

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

เรื่อง การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

และ

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดย

กระทรวงแรงงาน

นางรัชกร อนุโรจน์

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ ๔๖๙ สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

ผลงานฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ
 แร่งงานชำนาญการพิเศษ มีเนื้อหา ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จ
 ของงาน เรื่อง การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระยะเวลาการดำเนินการ เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๔
 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบหลักการการบริหารจัดการโครงการภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วย
 การใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการ
 ใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และแนวคิดที่ใช้ในการ
 ดำเนินงาน ได้แก่ แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน แนวคิดการประสานงาน และแนวคิดการติดตาม
 ประเมินผล รวมทั้งนำเสนอวิธีและขั้นตอนการดำเนินงาน ๓ ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการ
 ด้วยการศึกษารายละเอียดคู่มือการดำเนินโครงการ การทบทวนการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
 ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 การชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินโครงการ การมอบหมายการปฏิบัติงาน การรวบรวม
 และพิจารณาถ้อยแถลงงาน/โครงการ ซึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับงบประมาณให้ดำเนินโครงการ
 ในกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จำนวน ๒๒ รุ่น ผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๓๕๑ คน ขั้นตอนที่ ๒
 การดำเนินการโครงการ โดยจัดประชุมคณะกรรมการฯ การสรุปมติที่ประชุมเพื่อแจ้งเรียนคณะกรรมการฯ
 และนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการและการจัดทำแผนปฏิบัติการโครงการ
 เพื่อมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ขั้นตอนที่ ๓ การติดตามประเมินผล
 โดยมีการติดตามการดำเนินงาน การสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การสรุปรายงานผล
 ตามระยะเวลาที่กระทรวงแรงงานกำหนด ซึ่งในการดำเนินงานได้พบปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของ
 ข้อจำกัดผู้ปฏิบัติงานตามโครงการมีจำนวนน้อยส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า การจัดสรรงบประมาณมีความ
 ล่าช้าไม่ทันกับช่วงระยะเวลาความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มเป้าหมายไม่มีความต้องการกิจกรรม
 จ้างงานเร่งด่วน

ทั้งนี้ ในส่วนของข้อเสนอผู้ประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะ เรื่อง (๑) การจัดให้มีทีมปฏิบัติงาน
 เพื่อเรียนรู้กระบวนการจัดการเพื่อสามารถทำงานแทนกันได้ (๒) การจัดให้มีทีมปฏิบัติงานกลุ่มย่อย
 ทำหน้าที่วิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
 (๓) ไม่ควรกำหนดสัดส่วนของการดำเนินกิจกรรมเนื่องจากสภาพพื้นที่/ชุมชนในการดำเนินโครงการ
 ไม่เหมือนกัน ความต้องการของผู้ต้องการความช่วยเหลือจึงไม่เหมือนกัน (๔) กระทรวงแรงงานต้องจัดสรร
 งบประมาณให้ทันต่อสถานการณ์และช่วงระยะเวลาความต้องการของผู้ได้รับความเดือดร้อน (๕) ควรมีการ
 รวบรวมรายชื่อร้านค้า ผู้ประกอบการ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลเครือข่ายสำหรับการบริหารจัดการดำเนิน
 โครงการฯ ให้เกิดประสิทธิภาพ (๖) การจัดทำฐานข้อมูลวิทยากร โดยประสานขอจากหน่วยงานที่มีภารกิจ
 ในการฝึกอาชีพเพื่อเป็นเครือข่ายวิทยากรในการดำเนินโครงการฯ

ส่วนที่ ๒ เป็นข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพ
 การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากในการดำเนินงานที่ผ่านมา
 พบปัญหาจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานมีการส่งผลงานล่าช้า การปฏิบัติงานไม่เป็นไป
 ในแนวทางเดียวกัน เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานเป็นอาสาสมัครของหลายหน่วยงานทำให้ไม่สามารถ
 นำบริการด้านแรงงานสู่ประชาชนอย่างทั่วถึง ผู้ขอประเมินจึงเสนอแนวคิดในการบริหารจัดการสู่การปฏิบัติ

ให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้ (๑) การจัดตั้ง แกนนำ/รองแกนนำเพื่อประสาน การปฏิบัติงานให้เป็นแนวทาง เดียวกันและมีการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพ (๒) จัดให้มีการประชุมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานและการติดตามงานเป็นประจำทุกเดือน เดือนละอย่างน้อย ๑ ครั้ง (๓) การจัดให้มีการอบรมพัฒนาศักยภาพและศึกษาดูงาน ปีละ ๑ - ๒ ครั้ง เพื่อนำประสบการณ์จริง มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (๔) การจัดตั้งกลุ่มไลน์อาสาสมัครแรงงานระดับจังหวัดและ กลุ่มไลน์ระดับอำเภอ เพื่อการติดต่อประสานงานและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ (๕) การส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมอาสาสมัครแรงงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์และช่วยเหลือกัน อย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะของอาสาสมัครแรงงานทั้งจังหวัด



คำนำ

เอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเข้ารับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๔๖๙ สังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงหลักการบริหารจัดการโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักการและแนวคิด เทคนิควิธีการบริหารโครงการให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตลอดจนปัญหาอุปสรรคจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อนำปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินโครงการให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชน ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานสามารถ ขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอาสาสมัคร แรงงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานด้วยความ กระตือรือร้นจนได้รับความพึงพอใจจากประชาชนผู้รับบริการ

ผู้ขอประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อไป

รัชกร อนุโรจน์
พฤศจิกายน ๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	
๑. เรื่อง การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการและเป้าหมายของงาน	๑๐
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๑๘
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๑๙
๗. ความยุ่งยากและความซับซ้อนในการดำเนินการ	๑๙
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๒๐
๙. ข้อเสนอแนะ	๒๐
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๒๑
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๒๑
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๒๒
๒. หลักการและเหตุผล	๒๒
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๒๓
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓๖
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๓๖
บรรณานุกรม	๓๗
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ สรุปจำนวนโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกรายอำเภอ กิจกรรม จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	๑๓
ตารางที่ ๒ แผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๔
ตารางที่ ๓ ผลการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๗
ตารางที่ ๔ จำนวนอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกเป็นรายอำเภอ	๒๓
ตารางที่ ๕ ผลการส่งผลการปฏิบัติงานประจำเดือนและผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทน ของอาสาสมัครแรงงาน จำแนกรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	๒๔



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการดำเนินการ

๑๐

ภาพที่ ๒ การเผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒๑



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๓.๑ หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ จากสถานการณ์โลกประสบปัญหาวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ ประเทศไทยประสบผลกระทบทางเศรษฐกิจและวิกฤตการณ์จากภัยธรรมชาติ จากเหตุอุทกภัย ในหลายพื้นที่ในช่วงฤดูมรสุมส่งผลให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อนในด้านอาชีพ พื้นที่ทำการเกษตรได้รับความเสียหาย ทำให้ราษฎรไม่สามารถประกอบอาชีพด้านการเกษตรได้ตามปกติ เกิดปัญหาการว่างงานและขาดรายได้ในการดำรงชีพ รัฐบาลขณะนั้นได้กำหนดให้เป็นภารกิจเร่งด่วนของรัฐบาลที่จะต้องให้ความช่วยเหลือราษฎร กระทรวงแรงงานในฐานะที่เป็นส่วนราชการหนึ่งที่มีภารกิจในการดูแลความเป็นอยู่และเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนที่อยู่ในกำลังแรงงานให้มีสภาพชีวิตที่ดีและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข จึงได้ริเริ่มโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติขึ้น ภายใต้กลไกศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติกระทรวงแรงงาน และได้บรรจุโครงการดังกล่าวไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกที่เกิดขึ้นในประเทศไทยสหรัฐอเมริกาและได้ลุกลามไปทั่วโลก ส่งผลให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยติดลบรายได้จากการส่งออกสินค้าลดลง ธุรกิจภาคบริการและการท่องเที่ยวซบเซาเนื่องจากนักท่องเที่ยวลดลง ความต้องการบริโภคสินค้าในประเทศลดลง ส่งผลให้ธุรกิจหลายแห่งปิดกิจการหรือลดการจ้างงานลง เกิดการว่างงานจำนวนมาก การดำเนินงานโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ปี ๒๕๕๒ จึงได้ขยายกลุ่มเป้าหมายไปสู่ผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน และผู้ไม่มีรายได้ และพัฒนาเป็นโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ และในปี ๒๕๖๐ ได้มีการปรับเปลี่ยนชื่อโครงการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและข้อสั่งเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยใช้ชื่อว่าโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นโครงการที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสที่ว่างงานและไม่มีรายได้ ผู้ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ หรือผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจให้ได้รับการช่วยเหลือฟื้นฟูโดยการส่งเสริมให้มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ที่เข้าถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ชุมชน ตำบล หมู่บ้าน ทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยกำหนดเป็น ๒ กิจกรรม คือ ๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน และ ๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน โดยมีสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในท้องถิ่น อาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตแรงงาน รวมทั้งเครือข่ายแรงงาน ผู้นำชุมชน เป็นต้น

กระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อดำเนินการโครงการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพมาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ประสบปัญหาน้ำท่วม ซ้ำซาก ส่งผลให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพเกิดการว่างงานและขาดรายได้ในการดำรงชีพ

ในการดำเนินการโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมาย ให้เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการโครงการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน ทำให้ได้รับทราบ ถึงสภาพของผู้ได้รับความเดือดร้อนและสภาพพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์อุทกภัยในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการ ซึ่งผู้ขอประเมินได้นำประสบการณ์ ดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเป็นเหตุให้ผู้ขอประเมินเลือก “โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ” สำหรับจัดทำผลงาน ในครั้งนี้

๓.๒ ความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

ในการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผู้ขอประเมินได้นำความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และแนวคิด ทฤษฎี ข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานโครงการ สรุปได้ดังนี้

๓.๒.๑ แนวคิดกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานโครงการ

๓.๒.๑.๑ ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ.๒๕๖๑

โดยที่กระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามกฎหมายว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย เพื่อดำเนินการตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ แก่ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและการเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่หลากหลาย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ ววรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อการจ้าง งานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบความเดือดร้อนด้าน อาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ผู้ประสบภัย” หมายถึง บุคคลที่ได้รับ หรืออาจจะได้รับความเดือดร้อน ในการประกอบอาชีพ หรือขาดรายได้จากการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ

“ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ” หมายถึง ผู้ประสบภัย ผู้ประสบภัยพิบัติหรือผู้ประสบภัยธรรมชาติ หรือผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ หรือผู้ที่มีความเดือดร้อน ด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๕ การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามระเบียบนี้ให้ดำเนินการในรูปแบบ ดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน เพื่อให้ผู้ประสบภัย ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีงานทำชั่วคราว ด้วยการจ้างแรงงานให้ทำงานในงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติหรือจ้างงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด

๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ ชุมชน หรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๖ การให้ความช่วยเหลือตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพตามระเบียบนี้ให้ดำเนินการในพื้นที่ ดังต่อไปนี้

๑) เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัดได้ประกาศให้เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๖ หรือ

๒) เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัดได้เคยประกาศให้เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติตาม (๑) หรือเคยเป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติอยู่เป็นประจำ หรือคาดว่าจะเกิดภัยธรรมชาติขึ้นในเวลาอันใกล้ ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด หรือ

๓) เป็นพื้นที่ที่ประชาชนประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพมีกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนและประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ โดยผ่านการพิจารณาและรับรองจากผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเมืองพิเศษ กรุงเทพมหานคร หรือ ผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นาท้องถิ่น หรือผู้นาชุมชน หรือคณะกรรมการหมู่บ้าน หรือคณะกรรมการชุมชน หรืออาสาสมัครแรงงาน หรือบัณฑิตแรงงาน

ข้อ ๗ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดมาตรการควบคุม กำกับดูแลการจ้างงานเร่งด่วนหรือพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามข้อ ๕

ข้อ ๘ ในกรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้เสนอโครงการและรวบรวมข้อเสนอของทางราชการ หรือเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่ได้จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน ด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ให้เป็นผู้พิจารณาเสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติ

ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอโครงการหรือเป็นผู้รวบรวมข้อเสนอของหน่วยงานของทางราชการ หรือข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือข้อเสนอของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ ที่ได้จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ เสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด ให้เป็นผู้พิจารณาเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ

ข้อ ๙ การใช้จ่ายเงินตามระเบียบนี้ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยงฝีกอบรม และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เว้นแต่จะได้ทำความตกลงกับกระทรวงการคลังไว้เป็นอย่างอื่น

ให้หน่วยงานส่วนกลางที่ดำเนินการโครงการ หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินตามแผนโครงการตามวรรคหนึ่งต่อกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยตัดยอดข้อมูลทุกวันที่ ๒๓ ของเดือน และจัดส่งผลการดำเนินการดังกล่าวทุกสิ้นเดือน

ข้อ ๑๐ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบนี้ให้ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

ข้อ ๑๑ ให้ปลัดกระทรวงแรงงานรักษาการตามระเบียบนี้

๓.๒.๑.๒ ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อดำเนินการตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ และการเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่หลากหลายให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

