบคำถามให้ได้ว่าอย่างไรจึงจะดีขึ้น

ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผน (Plan) ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการของวงจรคุณภาพนั้น ต้องถือว่า การวางแผนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด การวางแผนจะเป็นเรื่องที่ทำให้กิจกรรมอื่น ๆ ที่ตามมาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าแผนการไม่เหมาะสมแล้ว จะมีผลทำให้กิจกรรมอื่นไร้ประสิทธิภาพตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดีจะทำให้มีการแก้ไขน้อย และกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขั้นตอนที่ ๒ การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล (Do) เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการไปปฏิบัติอย่างถูกต้องนั้น เราจะต้องสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้น ๆ มีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัดให้มีการศึกษาและการอบรมที่ต้องการเพื่อการนำแผนการนั้น ๆ มาปฏิบัติและมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่เหมาะสมด้วย

ขั้นตอนที่ ๓ การตรวจสอบ (Check) การตรวจสอบและประเมินผลผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ควรจะต้องมีการประเมินใน ๒ ประการ คือ มีการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ หรือตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่ การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามแผนการหรือความไม่เหมาะสมของแผนการ หรือจากทั้งสองประการรวมกันเราจำเป็นต้องหาว่าสาเหตุมาจากประการไหน ทั้งนี้ เนื่องจากการนำไปปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไขจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ถ้าความล้มเหลวมาจากแผนการที่จัดทำขึ้นไม่เหมาะสม อาจเป็นผลมาจากสาเหตุ ดังต่อไปนี้

๑. ความผิดพลาดในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่
๒. เลือกเทคนิคที่ใช้ผิดเนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ

และมีความรู้ในขั้นตอนการวางแผนไม่เพียงพอ

๓. ประเมินผลกระทบจากการปฏิบัติตามแผนผิดพลาด
๔. ประเมินความสามารถของบุคลากรที่ต้องนำแผนมาใช้ผิดพลาด

ถ้าความล้มเหลวจากการไม่ปฏิบัติตามแผน อาจเป็นผลมาจากสาเหตุ ต่อไปนี้

- ๔.๑ ขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุง
- ๔.๒ การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและมีความเข้าใจในแผน

ไม่เพียงพอ

- ๔.๓ การให้การศึกษาและการฝึกอบรมไม่เพียงพอ
- ๔.๔ ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้นำและการประสานงานระหว่างการปฏิบัติ
- ๔.๕ ประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้น้อยเกินไป

ขั้นตอนที่ ๔ ปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข (Act) ถ้าความล้มเหลวจากการวางแผนที่ไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการเท่านั้นไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการวางแผนโดยการหาปัจจัยที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของการวางแผนและทำการปฏิบัติการแก้ไข ความก้าวหน้าของการปรับปรุงจะเกิดขึ้นได้ โดยการกำจัดสาเหตุ และขั้นตอนที่สำคัญก็คือ การทบทวนแผนการที่ต้องมีการชี้แจงถึงสาเหตุแห่งความล้มเหลวอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงแผนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพเป็นรายปี และมีการทบทวนทุกปีเพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดังกล่าว มีความเชื่อถือได้และเหมาะสม การนำวงจรคุณภาพไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องในทุกระดับขององค์กร จะทำให้เราสามารถปรับปรุงและเพิ่มคุณภาพงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน เมื่อปัญหาเดิมหมดไปเราก็สามารถแก้ปัญหาใหม่ ๆ ได้ด้วยวงจรคุณภาพต่อไป

เมลนิก และเดนซเลอร์ (Melnyk & Denzler อ้างถึงใน เรื่องวิทยุ เกษสุวรรณ, ๒๕๔๕; ๙๘-๙๙) กล่าวถึง แนวคิดของเดมมิ่ง ว่า ผู้บริหารระดับสูงต้องมีบทบาทหลายด้าน และการจัดการคุณภาพที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) แบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอน ได้แก่

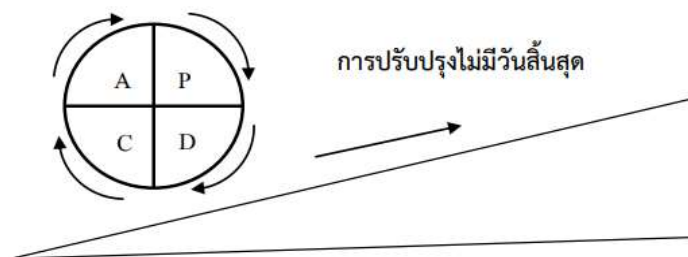
ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผน (Plan) หมายถึง วางแผนโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่หรืออาจเก็บรวบรวมขึ้นมาใหม่ นอกนั้นอาจทดสอบเพื่อเป็นการนำร่องก่อนก็ได้

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ (Do) หรือลงมือทำ หมายถึง ลงมือเอาแผนไปทำซึ่งอาจทำในขอบข่ายเล็กๆ เพื่อทดลองดูก่อน

ขั้นตอนที่ ๓ การตรวจสอบ (Check) หมายถึง การตรวจสอบ หรือสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นว่ามีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใดและเป็นไปในทางใด

ขั้นตอนที่ ๔ การแก้ไข (Act) หรือลงมือแก้ไข (corrective action) หมายถึง หลังจากที่ได้ศึกษาผลลัพธ์แล้วอาจไม่เป็นไปตามที่ต้องการหรือมีปัญหาที่ต้องแก้ไข ก็ต้องดำเนินการแก้ไขตามที่จำเป็นหลังจากนั้นสรุปเป็นบทเรียนและพยากรณ์เพื่อเป็นพื้นฐานในการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ต่อไป การลงมือปฏิบัติดังกล่าวนี้แสดงได้ดังภาพที่ ๑ วงล้อเดมมิ่ง

ภาพที่ ๑ วงล้อเดมมิ่ง



ที่มา : เมลนิก และเดนซเลอร์ (Melnyk & Denzler อ้างถึงใน เรื่องวิทยุ เกษสุวรรณ, ๒๕๔๕; ๙๙)

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการบริหารโครงการตั้งแต่ การวางแผน (Plan) การดำเนินการ (Do) การตรวจสอบหรือการติดตามความก้าวหน้าโครงการ (Check) และการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ (Act) เพื่อจะทำให้เห็นถึงความก้าวหน้าของกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้การบริหารโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ ทำให้ทราบถึงปัญหาสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานในปีงบประมาณถัดไป หรือใช้กับโครงการที่ขอรับการจัดสรรงบประมาณในระดับพื้นที่ที่มีลักษณะการดำเนินงานแบบเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) มีความหมายหลากหลาย และใช้คำภาษาอังกฤษแตกต่างกัน เช่น Popular Participation, People Participation และ Public Participation เป็นต้น ซึ่งต่างก็มีเป้าประสงค์และเนื้อหาสาระไปในทางเดียวกัน ผู้ขอประเมินขอยกตัวอย่างนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายและความเห็นไว้พอสังเขป ดังนี้

ยูวัฒน์ วุฒิเมธี (๒๕๔๑; ๓๒) ได้อธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการพิจารณาตัดสินใจการปฏิบัติและรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อตัวประชาชนเอง การที่จะสามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้นได้นั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องยอมรับปรัชญาพัฒนาชุมชนที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของชุมชน ขณะเดียวกันต้องยอมรับความบริสุทธิ์ใจด้วยว่ามนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ถ้ามีโอกาสและได้รับการชี้แนะอย่างถูกต้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ (ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน องค์การบริหาร คือ กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ความรู้และความชำนาญร่วมกับวิทยากรที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมของประชาชนที่แท้จริง จึงหมายถึง การที่ประชาชนหรือชุมชน พัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการและควบคุมการใช้ทรัพยากร และปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม และการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) เป็นแนวความคิดใหม่ที่มีรากฐานมาจากแนวคิดของระบอบประชาธิปไตย เป็นกระแสของความคิดที่ทำให้ผู้คนในสังคมตระหนัก ดีว่าการดำเนินกิจการใด ๆ ก็ตาม ผู้ที่ได้รับผลกระทบและมีส่วนได้เสียควรเป็นผู้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะความคิด การปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ในยุคปัจจุบันจึงต้องประยุกต์แนวคิดให้ตอบรับกับแนวคิดประชาธิปไตยโดยต้องสร้างกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนอันเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานและเป็นส่วนสำคัญของแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนกลุ่มที่มีส่วนได้เสียและได้รับผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต ดังนั้น การพัฒนาจึงเริ่มจากความต้องการของชุมชนแทนความต้องการของหน่วยงานภาครัฐรูปแบบของการมีส่วนร่วม การที่ประชาชนภายในพื้นที่มีการรวมกลุ่มในรูปของประชาคมหรือชุมชน ซึ่งเป็นแนวคิดที่สนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งการแก้ปัญหานั้นจำเป็นต้องมีความร่วมมือทำพร้อม ๆ กันในทุกระดับต้องระดมทุกองค์ประกอบในสังคม โดยเฉพาะชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเป็นชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง รูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ดำเนินอยู่โดยทั่วไป สามารถสรุปได้เป็น ๔ รูปแบบ คือ

๑. การรับรู้ข่าวสาร (Public Information) ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของโครงการที่จะดำเนินการ รวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ การได้รับแจ้งข่าวสารดังกล่าวจะต้องเป็นการแจ้งก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินโครงการ

๒. การปรึกษาหารือ (Public Consultation) เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่มีการจัดการหารือระหว่างผู้ดำเนินการโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในโครงการและกิจกรรมมากขึ้น

๓. การประชุมรับฟังความคิดเห็น (Public Meeting) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนและฝ่ายเกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรม และผู้มีอำนาจตัดสินใจในการทำโครงการหรือกิจกรรมนั้นได้ใช้เวทีสาธารณะในการทำความเข้าใจ และค้นหาเหตุผลในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในพื้นที่นั้น ซึ่งมีหลายรูปแบบ ได้แก่

๓.๑ การประชุมในระดับชุมชน (Community Meeting) โดยจัดขึ้นในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากโครงการโดยเจ้าของโครงการหรือกิจกรรมจะต้องส่งตัวแทนเข้าร่วมเพื่ออธิบายให้ที่ประชุมทราบถึงลักษณะโครงการและผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและตอบข้อซักถาม

๓.๒ การประชุมรับฟังความคิดเห็นในเชิงวิชาการ (Technical Hearing) สำหรับโครงการที่มีข้อโต้แย้งในเชิงวิชาการจำเป็นต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาจากภายนอกมาช่วยอธิบายและให้ความเห็นต่อโครงการ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมต้องได้รับทราบผลดังกล่าวด้วย

๓.๓ การประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เป็นเวทีในการเสนอข้อมูลอย่างเปิดเผยไม่มีการปิดบัง ทั้งฝ่ายเจ้าของโครงการและฝ่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากโครงการ ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบของผู้เข้าร่วมที่เป็นที่ยอมรับ มีหลักเกณฑ์และประเด็นในการพิจารณาที่ชัดเจน และแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบทั่วกัน

๔. การร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งประชาชนจะมีบทบาทในการตัดสินใจได้เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของคณะกรรมการที่เป็นผู้แทนประชาชนในพื้นที่ลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องของกระบวนการ

ผู้ประเมินได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโครงการตั้งแต่การวางแผน (Plan) การดำเนินการ (Do) การตรวจสอบหรือการติดตามความก้าวหน้าโครงการ (Check) และการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ (Act) โดยการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ด้วยการลงพื้นที่ชี้แจงวัตถุประสงค์โครงการ วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากโครงการ เปิดโอกาสให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายร่วมวางแผน และนำโครงการไปปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนเพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินข้อดีข้อเสียของโครงการ โดยการลงพื้นที่ติดตามผลการดำเนินงานก่อน ระหว่าง และภายหลังการดำเนินโครงการแล้วเสร็จ

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นโครงการภายใต้แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการในพื้นที่ จำนวน ๗๗๙,๗๒๐ บาท (เจ็ดแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันเจ็ดร้อยยี่สิบบาทถ้วน) ดำเนินการโดยใช้กลไกคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด เป็นไปตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน

ด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ และระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในการดำเนินงาน ได้บูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และอาสาสมัครแรงงานซึ่งเป็นเครือข่าย ภาคประชาชนของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ โดยผู้ขอประเมินได้ใช้กระบวนการบริหารโครงการ ด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) และการมีส่วนร่วม มาปรับใช้ในการบริหารโครงการเพื่อจะให้เห็นถึงความก้าวหน้าของกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ภาพที่ ๒ ขั้นตอนการดำเนินงาน