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

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๙ ของระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๙ การใช้จ่ายเงินตามระเบียบนี้ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าอาหารหรือค่าอาหารเหมาจ่าย และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เว้นแต่จะได้ทำความตกลงกับกระทรวงการคลังไว้เป็นอย่างอื่น

ให้หน่วยงานส่วนกลางที่ดำเนินโครงการ หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินตามโครงการตามวรรคหนึ่งต่อกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยตัดยอดข้อมูลทุกวันที่ ๒๓ ของเดือน และจัดส่งผลการดำเนินการดังกล่าวทุกสิ้นเดือน”

ในการดำเนินการโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จำเป็นต้องดำเนินการภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และระเบียบฯ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ขอประเมินจึงต้องศึกษาข้อระเบียบที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการดำเนินโครงการอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อถ่ายทอดให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบ และสามารถปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือ

ผู้ประสบความสำเร็จด้านอาชีพตามโครงการได้ถูกต้องตามกฎหมายและข้อระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

๓.๒.๑.๓ แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมถือเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ และการพัฒนาในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ระดับองค์กรชุมชนจนถึงการพัฒนาประเทศที่ต้องใช้มิติของภาคประชาชนในการจัดการและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน กระบวนการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดพลังของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิดร่วมกันทำและร่วมกันรับผิดชอบต่อผลตอบแทนจากการที่ได้ทำงานร่วมกันและผลจากการปฏิบัติงานร่วมกันนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการให้สำเร็จลุล่วงมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการมีส่วนร่วม

ทองใบ สุตชาลี (๒๕๔๓) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นวิธีการที่ผู้นำสามารถมาปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะทำให้พนักงานมีสิทธิ์มีเสียง ในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตน บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีความผูกพันในการทำงานยิ่งกว่าการเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่านั้น ยิ่งไปกว่านั้นการเข้าไปมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติต่อการบริหารงานขององค์กรดีขึ้น ส่งผลให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ตลอดจนทำให้เขาได้รับการยอมรับ (Recognition) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) และเกิดความนับถือตนเองมากขึ้น (Self-esteem) นอกจากนี้ยังพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรส่งผลให้เขามีความชัดเจนในความคาดหวังมากยิ่งขึ้น กล่าว คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจการทำงาน และการบริหารงานในองค์กรได้ดียิ่งขึ้นอีก ทั้งจะเชื่อมโยงไปสู่ความเข้าใจในการทำงานกับระบบรางวัลได้ดีขึ้น

การเข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอาจเป็นการเข้าร่วมแบบทางตรง หรือทางอ้อมก็ได้ และยังเป็นวิธีการที่ผู้นำสามารถนำมาปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

หลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน มีการแบ่งระดับเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๑) การให้ข้อมูลข่าวสาร ถือเป็น การมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด แต่เป็นระดับที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นก้าวแรกของการที่ภาคประชาการจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ วิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ การจัดนิทรรศการ จัดหมายข่าว การจัดงานแถลงข่าว การติดประกาศ และการให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

๒) การรับฟังความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

๓) การเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของภาครัฐ เช่น

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะทำงาน เพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย เป็นต้น

๔) ความร่วมมือ เป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยเป็นส่วนร่วมกับภาครัฐในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการ เป็นต้น

๕) การเสริมอำนาจแก่ประชาชน เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นสาธารณะต่าง ๆ โครงการกองทุนหมู่บ้าน ที่มอบอำนาจให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมด เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้ขอประเมินได้นำหลักการสร้างการมีส่วนร่วมมาปรับใช้ ให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินงานโครงการแก้ปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน ประชาชนและชุมชน ในการกำหนดโครงการ/กิจกรรมของแต่ละชุมชน ซึ่งได้มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ข้อมูลและรายละเอียดของโครงการผ่านการดำเนินงานของอาสาสมัคร แรงงานโดยการร่วมกับผู้นำชุมชนเผยแพร่ให้ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพทราบและร่วมดำเนินการสำรวจความต้องการของผู้ที่จะเข้าร่วมโครงการในกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนหรือกิจกรรมการพัฒนาทักษะฝีมือด้วยวิธีการจัดเวทีประชาคมของคณะกรรมการหมู่บ้านหรือคณะกรรมการชุมชนหรืออาสาสมัครแรงงานร่วมกับผู้นำชุมชนตามความพร้อมเพื่อรับฟังความคิดเห็น และร่วมในการตัดสินใจ คัดเลือกโครงการที่คิดว่ามีประโยชน์และเป็นความต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชน ซึ่งจะนำมาสู่ความร่วมมือในขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

๓.๒.๑.๔ แนวคิดการประสานงาน

สมัยศ นาวิกการ (๒๕๔๔) การประสานงาน หมายถึง กระบวนการของการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในกิจกรรมและเป้าหมายของแผนงานต่าง ๆ ขององค์กรที่แยกจากกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปราณี พรรณวิเชียร (๒๕๓๐) เป็นการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ลดข้อขัดแย้งในการทำงาน ลดความซับซ้อนของการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีความราบรื่น บรรลุเป้าหมาย

อาจกล่าวได้ว่า การประสานงาน หมายถึง การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กรตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในการร่วมกันทำงานให้สอดคล้องกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้

องค์ประกอบของการประสานงาน

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เราจะพบว่าการประสานงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ โดยองค์ประกอบของการประสานงานนั้นมี ดังนี้

(๑) คน หรือผู้ประสานงาน โดยจะต้องมีคนในการประสานงานระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการประสานงานภายในองค์กรระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือการประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นการประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร นอกจากนี้ในบางกรณี บางองค์กรต้องมีผู้ประสานงานเพื่อให้การทำงานของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ได้วางไว้ หรือเป็นตัวกลางในการแก้ไขข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น

(๒) ข้อความในการสื่อสาร โดยข้อความในการสื่อสารระหว่างกันต้องมีความชัดเจน สั้น กระชับ ไม่กำกวม หรือตีความไปได้หลายทาง สามารถเข้าใจได้ง่าย

(๓) เวลา และสถานที่ โดยเวลาและสถานที่นั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญเหมือนกัน หากเวลาและสถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็เป็นผลทำให้การประสานงานไม่สามารถประสบความสำเร็จได้

(๔) บทบาท และหน้าที่ โดยบทบาทและหน้าที่ของบุคคลในการปฏิบัติงาน ก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน หากบุคคลแต่ละบุคคลรู้จักบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่ไปก้าวร้าวบทบาท หน้าที่ของบุคคลอื่น ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็ผลทำให้การประสานงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๕) ความมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันโดยบุคคลควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เอื้อเพื่อเอื้อเผื่อซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน มีน้ำใจต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่มีอคติต่อกัน ไม่กล่าวร้ายหรือพูดจาที่ไม่ดีต่อกัน ก็จะทำให้การประสานงานระหว่างกันเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างแน่นอน

การนำแนวคิดการประสานงานมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน ผู้ขอประเมิน มีความเห็นว่าในการทำงานต่าง ๆ ต้องมีการติดต่อสื่อสารและประสานการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องใช้ทักษะด้านการสื่อสารทั้งการฟัง การพูด การเขียน เพื่อสื่อความหมาย ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิดและการโน้มน้าวให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น ช่วยประหยัดเงิน ประหยัดเวลา วัสดุและสิ่งของต่าง ๆ ในการทำงาน ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงใช้หลักในการประสานงานด้วยความสุภาพ ความยิ้มแย้มแจ่มใส ความจริงใจ และความอดทนอดกลั้น เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีขจัดปัญหาความขัดแย้งและการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและร่วมหาแนวทางในการทำงานร่วมกันเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงานให้มากยิ่งขึ้น

๓.๒.๑.๕ แนวคิดการติดตามและประเมินผล

การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จนั้น ส่วนหนึ่งมาจากความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคนิคและกระบวนการบริหารมาใช้บริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดตามและประเมินผลก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ การติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและประเมินผลความสำเร็จของงาน อันจะนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานต่าง ๆ ของหน่วยงานว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเพียงใด การติดตามและประเมินผลมักใช้ควบคู่กัน แต่ความหมายของ “การติดตาม” และ “การประเมินผล” นั้น มีทั้งความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน จึงกำหนดความหมายของคำทั้งสอง ดังนี้

การติดตาม (Monitoring) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจแก้ไข ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ผลงานเป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมุ่งที่จะตอบคำถามหลักว่า ในการดำเนินงานนั้น ได้รับทรัพยากรครบถ้วนหรือไม่ ได้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดหรือไม่ ได้ผลตรงตามที่กำหนดหรือไม่ ข้อมูลจากการติดตามจะเป็น

ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเร่งรัดให้งาน/โครงการ ดำเนินไปตรงตามเป้าหมายของแผนงานและแล้วเสร็จ ภายในกำหนดเวลาการติดตามผลจึงต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอในหน่วยงานเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ตนเอง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ตลอดจนผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการทุกระดับ เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก้ไข อำนวยความสะดวก ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของ แผนงาน/โครงการ ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/โครงการนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของแผนงาน/โครงการว่าได้ผล ตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ นั้นหรือไม่เพียงใด

จากคำนิยามดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การติดตามเป็นกระบวนการที่ดำเนินการ อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ ส่วนการประเมินผลอาจจะประเมินได้ในทุกช่วง ของแผนงาน/โครงการ นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำแผนงาน/โครงการ ขณะดำเนินงานในจุดต่าง ๆ และเมื่อสิ้นสุดแผนสิ้นปีงบประมาณหรือแผนงาน/โครงการดำเนินการแล้วเสร็จ

ประโยชน์ของการติดตามและประเมินผล

(๑) ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง สามารถจัดลำดับความสำคัญ ของปัญหาและแก้ไขปัญหานั้นๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร

(๒) ทำให้วางแผนงาน/โครงการได้ตรงเป้าหมายแก้ปัญหาได้ถูกจุด และพัฒนา ได้ตรงตามนโยบาย

(๓) ช่วยให้ดำเนินการตามแผนได้ราบรื่น สามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคอย่างได้ผลหรือปรับแผนให้เหมาะสมมากขึ้น

(๔) ทำให้ทราบผลการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการอย่างชัดเจน อะไร ประสบผลสำเร็จแล้วสิ่งใดยังต้องทำต่อไป จำนวนเท่าไร อันจะเป็นข้อมูลไปสู่การตัดสินใจไปสู่สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ ซึ่งเป็นการวนครบวงจร

การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ ย่อมทำให้ทราบ ปัญหาและความต้องการที่แท้จริง การวางแผนงาน/โครงการ สามารถทำได้ตรงตามเป้าหมาย หรือ สามารถ ปรับปรุงแก้ไขแผนงาน/โครงการให้เหมาะสมมากขึ้น สามารถทราบผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ เมื่อเริ่มวางแผนใหม่อีกครั้งก็จะมีข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจนเที่ยงตรงและเป็นปัจจุบัน สามารถเป็น เครื่องมือในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพของจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่ผู้เข้าร่วมโครงการแจ้งความต้องการกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ประเมินได้จัดทำแผนการปฏิบัติงานโครงการฯ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อาสาสมัครแรงงาน และผู้ประสานงานในพื้นที่ร่วมกันติดตามผลการดำเนินงานตามวัน เวลา และ สถานที่ที่ได้กำหนดไว้ระหว่างดำเนินโครงการ โดยมีการดำเนินการและมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ดังนี้

(๑) ตรวจสอบทะเบียนข้อมูลบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมให้ตรงกับรายชื่อตามที่ได้มีการประชาคมคัดเลือกไว้

(๒) ตรวจสอบวัสดุและอุปกรณ์ที่จัดเตรียมไว้สำหรับการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือ ให้ครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

(๓) ติดตามให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้ารับการฝึกอาชีพให้ครบถ้วนตามระยะเวลาของหลักสูตรนั้น ๆ

(๔) นำข้อมูลที่ได้มีการติดตามไว้อย่างต่อเนื่องทุกวันมาประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะเพื่อตรวจสอบว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดและบรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เช่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่สามารถดำเนินการฝึกอาชีพให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ครบทุกหลักสูตร เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) มีความรุนแรง และจังหวัดพระนครศรีอยุธยาถูกกำหนดให้เป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด ซึ่งจากการที่ได้มีการลงพื้นที่ติดตามงานทุกวันจึงสามารถชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทราบถึงสถานการณ์และมีความเข้าใจที่ต้องมีการยกเลิกการฝึกทักษะอาชีพในบางหลักสูตร โดยไม่มีการร้องเรียนแต่อย่างใด เป็นต้น