๔.๑ ชั้นตอนที่ ๑ การวางแผน (Plan: P) มีกระบวนการในการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑.๑ ผู้ขอประเมินได้ดำเนินการศึกษารูปแบบ แนวทาง และหลักเกณฑ์การดำเนินโครงการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแนวทางที่ส่วนกลางกำหนดและนำผลการวิเคราะห์ผลลัพธ์โครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ร่วมกับแนวคิดการมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑.๑.๑ สร้างการมีส่วนร่วมด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) โดยชี้แจงสร้างความเข้าใจและให้ข้อมูลแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริการประชาชนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล สมาชิกกลุ่มอาชีพที่ผ่านฝึกอบรมในปีงบประมาณที่ผ่านมา และภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน ได้แก่ ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างการรับรู้ข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการของประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมถึงชี้แจงแบบคำขอและแนวทางการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายโดยใช้ข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ผลลัพธ์โครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่พบว่า การเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากพื้นที่ ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการนำเข้าวาระการประชุมประจำเดือนอาสาสมัครแรงงาน จัดทำเอกสารนำเข้าวาระการประชุมประจำเดือนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ณ ที่ว่าการอำเภอ ๒๓ อำเภอ และมีเอกสารเวียนแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๖๙ แห่ง โดยมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานนำไปประสานให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ทราบ ทั้งนี้ โครงการที่เสนอโดยผู้นำชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน หรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับรองโครงการ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน สามารถดำเนินการจ้างแรงงานทำงานเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ ก่อสร้างฝายชะลอน้ำ ซ่อมแซมฝาย สร้างแนวกันไฟป่า ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และปรับปรุงคลองระบายน้ำเพื่อการเกษตร เป็นต้น หรือการจ้างผู้ว่างงานและผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพ เพื่อช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยหรือผู้ที่เป็นกลุ่มเสี่ยงจากโควิด - ๑๙ รวมทั้งการสร้างสถานที่พักคอย การสนับสนุนงานบริการฉีดวัคซีนให้กับประชาชน ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องเป็นผู้ที่ไม่ได้รับงบประมาณซ้ำซ้อนจากแหล่งงบประมาณอื่น และปฏิบัติงานภายใต้มาตรการของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีค่าตอบแทนการทำงานในกิจกรรมจ้างงานในอัตราคนละไม่เกิน ๓๐๐ บาท ต่อวันปฏิบัติงานวันละ ๘ ชั่วโมง ระยะเวลาการจ้างคนละไม่เกิน ๑๐ วัน

(๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ชุมชนหรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงานหรือผู้ไม่มีรายได้ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว โดยมีค่าอาหารในลักษณะเหมาจ่ายมือละ ๘๐ บาท วันละ ๑ มื้อ

๔.๑.๑.๒ สร้างการมีส่วนร่วมด้านการปรึกษาหารือ (To Consult) โดยมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล และขอความร่วมมือภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน สอบถามความคิดเห็นและสำรวจความต้องการของประชาชนกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ว่ามีความประสงค์จะฝึกอาชีพ (Newskill) เข้ารับการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Reskill) หรือฝึกอบรมอาชีพเพื่อยกระดับทักษะเดิม (Upskill) ในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานในพื้นที่ รวมถึงสำรวจความต้องการจ้างงานเร่งด่วน เพื่อให้ผู้ประสพภัยผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น ภัยจากผลกระทบต่อเนื่องพายุ ปาบึก และภัยจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) เป็นต้น ได้มีงานทำชั่วคราวด้วยการจ้างแรงงานให้ทำงานที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ ในกรณีสถานที่ที่จะดำเนินกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนอยู่ในพื้นที่ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยรวมให้อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่นั้น ๆ แจ้งสำนักงานแรงงานจังหวัดเพื่อประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปชี้แจงรับฟังปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

๔.๑.๒ รวบรวมความต้องการจากอาสาสมัครแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงานตามแบบนำมาพิจารณาถ่วงดุลเบื้องต้น โดยนำเข้าวาระการประชุมประจำเดือนอาสาสมัครแรงงาน เพื่อแสดงถึงความโปร่งใส และนำเข้าวาระการประชุมหัวหน้าส่วนราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นเบื้องต้นก่อนจัดทำคำขอเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วน

๔.๑.๓ เมื่อได้รับแจ้งจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานผู้ขอประเมินจะยืนยันความพร้อมของการดำเนินโครงการ โดยได้จัดทำแผนการลงพื้นที่และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงพื้นที่ร่วมกับอาสาสมัครแรงงาน เพื่อพบกลุ่มเป้าหมายทำการศึกษาระดมความคิดเห็นข้อมูลความเป็นไปได้ สำหรับใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสพความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนและความพร้อมของพื้นที่ รวมถึงชี้แจงทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย กรณีต้องมีการปรับลดกิจกรรมหรือยกเลิกกิจกรรมอันเนื่องมาจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เป็นไปตามที่ขอรับการสนับสนุน และการจ้างงาน หรือหลักสูตรการฝึกพัฒนาทักษะเมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญอยู่ในลำดับท้าย

๔.๑.๔ จัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสพความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อพิจารณาปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยใช้ข้อมูลจากการลงพื้นที่ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบกิจกรรมของคณะกรรมการฯ โดยสำรองกลุ่มเป้าหมายที่สามารถดำเนินการได้ทันทีหากเกิดกรณีกลุ่มเป้าหมายหลักมีเหตุให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติงาน

๔.๑.๕ จัดทำโครงการประกอบด้วยกิจกรรมตามที่คณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสพความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช เห็นชอบเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนุมัติดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์โครงการ ๑) สร้างความยั่งยืนทางด้านอาชีพ โดยกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Reskill) และยกระดับทักษะเดิม (Upskill) ๒) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อพึ่งพาตนเองและสามารถ

ช่วยเหลือกันในกลุ่ม ท้องถิ่น และ ๓) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในรูปแบบประชารัฐ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินโครงการเป็นผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ ได้แก่ ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ผู้ว่างงานและไม่มีรายได้และผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ และกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเป้าหมายผลผลิตภายใต้แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนโครงการภายใต้แผนปฏิบัติงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถวัดผลการดำเนินงานได้ในภาพรวมของประเทศ

๔.๑.๖ แจ้างผลการอนุมัติกิจกรรมภายใต้โครงการให้อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน ที่เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณและได้รับการจัดสรรทราบ และร่วมจัดทำแผนปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ โดยร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและอาสาสมัครแรงงานประสานจัดหาวิทยากรในกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หากอาสาสมัครแรงงานมีความรู้ ความสามารถ และผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นวิทยากรจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ นครศรีธรรมราช หรือมีหนังสือรับรองจากข้าราชการหรือผู้นำชุมชน จะพิจารณาเป็นลำดับแรก หลังจากได้ข้อตกลงร่วมกันเรื่องวิทยากรก็จะกำหนดวัน เวลา และสถานที่ โดยดำเนินการในพื้นที่ที่สามารถรวมกลุ่มกันได้ และไม่เป็นปัญหาในการเดินทางของผู้เข้าร่วมโครงการ กำหนดผู้ควบคุมงานกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ พร้อมทั้งแจ้งแนวทางการดำเนินงานและเอกสารที่ใช้ประกอบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในแต่ละหลักสูตร และการจัดเก็บข้อมูลรายได้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ ก่อนเข้ารับการศึกษาเพื่อใช้ประกอบในการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโครงการ

๔.๑.๗ จัดส่งโครงการที่ได้รับการอนุมัติพร้อมแผนปฏิบัติงานให้กระทรวงแรงงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัดนครศรีธรรมราชอนุมัติให้ดำเนินการโครงการในพื้นที่ ๑๖ อำเภอ ๒๒ ตำบล รวม ๒๒ กิจกรรม งบประมาณที่ได้รับจัดสรร ๗๗๙,๗๒๐ บาท (เจ็ดแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันเจ็ดร้อยยี่สิบบาทถ้วน) ประกอบด้วย กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๕ กิจกรรม งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๑๗ กิจกรรม งบประมาณ ๖๐๖,๕๐๐ บาท (หกแสนหกพันห้าร้อยบาทถ้วน) และค่าใช้จ่ายบริหารโครงการ งบประมาณ ๒๓,๒๒๐ บาท (สองหมื่นสามพันสองร้อยยี่สิบบาทถ้วน) ผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๔๔๒ คน

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินการ (Do: D) มีกระบวนการในการดำเนินการ ดังนี้

๔.๒.๑ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ โดยจัดทำป้ายไวนิลแสดงชื่อหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณรวมทั้งหลักสูตร ชื่อวิทยากรและผู้ควบคุม ประสานให้อาสาสมัครแรงงานนำไปติดตั้งไว้ในจุดที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน

๔.๒.๒ ในวันแรกของการดำเนินการกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ ผู้ขอประเมินได้เรียนเชิญแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด แบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบในการลงชี้แจงพบปะกับกลุ่มเป้าหมาย โดยประสานให้อาสาสมัครแรงงานเรียนเชิญผู้นำชุมชนหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่นั้น ๆ เข้าร่วมรับฟังการชี้แจง

๔.๒.๓ ในวันสุดท้ายของการดำเนินการกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จะมีการจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าอาหารเหมาจ่ายแล้วแต่กิจกรรมให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้ขอประเมิน จะกำกับดูแลให้การเบิกจ่ายเป็นไปตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ การติดตามความก้าวหน้าโครงการ (Check) มีกระบวนการในการดำเนินการ ดังนี้

๔.๓.๑ ผู้ขอประเมินได้กำหนดให้มีการติดตามก้าวหน้าโดยการลงพื้นที่ติดตาม ๓ ช่วงเวลา ตามแผนปฏิบัติงาน คือ

๔.๓.๑.๑ ระหว่างดำเนินการกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนหรือพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามความก้าวหน้าและสอบถามถึงปัญหาอุปสรรค หากเกิดสถานการณ์ ที่อยู่นอกเหนือ การควบคุมจะได้ดำเนินการแก้ไขเพื่อให้กิจกรรมสามารถดำเนินการต่อไปได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔.๓.๑.๒ วันสุดท้ายของการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจในโครงการ ทั้งด้านการอำนวยความสะดวก การตอบสนองต่อความต้องการ และสิ่งที่ต้องการให้สำนักงานแรงงานจังหวัด นครศรีธรรมราช และผู้ขอประเมินรับไปดำเนินการปรับปรุงให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงเป็นการชี้แจง แนวทางการต่อยอดกลุ่มอาชีพหรือการประกอบอาชีพอิสระไม่ว่าจะเป็นอาชีพเสริมหรืออาชีพหลักในการเข้าถึง บริการแหล่งทุนของภาครัฐ พร้อมทั้งขอความร่วมมือให้ผู้นำชุมชนหรือผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรจุการพัฒนาต่อยอดกลุ่มอาชีพเข้าสู่แผนชุมชนหรือแผนตำบล เพื่อสร้างความยั่งยืนทางด้านอาชีพ และรายได้

๔.๓.๑.๓ ภายหลังจากฝึกอบรมแล้วเสร็จ ๓ - ๖ เดือน มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตาม ผลสัมฤทธิ์ของโครงการว่าการดำเนินการประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีรายได้ เพิ่มขึ้นหรือไม่ หากไม่นำความรู้ไปประกอบอาชีพอะไรคืออุปสรรค เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการดำเนินกิจกรรมในปีงบประมาณถัดไป รวมถึงเป็นข้อเสนอให้กับกระทรวงแรงงาน ในการนำไปปรับปรุงหรือหาแนวทางการติดตามผลที่มีประสิทธิภาพต่อไป

๔.๓.๒ จัดทำรายงานผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบตามแบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ แบบรายงานผลกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน และแบบรายงานผลกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ

๔.๔ ขั้นตอนที่ ๔ การปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ (Act: A) มีกระบวนการในการดำเนินการ ดังนี้

๔.๔.๑ ผู้ขอประเมินได้ใช้ข้อมูลประกอบการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ ในขั้นตอน P D C ดังนี้

๔.๔.๑.๑ การประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินผล ประสิทธิภาพของผลผลิต (Output) ตัวชี้วัดระดับโครงการและพื้นที่ ใน ๒ มิติ คือ

(๑) เชิงปริมาณ

- (๑.๑) จำนวนกำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ
- (๑.๒) โครงการสามารถดำเนินการเสร็จได้ตามเป้าหมายร้อยละ ๙๐
- (๑.๓) มีกลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่อย่างน้อย ๑ กลุ่ม
- (๑.๔) มีกลุ่มอาชีพผู้สูงอายุอย่างน้อย ๑ รุ่น
- (๑.๕) มีการฝึกอาชีพช่างชุมชนอย่างน้อย ๑ รุ่น

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานในขั้นตอน D ผู้ขอประเมินพบว่า ผลการดำเนินการโครงการบรรลุตามเป้าหมายผลผลิตตัวชี้วัดระดับโครงการและพื้นที่ที่กำหนด เนื่องจากส่วนกลางกำหนดให้ดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วประเทศ ที่ต้องปรับปรุงคือการปรับปรุงในส่วนของเป้าหมายผลผลิต การสร้างกลุ่มให้มีความยั่งยืนโดยการสนับสนุนงบประมาณ เครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพหรือจัดหาแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย

(๒) แข็งคุณภาพ

(๒.๑) แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยคนละ ๓,๐๐๐ บาทต่อปี

(๒.๒) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานในขั้นตอน D ผู้ขอประเมินพบว่า ผลการดำเนินการโครงการไม่บรรลุตามเป้าหมายผลผลิตเชิงคุณภาพที่กำหนด เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะฝีมือไปประกอบอาชีพและไม่ได้จัดทำบันทึกรายรับรายจ่ายเพื่อเปรียบเทียบรายได้อีกก่อน - หลังการพัฒนาทักษะ จึงต้องปรับปรุง ในขั้นตอนการติดตามความก้าวหน้าโครงการ (Check: C) โดยชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้จัดทำรายรับรายจ่ายเปรียบเทียบเพื่อประโยชน์ในการติดตามประเมินผลและสนับสนุนต่อยอดสำหรับความพึงพอใจผู้เข้าร่วมกิจกรรมพึงพอใจต่อโครงการในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๗ โดยมีข้อเสนอแนะคือ ควรเพิ่มจำนวนวัน และส่งเสริมให้ต่อเนื่องไปจนถึงจำหน่ายได้ในตลาด ซึ่งประเด็นดังกล่าวหากมองค่านิยมของ “กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่/ชุมชนหรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว” ความเห็นดังกล่าวจึงเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงค่านิยมที่ควรแสดงให้เห็นถึงการสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และเกิดความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ

๔.๔.๑.๒ การประเมินผลโครงการ Project Evaluation เป็นการประเมินประสิทธิผลหรือผลลัพธ์ (Outcome) เมื่อสิ้นสุดโครงการ โดยอาสาสมัครแรงงานลงพื้นที่ติดตามผลระยะ ๓ เดือน (เดือนธันวาคม ๒๕๖๓) พบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะฝีมือไปใช้ประกอบอาชีพและมีรายได้เสริม จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ มีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้นโดยประมาณคนละ ๓๐๐ - ๔๐๐ บาทต่อเดือน ชุมชนได้รับประโยชน์จากกิจกรรมการจ้างงาน จำนวน ๑๐๐ คน เกิดการยกระดับฝีมือแรงงานในชุมชนและต่อยอดเป็นอาชีพข้างตัดผมที่จองผ่าน Application Line จำนวน ๒ คน

จากการประเมินทำให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่ต้องมีการปรับปรุงในขั้นตอนการวางแผน (Plan: P) ต้องมีการทำความเข้าใจและคัดกรองผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยเน้นที่คุณภาพไม่เน้นปริมาณ และการดำเนินการต้องทำให้ครบวงจร เช่น พัฒนาทักษะฝีมือหลักสูตรช่างตัดผมชายต้องคัดเลือกผู้ที่สนใจจะนำไปประกอบเป็นอาชีพจริง ๆ เมื่อฝึกเสร็จมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับประกอบอาชีพ ส่งเสริมให้เกิดการฝึกพัฒนาทักษะ โดยประสานโรงเรียนในพื้นที่นำผู้ผ่านการฝึกไปตัดผมให้เด็กนักเรียนฟรี เพื่อพัฒนาฝีมือตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ และแนะนำการเลือกสถานที่ที่ตั้งร้านกรณีต้องการเปิดร้านหรือประสานร้านเสริมสวยหรือร้านตัดผมชายให้ผู้ผ่านการฝึกไปเป็นลูกมือเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ เป็นต้น

๔.๔.๑.๓ การประเมินผลกระทบ Impact Evaluation เป็นการประเมินผลกระทบจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผ่านโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าแนวทางการดำเนินโครงการมีความสอดคล้องกับปัญหาสภาพเศรษฐกิจและสังคม สามารถตอบสนองกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โครงการสามารถสร้างประโยชน์กับชุมชนของกลุ่มเป้าหมาย และมีความจำเป็นที่ต้องการดำเนินการโครงการต่อไป

๔.๔.๒ จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการลงพื้นที่และแบบสำรวจความพึงพอใจ รวมถึงข้อมูลจากการประเมินผล โดยจัดทำเป็นรายงานรูปแบบให้กระทรวงแรงงานและคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด และเป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานโครงการในปีงบประมาณถัดไป

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ ผลสำเร็จของงานเชิงปริมาณ

จากการที่ผู้ขอประเมินได้ใช้กระบวนการบริหารโครงการด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) และการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งเป็นเครือข่ายภาคประชาชนของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ ดังนี้

๕.๑.๑ จำนวนกำลังแรงงานที่ได้รับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ โดยการชี้เป้าจากอาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๔๔๒ คน ประกอบด้วย ผู้ได้รับการจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๑๐๐ คน และกำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จำนวน ๓๔๒ คน ๑๗ หลักสูตร/รุ่น แบ่งเป็น กลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่ จำนวน ๔ กลุ่ม ๔ หลักสูตร จำนวน ๘๐ คน กลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ จำนวน ๒๐ คน ๑ หลักสูตร/รุ่น กลุ่มอาชีพช่างชุมชน จำนวน ๒๐ คน ๑ หลักสูตร/รุ่น และประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ จำนวน ๒๒๒ คน ๑๑ หลักสูตร/รุ่น

๕.๑.๒ โครงการสามารถดำเนินการเสร็จได้ตามเป้าหมายร้อยละ ๑๐๐

๕.๒ ผลสำเร็จของงานเชิงคุณภาพ

๕.๒.๑ แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยคนละ ๓,๐๐๐ บาทต่อปี

ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบเป็นอาชีพเสริม จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ (จำหน่าย ขนมโบราณสารทเดือนสิบ พริกแกง ปลาตุ๋นแปรรูป ตะกร้าหวาย ขนมสาकुไส้หมู และบริการตัดผมชาย) มีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้นโดยประมาณคนละ ๓๐๐ - ๔๐๐ บาทต่อเดือน (เนื่องจากการเป็นการสำรวจภายหลังการฝึกแล้วเสร็จ ๓ เดือน ทำให้ยังไม่สามารถประมาณการรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นทั้งปีได้ ขึ้นอยู่กับการดำเนินการต่อเนื่อง หากผู้ผ่านการฝึกทั้ง ๔๕ คน ดำเนินการต่อเนื่องรายได้เฉลี่ยก็จะเพิ่มขึ้นตามที่กำหนด)

๕.๒.๒ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๗

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

การขับเคลื่อนโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ ผ่านโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการฯ และมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของโครงการ ซึ่งเมื่อนำแนวทางหรือผลดำเนินงานร่วมกับจังหวัดอื่น ๆ ก็จะส่งผลให้การขับเคลื่อนโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการผ่านโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของผลผลิต (Output) ตัวชี้วัดระดับโครงการและพื้นที่ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ดังนี้

๖.๑.๑ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจ นำไปกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนนโยบายเชิงพื้นที่ รวมถึงใช้ประกอบการวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานและจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในปีถัดไป เพื่อให้การบริหารโครงการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นไปตามวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

๖.๑.๒ เป็นข้อมูลประกอบให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน นำผลการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนโครงการไปร่วมกับจังหวัดอื่น ๆ และประมวลในภาพรวมของประเทศว่าโครงการควรปรับปรุงในประเด็นใด

๖.๑.๓ ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบการบริหารโครงการพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ สามารถนำแนวทางการขับเคลื่อนโครงการ ไปประยุกต์ใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดโครงการ และบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ รวมถึงนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในกิจกรรมหรือโครงการอื่น ๆ ที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด จังหวัดของตนเอง

๖.๒ ผลกระทบ

จากการประเมินผลกระทบการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผ่านโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปได้ดังนี้

ผลกระทบเชิงบวก

๖.๒.๑ แนวทางการดำเนินโครงการมีความสอดคล้องกับปัญหาสภาพเศรษฐกิจและสังคม สามารถตอบสนองกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย สามารถสร้างประโยชน์กับชุมชนของกลุ่มเป้าหมาย และมีความจำเป็นที่ต้องการดำเนินการโครงการต่อไป

๖.๒.๒ โครงการสามารถสอดแทรกการรับรู้ในภารกิจของกระทรวงแรงงาน สร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจจากประชาชนกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๖.๒.๓ เป็นการสร้างโอกาสในการระดมอาสาสมัครที่ยังยืนจากการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มเป้าหมาย และสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานกระทรวงแรงงานและภาคประชาสังคมในพื้นที่

ผลกระทบเชิงลบ

๖.๒.๔ การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะเปิดโอกาสให้อาสาสมัครแรงงานและผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ หากพิจารณาไม่รอบด้านและเลือกปฏิบัติ อาจจะสร้างความเสียหายให้กับกระทรวงแรงงาน

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ มีการเพิ่มกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครแรงงานและกลุ่มเป้าหมาย ในด้านการสร้างการรับรู้และทำความเข้าใจ เนื่องจากการปรับปรุงระเบียบการเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานซึ่งจะมีลักษณะการเบิกจ่ายที่แตกต่างจากเดิมที่ผู้เข้ารับการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานจะได้รับเป็นเบี้ยเลี้ยงคนละ ๑๒๐ บาท/วัน ปรับเป็นเบิกจ่ายค่าอาหารเหมาจ่ายได้ไม่เกิน ๒๔๐ บาทต่อวัน/๓ มื้อ หรือ ๘๐ บาท/มื้อ ซึ่งต้องมีการชี้แจงทำความเข้าใจตั้งแต่เริ่มต้นสำรวจข้อมูลความต้องการ และชี้แจงในวันเปิดการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานทุกครั้ง

๗.๒ ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน มีหลักสูตรการฝึกอบรมหลายหลักสูตร และกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนมาก ต้องมีการรวบรวมคัดกรองให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ และจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนให้ละเอียดรอบคอบและใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ

๗.๓ การจัดเก็บข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ยังจัดเก็บในรูปแบบเอกสารและไฟล์ Excel ทำให้การตรวจสอบรายชื่อและการประมวลผล เพื่อใช้ในการติดตามผลต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ การรวบรวมข้อมูลรายได้ก่อนและหลังการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล ส่วนใหญ่ไม่ได้รับความร่วมมือ เนื่องจากผู้ผ่านการฝึกไม่ได้นำความรู้ไปประกอบอาชีพ จึงไม่เห็นความสำคัญของการบันทึกทำให้เมื่อลงพื้นที่ติดตามประเมินผลว่ารายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยคนละ ๓,๐๐๐ บาทต่อปีจะได้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง เพราะเป็นข้อมูลที่ประมาณการว่าเพิ่มขึ้นแต่ไม่ได้เพิ่มจากการนำความรู้ไปประกอบอาชีพจริง

๘.๒ นิยามภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ “กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน” ไม่แสดงให้เห็นถึงการสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และเกิดความคุ้มค่าทางงบประมาณ

๘.๓ คู่มือการปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ไม่มีความสอดคล้องกับระเบียบฯ หรือแนวนโยบายที่มีการปรับเปลี่ยน

๙. ข้อเสนอแนะ

จากผลกระทบเชิงลบ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ ผู้ขอประเมินมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๙.๑ ควรมีแนวทางหรือรูปแบบในการจัดเก็บข้อมูลภายหลังการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือที่สามารถติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง โดยการส่งต่อกลุ่มอาชีพให้กับหน่วยงานอื่นนำไปพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างรายได้ที่ยั่งยืน และสามารถติดตามผลด้านรายได้ ได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การส่งต่อกลุ่มอาชีพ

ให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค /สำนักงานพัฒนาฝีมือ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ หรือสำนักงานเกษตรอำเภอ เป็นต้น

๙.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลที่เป็นระบบ เนื่องจากในปัจจุบันดำเนินการจัดเก็บในรูปแบบเอกสารและไฟล์ Excel รวมถึงควรพัฒนาและฝึกอบรมให้อาสาสมัครแรงงานสามารถจัดทำฐานข้อมูลหมู่บ้านด้านแรงงาน โดยใช้ ข้อมูลที่ได้จากแหล่งที่จัดเก็บเป็นหมวดหมู่ด้านแรงงาน เช่น การพัฒนาทักษะฝีมือและการนำไปประกอบอาชีพ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัด และอาสาสมัครแรงงานสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพการพัฒนาด้านอาชีพของหมู่บ้านที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบัน และอนาคต และสามารถสนับสนุนข้อมูลให้กับโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพของกระทรวงแรงงาน รวมถึงโครงการอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในการพัฒนาประชาชนกลุ่มเป้าหมายในหมู่บ้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

๙.๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ควรปรับปรุงนิยามภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ “กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่/ชุมชน หรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความเดือดร้อน ด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว” ให้มีคำนิยามที่แสดงให้เห็นถึงการสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และเกิดความคุ้มค่า ทางงบประมาณ

๙.๔ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ควรมีการทบทวนปรับปรุงคู่มือโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพให้สอดคล้องกับระเบียบฯ หรือแนวนโยบายที่มีการปรับเปลี่ยน ให้เป็นปัจจุบัน

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

เผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัด นครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้กับคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน ด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

- | | | | |
|----------------------------|--|-----------------|-----------|
| ๑๑.๑ นายณัฐพงษ์ รัตติโชติ | ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ | สัดส่วนของผลงาน | ร้อยละ ๑๐ |
| ๑๑.๒ นางจิราภรณ์ ศรีหะรัญ | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน | สัดส่วนของผลงาน | ร้อยละ ๑๐ |
| ๑๑.๓ นางศุภลักษณ์ นุกุลกิจ | ตำแหน่ง พนักงานธุรการ ส๔ | สัดส่วนของผลงาน | ร้อยละ ๕ |
| ๑๑.๔ นายวรพจน์ อินทจิต | ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ส๒ | สัดส่วนของผลงาน | ร้อยละ ๕ |

ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการจัดทำนโยบาย และแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๔ กำหนดให้กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่กระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัด กระทรวงแรงงาน โดยมีส่วนราชการ ๖ หน่วยงาน ประกอบด้วย (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัด กระทรวง (๓) กรมการจัดหางาน (๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๕) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ (๖) สำนักงานประกันสังคม ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติการ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ ของกระทรวงมีกองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นราชการบริหารส่วนกลาง สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๗๑๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ ในการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อแปลง นโยบายสู่การปฏิบัติ จัดทำแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน ติดตามการปฏิบัติตามนโยบายและรายงานผลการดำเนินงานเชิงนโยบาย ดำเนินการจัดประชุม ระดมความคิดเห็นจากภาคีร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงาน ประสานงานด้านนโยบาย และยุทธศาสตร์กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน จัดทำคำชี้แจง ขอร้องเรียนเชิงนโยบาย และจัดทำเอกสารทางวิชาการ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๙ กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปีให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ และนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และโดยนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ และวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ เห็นชอบให้จำแนกแผนเป็น ๓ ระดับ โดยมียุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนระดับที่ ๑ แปลงไปสู่การปฏิบัติ ผ่านการถ่ายระดับเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ชาติสู่แผนระดับที่ ๒ ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และถ่ายทอดจากแผนระดับที่ ๒ ลงสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมในแผนระดับที่ ๓ ซึ่งเป็นแผนที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปีและรายปี แผนปฏิบัติการด้าน... และแผนอื่น ๆ ดังนั้น กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จึงมีหน้าที่ ในการวิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานที่มีลักษณะ

เป็นแผนระดับ ๓ คือ แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน ให้สอดคล้องตามนัยมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓.๑.๑ บทวิเคราะห์

การถูก Disrupt จากความผันผวนอย่างรวดเร็วและรุนแรงของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) และสถานการณ์ที่ทำให้เกิดภาวะเปราะบางทางเศรษฐกิจจากผลกระทบความขัดแย้งระหว่างรัสเซีย – ยูเครน ส่งผลให้โครงสร้างตลาดแรงงานทั่วโลกเปลี่ยนแปลงไป ไม่สามารถคาดเดาทิศทางได้อย่างชัดเจน นั่นหมายถึงว่า ปัจจุบันเรากำลังอยู่ในโลกของ VUCA World ซึ่งมีความผันผวนที่ยากต่อการคาดเดา (Volatility) มีความไม่แน่นอน (Uncertainty) และมีความซับซ้อน (Complexity) สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่อยู่เหนือการควบคุม แต่ความคลุมเครือ (Ambiguity) เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการได้ กระทรวงแรงงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป จะต้องมีการทบทวนนโยบายและแผนปฏิบัติการ รวมถึงโครงการต่าง ๆ ที่ทำไปยังคง “ใช่” อยู่หรือไม่ โดยทบทวนว่าขณะนี้กระทรวงแรงงานกำลังทำอะไรอยู่ และทำไมถึงทำเช่นนั้น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวทางการพัฒนาหรือเรื่องที่จะดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการ มีความคลุมเครือไม่ชัดเจนอันจะนำไปสู่การสูญเสียทั้งงบประมาณและเวลาโดยไม่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่ต้องการ หรือความคลุมเครือเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงาน นำมาสู่ส่วนเกินของหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานซึ่งเพิ่มต้นทุนโดยไม่มีผลต่อการตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานหรือไม่ ในขณะที่สิ่งที่ตรงข้ามกับความคลุมเครือ (Ambiguity) คือความกระจ่างชัด (Clarity) ซึ่งหมายถึง สิ่งที่เราเข้าใจได้ง่ายและมีความชัดเจน กระทรวงแรงงานสามารถตั้งโจทย์เพื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ เพื่อให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในอนาคตได้ชัดว่าอะไร คือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กระทรวงแรงงานต้องการ อะไรคือเรื่องสำคัญในลำดับต้น ๆ อะไรคือกระบวนการ อะไรคือผลการดำเนินงาน อะไรคือปัญหาที่ต้องแก้ และอะไรคือแนวทางในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ แม้ว่าความผันผวนที่ยากต่อการคาดเดา ความไม่แน่นอนและความซับซ้อน (Complexity) จะยังคงอยู่เช่นเดิม แต่จะพบว่าองค์ประกอบของ VUCA World เหล่านี้ จะมีผลกระทบลดลง ซึ่งจะเปิดโอกาสให้การกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน สามารถไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้ขอประเมินได้ศึกษาข้อมูลการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน พบว่ามีขั้นตอนการดำเนินการ ๔ ขั้นตอน คือ (๑) การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม (๒) การกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางการพัฒนา (๓) การถ่ายทอดกลยุทธ์หรือแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ และ (๔) การติดตามและประเมินผล ซึ่งในการจัดทำข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงงานหรือพัฒนางาน ฉบับนี้ ผู้ขอประเมินจะกล่าวถึงเฉพาะการพัฒนาประสิทธิภาพการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ ในขั้นตอนที่ (๑) ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะนำข้อมูลสารสนเทศไปกำหนดเป็นนโยบาย วิสัยทัศน์ และแนวทางการพัฒนาหรือเรื่องที่จะปฏิบัติภายใต้แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) การวิเคราะห์ปัจจัย

ทางยุทธศาสตร์ โดยการวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) ที่มีผลกระทบต่อกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นโอกาสหรืออุปสรรค เครื่องมือที่ใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรคือ แนวคิดการวิเคราะห์สภาพหน่วยงาน (SWOT Analysis) โดย

S - Strength (จุดแข็ง) เป็นผลมาจากปัจจัยภายใน หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในของกระทรวงแรงงานที่ส่งผลด้านบวก ซึ่งช่วยผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และสามารถนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือเป็นสิ่งที่หน่วยงานทำได้ดี

W - Weakness (จุดอ่อน) เป็นผลมาจากปัจจัยภายใน หมายถึง จุดอ่อน ข้อจำกัดหรือความสามารถและสถานการณ์ภายในของกระทรวงแรงงานที่ส่งผลด้านลบ

O - Opportunity (โอกาส) ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายนอกที่เอื้อต่อการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ของกระทรวงแรงงานหรือสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นผลดีต่อกระทรวงแรงงานในอนาคต

T- Threat (ภัยคุกคาม) ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายนอกที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ของกระทรวงแรงงาน หรือทำให้เกิดผลเสียหาย ผลกระทบในทางลบต่อกระทรวงแรงงาน

๒. การสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมใช้แนวคิด TOWS Matrix คือ การนำผลการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมาจับคู่กันจะให้นำไปกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์หรือนโยบายและกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางการพัฒนาของกระทรวงแรงงานได้ ๔ รูปแบบคือ

๒.๑ แนวทางการพัฒนาเชิงรุก (SO) เป็นการจับคู่ระหว่าง Strength และ Opportunity โดยนำจุดแข็งของกระทรวงแรงงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกับโอกาสที่ได้รับจากภายนอกกำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาเชิงรุก เพื่อสร้างโอกาสการแข่งขันในตลาดแรงงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ

๒.๒ แนวทางการพัฒนาเชิงแก้ไข (WO) เป็นการจับคู่ระหว่าง Weakness และ Opportunity ใช้โอกาสลดจุดอ่อน

๒.๓ แนวทางการพัฒนาเชิงป้องกัน (ST) เป็นการจับคู่ระหว่าง Strength และ Threat เป็นการใช้จุดแข็งของกระทรวงแรงงานที่มีอยู่มาป้องกันหรือหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น กระทรวงแรงงาน ได้มีมาตรการช่วยเหลือผู้ประกันตน ผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ ในสถานการณ์โควิด- ผ่านโครงการต่าง ๆ ที่ใช้งบประมาณดำเนินการจากรัฐบาลไม่กระทบกองทุนเงินทดแทน

๒.๔ แนวทางการพัฒนาเชิงรับ (WT) เป็นการจับคู่ระหว่าง Weakness และ Threat แก้ไขจุดอ่อนและเลี่ยงอุปสรรคเป็นแนวทางที่เตรียมไว้สำหรับรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยการบรรเทาปัญหาหรือพยุงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ให้แย่ลง

เมื่อพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงของโลก VUCA World ผู้ขอประเมินมีความเห็นว่าการจะกำหนดนโยบายหรือจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเหล่านี้ การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis และ TOWS Matrix อาจไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ มาพัฒนาประสิทธิภาพการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ให้มีความครอบคลุมมากขึ้น เพื่อให้ผู้บริหาร

และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุม นำไปสู่การกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามที่กำหนดไว้ในแต่ละห้วง ๕ ปีของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๑.๒ แนวความคิด

ผู้ขอประเมินได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด และเครื่องมือที่จะมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการจัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๓.๑.๒.๑ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ออนไลน์) (ร่าง) แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นกรอบสำหรับจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้ กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒหน้าที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ และหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมายที่มีความสำคัญต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๑๐ หมุดหมายเรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต เป้าหมายที่ ๑ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่าง พลิกโฉมฉบับพัตน์ของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี กลยุทธ์ที่ ๑ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต เป้าหมายที่ ๒ กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาค การผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีความสามารถในการแข่งขันของสภาเศรษฐกิจโลกด้านทักษะ คะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ เมื่อสิ้นสุดแผน กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต และกลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ เพิ่มกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาภาคการผลิตเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง เป้าหมายที่ ๓ เพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตรในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน เป้าหมายที่ ๒ การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก เป้าหมายที่ ๒ ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุนเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ เป้าหมายที่ ๓ การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค เป้าหมายที่ ๓ ไทยเป็นประตูและทางเชื่อมโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๔ พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุนโดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน เป้าหมายที่ ๓ อุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขึ้น ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ มีแรงงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางดิจิทัล (ระดับ ๔) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖ ของจำนวนประชากรไทย ภายในปี ๒๕๗๐ กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรม และบริการดิจิทัล กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับกับการปรับตัวทางเทคโนโลยีในอนาคตของ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมและบริการต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม และบริการดิจิทัลของประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ เป้าหมายที่ ๒ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจสามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขัน

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ ๑ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น เป้าหมายที่ ๒ ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาค

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม เป้าหมายที่ ๒ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมมีค่าไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ โดยดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคม ประกอบด้วย ๓ มิติ โดยมีตัวชี้วัดในแต่ละมิติ ดังนี้ ๒) ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยแรงงาน (๑) แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกำลังแรงงานรวม (๒) จำนวนผู้ที่อยู่ในระบบการออมเพื่อการเกษียณภาคสมัครใจที่ภาครัฐจ่ายสมทบเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ (๓) แรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานทุกประเภทได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ ส่งเสริม

โอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ ๓ การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับวัยแรงงาน พัฒนาระบบประกันสังคมให้สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานนอกระบบ โดยการปรับปรุงรูปแบบการจ่ายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น พร้อมทั้งส่งเสริมการออมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณอายุด้วยการจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าร่วมระบบการออมภาคสมัครใจ ตลอดจนปรับปรุงหรือจัดทำกฎหมายเพื่อพัฒนาระบบการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานให้ครอบคลุมการจ้างงานรูปแบบใหม่ให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การจ้างงานแบบชั่วคราวหรือการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มสามารถได้รับความคุ้มครองที่เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับลูกจ้างตามกฎหมาย กลยุทธ์ที่ ๕ การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม กลยุทธ์ย่อยที่ ๕.๒ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ จากฐานข้อมูลในการออกแบบนโยบาย/มาตรการ และการติดตามประเมินผลเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนข้ามรุ่นเป้าหมาย จัดสวัสดิการทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงแบ่งปันข้อมูลระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ เพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

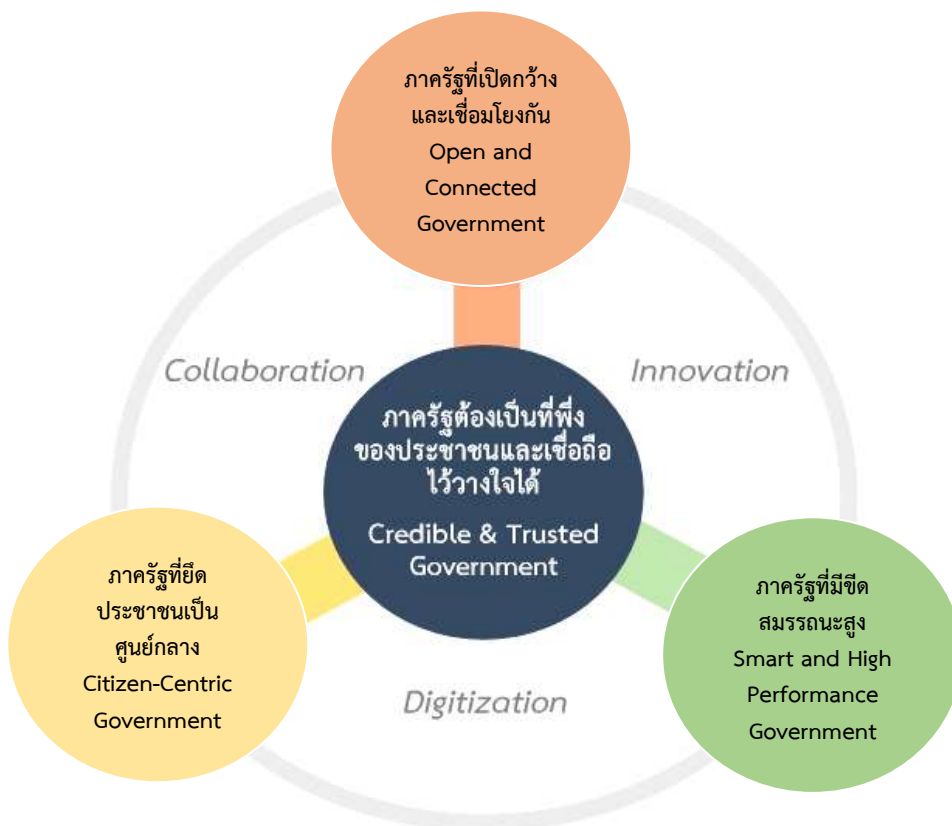
หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชนเป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้ ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในองค์ประกอบดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่เกินอันดับที่ ๔๐ ของโลกและมีคะแนนไม่ต่ำกว่า ๐.๘๒ กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวกและประหยัด กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ทบทวนกระบวนการทำงาน ของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการ ภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

จากหมุดหมายการพัฒนาภายใต้ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ผู้ขอประเมินเห็นว่า (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ดังกล่าว เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ที่ต้องนำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อจะทำให้การกำหนดนโยบายด้านแรงงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน มีมุมมองครอบคลุมรอบด้าน และมีทิศทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศที่มุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

๓.๑.๒.๒ ระบบราชการ ๔.๐

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ออนไลน์) ได้ระบุไว้ว่า เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นพึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

ภาพที่ ๓ ระบบราชการ ๔.๐



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ออนไลน์) สืบค้น ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕, จาก <https://opdc.go.th/file/reader/aXx8NTB8fGZpbGVfdXBsb2Fk>.

(๑) Open & Connected Government ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน เป็นต้น โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชา

ในแนวคิด ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

(๒) Citizen-Centric Government ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

(๓) Smart & High Performance Government ต้องทำงานอย่างเตรียมการณั้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ ๓ ประการสรุปได้ดังนี้

(๑) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) อันเป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ "ประชารัฐ"

(๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันเป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ อันจะเกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะ ให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/ Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบ

ปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชาวาดด้วย "เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา" เข้ามาประยุกต์ใช้

(๓) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลข้อมูลผ่าน cloud computing อุปกรณ์ประเภท smart phone และ collaboration tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดและสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชนเกิดผลกระทบอย่างสูง และมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และช่องทางได้อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

จากการมุ่งหวังให้ระบบราชการของประเทศไทย เป็นระบบราชการ ๔.๐ ผู้ขอประเมินเห็นว่า การนำแนวความคิดดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์จะส่งผลให้การกำหนดนโยบายและจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน มีครอบคลุมในมุมมองของการบริหารองค์กร

๓.๑.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการมองอนาคต (Foresight)

การมองอนาคตหรือคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตเกิดขึ้นจากนำข้อมูลประสบการณ์ที่ผ่านมาและปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่เข้ามากระทบมาประมวลผล โดยการมองอนาคตมีทั้งทางบวกคือพึงประสงค์และทางลบคือไม่พึงประสงค์ หากเลือกมองอนาคตที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในขณะเดียวกันก็ต้องหาทางป้องกันเตรียมรับมือกับอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ด้วย การเปลี่ยนแปลงของโลกภายใต้สภาวะ Disruption ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงในปัจจุบัน ทำให้เรายิ่งอยากรู้ว่าโลกในอนาคตนั้นจะเป็นอย่างไร และเราจะปรับตัวให้เข้ากับสภาวะในโลกอนาคตในลักษณะใด เพราะการเตรียมตัวรับมือกับอนาคตที่ดีที่สุดคือการคิดและสร้างอนาคตตั้งแต่ปัจจุบัน

นิยามและวัตถุประสงค์ของการมองอนาคต

ณภัทร สัตยุตม์ (ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ในทางอนาคตศาสตร์หรืออนาคตวิทยา (futurology) อนาคตมีความเป็นพหุพจน์คือเป็นไปได้หลากหลาย ซึ่งเป็นการมองยาวออกไปในช่วงเวลาที่เป็นระยะไกล ๆ ที่เรายังไม่มีข้อเท็จจริงของอนาคต (futurefacts) การมองอนาคตจึงเป็นการจินตนาการภาพ การสำรวจและศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ให้ได้มากที่สุด ทั้งอนาคตที่อยากให้เกิดและไม่อยากให้เกิด เพื่อกำหนดแนวทางให้สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นได้จริง และป้องกันหรือกำจัดอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ ด้วยการลงมือทำในปัจจุบัน เพราะอนาคตคือวันนี้ที่ยังมาไม่ถึง (future is now) ดังนั้นแล้วอนาคตที่มองเห็นนี้จึงไม่ใช่แค่เพียงวิสัยทัศน์ที่คิดจินตนาการและมองเห็นจากสิ่งที่เป็นในปัจจุบัน มันจึงไม่ใช่เพียงการคาดการณ์พยากรณ์ (forecast) ที่มีทิศทางจากอดีต ปัจจุบัน ไปยังอนาคตเพียงทางเดียว แต่ยังรวมถึงการจินตนาการภาพของอนาคตแล้วย้อนกลับมาหาเส้นทางจากปัจจุบันด้วย อนาคตที่กำลังพูดถึงนี้จึงกว้างไปกว่าการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนยุทธศาสตร์ และไม่ใช่แค่การวางแผนเทคโนโลยีและนวัตกรรม แต่ใช้การได้กับหลายบริบท โดยจำเป็นจะต้องกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ก่อนจึงจะนำไปสู่วิธีการ

กิติวัฒน์ อุชุपालะนันท์ (ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การมองอนาคต (Foresight) คือ กระบวนการคาดการณ์เหตุการณ์อนาคตและการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เป็นวิธีการคิดที่เป็นระบบ เน้นการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนานโยบาย แผนกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับอนาคตระยะกลางถึงระยะยาว หัวใจของความสำเร็จขึ้นอยู่กับ ความรู้สึกของผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของที่เข้าร่วมในกระบวนการ

สถาบันการมองอนาคตนวัตกรรม (๒๕๖๒) ได้ให้นิยาม ของการมองอนาคต คือ “การวิเคราะห์ คาดการณ์ และอธิบายการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคาดการณ์ และเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต หรือเพื่อออกแบบอนาคตที่พึงประสงค์” จากคำนิยามดังกล่าวส่งผลให้จำเป็นต้องระบุงรอบเวลาสำหรับกระบวนการมองอนาคต เพื่อกำหนด วัตถุประสงค์ของการมองอนาคตว่าเป็นการวิเคราะห์ หรือการออกแบบ

(๑) การวิเคราะห์ (Analyze) จะต้องอาศัยระเบียบวิธีการศึกษา (Methodology) และข้อมูลที่ชัดเจน ซึ่งมักจะคู่กับการคาดการณ์และความพยายามในการอธิบายแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดแนวทางการรองรับอนาคต เหมาะสำหรับการมองอนาคตในระยะสั้น (๓ – ๕ ปี) และระยะปานกลาง (๖ – ๑๐ ปี) ที่จะมีข้อมูลและองค์ความรู้เพียงพอต่อการวิเคราะห์

(๒) การออกแบบ (Design) จะต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ ซึ่งอาจไม่มีระเบียบวิธีการศึกษาที่ชัดเจน แต่เป็นความพยายามที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง จึงเหมาะสมสำหรับการมองอนาคตในระยะยาว (๑๑ – ๒๐ ปี และมากกว่า ๒๐ ปี)

สิ่งสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์การมองอนาคต คือ สามารถระบุ ได้ว่าต้องการกรอบระยะเวลาใด (ระยะสั้น ระยะปานกลาง หรือระยะยาว) ให้แก่นาคตที่สนใจ วัตถุประสงค์อาจมีลักษณะผสมผสานระหว่าง “การออกแบบ” และ “การวิเคราะห์” ขึ้นอยู่กับ ความสลับซับซ้อนของสภาพความเป็นจริงซึ่งเป็นบริบทของการมองอนาคต เช่น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ที่จำเป็นต้องมีเป้าหมายตามช่วงระยะเวลา (Milestone) และแผนปฏิบัติการตามแต่ละช่วง ระยะเวลา (Action Plan) ซึ่งจำเป็นต้องอาศัย “การออกแบบ” ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ หลังจากนั้นต้องใช้ “การวิเคราะห์” เพื่อกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการในแต่ละช่วงระยะเวลา โดยในที่นี้อาจหมายถึงแผนปฏิบัติการ ๕ ปี

สิ่งที่ควรรู้เกี่ยวกับการมองอนาคต

สถาบันการมองอนาคตนวัตกรรม (๒๕๖๒) สิ่งที่ควรรู้เกี่ยวกับการมองอนาคต มีดังนี้

(๑) การมองอนาคต (Foresight) เป็นศาสตร์ที่ต้องใช้ความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ประกอบกับความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และจินตนาการ (Imagination) เนื่องจากการมองอนาคตในหลายกรณีเป็นการวิเคราะห์และคาดการณ์อนาคตในระยะยาว ซึ่งเป็นแนวคิด ที่เป็นนามธรรมและเป็นกระบวนการคิดในสิ่งที่สังคมโดยทั่วไปไม่ได้คาดคิดมาก่อน ด้วยเหตุนี้ การมองอนาคตที่มีประสิทธิภาพจึงต้อง “อาศัยเทคนิคการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นรับรู้และเข้าใจในแนวคิด ที่เป็นนามธรรม”

(๒) เครื่องมือการมองอนาคตในปัจจุบันเป็นกระบวนการตัดสินใจร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงเครื่องมือที่เป็นการวิจัยเอกสาร ซึ่งเครื่องมือนี้เสนอแนะให้นำผลการวิจัยไปผ่านกระบวนการประชาคมเพื่อระดมความคิดเห็นในเชิงลึกมากขึ้น

(๓) เครื่องมือการมองอนาคตมุ่งเน้น “การเปลี่ยนแปลงที่จริงจังและมีความยั่งยืน” ทั้งในประเด็นทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมทั้งประเด็นทางด้านสังคมศาสตร์ มานุษยวิทยา และนโยบายสาธารณะ การมองอนาคตจึงเป็นพหุวิทยาการมากกว่าจะเป็นวิทยาศาสตร์หรือสังคมศาสตร์โดยเฉพาะ

(๔) การมองอนาคตไม่ได้จำกัดเพียงแค่การวิเคราะห์และการคาดการณ์อนาคตแต่ยังรวมถึงการออกแบบอนาคต ซึ่งอนาคตในที่นี้ มีความเป็นพหุพจน์หรือเป็นอนาคตทางเลือกที่หลากหลาย

(๕) การมองอนาคตเป็นกระบวนการที่มีหลายขั้นตอน ใช้เวลายาวนาน และอาจมีลักษณะเป็นทวนซ้ำ เช่น การมองอนาคตในประเด็นหนึ่งอาจใช้เวลา ๑ - ๒ ปี ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร การออกแบบตัวแบบเทคโนโลยีแห่งอนาคต การสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความเห็นจากหลายภาคส่วน เป็นต้น

องค์ประกอบเครื่องมือการมองอนาคต

สถาบันการมองอนาคตนวัตกรรม (๒๕๖๒) องค์ประกอบของเครื่องมือการมองอนาคต ประกอบด้วย

(๑) มุมมองต่ออนาคต (Perspectives about the Futures) มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะ (Implication) สำหรับการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในปัจจุบันให้เป็นไปตามอนาคตที่คาดหวัง

(๒) กระบวนการตัดสินใจร่วม (Participatory and Deliberative Process) เน้นการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๓) นัยยะต่อการวางแผน (Implications for Planning) ได้แก่ การเรียงลำดับประเด็นสำคัญก่อนหลัง (Prioritization) การระบุความเสี่ยงในอนาคต (Risk Identification)

แนวทางการใช้ชุดเครื่องมือการมองอนาคต

ณภัทร สัตยุตม์ (ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า เราสามารถเลือกแนวทางการมองอนาคตจากการตั้งคำถามว่า เราอยากจะทำอะไรในอนาคต(ระยะสั้น/ระยะกลาง) หรือออกแบบอนาคตในระยะยาว (๑๐ ปีขึ้นไป) แล้วอนาคตที่เราสนใจนั้น มีโครงสร้างที่ชัดเจนหรือสลับซับซ้อนซึ่งจะมีแนวทางที่แตกต่างกันดังนี้

(๑) Ideation การสร้างความคิดและจินตนาการ วัตถุประสงค์เพื่อออกแบบกรอบอนาคตที่มีโครงสร้างไม่ชัดเจน การมองอนาคตจึงเป็นการสร้างความคิดและจินตนาการเพื่อให้ได้ภาพอนาคตที่ชัดเจนมากขึ้น ชุดเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่

(๑.๑) การสร้างวิสัยทัศน์ (Visioning) การสร้างข้อความหรือเรื่องเล่าเชิงพรรณนาที่สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสะท้อนให้เห็นอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในอนาคตที่พึงประสงค์ ด้วยกระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างความหวัง ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการร่วมแรงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต โดยวิสัยทัศน์