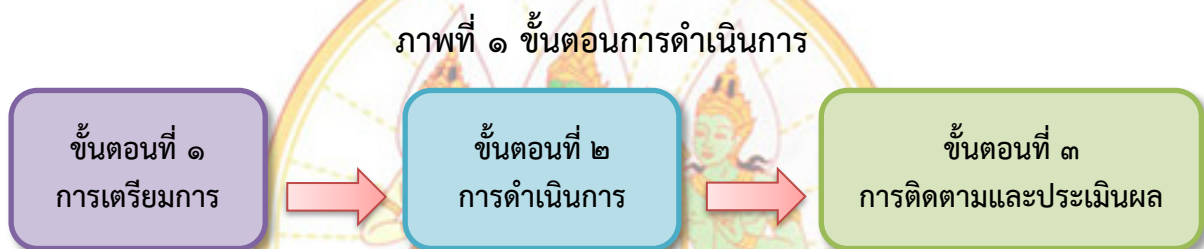
(๕) ดำเนินการติดตามและประเมินผลโครงการภายหลังการดำเนินโครงการผ่านไป ๓ - ๖ เดือน ตามทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการฯ โดยมอบหมายเจ้าหน้าที่ร่วมกับอาสาสมัครแรงงาน ติดตามผลผู้เข้าร่วมโครงการว่ามีการนำความรู้ไปประกอบอาชีพส่วนตัวหรือมีการรวมกลุ่มอาชีพ แล้วมีรายได้เฉลี่ยหลังจากการฝึกอาชีพเพิ่มขึ้นเท่าไร สามารถขยายเครือข่ายอาชีพเพื่อเพิ่มสมาชิกกลุ่มได้หรือไม่ โดยนำผลการติดตามมาวิเคราะห์เพื่อการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมอาชีพให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๒.๒ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงาน

ผู้ขอประเมินจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาบริหารรัฐกิจ รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต และเข้ารับราชการในปี พ.ศ. ๒๕๓๖ ในตำแหน่งนักวิชาการฝึกอาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยรับผิดชอบงานด้านการประสานและการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา ๙ เดือน ต่อมาได้โอนย้ายมาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๗ - ๒๕๔๔ รับผิดชอบงานด้านข้อมูลสารสนเทศและงานข้อเสนอแนะในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของภาคกลางและของจังหวัด ตามลำดับ ต่อมาได้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัด ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ จนถึงปัจจุบัน โดยรับผิดชอบงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ งานด้านอาสาสมัครแรงงานและภารกิจที่ต้องดำเนินการโดยผ่านกลไกของอาสาสมัครแรงงาน ได้แก่ โครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติด กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติฯ และโดยเฉพาะโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ซึ่งผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงปัจจุบันรวมระยะเวลา ๕ ปี ส่งผลให้ผู้ขอประเมินมีความรู้ความชำนาญในเรื่องของข้อกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนในการดำเนินงานและการประสานงานร่วมกับหน่วยงานและบุคคลอื่น เป็นต้น จึงสามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการและเป้าหมายของงาน

การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือฟื้นฟูประชาชนที่ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ สาธารณภัย ภัยจากวิกฤตเศรษฐกิจและผู้ว่างงาน ไม่มีรายได้ผู้หางานทำและผู้ที่ต้องการหาอาชีพเสริม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาดำเนินการโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ในกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเป็นเงินงบประมาณ จำนวน ๙๕๕,๗๐๐ บาท (เก้าแสนห้าหมื่นห้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) รอบที่ ๒ ซึ่งต้องดำเนินโครงการให้เสร็จสิ้นภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินได้ดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ตามคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานและความเห็นชอบจากคณะกรรมการระดับจังหวัดและตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน ประกอบด้วย



๔.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมการ

๔.๑.๑ ศึกษารายละเอียดคู่มือการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ได้แก่ ระเบียบหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติงานการดำเนินโครงการและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑.๑.๑ แนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

แนวทางการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ เพื่อให้ความช่วยเหลือ ฟื้นฟู เยียวยาผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพหลังประสบภัยพิบัติ อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ และภัยจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจการว่างงานไม่มีรายได้ และประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ดังนี้

กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน สามารถดำเนินการได้เฉพาะที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติก่อสร้างฝายชะลอน้ำ ซ่อมแซมฝาย สร้างแนวกันไฟฟ้า ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และปรับปรุงคลองระบายน้ำเพื่อการเกษตร เป็นต้น หรือจ้างงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด

หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๘.๕/๑๙๙๔๔ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ขอทำความตกลงเบิกจ่ายค่าจ้างงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงานกรมบัญชีกลางอนุมัติให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในกิจกรรมจ้างงานในอัตราคนละไม่เกิน ๓๐๐ บาทต่อวัน โดยปฏิบัติงานวันละ ๘ ชั่วโมง ระยะเวลาการจ้างคนละ ไม่เกิน ๑๐ วัน

กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ชุมชน หรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงานหรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว โดยให้เบิกจ่ายค่าอาหารในลักษณะเหมาจ่าย ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๘.๔/๔๑๗๑๗ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ ซึ่งพิจารณาว่ากิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ภายใต้โครงการแก้ไขปัญหาค่าอาหารเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการฝึกอบรมบุคคลภายนอก หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นส่วนราชการที่จัดการฝึกอบรมบุคคลภายนอกไม่จัดอาหารให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง ๓ มื้อ ก็สามารถเบิกจ่ายค่าอาหารในลักษณะเหมาจ่ายได้ไม่เกิน ๒๔๐ บาทต่อวัน ตามนัยระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๙ (๑) (ค)

๔.๑.๑.๒ จัดเตรียมข้อมูลพื้นที่ประสบภัยและผู้ได้รับผลกระทบจากระบบข้อมูลเตือนภัยของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกพื้นที่และผู้ประสงค์เข้าร่วมโครงการฯ

๔.๑.๒ จัดทำคำสั่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ ๗๑๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ กรรมการประกอบด้วย พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ผู้อำนวยการโครงการชลประทานจังหวัด ผู้อำนวยการแขวงทางหลวงชนบทจังหวัด พัฒนาการจังหวัด ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด จัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด และแรงงานจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๔.๑.๒.๑ พิจารณากลับกรอง แผนงาน/โครงการ งบประมาณที่หน่วยปฏิบัติเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ และโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ รวมทั้งการกำหนดประเภทของจ้างงาน การฝึกทักษะอาชีพ รวมทั้งการกำหนดประเภทของจ้างงาน การฝึกทักษะอาชีพ สืบหาความต้องการและพื้นที่เป้าหมายที่ผู้เดือดร้อนต้องได้รับการช่วยเหลือเร่งด่วนและจำเป็น

๔.๑.๒.๒ ประสานการปฏิบัติงานในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ได้แก่ อุทกภัย วาตภัย ภัยหนาว ภัยแล้ง หรือภัยธรรมชาติอื่น รวมทั้งผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นในพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งองค์กรเครือข่ายเพื่อให้การช่วยเหลือดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑.๒.๓ กำกับดูแล ตรวจสอบ เรงรัด แนะนำการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ รายงานให้กระทรวงแรงงานทราบเป็นระยะจนกว่าสถานการณ์จะเข้าสู่สภาวะปกติ

๔.๑.๒.๔ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย

๔.๑.๓ ซีแจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินโครงการให้กับพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในการประชุมประจำเดือนอาสาสมัครแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารโครงการฯ ให้กับอำเภอท้องที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อร่วมกันดำเนินการสำรวจความเดือดร้อนของประชาชนที่ประสบความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ/วิกฤตเศรษฐกิจว่างงาน ไม่มีรายได้ หรือผู้มีรายได้น้อยและต้องการความช่วยเหลือตามแนวทางของโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพในพื้นที่ ๑๖ อำเภอ เข้าร่วมโครงการ

๔.๑.๔ มอบหมายให้เครือข่ายแรงงาน/อาสาสมัครแรงงาน/หน่วยงานในพื้นที่คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายและจัดทำแผนงาน/โครงการโดยผ่านการประชาคมของคณะกรรมการหมู่บ้านหรือคณะกรรมการชุมชน ส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อเสนอขอรับสนับสนุนงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจากกระทรวงแรงงาน

๔.๑.๕ รวบรวมและพิจารณาถ้อยแถลงแผนงาน/โครงการที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากพื้นที่จำนวน ๑๓ อำเภอ และจัดทำแผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ส่งให้กระทรวงแรงงานเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๖๖ รุ่น เป็นเงินงบประมาณ ๓,๐๔๙,๖๒๒ บาท (สามล้านสี่หมื่นเก้าพันหกร้อยยี่สิบสองบาทถ้วน)

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินการ

๔.๒.๑ เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกระทรวงแรงงานเพื่อดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เป็นเงิน ๙๕๕,๗๐๐ บาท (เก้าแสนห้าหมื่นห้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) แล้วจึงดำเนินการ ดังนี้

๔.๒.๑.๑ จัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามคำสั่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ ๗๑๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยจัดประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ห้องประชุมบึงพระราม ศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ จำนวน ๙๕๕,๗๐๐ บาท (เก้าแสนห้าหมื่นห้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน)

๔.๒.๑.๒ จัดทำสรุปมติคณะกรรมการฯ ซึ่งได้ให้ความเห็นชอบให้ดำเนินกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จำนวน ๒๒ หลักสูตร ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๓๘๑ คน ในพื้นที่ ๑๐ อำเภอ (ตารางที่ ๑) ดังนี้

(๑) อำเภอพระนครศรีอยุธยา	จำนวน ๓ หลักสูตร
(๒) อำเภอท่าเรือ	จำนวน ๔ หลักสูตร
(๓) อำเภอนครหลวง	จำนวน ๑ หลักสูตร
(๔) อำเภอบางไทร	จำนวน ๒ หลักสูตร
(๕) อำเภอบางบาล	จำนวน ๒ หลักสูตร
(๖) อำเภอบางปะอิน	จำนวน ๒ หลักสูตร
(๗) อำเภอภาชี	จำนวน ๒ หลักสูตร
(๘) อำเภอลาดบัวหลวง	จำนวน ๑ หลักสูตร
(๙) อำเภอเสนา	จำนวน ๓ หลักสูตร
(๑๐) อำเภออุทัย	จำนวน ๒ หลักสูตร

๔.๒.๑.๓ จัดทำบันทึกสรุปผลการประชุมเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๔.๒.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการโครงการโดยกำหนดระยะเวลาดำเนินงานให้แล้วเสร็จ เพื่อเป็นข้อมูลให้เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครแรงงานเตรียมลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานหรือผู้ประสานงานในพื้นที่ เพื่อเป็นการบูรณาการการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณ (ตารางที่ ๒)

๔.๒.๓ แจ้งอาสาสมัครแรงงานและหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการโครงการฯ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๘.๔/๔๑๗๑๗ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒

๔.๒.๔ แรงงานจังหวัดมอบหมายเจ้าหน้าที่ติดตามการฝึกอบรมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้

ตารางที่ ๑ สรุปจำนวนโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกรายอำเภอ
กิจกรรม จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนกิจกรรม/งบประมาณ				รวมจำนวนเงิน (บาท)
		จ้างงาน		ฝึกอาชีพ		
		จำนวน (รุ่น)	จำนวนเงิน (บาท)	จำนวน (รุ่น)	จำนวนเงิน (บาท)	
๑	พระนครศรีอยุธยา	-	-	๓	๑๘๗,๔๔๗	๑๘๗,๔๔๗
๒	ท่าเรือ	-	-	๔	๑๙๐,๘๐๐	๑๙๐,๘๐๐
๓	นครหลวง	-	-	๑	๓๕,๖๐๐	๓๕,๖๐๐
๔	บางไทร	-	-	๒	๑๑๗,๓๔๖	๑๑๗,๓๔๖
๕	บางบาล	-	-	๒	๘๑,๘๗๖	๘๑,๘๗๖
๖	บางปะอิน	-	-	๒	๗๕,๖๔๐	๗๕,๖๔๐
๗	บางปะหัน	-	-	-	-	-
๘	ผักไห่	-	-	-	-	-
๙	ภาชี	-	-	๒	๖๑,๖๗๐	๖๑,๖๗๐
๑๐	ลาดบัวหลวง	-	-	๑	๔๗,๗๐๐	๔๗,๗๐๐
๑๑	วังน้อย	-	-	-	-	-
๑๒	เสนา	-	-	๓	๗๖,๒๕๗	๗๖,๒๕๗
๑๓	บางซ้าย	-	-	-	-	-
๑๔	อุทัย	-	-	๒	๖๘,๖๗๐	๖๘,๖๗๐
๑๕	มหาราช	-	-	-	-	-
๑๖	บ้านแพรก	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		-	-	๒๒	๙๔๓,๐๐๖	๙๔๓,๐๐๖
					งบประมาณที่ได้รับ	๙๕๕,๗๐๐ บาท
					งบบริหารโครงการ	๑๒,๖๙๔ บาท
					งบกิจกรรม/โครงการ	๙๔๓,๐๐๖ บาท

ตารางที่ ๒ แผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

งบประมาณตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๙๕๕,๗๐๐ บาท

สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินโครงการ			ระยะ เวลาการ ฝึก (จำนวน ชม.)	จำนวน วัน	เป้า หมาย (คน)	รายละเอียดค่าใช้จ่าย			รวม งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
		อำเภอ	ตำบล	หมู่ที่				ค่า วิทยากร ไม่เกิน ชม. ละ ๖๐๐ บาท	ค่าวัสดุฝึก ไม่เกิน/ หลักสูตร ๒๔,๐๐๐ (บาท)	ค่าอาหาร (บาท)		
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ												
	กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์											
๑	ผลิตภัณฑ์ผ้าดัดมือ (กระเป๋าสะพาย ๓ ช่อง)	พระนครศรีฯ	ไผ่ลิง	๒, ๔-๖	๔๘	๘	๒๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๙๕๗	๒๔,๐๐๐	๖๓,๑๕๗.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๒	ผลิตภัณฑ์ผ้าดัดมือ (กระเป๋าสะพาย ๖ ช่อง)	พระนครศรีฯ	หอรรัตนไชย	ชุมชนก,ข,ง	๔๘	๘	๒๐	๑๙,๒๐๐	๑๘,๕๕๕	๒๔,๐๐๐	๖๑,๗๕๕.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๓	ผลิตภัณฑ์ผ้าดัดมือ (กระเป๋าสะพาย ๖ ช่อง)	พระนครศรีฯ	สำเภากลม	๑, ๔-๘, ๑๑	๔๘	๘	๒๐	๑๙,๒๐๐	๑๘,๕๕๕	๒๔,๐๐๐	๖๑,๗๕๕.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๔	ผลิตภัณฑ์จากหนังแท้	ท่าเรือ	จำปา	๑, ๖	๓๐	๕	๑๖	๑๒,๐๐๐	๒๒,๙๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๖,๙๐๐.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๕	ผลิตภัณฑ์จากหนังแท้	ท่าเรือ	ท่าหลวง	๓, ๗, ๘, ๑๐	๓๐	๕	๑๖	๑๒,๐๐๐	๒๒,๙๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๖,๙๐๐.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๖	ผลิตภัณฑ์จากหนังแท้	ท่าเรือ	โพธิ์เอน	๑	๓๐	๕	๑๖	๑๒,๐๐๐	๒๒,๙๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๖,๙๐๐.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๗	ผลิตภัณฑ์จากหนังแท้	ท่าเรือ	ปากท่า	๑-๖, ๘	๓๐	๕	๑๖	๑๒,๐๐๐	๒๒,๙๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๖,๙๐๐.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๘	การสานตะกร้าจากเส้นหวายเทียม	นครหลวง	ปากจั่น	๒	๓๐	๕	๑๖	๑๒,๐๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๔,๘๐๐.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๙	ผลิตภัณฑ์ผ้าดัดมือ (กระเป๋าสะพายพร้อมสายเป้)	บางไทร	บ้านกลิ้ง	๒-๔, ๗, ๘	๔๘	๘	๑๖	๑๙,๒๐๐	๑๗,๘๗๙	๑๙,๒๐๐	๕๖,๒๗๙.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๑๐	ผลิตภัณฑ์ผ้าดัดมือ (กระเป๋าทรงกลมอมป์)	บางไทร	บ้านกลิ้ง	๑-๗, ๙	๔๘	๘	๑๗	๑๙,๒๐๐	๑๘,๘๒๗	๒๐,๔๐๐	๕๘,๔๒๗.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๑๑	การปักผ้าจากไหมปักด้วยมือ	บางบาล	สะพานไทย	๑-๕	๓๐	๕	๑๖	๑๒,๐๐๐	๑๐,๗๖๖	๑๒,๐๐๐	๓๔,๗๖๖.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๑๒	การปักผ้าปาเต๊ะด้วยลูกปัก	บางบาล	พระขาว	๑, ๓-๖	๓๐	๕	๑๖	๑๒,๐๐๐	๒๑,๔๒๐	๑๒,๐๐๐	๔๕,๔๒๐.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๑๓	กระเป๋าและหมวกผ้าเย็บมือ	บางปะอิน	เขียงรากน้อย	๑,๔,๕,๘,๙,๑๑,๑๒	๓๐	๕	๑๖	๑๒,๐๐๐	๙,๙๓๐	๑๒,๐๐๐	๓๓,๙๓๐.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๑๔	ผลิตภัณฑ์จากหนังแท้	ลาดบัวหลวง	คู์สลอด	๒,๓,๖,๘,๑๐	๓๐	๕	๑๖	๑๒,๐๐๐	๒๒,๙๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๖,๙๐๐.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔

ตารางที่ ๒ แผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
งบประมาณตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๙๕๕,๗๐๐ บาท
สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ต่อ)

ที่	กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินโครงการ			ระยะ เวลาการ ฝึก (จำนวน ชม.)	จำนวน วัน	เป้า หมาย (คน)	รายละเอียดค่าใช้จ่าย			รวม งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
		อำเภอ	ตำบล	หมู่ที่				ค่า วิทยากร ไม่เกิน ชม. ละ ๖๐๐ บาท	ค่าวัสดุฝึก ไม่เกิน/ หลักสูตร ๒๔,๐๐๐ (บาท)	ค่าอาหาร (บาท)		
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ												
๑๕	การถักหมวกจากปอแก้ว	อุทัย	คานหาม	๑	๓๐	๕	๑๖	๑๒,๐๐๐	๘,๓๖๐	๑๒,๐๐๐	๓๒,๓๖๐.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๑๖	การสานตะกร้าจากหวายเทียม	อุทัย	จีนู	๑,๓,๔	๓๐	๕	๑๖	๑๒,๐๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๔,๘๐๐.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
กลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์แปรรูปสมุนไพร												
๑๗	การทำน้ำมันมะพร้าวสกัดเย็น-ร้อน และผลิตภัณฑ์ มะกรูด	บางปะอิน	เชียงรากน้อย	๕,๘,๑๑,๑๒	๓๐	๕	๑๖	๑๒,๐๐๐	๑๖,๑๑๐	๑๒,๐๐๐	๔๐,๑๑๐.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๑๘	ผลิตภัณฑ์น้ำมันสมุนไพร	ภาชี	ดอนหญ้านาง	๑๐	๒๔	๔	๑๖	๗,๒๐๐	๑๐,๘๓๕	๙,๖๐๐	๒๗,๖๓๕.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๑๙	ผลิตภัณฑ์น้ำมันสมุนไพร	ภาชี	โคกม่วง	๑,๒,๔- ๖,๑๑,๑๒	๒๔	๔	๒๐	๗,๒๐๐	๑๓,๓๙๕	๑๒,๐๐๐	๓๒,๕๙๕.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
กลุ่มอาชีพแปรรูปอาหารและขนมไทย												
๒๐	การประกอบอาหารไทยและขนมไทยโบราณ	เสนา	สามกอ	๓	๒๔	๓	๒๐	๕,๔๐๐	๑๑,๐๑๙	๙,๐๐๐	๒๕,๔๑๙.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๒๑	การประกอบอาหารไทยและขนมไทยโบราณ	เสนา	เสนา	ชุมชน ข	๒๔	๓	๒๐	๕,๔๐๐	๑๑,๐๑๙	๙,๐๐๐	๒๕,๔๑๙.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
๒๒	การประกอบอาหารไทยและขนมไทยโบราณ	เสนา	สามตุ่ม	๕	๒๔	๓	๒๐	๕,๔๐๐	๑๑,๐๑๙	๙,๐๐๐	๒๕,๔๑๙.๐๐	มิ.ย. - ก.ค. ๖๔
รวมทั้งสิ้น							๓๘๑	๒๗๐,๖๐๐	๓๕๓,๗๒๖	๓๐๔,๒๐๐	๙๒๘,๕๒๖.๐๐	

งบประมาณที่ได้รับทั้งหมด ๙๕๕,๗๐๐ บาท
๑. งบกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ ๙๒๘,๕๒๖ บาท
๒. งบบริหารโครงการ ๒๗,๑๗๔ บาท

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ การติดตามและประเมินผล

๔.๓.๑ ติดตามการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ โดยผู้ขอประเมินและอาสาสมัครแรงงานพร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด และหน่วยงานในระดับพื้นที่ร่วมกันตรวจติดตามการดำเนินกิจกรรมตามโครงการฯ พบว่า เป็นไปตามแผนและมีการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และไม่ปรากฏข้อร้องเรียนแต่อย่างใด

๔.๓.๒ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ โดยได้จัดทำแบบสอบถามในการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ผลการสำรวจ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๗ โดยมีข้อเสนอแนะให้กระทรวงแรงงานจัดสรรงบประมาณให้พื้นที่ตามความต้องการของประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพในทุกปีอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นการสร้างโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

๔.๓.๓ รายงานผลการดำเนินโครงการให้กระทรวงแรงงานทราบตามระยะเวลาที่กำหนด โดยได้รายงานผลการดำเนินโครงการฯ เป็นรูปเล่มรายงานให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบตามระยะเวลาที่กำหนดหลังจากสิ้นสุดโครงการ (ตามหนังสือที่ อย ๐๐๒๗/๑๓๓๒๔ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔) ซึ่งมีผลการดำเนินงานโดยสรุป ดังนี้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับการจัดสรรงบประมาณ เป็นเงิน ๙๕๕,๗๐๐ บาท (เก้าแสนห้าหมื่นห้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) รอบที่ ๒ ซึ่งต้องดำเนินโครงการในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ เพื่อดำเนินกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานโดยฝึกอาชีพให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ๑๐ อำเภอ จำนวน ๒๒ รุ่น ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๓๘๑ คน แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) มีความรุนแรงมากและจังหวัดพระนครศรีอยุธยาถูกกำหนดเป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวดจึงต้องดำเนินการตามข้อกำหนดตามความในมาตรา ๙ แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ (ฉบับที่ ๒๘) และคำสั่งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) สำนักงานแรงงานจังหวัดจึงไม่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมตามโครงการได้ครบทั้ง ๒๒ รุ่น โดยสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้เพียงจำนวน ๑๑ รุ่น ในพื้นที่ ๖ อำเภอ ได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอท่าเรือ อำเภอเสนา อำเภออุทัย อำเภอภาชี และอำเภอบางบาล ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๒๐๐ คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๔๓๓,๐๐๘ บาท (สี่แสนสามหมื่นสามพันแปดบาทถ้วน) และต้องมีการคืนเงินงบประมาณจำนวน ๑๑ รุ่น เป็นเงิน ๕๐๒,๘๘๘ บาท (ห้าแสนสองพันแปดร้อยแปดสิบแปดบาทถ้วน) สำหรับกิจกรรมที่ดำเนินการได้ประกอบด้วยกลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน ๗ รุ่น ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๑๒๐ คน กลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์แปรรูปสมุนไพร จำนวน ๑ รุ่น ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๒๐ คน กลุ่มอาชีพแปรรูปอาหารและขนมไทย จำนวน ๓ รุ่น ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๖๐ คน ดังนี้

ตารางที่ ๓ ผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

ที่	กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินโครงการ			ระยะเวลาการฝึก (จำนวน ชม.)	จำนวน วัน	เข้าร่วม (คน)	รวม งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
		อำเภอ	ตำบล	หมู่ที่					
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ									
๑	ผลิตภัณฑ์ผ้าตัดมือ (กระเป๋าสะพาย ๖ ช่อง)	พระนครศรีฯ	สำเภาล่ม	๑, ๔-๘, ๑๑	๔๘	๘	๒๐	๖๑,๗๔๕.๐๐	๕-๑๒ ก.ค. ๖๔
๒	ผลิตภัณฑ์จากหนังแท้	ท่าเรือ	จำปา	๑, ๖	๓๐	๕	๑๖	๔๖,๙๐๐.๐๐	๕-๙ ก.ค.๖๔
๓	การประกอบอาหารไทยและขนมไทยโบราณ	เสนา	สามก้อ	๓	๒๔	๓	๒๐	๒๕,๔๑๙.๐๐	๖-๘ ก.ค.๖๔
๔	การสานตะกร้าจากหวายเทียม	อุทัย	ธนู	๑,๓,๔	๓๐	๕	๑๖	๓๔,๘๐๐.๐๐	๘-๑๒ ก.ค.๖๔
๕	การประกอบอาหารไทยและขนมไทยโบราณ	เสนา	เสนา	ชุมชน ข	๒๔	๓	๒๐	๒๕,๔๑๙.๐๐	๙-๑๑ ก.ค.๖๔
๖	ผลิตภัณฑ์น้ำมันสมุนไพร	ภาชี	โคกม่วง	๑,๒,๔-๖,๑๑,๑๒	๒๔	๔	๒๐	๓๒,๕๙๕.๐๐	๑๒-๑๕ ก.ค.๖๔
๗	ผลิตภัณฑ์จากหนังแท้	ท่าเรือ	ท่าหลวง	๓, ๗, ๘, ๑๐	๓๐	๕	๑๖	๔๖,๙๐๐.๐๐	๑๒-๑๖ ก.ค.๖๔
๘	ผลิตภัณฑ์ผ้าตัดมือ (กระเป๋าสะพาย ๖ ช่อง)	พระนครศรีฯ	หอรตันไชย	ชุมชนก,ข,ง	๔๘	๘	๒๐	๖๑,๗๔๕.๐๐	๑๒-๑๙ ก.ค.๖๔
๙	การประกอบอาหารไทยและขนมไทยโบราณ	เสนา	สามตุ่ม	๕	๒๔	๓	๒๐	๒๕,๔๑๙.๐๐	๑๓-๑๕ ก.ค.๖๔
๑๐	การปักผ้าจากไหมปักด้วยมือ	บางบาล	สะพานไทย	๑-๕	๓๐	๕	๑๖	๓๔,๗๖๖.๐๐	๑๕-๑๙ ก.ค.๖๔
๑๑	ผลิตภัณฑ์จากหนังแท้	ท่าเรือ	ปากท่า	๑-๖, ๘	๓๐	๓	๑๖	๓๗,๓๐๐.๐๐	๑๗-๑๙ ก.ค. ๖๔
รวมทั้งสิ้น							๒๐๐	๔๓๓,๐๐๘.๐๐	