ที่ดีมีคุณลักษณะที่ดี ๖ อย่าง ได้แก่ สร้างสรรค์ (creative) พึงประสงค์ (desirable) เป็นไปได้ (feasible) ชัดเจน (focused) ยืดหยุ่น (flexible) สื่อสารและถ่ายทอดได้ง่าย (communicable)

(๑.๒) เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นเทคนิคที่ใช้การสอบถามภาพอนาคตที่เห็นพ้องต้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยทำซ้ำหลาย ๆ ครั้งผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล จนได้ภาพของสิ่งที่ควรเป็นหรือสิ่งที่เกิดขึ้นได้สำหรับอนาคต ขั้นตอนคือ มีการกำหนดหัวข้อให้ชัดเจน กำหนดกลุ่มตัวอย่างของผู้เชี่ยวชาญที่เชิญมาให้ความเห็น จากนั้นจึงทำการเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลทั้งหมด ๓ รอบ รอบแรกเริ่มจากการใช้แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยคำถามปลายเปิด เก็บภาพกว้างของประเด็น รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัย จากนั้นนำคำตอบมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นประเด็นที่ชัดเจนขึ้น เป็นต้น จากนั้นรอบที่ ๒ นำประเด็นที่ได้มาให้ผู้เชี่ยวชาญให้ระดับความเห็นด้วย (rating scale) ต่อแนวคิดที่ได้มาจากการสังเคราะห์ คำถามปลายเปิดรอบที่ ๑ พร้อมทั้งให้เหตุผล รอบที่ ๓ นำระดับคะแนนที่ได้มาคำนวณค่าทางสถิติเพื่อดูความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ ทำทวนซ้ำพร้อมข้อมูลจากรอบก่อนหน้าเป็นลำดับไปเรื่อยเช่นนี้ จนได้ความคิดเห็นที่ค่าสถิติบ่งชี้ว่าได้ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเห็นตรงกัน

(๒) Formulation การกำหนดทิศทางอนาคต วัตถุประสงค์เพื่อออกแบบในกรอบอนาคตที่มีโครงสร้างชัดเจน เพื่อสร้างแนวคิดเกี่ยวกับอนาคตที่มีความชัดเจนพร้อมนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ชุดเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่

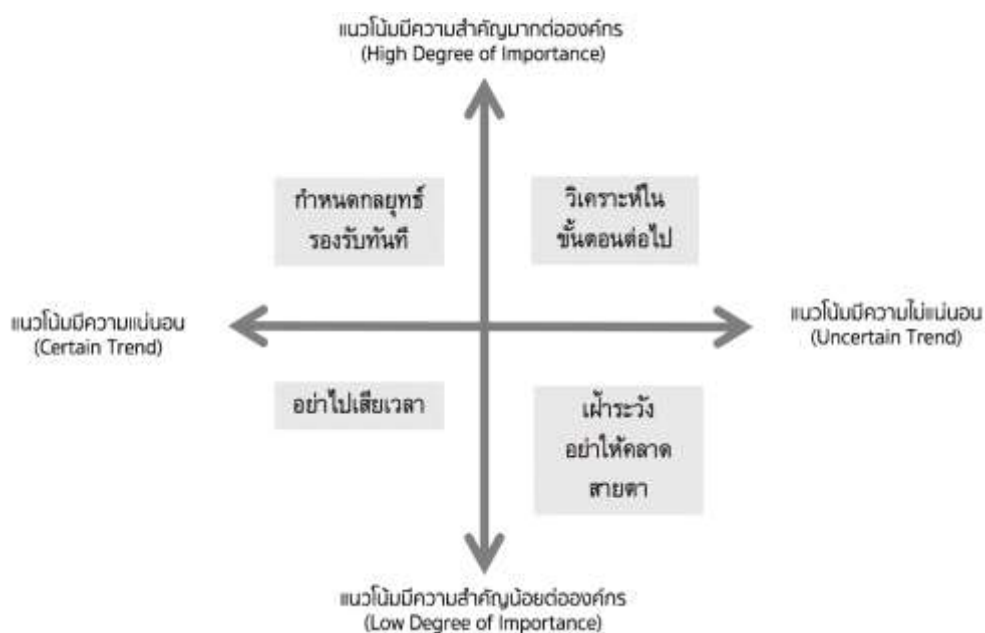
(๒.๑) การสร้างและวิเคราะห์ฉากทัศน์แห่งอนาคต (Future Scenario Building and Analysis) การสร้างคอนเซ็ปต์หรือมโนภาพเกี่ยวกับสถานการณ์ในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ (probability) ๓ - ๕ ฉากทัศน์ (scenario) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหลากหลายรูปแบบ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน พิจารณาโดยให้ความสำคัญกับไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น (uncertainty) รูปแบบของสถานการณ์ ๓ - ๕ ฉากทัศน์ในอนาคตเกิดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างรอบคอบ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ยกตัวอย่างการนำมาใช้ที่หลายคนคุ้นเคยไม่มากนัก เช่น ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของ Covid-19 เรามีฉากทัศน์กรณีที่ดีที่สุด (สามารถควบคุมโรคได้) กรณีที่สามารถชะลอการแพร่ระบาดได้ และกรณีที่แย่ที่สุดคือ มีการแพร่ระบาดของโรคในวงกว้าง

(๒.๒) การสร้างตัวแบบจากนิยายวิทยาศาสตร์ (Science Fiction Prototyping) เป็นการเขียนเรื่องเล่าหรือกรณีศึกษาที่ผสมผสานระหว่างการสร้างความคิดและจินตนาการ (ideation) กับการกำหนดทิศทางอนาคต (formulation) มีวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบเทคโนโลยีใหม่ที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตมนุษย์ โดยอาศัยที่มาจากภาพยนตร์และนิยายวิทยาศาสตร์ เกิดการผสมผสานแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการจากสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ส่งผลให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ของมนุษย์ ตัวอย่าง โดราเอมอน เป็นนิยายวิทยาศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางเทคโนโลยีเล่าเรื่องผ่านเส้นเรื่องที่มีบริบทและลักษณะผู้คนชัดเจน โดยการนำสิ่งประดิษฐ์จากในเรื่องมาวิเคราะห์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมาทั้งเชิงบวก เชิงลบ และในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ เช่น หากมีหุ่นแปลภาษาเกิดขึ้นในประเทศญี่ปุ่น การเรียนการสอนด้านภาษาจะเปลี่ยนแปลงไป จำนวนนักท่องเที่ยวญี่ปุ่นจะเพิ่มสูงขึ้น และธุรกิจพจนานุกรมจะหายไปจากวงการสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

(๓) Calibration การสอบเทียบข้อมูลกับมโนทัศน์แห่งอนาคต วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อนาคตที่มีโครงสร้างไม่ชัดเจน โดยการใช้ฐานข้อมูลและหลักฐานเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับภาพอนาคตที่กำลังสนใจ ชุดเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่

(๓.๑) การวิเคราะห์แนวโน้มและแนวโน้มระดับโลก (Trend and Megatrend Analysis) แนวโน้ม หรือ Trend คือ ทิศทางการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้น (๓ – ๕ ปี) หรือระยะกลาง (๖ – ๑๐) ปี ส่วนแนวโน้มระดับโลกหรือ Megatrend นั้น คือ การเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบเป็นวงกว้างครอบคลุมนานาประเทศในระยะเวลายาวนานมากกว่า ๒๐ ปี โดยการวิเคราะห์แนวโน้มนั้น อาจพิจารณาเครื่องมือใช้ตามบริบท เช่น ใช้เทคนิค PESTEL ในการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงแต่ละด้านของ P – Politics การเมือง, E- Economy เศรษฐกิจ, S – Society สังคม, T – Technology – เทคโนโลยี, E – Environment – สิ่งแวดล้อม และ L – Law – กฎหมาย เป็นต้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงแต่ละด้านมีความสำคัญที่แตกต่างกัน เทคนิคนี้เหมาะกับประเด็นที่มีโครงสร้างสลับซับซ้อนการวิเคราะห์แนวโน้มจำเป็นต้องมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการวิเคราะห์ให้ชัดเจน เช่น กำหนดการศึกษาเกี่ยวกับ “การจัดการขยะพลาสติกประเภทใช้ครั้งเดียวทิ้ง” จะดีกว่าการกำหนดประเด็นเพียง “การจัดการขยะพลาสติก” เป็นต้น จากนั้น ทำการรวบรวมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ พร้อมทั้งความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยชี้ให้เห็นเป็นแนวโน้มว่า อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (now) อะไรจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นถัดไป (next) อะไรจะเป็นสิ่งใหม่ที่น่าจับตามอง (new) และมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร เพื่อสรุปเป็นแผนที่แนวโน้ม หรือ trend map ต่อไปว่า มีเป็นแนวโน้มที่เราควรให้ความสำคัญและใส่ใจหรือไม่ สำคัญต่อองค์กรไหม มีความแน่นอน/ไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นหรือไม่

ภาพที่ ๔ การวิเคราะห์แนวโน้มและแนวโน้มโลก



ที่มา : ฌักทรี สัตยัตม์ (ออนไลน์) สืบค้น ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕,

จาก <https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/27473/>.

(๓.๒) การสร้างแบบจำลอง (Modelling and Simulation) เป็นกระบวนการสร้างและทดลองแบบจำลองทางคณิตศาสตร์โดยอาศัยคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์และคาดการณ์ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับสังคม จากปัจจัยแทรกแซงต่าง ๆ (intervention) ที่ต้องการศึกษา เพื่อให้เห็นผลกระทบที่ตั้งใจให้เกิดและผลกระทบที่ไม่ได้ตั้งใจให้เกิด โดยปรับเปลี่ยนการตั้งค่าของระบบเพื่อเพื่อทดสอบผลลัพธ์ในรูปแบบสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการประหยัดทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณ

(๔) Projection การคาดการณ์อนาคต วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อนาคตที่มีโครงสร้างชัดเจน จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ชุดเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่

(๔.๑) การพยากรณ์ย้อนหลัง (Back Casting) คือ การสร้างความเชื่อมโยงจากผลลัพธ์ที่ต้องการในอนาคตย้อนกลับมาสู่แนวทางที่จะทำให้อนาคตนั้นเกิดขึ้นโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม (participatory process) ของผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดและสร้างกลยุทธ์ทางเลือกที่เป็นไปได้เป็น “วิสัยทัศน์อนาคตร่วม” (shared future vision) โดยอาจจะใช้กระบวนการเช่น ระดมสมอง จากนั้นทำแผนดำเนินการที่จะนำไปสู่เหตุการณ์สำคัญ (critical event) เพื่อไปถึงถึงอนาคตที่พึงประสงค์นั้น ๆ โดยวิธีนี้จะช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีความเห็นพ้องร่วมกันเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการกำหนดนโยบายสาธารณะและกลยุทธ์ระดับมหภาค (macro-picture) และระดับภาคอุตสาหกรรม (industrial sector) เทคนิคนี้แตกต่างจากเครื่องมือการมองอนาคตอื่น ๆ ที่จะเป็นการมองไปข้างหน้า แต่การพยากรณ์ย้อนหลังจะเป็นเทคนิคย้อนกลับ คือ เป็นการมองจากอนาคตกลับมาถึงสถานการณ์ปัจจุบัน โดยยังอนาคตอยู่ไกลเท่าไร ยิ่งเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากมายและหลากหลาย มีความละเอียดซับซ้อนสูง

(๔.๒) แผนที่นำทางเทคโนโลยี (Technology Roadmap: TRM) คือ แผนเพื่อระดมทรัพยากร ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เกิดคุณสมบัติและประโยชน์ในการใช้งานตามที่ได้ออกแบบไว้เป็นการสร้างมุมมองอย่างองค์รวม (holistic perspective) ที่ทำให้เกิดการประสานรวมปัจจัยนำเข้า (input) อย่างเป็นรูปธรรม มักถูกนำไปใช้ในการวางแผนสร้างนวัตกรรมขององค์กร เช่น วางแผนวิจัย พัฒนาผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยีล้ำยุคต่าง ๆ หรือใช้ระหว่างองค์กรร่วมกันเพื่อวางแผนพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก เป็นต้น TRM มีหน้าที่เป็นเครื่องมือสื่อสาร (communication tool) เครื่องมือการเปลี่ยนแปลง (transformation tool) และเครื่องมือการดำเนินงาน (implementation tool) จัดทำโดยการวางกรอบวิเคราะห์ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. การวิเคราะห์ตลาด (market Analysis) ๒. การวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์ (product analysis) ๓. การวิเคราะห์สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยี (technology capacity analysis) และ ๔. การวิเคราะห์ทรัพยากรและแผนงานวิจัยและพัฒนา (resource and R&D program analysis)

(๔.๓) บรรณมิติ (Bibliometrics) เป็นการวิจัยเอกสารที่ใช้เทคนิคทางสถิติวิเคราะห์และจัดกลุ่มข้อมูล ข้อความจากเอกสารงานวิจัยเพื่อค้นหาแนวโน้มและทิศทางที่ซ่อนอยู่ในชุดข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การนับจำนวนเอกสารตีพิมพ์ (publication count) การวิเคราะห์ความถี่ของคำ (word frequency analysis) การวิเคราะห์รายการอ้างอิง (citation analysis) และการวิเคราะห์การใช้คำร่วม (co-wording analysis) เป็นต้น เพื่อให้เห็นมิติว่าองค์ความรู้มีภาพใหญ่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร แนวความรู้กระแสหลักที่ได้รับการยอมรับเป็นอย่างไร และเห็นทิศทางแนวโน้มการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เครื่องมือและองค์ความรู้ของนักวิจัย