งบประมาณที่ได้รับทั้งหมด ๙๕๕,๗๐๐ บาท
 ๑. งบกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ ๔๓๓,๐๐๘ บาท
 ๒. งบบริหารโครงการ ๑๙,๘๐๗ บาท
 คืนเงินงบประมาณ ๕๐๒,๘๘๘ บาท

จากตารางที่ ๓ ผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมอบรม ตามโครงการ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๑ หลักสูตร ผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๒๐๐ คน ในพื้นที่ ๖ อำเภอ ได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒ รุ่น อำเภอท่าเรือ จำนวน ๓ รุ่น อำเภอเสนา จำนวน ๓ รุ่น อำเภออุทัย จำนวน ๑ รุ่น อำเภอภาชี จำนวน ๑ รุ่น และ อำเภอบางบาล จำนวน ๑ รุ่น

ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือไปประกอบเป็นอาชีพ เสริมเพื่อสร้างรายได้ ดังนี้

๑) รวมกลุ่มเพื่อรับงานมาทำที่บ้าน ได้แก่ กลุ่มผลิตภัณฑ์หนังแท้ ผลิตภัณฑ์ผ้าดัดมือ

๒) ประกอบอาชีพส่วนตัวและรวมกลุ่มเมื่อมีคำสั่งซื้อจำนวนมาก ได้แก่ กลุ่มผลิตภัณฑ์น้ำมัน สมุนไพร การประกอบอาหารไทยและขนมไทยโบราณ

๓) ประกอบอาชีพเสริมตามคำสั่งซื้อและขายตลาดชุมชน ได้แก่ ผลิตภัณฑ์จากหนังแท้ ผลิตภัณฑ์ผ้าดัดมือ การปักผ้าจากไหมปักด้วยมือ การสานตะกร้าจากหวายเทียม ผลิตภัณฑ์น้ำมันสมุนไพร การประกอบอาหารไทยและขนมไทยโบราณ

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพได้รับการฝึกอาชีพ จำนวน ๒๐๐ คน

๕.๒ เชิงคุณภาพ

๕.๒.๑ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๗ เนื่องจากสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาทักษะอาชีพใหม่นอกเหนือจากทักษะที่มีอยู่เดิมไป ประกอบเป็นอาชีพใหม่หรือประกอบเป็นอาชีพเสริม นับว่าเป็นผลการดำเนินงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของโครงการฯ ได้อย่างครบถ้วน ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูน ศักยภาพในทักษะอาชีพจนมีความสามารถสร้างอาชีพ มีรายได้

๕.๒.๒ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ/นำไปเป็นอาชีพเสริม จำนวน ๑๑ กลุ่ม ๒๐๐ คน ดังนี้

๕.๒.๒.๑ การรวมกลุ่มเพื่อรับงานมาทำที่บ้าน ได้แก่ กลุ่มผลิตภัณฑ์จากหนังแท้ ผลิตภัณฑ์ ผ้าดัดมือ การสานตะกร้าจากหวายเทียม การปักผ้าจากไหมปักด้วยมือ จำนวน ๑๒๐ คน

๕.๒.๒.๒ การรวมกลุ่มเพื่อรับคำสั่งซื้อและผลิตเพื่อจำหน่ายเป็นผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผลิตภัณฑ์น้ำมันสมุนไพร กลุ่มการประกอบอาหารไทยและขนมไทยโบราณ จำนวน ๘๐ คน

โดยทั้ง ๑๑ กลุ่ม จำนวน ๒๐๐ คน สามารถผลิตสินค้าด้วยตนเอง ผลิตตามคำสั่งซื้อ และจำหน่ายในตลาดชุมชนต่าง ๆ

๕.๒.๓ กลุ่มอาชีพที่ได้รับการส่งเสริม ตามข้อ ๕.๒.๒ สามารถสร้างรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๑,๐๐๐ - ๑,๕๐๐ บาท/คน/เดือน

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

๖.๑.๑ การนำไปใช้ประโยชน์ของสำนักงานแรงงานจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยดำเนินการโครงการ

๖.๑.๑.๑ มีฐานข้อมูลของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งที่เป็นรายบุคคลและข้อมูลกลุ่มซึ่งสามารถส่งเสริมและให้การสนับสนุนในการพัฒนาต่อยอดด้านการบริหารจัดการกลุ่มให้เข้มแข็งและยั่งยืนด้วยตนเองได้

๖.๑.๑.๒ มีการนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาวิเคราะห์และทบทวนการบริหารจัดการโครงการฯ เพื่อลดปัญหา/อุปสรรค และปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสามารถนำมาปรับใช้ในกิจกรรมหรือโครงการฯ ที่มีลักษณะและกลุ่มเป้าหมายใกล้เคียงกันได้

๖.๑.๒ การนำไปใช้ประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

๖.๑.๒.๑ สามารถนำความรู้และทักษะฝีมือที่ได้รับการฝึกฝนไปประกอบเป็นอาชีพหลักหรืออาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวเพิ่มขึ้น

๖.๑.๒.๒ สามารถประกอบอาชีพในภูมิลำเนาของตนเองโดยไม่ต้องไปทำงานทำนอกพื้นที่เป็นการลดรายจ่าย ส่งผลให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น และทำให้ครอบครัวเข้มแข็ง ลดปัญหาสังคมลงได้

๖.๑.๒.๓ การรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพใหม่เพื่อร่วมกันผลิตสินค้าจำหน่ายเป็นผลิตภัณฑ์ของชุมชน

๖.๒ ผลกระทบ

๖.๒.๑ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานในระดับพื้นที่กับเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในการมีส่วนร่วมดำเนินการโครงการให้เกิดผลสำเร็จ

๖.๒.๒ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ไม่เป็นภาระของผู้อื่นและสามารถนำความรู้ช่วยเหลือกันเองในชุมชนได้

๖.๒.๓ ลดปัญหาการว่างงานของประชาชนในพื้นที่และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๖.๒.๔ ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาเป็นอาชีพและจัดจำหน่ายได้เนื่องจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวส่งผลให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

๖.๒.๕ ประชาชนในพื้นที่ให้ความสนใจโครงการและมีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมและมีความตั้งใจที่จะได้รับความรู้และสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ทำให้สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นที่รู้จักทั่วไปในพื้นที่

๗. ความยุ่งยากและความซับซ้อนในการดำเนินการ

การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความยุ่งยากและซับซ้อนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๗.๑ ด้านการประสานงานและการตรวจสอบเอกสาร เนื่องจากพื้นที่ที่มีการเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณในกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเป็นจำนวน ๖๖ รุ่น จึงต้องใช้เวลาในการตรวจสอบข้อมูลและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ให้ละเอียดรอบคอบ ซึ่งในบางพื้นที่ที่มีการขอรับการสนับสนุนหลายรุ่น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องคัดกรองและตรวจสอบความซ้ำซ้อนของกลุ่มเป้าหมายและความพร้อมของพื้นที่

๗.๒ การตรวจสอบรายการวัสดุสำหรับฝึกให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรเพื่อไม่ให้เกิดข้อร้องเรียนในกระบวนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๗.๓ วัสดุสำหรับการฝึกอาชีพในบางหลักสูตรเป็นวัสดุหายากในพื้นที่จึงจำเป็นต้องจัดหาจากแหล่งอื่นนอกพื้นที่ซึ่งทำให้ยุ่งยากและใช้เวลาในการดำเนินการ

๗.๔ การฝึกอาชีพในบางหลักสูตรที่มีความยุ่งยากซับซ้อน อาทิเช่น หลักสูตรผลิตภัณฑ์ผ้าคันมือ หลักสูตรผลิตภัณฑ์จากหนังแท้ เป็นต้น จำเป็นต้องสรรหาวิทยากรผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง โดยมีข้อจำกัดเกี่ยวกับข้อมูลวิทยากรและการจัดหาวิทยากรในพื้นที่

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบโครงการฯ เพียง ๑ คน ทำให้การบริหารจัดการโครงการทั้งในด้านเอกสารและการประสานงานกับพื้นที่ซึ่งมีปริมาณงานจำนวนมาก อาจเกิดความล่าช้าและอาจมีความผิดพลาดได้

๘.๒ ช่วงระยะเวลาในการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานล่าช้าไม่ตรงกับช่วงเวลาที่ความต้องการของประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อน และทำให้สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเวลาน้อยในการดำเนินโครงการ ซึ่งอาจจะส่งผลให้การดำเนินโครงการล่าช้าตามไปด้วย

๘.๓ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งถูกกำหนดเป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวดในช่วงระยะเวลาของการดำเนินกิจกรรมจึงทำให้สำนักงานแรงงานจังหวัดต้องดำเนินการตามข้อกำหนดตามความในมาตรา ๙ แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ (ฉบับที่ ๒๘) และคำสั่งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) และไม่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมตามโครงการ ให้ครบทั้งหมดและต้องมีการคืนเงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กระทรวงแรงงานกำหนด จึงทำให้ประชาชนในบางพื้นที่เสียโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

๘.๔ กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพไม่ต้องการร่วมกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน เนื่องจากมีรายได้ไม่ยั่งยืน ประกอบกับกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มอาชีพอยู่แล้วจึงต้องการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการเป็นจังหวัดท่องเที่ยว

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ควรสร้างระบบรองรับการปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ด้านเอกสาร ด้านงบประมาณ ด้านติดตามประเมินผล) เพื่อลดรายงานเอกสารเป็นการทำงานที่รวดเร็วขึ้น

๙.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรยืดหยุ่นในการขอรับสนับสนุนงบประมาณของแต่ละกิจกรรม เนื่องจากมีความแตกต่างกันในบริบทของแต่ละพื้นที่ ความต้องการของผู้ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพในแต่ละพื้นที่จึงไม่เหมือนกันและเป็นสัดส่วนที่ไม่เหมือนกัน

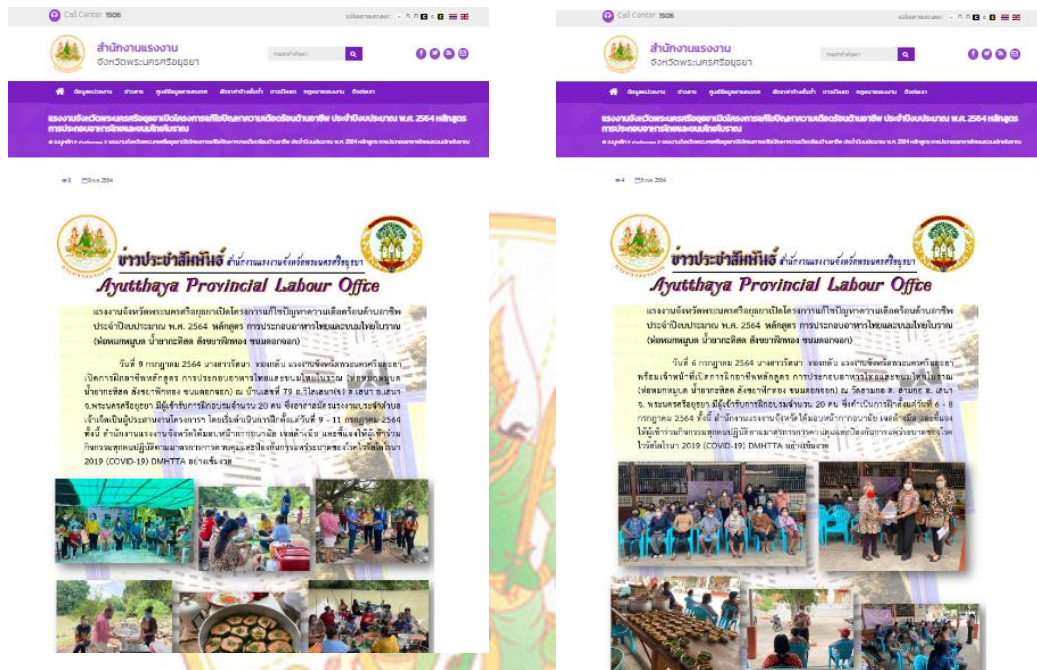
๙.๓ ควรมีการรวบรวมรายชื่อร้านค้า/ผู้ประกอบการที่ผลิตหรือจำหน่ายสินค้าและวัสดุฝึกอาชีพที่มีความหลากหลายและเป็นมาตรฐานสากล เพื่อจัดทำฐานข้อมูลเครือข่ายสำหรับการบริหารจัดการดำเนินโครงการให้มีความสะดวก รวดเร็ว เกิดประสิทธิภาพ

๙.๔ ประสานหน่วยงานที่มีภารกิจในการฝึกอาชีพเพื่อขอรายชื่อวิทยากรในสาขาอาชีพต่าง ๆ ทั้งที่เป็นวิทยากรของหน่วยงานและที่เป็นวิทยากรจากพื้นที่ชุมชนที่เป็นเครือข่ายของหน่วยงานนั้น ๆ นำมาจัดทำฐานข้อมูล สำหรับเป็นเครือข่ายวิทยากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการเผยแพร่ผลงานของโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของสำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภาพที่ ๒ การเผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

- ๑๑.๑ นางสาวสุกัญญา สุนทริน ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน สัตส่วนผลงานร้อยละ ๑๐
- ๑๑.๒ นางสาวสุภาพันธุ์ รัชวิชัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สัตส่วนผลงานร้อยละ ๑๐



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานเป็นองค์ที่มีความสำคัญ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง มีภารกิจที่ต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบ ให้มีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงานมีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยการจัดหางาน การฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจน การดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบกิจการให้ได้รับความเป็นธรรม และเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม และเพื่อให้การบริการด้านแรงงานเป็นไปอย่างทั่วถึง กระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและดำเนินการแบบบูรณาการ โดยปรับเปลี่ยนและขยายบทบาทหน้าที่ของ “อาสาสมัคร” ที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานมาบูรณาการเป็น “อาสาสมัครแรงงาน” ภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานเพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงาน รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการ ทั้งนี้ นอกจากการให้บริการข้อมูลข่าวสารตามภารกิจดังกล่าวแล้วด้วยสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งภาวะเศรษฐกิจ สังคม เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) เป็นต้น ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างอัตรากำลังและมีหน่วยงานสังกัดในส่วนภูมิภาคเพียงแค่ระดับจังหวัด แต่กระทรวงแรงงานมีกลไกหลักคือ อาสาสมัครแรงงานที่มีอยู่ทั่วประเทศ ที่กระทรวงแรงงานให้ช่วยขับเคลื่อนภารกิจในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน เพื่อเป็นตัวแทนในการเข้าไปผลักดันและสื่อสารข้อมูลข่าวสารของกระทรวงแรงงานไปสู่ประชาชนเพื่อให้ได้รับบริการ ดังนั้น ความสำคัญของอาสาสมัครแรงงานจึงเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อน ผลักดันภารกิจของกระทรวงแรงงานให้ประสบความสำเร็จ เพราะอาสาสมัครแรงงานเป็นแกนนำ เป็นผู้นำชุมชนสามารถเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง แต่เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานบางคนที่ไม่สามารถเข้าทำงานไม่ได้มีความรู้ในเรื่องของภารกิจของกระทรวงแรงงานที่จะให้คำแนะนำในเรื่องบริการต่าง ๆ ถึงแม้อาสาสมัครแรงงานที่เข้ามาจะมีจิตอาสาที่จะอยากเข้ามาทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน แต่เนื่องจากบุคลากรบางคนที่ไม่สามารถเข้าทำงานในสายงานหลักของกระทรวงแรงงาน จึงยังไม่มีองค์ความรู้ในเรื่องที่จะไปให้คำแนะนำกับประชาชนในพื้นที่ และบางคนถึงแม้จะทำงานอยู่เดิมและรับทราบข้อมูลข่าวสารแล้ว แต่เนื่องจากบริบทของกระทรวงแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงทั้งข้อกฎหมาย สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายสำคัญของรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงานที่ให้การช่วยเหลือแก่นายจ้าง/สถานประกอบการและลูกจ้าง รวมถึงการออกกฎระเบียบใหม่ ๆ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องให้การพัฒนาองค์ความรู้กับอาสาสมัครแรงงาน ทั้งคนเดิมและคนใหม่อย่างต่อเนื่องทั้งเรื่องกฎระเบียบภารกิจของกระทรวงแรงงาน และเมื่ออาสาสมัครแรงงานมีความรู้ความชำนาญแล้วจะสามารถนำข้อมูลของกระทรวงแรงงานไปให้บริการประชาชนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการสร้างองค์ความรู้ให้แก่อาสาสมัครแรงงานและการสร้างเครือข่ายแรงงาน รวมทั้ง

การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่อาสาสมัครแรงงาน ผู้ที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานจะช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่และช่วยให้ภารกิจของกระทรวงแรงงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์

จากการที่กระทรวงแรงงานมีหน่วยงานในส่วนภูมิภาคเฉพาะในระดับจังหวัดและมีอัตรากำลังจำนวนน้อย จึงมีความจำเป็นต้องใช้กลไกเครือข่ายด้านแรงงานและอาสาสมัครแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ให้ครอบคลุมและทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลตามคำสั่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ ๓๕๗๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวนทั้งสิ้น ๒๐๙ คน จำแนกเป็นรายอำเภอ ดังนี้

ตารางที่ ๔ จำนวนอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกเป็นรายอำเภอ

ลำดับ	ชื่ออำเภอ	จำนวน อสร.(คน)
๑	พระนครศรีอยุธยา	๒๑
๒	ท่าเรือ	๑๐
๓	นครหลวง	๑๒
๔	บางไทร	๒๓
๕	บางบาล	๑๖
๖	บางปะอิน	๑๘
๗	บางปะหัน	๑๗
๘	ผักไห่	๑๖
๙	ภาชี	๘
๑๐	ลาดบัวหลวง	๗
๑๑	วังน้อย	๑๐
๑๒	เสนา	๑๗
๑๓	บางซ้าย	๖
๑๔	อุทัย	๑๑
๑๕	มหาราช	๑๒
๑๖	บ้านแพรก	๕
รวม		๒๐๙

ในการดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจในการช่วยเหลือประชาชนให้ได้รับบริการด้านแรงงานได้มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานในกิจกรรมที่กำหนด ดังนี้

๑) งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ด้านแรงงานผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ เสียงตามสาย ดิจบอร์ดประชาสัมพันธ์ ประชุม/ประชาคมและการแจ้งข้อมูลด้วยตนเอง

๒) งานบริการประชาชนกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ งานจัดหางาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน งานคุ้มครองแรงงาน งานประกันสังคมและงานสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานในต่างประเทศ

๓) งานสำรวจข้อมูล ได้แก่ การสำรวจข้อมูลความต้องการด้านฝึกอาชีพ โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ข้อมูลแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

๔) งานป้องกันยาเสพติดในกลุ่มแรงงาน/สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และในกลุ่มแรงงานนอกระบบ

๕) งานป้องกันการทุจริต

๖) งานอื่น ๆ เช่น งานจิตอาสาและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

**ตารางที่ ๕ ผลการส่งผลการปฏิบัติงานประจำเดือนและผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทน
ของอาสาสมัครแรงงาน จำแนกรายปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒**

เดือน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ต.ค ๕๙ - ก.ย. ๖๐)			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ต.ค ๖๐ - ก.ย. ๖๑)			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ต.ค ๖๑ - ก.ย. ๖๒)		
	อสร. ส่งผล งาน (คน)	เบิกจ่าย ค่าตอบแทน (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	อสร. ส่งผล งาน (คน)	เบิกจ่าย ค่าตอบแทน (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	อสร. ส่งผล งาน (คน)	เบิกจ่าย ค่าตอบแทน (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ
ตุลาคม	๒๐๒	๑๒๑,๒๐๐	๙๖.๖๕	๒๐๒	๑๒๑,๒๐๐	๙๖.๖๕	๒๐๒	๑๒๑,๒๐๐	๙๖.๖๕
พฤศจิกายน	๑๘๙	๑๑๓,๕๐๐	๙๐.๕๓	๒๐๔	๑๒๒,๕๐๐	๙๗.๖๑	๒๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๙๕.๖๙
ธันวาคม	๒๐๙	๑๒๕,๕๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙๙	๑๑๙,๕๐๐	๙๕.๒๒	๒๐๔	๑๒๒,๕๐๐	๙๗.๖๑
มกราคม	๒๐๙	๑๒๕,๕๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๐๔	๑๒๒,๕๐๐	๙๗.๖๑	๑๙๗	๑๑๘,๒๐๐	๙๔.๒๖
กุมภาพันธ์	๒๐๗	๑๒๔,๒๐๐	๙๙.๐๔	๑๙๗	๑๑๘,๒๐๐	๙๔.๒๖	๑๙๕	๑๑๗,๐๐๐	๙๓.๓๐
มีนาคม	๒๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๙๕.๖๙	๑๙๖	๑๑๗,๖๐๐	๙๓.๗๘	๑๙๙	๑๑๙,๕๐๐	๙๕.๒๑
เมษายน	๒๐๑	๑๒๐,๖๐๐	๙๖.๑๗	๑๘๙	๑๑๓,๕๐๐	๙๐.๕๓	๑๙๕	๑๑๗,๐๐๐	๙๓.๓๐
พฤษภาคม	๑๙๙	๑๑๙,๕๐๐	๙๕.๒๑	๑๙๕	๑๑๗,๐๐๐	๙๓.๓๐	๒๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๙๕.๖๙
มิถุนายน	๑๘๙	๑๑๓,๕๐๐	๙๐.๕๓	๑๙๘	๑๑๘,๘๐๐	๙๔.๗๔	๒๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๙๕.๖๙
กรกฎาคม	๑๗๔	๑๐๔,๕๐๐	๘๓.๒๕	๑๙๖	๑๑๗,๖๐๐	๙๓.๗๘	๒๐๓	๑๒๑,๘๐๐	๙๗.๑๓
สิงหาคม	๑๙๓	๑๑๕,๘๐๐	๙๒.๓๔	๑๙๗	๑๑๘,๒๐๐	๙๔.๒๖	๒๐๒	๑๒๑,๒๐๐	๙๖.๖๕
กันยายน	๑๙๑	๑๑๔,๖๐๐	๙๑.๓๙	๒๐๕	๑๒๓,๐๐๐	๙๘.๐๙	๒๐๓	๑๒๑,๘๐๐	๙๗.๑๓
			๙๔.๒๒			๙๔.๙๘			๙๕.๖๙

จากตารางที่ ๕ แสดงผลการจัดส่งผลการปฏิบัติงานประจำเดือนและผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของอาสาสมัครแรงงานย้อนหลัง ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ผู้ขอประเมินพบปัญหาอาสาสมัครแรงงานมีการส่งผลการปฏิบัติงานในแต่ละเดือนไม่ครบถ้วนตามจำนวนที่ได้รับมอบหมาย และส่งล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่สามารถเบิกจ่าย

ค่าตอบแทนได้คร้อยละ ๑๐๐ ในทุกเดือน และจากการลงพื้นที่เพื่อติดตามงานได้รับทราบปัญหาว่า อาสาสมัครแรงงานไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพของปัญหาพบว่า อาสาสมัครแรงงานต้องรับผิดชอบงาน ๑ คนต่อ ๑ ตำบล ซึ่งเป็นพื้นที่กว้างและส่วนใหญ่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครของหลายหน่วยงาน จึงมีหน้าที่รับผิดชอบในหลายตำแหน่งและปฏิบัติงานหลายด้าน ประกอบกับอาสาสมัครแรงงานมีความหลากหลายของอายุ การศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพทางสังคมและวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าการทำงานของอาสาสมัครแรงงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากไม่มีผู้ประสานการปฏิบัติงานระหว่างอาสาสมัครแรงงานในระดับพื้นที่ตำบลขาดการปฏิสัมพันธ์ด้านส่วนตัวและการทำงาน ส่งผลให้ต่างคนต่างคิดวิธีการทำงานของตนเอง ประกอบกับยังขาดองค์ความรู้ในภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายและวิธีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ผู้ขอประเมินจึงเห็นว่าควรมีการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัดสู่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ แนวความคิด

๓.๒.๑ แนวคิดการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ลำเทียน เผ่าอาจ (๒๕๕๙) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์กร โดยมีสมาชิกตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์กรมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์กรใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อการทำงาน เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ ความรู้ การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสพการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

อริศษรา อุ่มสิน (๒๕๖๐) ได้กล่าวว่า องค์กรประกอบของการทำงานเป็นทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัวร่วมกัน ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนาตนเอง และทีมงานตลอดเวลา นอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน

คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

เรณู เชื้อสะอาด (๒๕๕๒) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ควรจะมีคุณลักษณะสำคัญร่วมกัน ดังนี้

๑) เป้าหมาย เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดพัฒนาการของทีมงานที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยที่สมาชิกแต่ละคนในทีมต้องเข้าใจ มีส่วนร่วมทำงานอย่างเต็มความสามารถ

๒) การแสดงออก ต้องไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและจะต้องรับฟังเพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ การแสดงออกของสมาชิกจะต้องเกิดจากความเข้าใจตนเองและทีมงานอย่างชัดเจน

๓) ความเป็นผู้นำ ทีมงานจะมีความยืดหยุ่นกว่าการทำงานในรูปแบบอื่นถึงแม้ว่าทีมงานบางทีมันอาจจะมีความท้าทายที่เป็นทางการ แต่สมาชิกอาจจะสลับเปลี่ยนตำแหน่งและบทบาทระหว่างกันได้ตลอดเวลา โดยสมาชิกแต่ละคนในทีมงานจะต้องเต็มใจรับหน้าที่เป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานใช้ทักษะของทุกคนได้อย่างเต็มที่ ทำให้ทีมงานสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างสมบูรณ์

๔) แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ โดยหัวหน้าทีมจะพยายามให้สมาชิกทุกคนลงมติดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อสรุป โดยไม่สร้างแรงกดดัน หรือบังคับให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องยอมรับในเสียงส่วนใหญ่อย่างไม่เต็มใจ และไม่มีอคติต่อกลุ่ม