ภาพที่ ๕ แนวทางและชุดเครื่องมือการมองอนาคต



ที่มา : สถาบันการมองอนาคตนวัตกรรม (๒๕๖๒; ๔๕)

การผสมผสานชุดเครื่องมือการมองอนาคตเพื่อตอบโจทย์เฉพาะด้าน สถาบันการมองอนาคตนวัตกรรม (๒๕๖๒) ได้กล่าวไว้ว่า เครื่องมือการมองอนาคตมีความยืดหยุ่นในการใช้ประโยชน์ และแต่ละเครื่องมือสามารถนำไปผสมผสานกับเครื่องมืออื่นเพื่อตอบโจทย์เฉพาะด้านโดยในเครื่องมือนี้นำเสนอวิธีการผสมผสานชุดเครื่องมือไว้ ๕ วิธี ดังนี้

(๑) โจทย์เฉพาะด้านที่ ๑ การแสวงหาและกำหนดขอบเขตประเด็นหรือนโยบาย วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบาย ชุดเครื่องมือ : บรรณมิติ + เทคนิคเดลฟาย + การวิเคราะห์แนวโน้มและแนวโน้มระดับโลก กิจกรรม : การวิจัยเอกสาร การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วม : ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผลลัพธ์ : ผลการวิเคราะห์ บรรณมิติและการวิเคราะห์แนวโน้ม รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือรายงานสรุปการสนทนากลุ่ม พร้อมข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์หรือนโยบาย

(๒) โจทย์เฉพาะด้านที่ ๒ การสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการเปลี่ยนผ่าน วัตถุประสงค์เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและแนวคิดการพัฒนางานองค์กรหรือหมู่คณะให้เกิดการเปลี่ยนผ่านอย่างยั่งยืน ชุดเครื่องมือ : การสร้างวิสัยทัศน์ + การสร้างฉากทัศน์ + การพยากรณ์ย้อนหลัง กิจกรรม :

การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วม : ผู้บริหารองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผลลัพธ์ : รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือรายงานสรุปการสนทนากลุ่ม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งรายงานสรุปวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

(๓) โจทย์เฉพาะด้านที่ ๓ การทดสอบนโยบายหรือกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายหรือกลยุทธ์ ด้วยการทดสอบในสถานการณ์จำลอง ชุดเครื่องมือ : การสร้างแบบจำลอง (Mathematical Simulation) หรือการสร้างฉากทัศน์ (Scenario หรือ Narrative Simulation) กิจกรรม : สำหรับการสร้างแบบจำลอง ใช้การวิจัยเอกสารและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ สำหรับการสร้างฉากทัศน์ ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้าร่วม : ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผลลัพธ์ : รายงานสรุปผลการวิเคราะห์พร้อมด้วยข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(๔) โจทย์เฉพาะด้านที่ ๔ การบุกเบิกนวัตกรรมทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วัตถุประสงค์เพื่อวางแผนพัฒนางานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือตัวแบบเทคโนโลยีใหม่ที่เป็นการบุกเบิกตลาด ชุดเครื่องมือ : การสร้างตัวแบบจากนิยายวิทยาศาสตร์ + แผนที่นำทางเทคโนโลยี+ การพยากรณ์ย้อนหลัง กิจกรรม : การวิจัยเอกสาร การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วม : ผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในองค์กร ผลลัพธ์ : รายงานสรุปรายละเอียดตัวแบบเทคโนโลยีหรือผลิตภัณฑ์ และแผนงานวิจัยและพัฒนา

(๕) โจทย์เฉพาะด้านที่ ๕ การแสวงหาโจทย์วิจัยและประเด็นที่สำคัญในอนาคต วัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาช่องว่างขององค์ความรู้ในปัจจุบันและสิ่งที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อรองรับอนาคต ชุดเครื่องมือ : บรรณมิติ + เทคนิคเดลไฟ + การพยากรณ์ย้อนหลัง กิจกรรม : การวิจัยเอกสาร การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วม : ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผลลัพธ์ : รายงานสรุปรายละเอียดโจทย์วิจัย แผนงานวิจัยและพัฒนาที่ระบุเป้าหมาย ผลลัพธ์ไว้อย่างชัดเจน รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้ขอประเมินเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับการมองอนาคต (Foresight) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ ให้มีข้อมูลที่รอบด้านสามารถกำหนดนโยบายและจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและพร้อมรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๓ ข้อเสนอ

เพื่อให้การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์มีข้อมูลสนับสนุนการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ รวมถึงสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างครอบคลุมรอบด้าน ผู้ขอประเมิน จึงขอเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ ๔.๐ และการมองอนาคต (Foresight) โดยการใช้ชุดเครื่องมือการมองอนาคตมาปรับใช้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีความรู้ในการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ด้วยการใช้เครื่องมือการมองอนาคต ดังนี้

๑.๑ จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเพื่อเลือกโจทย์เฉพาะด้านที่จะดำเนินการ ๕ โจทย์ และจัดทำลำดับความสำคัญก่อนหลังแล้วดำเนินการเรียงไปตามลำดับความสำคัญ นั้น ๆ ซึ่งจะดำเนินการครบทุกโจทย์หรือเลือกดำเนินการเป็นช่วงเวลาตามความเหมาะสมของผลลัพธ์ที่ต้องการก็ได้

๑.๒ นำผลการสำรวจความคิดเห็นในขั้นตอนที่ (๑) ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญเป็นอันดับแรกขออนุมัติจัดทำ “โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์โดยใช้เครื่องมือการมองอนาคต (Foresight)” กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/ผู้อำนวยการกลุ่มงาน บุคลากรด้านนโยบายและแผนของกระทรวงแรงงาน ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน โดยเลือกโจทย์ที่มีความสำคัญในลำดับแรกมาดำเนินการก่อน ยกตัวอย่าง ผลการสำรวจเลือกโจทย์การแสวงหาและกำหนดขอบเขตประเด็นหรือนโยบายอาจเลือกใช้เครื่องมือการมองอนาคต ได้แก่ เทคนิคเดลไฟและการวิเคราะห์แนวโน้มและแนวโน้มระดับโลก (Trend and Megatrend Analysis) ซึ่งจะทำให้ได้ผลการวิเคราะห์แนวโน้ม พร้อมข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์หรือนโยบาย หรือผลสำรวจเลือกโจทย์การสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการเปลี่ยนผ่านซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางอนาคตของกระทรวงแรงงานอาจเลือกใช้เครื่องมือการมองอนาคต ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์และการสร้างฉกทัศน์ ซึ่งจะทำให้ได้ผลการวิเคราะห์รายงานสรุปวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ ๒ ขั้นตอนการจัดหาวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการใช้เครื่องมือการมองอนาคต ที่สอดคล้องกับโจทย์เฉพาะด้านในขั้นตอนที่ ๑ มาร่วมดำเนินการระดมความคิดเห็น

ขั้นตอนที่ ๓ ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์โดยใช้เครื่องมือการมองอนาคตที่เกี่ยวข้องกับโจทย์เฉพาะด้านในขั้นตอนที่ ๑ ยกตัวอย่าง การแสวงหาและกำหนดขอบเขตประเด็นหรือนโยบาย และการสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการเปลี่ยนผ่าน จะมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ การแสวงหาและกำหนดขอบเขตประเด็นหรือนโยบาย โดยเลือกใช้เครื่องมือการมองอนาคต ได้แก่ การวิเคราะห์แนวโน้มและแนวโน้มระดับโลก (Trend and Megatrend Analysis) เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การมีข้อมูลการคาดการณ์อนาคตสถานการณ์โลก จึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องดำเนินการ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๑.๑ กำหนดประเด็นที่ต้องการวิเคราะห์ โดยกำหนดขอบเขตประเด็นคำถาม ที่ชัดเจน ดำเนินการโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

๓.๑.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดกรอบระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ชัดเจน กรณีใช้การเก็บข้อมูลจากการระดมความคิดเห็น อาจเลือกใช้เทคนิคเดลไฟ (Delphi) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยในครั้งที่ ๑ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานจากภาคส่วนต่าง ๆ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินช่วงเวลาที่แนวโน้มในด้านต่าง ๆ จะเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในช่วงปี ๒๐๒๓ – ๒๐๒๗ และ ๒๐๒๘ – ๒๐๓๒ เป็นต้น ครั้งที่ ๒ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/ผู้อำนวยการกลุ่มงาน และบุคลากรด้านนโยบายและแผนของกระทรวงแรงงาน ของกระทรวงแรงงาน แล้วจึงนำมาสู่การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓.๑.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ สทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์เชิงสถิติ

๓.๑.๔ สังเคราะห์บทเรียนจากแนวโน้มเพื่อเป็นแนวทางการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยอาจใช้ “แผนที่แนวโน้ม (Trend Map)” ซึ่งประกอบด้วย ๒ แกน คือ แกน X หมายถึง ระดับความไม่แน่นอนที่แนวโน้มนั้นจะเกิดเป็นรูปธรรม (Degree of Uncertainty) และ แกน Y หมายถึง ความสำคัญที่แนวโน้มนั้นจะส่งผลกระทบต่อองค์กร (Degree of Importance) ในแต่ละควอดแรนท์สามารถนำไปกำหนดเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหาร ดังนี้

๓.๑.๔.๑ ในกรณีที่แนวโน้มนั้นมีความแน่นอนที่จะเกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อองค์กร (Certain and Important Trend) ควรเสนอให้เริ่มกระบวนการวางแผนกลยุทธ์เพื่อรองรับทันที

๓.๑.๔.๒ ในกรณีที่แนวโน้มนั้นมีความไม่แน่นอน แต่มีผลกระทบต่อองค์กร (Uncertain, but Important Trend) ควรวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการมองอนาคตอื่น เช่น การสร้างแบบจำลองหรือการสร้างฉากทัศน์ เป็นต้น

๓.๑.๔.๓ ในกรณีที่แนวโน้มนั้นมีความแน่นอน แต่ไม่มีผลกระทบต่อองค์กร (Certain, but Unimportant Trend) ไม่ควรมีการลงทุนใด ๆ เพื่อรองรับแนวโน้มดังกล่าว

๓.๑.๔.๔ ในกรณีที่แนวโน้มนั้นมีความไม่แน่นอน และไม่มีผลกระทบต่อองค์กร (Uncertain and Unimportant Trend) ควรเสนอให้ผู้บริหารเฝ้าระวังแนวโน้มในลักษณะนี้ เพราะความไม่แน่นอนในอนาคตอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

๓.๒ การสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการเปลี่ยนผ่าน เป็นการกำหนดทิศทางในอนาคต ใช้เครื่องมือการมองอนาคต ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างฉากทัศน์ ซึ่งผลที่ได้รับคือ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน ในขั้นตอนนี้จะใช้ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมตามขั้นตอนที่ ๑ และเป้าหมายภายใต้หมุดหมาย (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มาเป็นข้อมูลประกอบเพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ นโยบายระดับประเทศ และนโยบายระดับกระทรวง และเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ การสร้างวิสัยทัศน์และการสร้างฉากทัศน์ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๒.๑ การสร้างวิสัยทัศน์ (Visioning) การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นเครื่องมือมองอนาคตที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมขององค์กรและเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ขององค์กร มีขั้นตอน ดังนี้

๓.๒.๑.๑ กำหนดขอบเขตของวิสัยทัศน์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านแรงงานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

๓.๒.๑.๒ สร้างวิสัยทัศน์ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม วิทยากรจะเริ่มต้นด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมทุกคนสร้างความคุ้นเคยกัน หลังจากนั้นจึงชี้แจงขอบเขตวัตถุประสงค์และข้อมูลที่จำเป็นต่อการสร้างวิสัยทัศน์ หากกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์มีผู้เข้าร่วมจำนวนมาก วิทยากรจะแบ่งผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มย่อย โดยสมาชิกในกลุ่มจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

และร่วมกันกำหนด “เป้าหมาย (Goal)” ที่ต้องการบรรลุ ภารกิจในเชิงอนุமானว่าองค์กรจะมีสภาพเช่นไร ในอนาคต และสมาชิกจะมี พฤติกรรมอย่างไร วิทยาการจะชักชวนให้สมาชิกกลุ่มสนทนาอธิบายความรู้สึก ส่วนตัว (Attitude) ต่อมนทัศน์อนาคตขององค์กร ภารกิจ “ค่านิยม (Value)” หรือ “วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)” ที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และเมื่อแต่ละกลุ่มย่อย ได้ดำเนินการอภิปรายจนสามารถทบทวนวิสัยทัศน์ของกลุ่มตนเองได้แล้ว ก็จะทำให้แต่ละกลุ่มย่อยได้นำเสนอ วิสัยทัศน์ต่อที่ประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร

๓.๒.๑.๓ การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์จะต้องเป็น การสื่อสารเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของวิสัยทัศน์ ได้แก่ เป้าหมาย มโนทัศน์อนาคต ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ไปสู่สมาชิกทุกคนภายในองค์กรไปยังสมาชิกทุกคนขององค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ถูกนำไปใช้เป็นแนวทาง กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์อย่างแท้จริง

๓.๒.๒ การสร้างฉากทัศน์ ประโยชน์ที่สำคัญของฉากทัศน์คือ การกำหนดทางเลือก (Alternative) หรือ สถานการณ์แห่งอนาคต (Future Situation) สำหรับ ประกอบการตัดสินใจ การวางแผนกลยุทธ์หรือการกำหนดนโยบายเพื่อรองรับ “ความเป็นไปได้” และ “ความไม่แน่นอน” ของอนาคต ดังนั้น การสร้างและวิเคราะห์ฉากทัศน์จึงเหมาะสม การวางแผน ยุทธศาสตร์ระยะปานกลาง เช่น แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ... - ...) ของกระทรวงแรงงาน และวางแผนระดับปฏิบัติการขององค์กร เช่น แผนบริหารอัตรากำลังและพัฒนาศักยภาพบุคลากร และแผนบริหารความเสี่ยง เป็นต้น การสร้างฉากทัศน์เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม (Participatory Process) ในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดังนี้

๓.๒.๒.๑ กำหนดหัวข้อหรือประเด็นคำถาม สำหรับขั้นตอนนี้อาจเริ่มต้นด้วยการอภิปรายระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่ต้องการสร้างฉากทัศน์ ให้มีความชัดเจน และให้ผู้เข้าร่วมประชุมเสนอประเด็นคำถาม เช่น ประเด็นที่เสนอนั้นจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้เข้าร่วมการประชุม ผู้ใช้แรงงาน สถานประกอบการ องค์กร ชุมชน ประเทศ และประชาคมโลกอย่างไร เป็นต้น

๓.๒.๒.๒ เลือกขอบเขตเวลา (Time Horizon) เพื่อไม่ให้ ผู้เข้าร่วมประชุมใช้เหตุการณ์ในอดีตมากำหนดฉากทัศน์จนกลายเป็น “ฉากทัศน์แห่งอนาคตที่ถูกใช้แล้ว (Used Future Scenario)” หรือ “แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงแบบคงที่ (Static Change)” ดังนั้น จึงควรเริ่มต้นด้วยการแบ่งผู้เข้าร่วมประชุมเป็นกลุ่มย่อยแล้วให้แต่ละกลุ่มอภิปรายบริบทสภาพแวดล้อม และปัจจัยต่าง ๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อ ยกตัวอย่างเช่น หัวข้อเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ในอีก ๑๐ ปี ข้างหน้า ควรเริ่มต้นด้วยการให้แต่ละกลุ่มย่อยอภิปรายวิวัฒนาการของตลาดแรงงานตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานตลอดช่วงระยะเวลา ๑๐ ปีที่ผ่านมา โดยวิทยากร อาจใช้รูปภาพ สื่อวีดิทัศน์หรือประเด็นคำถามจากขั้นตอนที่ ๓.๒.๑.๓ เพื่อกระตุ้นผู้เข้าร่วมประชุมให้นำเสนอความคิด กับสมาชิกในกลุ่ม

๓.๒.๒.๓ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพล (Influential Factor) ต่อฉากทัศน์ ในการคัดเลือกปัจจัยเพื่อนำมาวิเคราะห์ผลกระทบต่อฉากทัศน์มีสิ่งที่จะต้องพิจารณา ๒ ประการ

คือ (๑) ปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อฉากทัศน์มากน้อยเพียงใด (Degree of Importance) และ (๒) ความเป็นไปได้ที่ปัจจัยนั้นจะเกิดขึ้น (Degree of Certainty)

๓.๒.๒.๔ กำหนดทางเลือก (Alternative) สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อฉากทัศน์ เป็นวิเคราะห์ “ปัจจัยขับเคลื่อน” ที่ตรงกันข้ามกันใน ๒ กรณีคือ (๑) ในกรณีที่ปัจจัยนั้นจะเกิดขึ้นแน่นอน และ (๒) กรณีที่ปัจจัยนั้นไม่เกิดขึ้น

๓.๒.๒.๕ สร้างเข็มทิศฉากทัศน์แห่งอนาคต (Future Compass) โดยคัดเลือกปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุด ๒ ปัจจัยจากขั้นตอนที่ ๓.๒.๒.๔ มาสร้างเป็นแกน X และแกน Y โดยมีจุดกึ่งกลางเป็นตัวแทนของปัจจุบัน วงกลมเส้นประ คือ ขอบเขตเวลาของอนาคต (Time Horizon) ที่ต้องการศึกษา ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ เข็มทิศฉากทัศน์แห่งอนาคตซึ่งมี ๔ ควอดแดรนต์ และแต่ละควอดแดรนต์คือ ฉากทัศน์(Scenario) ที่จะใช้วิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

๓.๒.๒.๖ สร้างเรื่องเล่า (Narrative) สำหรับแต่ละฉากทัศน์ เรื่องเล่าที่มีข้อมูลครบถ้วนและมีการเรียงลำดับความคิดที่ดีจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ฉากทัศน์และมองอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะของเรื่องเล่าที่ดี คือ สามารถอธิบายและให้ข้อมูลปัจจัยขับเคลื่อนได้อย่างชัดเจน ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน มีการนำเสนอความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relations) ของปัจจัยคงที่และปัจจัยขับเคลื่อน ไม่ควรนำเสนอในเชิงลำดับระยะเวลา (Chronological Order) สามารถสะท้อนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประเด็นที่กำลังวิเคราะห์อย่างรอบด้าน ซึ่งเรื่องเล่าฉากทัศน์ควรมี “ชื่อเรื่อง (Title)” ที่น่าสนใจและสะท้อนเนื้อหาสาระ เช่น ฉากทัศน์ตลาดแรงงาน ๔ ด้าน (๑) กำลังแรงงานกลุ่มทักษะต่ำถึงปานกลางไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตกงาน GDP ลดลง ผลผลิตภาพแรงงานในตลาดแรงงานลดลง (๒) ต้นทุนในการปรับตัวเข้าสู่บริบทโลกใหม่ในอนาคตของกำลังแรงงานแต่ละคนไม่เท่ากัน (๓) เทคโนโลยีที่ล้ำสมัยต่อยอดให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (๔) ตลาดแรงงานมีการขยายตัวในรูปแบบของการจ้างงานรายชิ้น และการทำงานหลายงานพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เป็นต้น

๓.๒.๒.๗ วิพากษ์ผลลัพธ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในแต่ละฉากทัศน์ ในขั้นตอนนี้ จะแบ่งผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มย่อยเพื่ออภิปรายระดมความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละฉากทัศน์โดยจะอภิปรายถึงความสมเหตุสมผล ความเป็นไปได้หรือนัยยะเชิงปฏิบัติ (Practical Implication) ของฉากทัศน์นั้น ๆ

ขั้นตอนที่ ๔ ขั้นตอนการสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ รวบรวมเป็นข้อมูลนำเสนอผู้บริหาร เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบาย และนำมาใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน ให้มีความครอบคลุมและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

ในการจัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ ๔.๐ และการมองอนาคต (Foresight) โดยการใช้ชุดเครื่องมือการมองอนาคตมาปรับใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ ผู้ขอประเมินเห็นว่า อาจมีข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น และได้เสนอแนวทางแก้ไข ดังนี้

๓.๒.๑ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

๓.๒.๑.๑ ข้อจำกัดด้านการรับรู้เกี่ยวกับการมองอนาคต ต้องสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจว่าการมองอนาคตไม่ใช่การกำหนดนโยบายหรือการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) แต่เป็นเครื่องมือในการรวบรวมและป้อนข้อมูลสำคัญให้กับการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ เพื่อให้การกำหนดการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และปัจจัยที่มีผลกระทบทางด้านแรงงานอื่น ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๑.๒ ข้อจำกัดด้านการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจเจาะจงเฉพาะด้าน หากไม่มีการนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมแบบสำรวจมาวิเคราะห์เบื้องต้นอาจทำให้การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ได้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนและไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

๓.๒.๑.๓ ข้อจำกัดด้านบุคลากร เนื่องจากบุคลากรของกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ไม่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือการมองอนาคต หากดำเนินการด้วยหน่วยงานเองอาจทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมรอบด้าน

๓.๒.๒ แนวทางแก้ไข

๓.๒.๒.๑ ข้อจำกัดด้านการรับรู้เกี่ยวกับการมองอนาคต มีแนวทางการแก้ไข โดยการสร้างการรับรู้ผ่านการประชุม “โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ โดยใช้เครื่องมือการมองอนาคต (Foresight)”

๓.๒.๒.๒ เนื่องจากโจทย์เฉพาะด้านทุกโจทย์มีความสำคัญ ดังนั้น การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อจัดทำลำดับความสำคัญก่อน - หลังแล้วดำเนินการเรียงไปตามลำดับความสำคัญนั้น ๆ จะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ที่ครบถ้วนและตรงตามวัตถุประสงค์

๓.๒.๒.๓ เนื่องจากบุคลากรของกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ไม่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือการมองอนาคต จึงจำเป็นต้องจัดหาวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการใช้เครื่องมือการมองอนาคตเข้ามาเป็นผู้ดำเนินการ โดยต้องเป็นวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและไม่ชี้นำความคิด เพื่อให้สามารถดึงความต้องการหรือภาพอนาคตที่ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานในด้านต่าง ๆ ออกมาได้อย่างแท้จริง ไม่ได้เกิดจากการชี้นำของวิทยากร

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และปัจจัยที่มีผลกระทบทางด้านแรงงานอื่น ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์โดยใช้เครื่องมือการมองอนาคตมาปรับใช้จะทำให้มีข้อเสนอเชิงกลยุทธ์หรือนโยบาย สนับสนุนการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร ได้อย่างครอบคลุมรอบด้าน สามารถเป็นกรอบหรือทิศทางในการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

ที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมรับมือและปรับตัวให้เข้าการเปลี่ยนแปลงที่คาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์โดยใช้เครื่องมือการมองอนาคตมาปรับใช้จะทำให้กระทรวงแรงงาน มีแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ที่มีแนวทางการพัฒนาด้านแรงงานในอนาคตที่ชัดเจนมากขึ้น ว่าอะไรคือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กระทรวงแรงงานต้องการจะทำ และต้องทำอะไรเพื่อมุ่งไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ตามที่ต้องการนั้น สามารถลดความคลุมเครือเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น การพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานที่ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ของแผนปฏิบัติราชการ และสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ภายใต้มุทหมุดหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และฉบับต่อไปในอนาคต ที่กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เป็นต้น

๔.๔ บุคลากรด้านนโยบายและแผนของกระทรวงแรงงาน มีความรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถใช้เครื่องมือการมองอนาคตมาปรับใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ ได้อย่างถูกต้อง นำไปสู่การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับแนวทางระบบราชการ ๔.๐

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) ของกระทรวงแรงงาน ที่มีการนำเครื่องมือ การมองอนาคต มาใช้ในกระบวนการจัดทำแผนขั้นตอนการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงปัจจัยที่ผลกระทบด้านแรงงาน อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้แผนมีความยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในระยะเวลา ของแผนและสามารถขับเคลื่อนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และฉบับต่อไปในอนาคตที่กระทรวงแรงงาน มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างเป็นรูปธรรม

๕.๒ ชุดความรู้ เครื่องมือการมองอนาคต (Foresight Tools) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบาย และแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. -) จากการถอดบทเรียนในขั้นตอนที่ ๓ ขั้นตอนการประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ โดยใช้เครื่องมือการมองอนาคตที่เกี่ยวข้อง กับโจทย์ เฉพาะด้าน อย่างน้อย ๑ ชุดความรู้

บรรณานุกรม

- กิติวัฒน์ อุซุपालะนันท์. (๒๕๔๙). หลักสูตรการวางแผนยุทธศาสตร์ด้วยเทคนิค Foresight และ Strategy Map. สืบค้น ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <http://202.28.24.118/web/Upload/Foresight.pdf>.
- ณภัทร สัตยุดม. (๒๕๖๓). ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีทิศทางด้วย Foresight tools. สืบค้น ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/27473/>.
- ยิววัฒน์ วุฒิเมธี. (๒๕๔๑). “การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน”. วารสารพัฒนาชุมชน. ปีที่ ๓๖ ฉบับที่ ๔ : ๓๒-๓๔.
- ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑. และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (๒๕๔๕). การจัดการคุณภาพ : (๒๕๔๕) จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์. ๒๕๔๕.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (๒๕๔๕). คุณภาพคือการบูรณาการ. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทยญี่ปุ่น). สถาบันการมองอนาคตนวัตกรรม. (๒๕๖๒). เครื่องมือการมองอนาคต. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (๒๕๔๖). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. สืบค้น ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.opdc.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (๒๕๖๐). ระบบราชการ ๔.๐. สืบค้น ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕, จาก <https://opdc.go.th/file/reader/aXx8NTB8fGZpbGVfdXBsb2Fk>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๒). คู่มือโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๓). แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. สืบค้น ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕, จาก https://drive.google.com/open?id=1f_VO8KYDWWitOszqEBZ8dsY7QzKV.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๕). (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐). สืบค้น ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13>.
- องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ. (๒๕๖๒). การมีส่วนร่วมของประชาชน. สืบค้น ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก https://na-kam.go.th/attach_menu/cf69c5450cc1805c90b2359d36098745.pdf.