๕) ความไว้วางใจ จะเป็นพื้นฐานสำคัญของความรัก และความสามัคคี เพราะสมาชิกทุกคนต่างแน่ใจและมั่นใจว่าเขาจะมีเพื่อนร่วมทีมคอยให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีผลงานใหม่ๆ และพัฒนาการที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

๖) ความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ทำให้ทีมงานต้องหาวิธีปฏิบัติหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมเสมอ โดยระดมความคิดในการแก้ปัญหาและหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ให้แตกต่างและดีกว่าเดิม ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีโอกาสและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดการทำงานเป็นทีมมากำหนดเป้าหมายภารกิจด้านแรงงานในพื้นที่และชุมชน ให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลร่วมกันทำงานในลักษณะของทีมหรือกลุ่มในภาพรวมของอำเภอ ได้มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งแกนนำระดับอำเภอเพื่อกำกับดูแลและประสานการปฏิบัติของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังต้องมีการแต่งตั้งรองแกนนำอำเภอเพื่อปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าทีมย่อยในการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงาน อำเภอละ ๒ - ๕ ทีม ซึ่งแต่ละทีมจะประสานดูแลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ๓ - ๕ ตำบล ตามความเหมาะสมและบริบทของพื้นที่ เช่น พื้นที่ที่มีนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมาก อาจต้องมีการแบ่งทีมในการปฏิบัติงาน ทำให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้สึกสัมพันธ์ใกล้ชิดให้เกียรติกักกันเกิดภาวะผู้นำและร่วมมือร่วมใจ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความเข้มแข็งในทีม สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ส่งผลให้ประชาชนและผู้รับบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๓.๒.๒ แนวคิดการพัฒนาอาสาสมัคร

อาสาสมัคร (Volunteer) หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แห่งประชาชนและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งอื่นใดหรือบุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

คุณสมบัติที่สำคัญของอาสาสมัครมี ๓ ประการ คือ ทำงานด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่ด้วยการถูกบังคับหรือเป็นเพราะหน้าที่ เป็นงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคมหรือสาธารณประโยชน์

และทำโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งของมีมูลค่าแทนเงิน ซึ่งผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับคือ ความสุข ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ

ลักษณะการทำงานของอาสาสมัคร มีดังนี้

๑) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “เต็มใจ” การทำงานอาสาสมัครไม่มีการบังคับขู่เข็ญให้ทำแต่เป็นการเต็มใจทำงานที่ตนรัก มีความปรารถนาดีต่อคนอื่น อยากเห็นเขามีความสุข

๒) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ตั้งใจ” คนเรานั้นเมื่อมีความเต็มใจในการทำงานแล้ว จะทำงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ตั้งใจทำให้เกิดผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ไม่ย่อท้อกับอุปสรรค หรืองานลำบากใด ๆ มีความเต็มใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถโดยมิต้องให้ใครมาบังคับ

๓) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “พอใจ” พอใจในงานที่ทำด้วยความเต็มใจและตั้งใจ ผลงานที่ออกมานั้นก็เป็นความพอใจของคนทำงานที่ทำให้คนอื่นเขาเข้าใจ ทำให้เขามีความสุข ความสำเร็จ ความสมหวังเกิดความพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข

๔) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ดีใจ” ดีใจที่ได้ทำงานที่ตนนั้นมีความเต็มใจ ตั้งใจ และพอใจที่ได้ทำงาน เมื่อทำงานแล้วก็เกิดความดีใจจากผลงานที่ได้ทำไว้ให้ปรากฏแก่สาธารณชนเป็นที่ประจักษ์ตามความต้องการของตน

๕) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ภาคภูมิใจ” ในงานที่ตนทำไม่ว่าจะเป็นงานใด ๆ ที่ได้ทำลงไป เพื่อประโยชน์แก่สาธารณะ คนเราเกิดมาไม่มีใครนำอะไรติดตัวมา แต่เมื่อเกิดเป็นคนแล้วก็ทำแต่ความดีมีผลงานเมื่อจากโลกใบนี้ไปแล้ว สิ่งที่เหลือ คือ ความภาคภูมิใจของตนเอง ครอบครัว และชุมชน

วิธีการพัฒนาอาสาสมัคร

การพัฒนาอาสาสมัครมีหลายรูปแบบ แต่องค์การสามารถนำไปใช้ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับพิจารณาขององค์การเป็นสำคัญ มีผู้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาอาสาสมัครไว้ ดังนี้

(๑) การฝึกอบรม

กุลธนิ ธนาพงศธร (๒๕๔๒) วิธีการฝึกอบรมมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแต่ละโครงการ ลักษณะและหัวข้อเรื่องที่จะฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สามารถจำแนกได้ ๑๐ วิธี คือ

(๑.๑) การบรรยาย เป็นวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย

(๑.๒) การประชุมอภิปราย ลักษณะของการประชุมอภิปราย คือ การที่มีบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป มาร่วมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจตรงกัน

(๑.๓) การศึกษกรณีตัวอย่าง วิธีการศึกษกรณีตัวอย่าง คือ การนำเอาประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้เลือกสรรแล้วว่าเป็นประโยชน์และเหมาะสม

(๑.๔) การสร้างสถานการณ์จำลอง เป็นวิธีการอบรมโดยการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด ข้อเด่นของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง

(๑.๕) การแสดงบทบาทสมมติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดขึ้น เพื่อมอบหมายบทบาทแก่ทุกคนเรียบร้อยแล้ว จึงปล่อยให้ทุกคนแสดงไปตามลำพังจะไม่มีผู้กำกับการแสดง

(๑.๖) การสาธิต จะมีการแสดงให้เห็นของจริงหรือทำให้ดูจริง ๆ ในสิ่งที่ต้องการฝึกอบรม โดยจะมีการอธิบายประกอบ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจได้โดยง่ายและรวดเร็ว

(๑.๗) การประชุมแบบซินดิเคต จะมีการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อยในแต่ละกลุ่มประกอบด้วยบุคคลที่มาจากสายอาชีพที่แตกต่างกัน แต่ละกลุ่มจะมีจำนวนสมาชิกเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน แต่ละกลุ่มจะได้รับหัวข้อเท่า ๆ กัน แต่ละกลุ่มจะแยกจากกันและจะเลือกประธานกลุ่ม ๑ คน ทำหน้าที่รับผิดชอบจัดการประชุม ๑ หัวข้อ ดังนั้น สมาชิกของกลุ่มทุกคนจึงมีโอกาเป็นประธานกลุ่มอย่างครบถ้วน เมื่อการประชุมแบบซินดิเคตจบสิ้นลง อาจมีการพาผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดไปดูงานตามสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ทำการพัฒนา

(๑.๘) การระดมความคิดเห็น เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนได้ใช้สมองหรือแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดขึ้นได้อย่างเต็มที่ วิธีการนี้ต้องการให้ปริมาณของความคิดเห็นที่แต่ละคนแสดงออกมากกว่าคุณภาพหรือความถูกต้องของความคิดเห็น การระดมความคิดเห็นเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในการพิจารณาแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ทั้งนี้ เพราะเป็นวิธีการที่ยอมรับในหลักการที่ว่า “หลายหัว (สมอง) ย่อมดีกว่าหัวเดียว” ยังเป็นการสอนและให้รู้จักยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของบุคคลอื่น

(๑.๙) การสัมมนา เป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอบรมเจ้าหน้าที่ในระดับสูง ลักษณะสำคัญของการสัมมนา คือ เป็นการประชุมเพื่อพิจารณา ถกเถียงถึงประเด็นหรือหัวข้ออย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ โดยผู้เข้ารับการอบรมทุกคนจะกำหนดให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำการสัมมนา ผู้นำการสัมมนาจะจัดเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนาแจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนก่อนล่วงหน้า จะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามปัญหาข้อข้องใจแต่เพิ่มเติมทรรศนะต่าง ๆ

(๑.๑๐) การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตัวเอง เป็นวิธีการอบรมที่พัฒนามาจากวิธีการศึกษาทางไกลและกำลังได้รับความนิยมมากขึ้นในปัจจุบันนี้ วิธีนี้มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเอง การฝึกอบรมโดยวิธีการนี้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาชุดการฝึกอบรมสำเร็จรูป อาจมีการใช้สื่อการฝึกอบรมทางไกลต่าง ๆ เช่น เทปเสียง รายการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ มาใช้เพื่อเสริมการฝึกอบรม เป็นต้น

(๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ฐิระ ประवालพฤกษ์ (๒๕๓๘) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการจะแบ่งได้เป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการให้ความรู้ของวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงงาน ส่วนที่สอง จะเป็นปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่จะหาหรืออภิปรายให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย

(๓) การศึกษาดูงาน

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (๒๕๔๑) การศึกษาดูงานเป็นวิธีการฝึกอบรมอย่างหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมากและนิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง เป็นการนำไปยังสถานที่ที่ปฏิบัติงานจริงเพื่อศึกษาสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ว่าเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไรอาจมีการบรรยายสรุปหรืออธิบายประกอบการศึกษาดูงานโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วยก็ได้

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานมากำหนดวิธีการพัฒนาอาสาสมัครในรูปแบบต่าง ๆ โดยดำเนินการให้มีการจัดประชุมประจำเดือนแกนนำ/รองแกนนำอาสาสมัคร

แรงงาน อย่างต่อเนื่องเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อการระดมความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำมาปรับปรุงเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพ อาสาสมัครแรงงานและการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้จากสถานการณ์จริงเพื่อนำแนวทางจากองค์กร เครือข่ายมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อตนเอง ครอบครัว และพื้นที่/ชุมชน

๓.๒.๓ แนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) คือ วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทัน่วงทีเป็นการควบคุมทิศทาง การดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ฯ ของหน่วยงาน

ทิพาชาติ เมฆสุวรรณค์ (๒๕๔๗) ได้ให้ความหมายของ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น ผู้บริหารระดับสูงซึ่งมีหน้าที่ควบคุมทิศทางการปฏิบัติงานขององค์กรให้มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ จะมีรายงานผลการปฏิบัติงานจากระบบงานประยุกต์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเครื่องช่วยให้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานว่าเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ ไกล่บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรเพียงใด หากผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมาย ผู้บริหารจะมีเวลาพอสำหรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรบรรลุวิสัยทัศน์

กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องทำการกำหนดทิศทางโดยรวมว่าต้องการที่จะทำอะไรอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์หรือวางแผนกลยุทธ์ เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร (SWOT Analysis) และให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการขององค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กร (Critical Success Factors) และสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators) ในด้านต่าง ๆ

(๒) การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลดำเนินงานเมื่อผู้บริหารขององค์กรได้ทำการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้วจะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baselins Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าวทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

(๓) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร

(๔) การให้รางวัลตอบแทน หลังจากที่ได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้ อาจจะมีการให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ลักษณะขององค์การที่บริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลสำเร็จของกิจกรรม การจัดเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การวัดผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กร/ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลและสารสนเทศย้อนกลับที่แสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การแสดงถึงการมีพันธะ หน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ผู้กำหนดนโยบายแหล่งสนับสนุนงบประมาณ ฯลฯ การเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรและองค์การเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหาร การพัฒนาองค์การการออกแบบ/ทบทวนกระบวนการดำเนินงานขององค์การ หรือของทีมงานที่รับผิดชอบกิจกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซึ่งการวัดผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติงานขององค์กร พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด

ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมของส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ โดยตรง เช่น จำนวนประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชน ได้รับบริการด้านแรงงานผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เป็นต้น

ผลลัพธ์ หมายถึง ผลกระทบ หรือเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชนผู้รับบริการและสาธารณชน เช่น จำนวนประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชน ที่ได้รับบริการด้านแรงงานผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ได้รับการฝึกทักษะฝีมือใหม่จนสามารถประกอบอาชีพ และมีรายได้เพิ่มขึ้นจากเดิม เป็นต้น

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยได้ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานที่มุ่งเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการในพื้นที่/ชุมชน ในการได้รับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงาน โดยมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นรายเดือน และสรุปเป็นรายไตรมาส เพื่อนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

๓.๒.๔ แนวคิดการมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (๒๕๔๘) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในชั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับ บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาภูมิปัญญา การรับรู้ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ เพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

ธนาภรณ์ เมทณีสุคติ (๒๕๔๓) ได้กล่าวถึง ลักษณะแนวทางการมีส่วนร่วม ดังนี้

(๑) การร่วมคิด หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการวางโครงการวิธีการติดตามผล การตรวจสอบและการดูแลรักษา เพื่อให้กิจกรรมโครงการสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์

(๒) การร่วมตัดสินใจ หมายถึง เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือเรียบร้อยแล้วต่อมาจะต้องร่วมกันตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด

(๓) การร่วมปฏิบัติตามโครงการ หมายถึง การเข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เช่น ร่วมออกแรง ร่วมบริจาคทรัพย์ เป็นต้น

(๔) การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ หมายถึง เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล รักษาและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมหรือชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีจุดประสงค์ร่วมกันให้เกิดความสำเร็จ โดยมีความสุขใจกับทุกฝ่าย

การสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลสามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสนับสนุนให้สังคมมีความเข้าใจอันดีต่อกัน เกื้อกูล และประสานประโยชน์แก่กิจกรรมของสังคมที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลต่าง ๆ ในสังคม เพื่อให้ชีวิตดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การสื่อสารกับบุคคลภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ทั้งการติดต่อสื่อสารเพื่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของคน การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล การเป็นผู้นำและการจูงใจคนแล้วยังมีปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน ในด้านบุคลิกภาพ ซึ่งมีส่วนช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ความเชื่อมั่นและศรัทธา ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและความพอใจ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่าการทำงานร่วมกันจะมีมากหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในทุกระดับ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันจึงเปรียบเสมือนการสร้างพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน โดยการสร้างสัมพันธ์ภาพถือเป็นเทคนิคสำคัญหรือปัจจัยแห่งความสำเร็จ เพราะหากชุมชนยอมรับเชื่อใจ ไว้วางใจเจ้าหน้าที่ของรัฐเสมือนสมาชิกคนหนึ่ง ของชุมชนแล้วจะช่วยให้การทำงานขึ้นต่อไปราบรื่น เทคนิคการสร้างสัมพันธ์สามารถทำให้การไปหาชุมชน การใช้ชีวิตกับชุมชนและการรับใช้ชุมชน ทั้งหมดนี้ต้องปฏิบัติด้วยความจริงใจ เปิดใจกว้าง เป็นนักฟังที่ดี ทำตัวให้กลมกลืนกับชุมชน พบปะกับชาวบ้านสม่ำเสมอทั่วถึง เท่าเทียม เป็นกลาง ไม่มีอคติ และไม่คาดหวังสูงเกินไป

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดการมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ในการบูรณาการการทำงานร่วมกันของอาสาสมัครแรงงานกับหน่วยงานในพื้นที่/ชุมชน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน โดยมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานมีส่วนร่วมโดยการเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ มีส่วนร่วมกิจกรรมของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตรวจราชการกับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในการตรวจเยี่ยมระดับพื้นที่ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับอาสาสมัครแรงงาน ส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานมีความภาคภูมิใจ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงานภาครัฐ และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถให้ข้อมูลกับผู้รับบริการได้ถูกต้อง และประสานส่งต่อให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สำนักงานแรงงานจังหวัดต้องสนับสนุนให้

อาสาสมัครแรงงานมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในพื้นที่ เพื่อสร้างเป็นเครือข่ายแรงงานด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มที่ และเต็มกำลังความสามารถ สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เป็นตามแนวทางการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่กำหนด

๓.๒.๕ ทฤษฎีแรงจูงใจ

ความหมายแรงจูงใจ

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (๒๕๔๔) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การทำให้บุคคลในองค์การมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ด้วยกระบวนการสร้างพลังกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนและชักนำให้บุคคลเลือกมีพฤติกรรมต่าง ๆ ไปในทิศทางที่มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การต้องการ

ชลียา ด่านทิพารักษ์ (๒๕๔๓) ให้ความหมายของ แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งเร้าที่มาจากกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุสู่เป้าหมาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๑) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลังมีคุณค่ามีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจเต็มใจความพยายามหรือพลังภายในตนเองรวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและการสร้างความพึงพอใจสูงสุด

ฐนิตา ปัตตานี (๒๕๔๖) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

ประเภทของแรงจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๑) นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น ๒ ประเภท คือ

(๑) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองโดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวเองไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ เป็นต้น การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

(๑.๑) ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ เป็นต้น

(๑.๒) ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม

(๑.๓) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

(๒) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

(๒.๑) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานจึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นต้น

(๒.๒) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าคนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความสำเร็จก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

(๒.๓) บุคลิกภาพความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานแนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

(๒.๔) เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่าง ที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น เป็นต้น

ผู้ขอประเมินได้นำทฤษฎีแรงจูงใจมาใช้ให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ พฤติกรรมของบุคคล และสภาพแวดล้อม เพื่อโน้มน้าวและชักนำอาสาสมัครแรงงานให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ การมอบใบประกาศเกียรติคุณ มีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน โดยกำหนดให้อาสาสมัครทุกคนส่งผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบรายงานที่กำหนดเดือนละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๑๕ ของทุกเดือน หากอำเภอใดมีการส่งรายงานผลการปฏิบัติงานครบทุกคนทุกเดือนในปีงบประมาณนั้น ๆ ได้จัดให้มีรางวัลให้กับอาสาสมัครแรงงานทุกคนในอำเภอที่ส่งผลงานครบ ส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานมีความกระตือรือร้นและส่งผลงานได้ครบตามเป้าหมาย ๒๐๙ คน ทุกเดือน ซึ่งจะส่งผลให้การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานประจำเดือนเบิกจ่ายได้ครบตามเป้าหมายด้วย

นอกจากนี้ ผู้ขอประเมินยังได้รับมอบหมายให้ดูแลคุณภาพชีวิตของอาสาสมัครแรงงานอย่างใกล้ชิด เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่อาสาสมัครแรงงานประสบความเดือดร้อนด้านต่าง ๆ ที่สามารถช่วยเหลือได้ในพื้นที่ เช่น เกิดเหตุการณ์อุทกภัยในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๔ อาสาสมัครแรงงานได้รับผลกระทบจำนวน ๘๐ คน ในพื้นที่ ๘ อำเภอ ได้ประสานการดำเนินการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการจัดเครื่องอุปโภคบริโภคและสิ่งของที่จำเป็นในการดำรงชีพได้อย่างรวดเร็วมีผลให้อาสาสมัครแรงงาน ไม่รู้สึกว่าการถูกทอดทิ้ง สร้างความประทับใจให้กับอาสาสมัครแรงงานที่มีต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและนำไปสู่การพร้อมรับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นต้น

๓.๓ ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๓.๑ ข้อเสนอ

จากการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ขอประเมินเห็นว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานโดยการนำแนวคิดมาปรับใช้ในการดำเนินการ ดังนี้

๓.๓.๑.๑ การทำงานเป็นทีม โดยกำหนดเป้าหมายภารกิจด้านแรงงานในพื้นที่และชุมชน ให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลร่วมกันทำงานในลักษณะของทีมหรือกลุ่มในภาพรวมของอำเภอ มีการแต่งตั้งแกนนำระดับอำเภอเพื่อกำกับดูแลและประสานการปฏิบัติของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลกับหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และแต่งตั้งรองแกนนำอำเภอเพื่อปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าทีมย่อยในการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานอย่างน้อยอำเภอละ ๒ - ๕ ทีม ซึ่งแต่ละทีม จะประสานดูแลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ๓ - ๕ ตำบล ตามความเหมาะสมและ บริบทของพื้นที่ เช่น พื้นที่ที่มีนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมาก อาจต้องมีการแบ่งทีมในการปฏิบัติงานมากขึ้น เป็นต้น ซึ่งในการมอบหมายงาน การติดตามงาน และการแจ้งข้อมูลข่าวของสำนักงานแรงงานจังหวัด นอกจากจะจัดส่งเป็นหนังสือถึงอาสาสมัครแรงงานเป็นรายบุคคลแล้ว จำเป็นต้องส่งถึงแกนนำ/รองแกนนำ เพื่อประสานการปฏิบัติงานและสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้ต้องมีการสร้างกลุ่มไลน์สำหรับการประสานงานของระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ซึ่งจะส่งผลทำให้อาสาสมัคร แรงงานมีความรู้สึกสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่และกับอาสาสมัครแรงงานด้วยกันเอง ให้เกียรติกัน เกิดภาวะผู้นำ ร่วมมือร่วมใจ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความเข้มแข็งในทีมสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ประชาชนและผู้รับบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๓.๓.๑.๒ กำหนดวิธีการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ โดยดำเนินการจัดให้มีการประชุมประจำเดือนแกนนำ/รองแกนนำอาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่องเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อเสริมสร้าง องค์กรความรู้ ระดมความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำมาปรับปรุงเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้จากสถานการณ์จริงเพื่อนำแนวทางจากองค์กรเครือข่ายมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพต่อตนเอง ครอบครัว และพื้นที่/ชุมชน

๓.๓.๑.๓ นำแนวความคิดมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงาน ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครแรงงานที่มุ่งเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการในพื้นที่/ชุมชน ในการได้รับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงาน โดยมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็น รายเดือน และสรุปเป็นรายไตรมาส เพื่อนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

๓.๓.๑.๔ กำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร แรงงาน ในการบูรณาการการทำงานร่วมกันของอาสาสมัครแรงงานกับหน่วยงานในพื้นที่/ชุมชน โดยมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานมีส่วนร่วมโดยการเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ มีส่วนร่วมกิจกรรมของ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตรวจราชการกับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวง แรงงานในการตรวจเยี่ยมระดับพื้นที่ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับอาสาสมัครแรงงานส่งผลให้อาสาสมัคร แรงงานมีความภาคภูมิใจ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงานภาครัฐ และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถให้ข้อมูลกับผู้รับบริการได้ถูกต้อง และประสานส่งต่อให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สำนักงานแรงงานจังหวัดต้องสนับสนุน ให้อาสาสมัครแรงงานมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในพื้นที่ เพื่อสร้างเป็นเครือข่ายแรงงาน ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เป็นตามแนวทางการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่กำหนด

๓.๓.๑.๕ สร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน โดยกำหนดเงื่อนไขของการส่งผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามแบบรายงานที่กำหนดเดือนละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๑๕ ของทุกเดือน หากอำเภอใดมีการส่งรายงาน ผลการปฏิบัติงานครบทุกคนทุกเดือนในปีงบประมาณนั้น ๆ จัดให้มีรางวัลให้กับอาสาสมัครแรงงานทุกคน ในอำเภอที่ส่งผลงานครบ ส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานมีความกระตือรือร้นที่จะส่งผลงานได้ครบตาม เป้าหมาย ๒๐๙ คน ทุกเดือน ซึ่งมีผลต่อการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานประจำเดือนได้ครบ ตามเป้าหมายด้วย

๓.๓.๑.๖ จัดตั้งชมรมอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ ที่ดีและช่วยเหลือกันอย่างเป็นระบบในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ ของอาสาสมัครแรงงานในภาพรวมของจังหวัด

๓.๓.๒ ข้อจำกัด

๓.๓.๒.๑ ภารกิจที่มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติในพื้นที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม ที่ไม่ชัดเจน การขาดองค์ความรู้ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุผลดีเท่าที่ควร

๓.๓.๒.๒ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ยังขาดการปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เนื่องจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีอาสาสมัครแรงงานจำนวนมากและ อยู่ห่างไกลกัน

๓.๓.๓.๓ อาสาสมัครแรงงานบางคนปฏิบัติงานในพื้นที่หลายด้านทำให้การปฏิบัติงาน ด้านแรงงานค่อนข้างล่าช้า บางคนมีข้อจำกัดทางด้านเทคโนโลยี ทำให้การรับรู้เรื่องข้อมูลข่าวสาร ไม่ครบถ้วน

๓.๓.๓.๔ อาสาสมัครแรงงานมีการเข้าร่วมประชุม/อบรมไม่ครบทุกคน เนื่องจากมีภารกิจ ที่ต้องดำเนินการในพื้นที่และต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

๓.๓.๓ แนวทางแก้ไข

๓.๓.๓.๑ ระดับนโยบาย

(๑) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรพัฒนาระบบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงาน เช่น ระบบฐานข้อมูล ระบบการสมัครอาสาสมัครแรงงาน การรายงาน ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ผ่าน Smart Phone

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรจัดทำข่าวสารในรูปแบบของแผ่นพับ สิ่งพิมพ์ และสื่อความรู้ด้านแรงงานทางออนไลน์ให้ทันต่อสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ให้กับอาสาสมัครแรงงานสามารถให้คำปรึกษาแนะนำบริการของกระทรวงแรงงานได้อย่างถูกต้อง ทันสมัย เป็นที่รู้จักและยอมรับของประชาชนในชุมชนและหน่วยงานในพื้นที่ในนามของผู้แทนกระทรวงแรงงาน รวมถึงการผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่และภารกิจของอาสาสมัครแรงงานทางสื่อ ทุกช่องทาง เนื่องจากเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงาน

(๓) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรกำหนดให้มีการขยายเครือข่าย อาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้านเพื่อให้การบริการด้านแรงงานขยายทั่วถึงทุกพื้นที่/ชุมชน ให้เกิด ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๔) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรมีการปรับปรุงระเบียบกระทรวง แรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงานให้ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ และมีการกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานให้ชัดเจนมากขึ้น

(๕) สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานควรกำหนดให้ภารกิจที่เป็นตัวชี้วัดของกรมเชื่อมโยงกับงานอาสาสมัครแรงงาน โดยให้หน่วยงานกรที่มีบทบาทภารกิจมีหน้าที่ส่งเสริมให้ความรู้และร่วมติดตามผลการปฏิบัติงาน

๓.๓.๓.๒ ระดับหน่วยปฏิบัติ

(๑) จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงาน โดยดำเนินการจัดอบรมและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอปีละ ๑ - ๒ ครั้ง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาทีมงานให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ตลอดจนเป็นการสร้างเครือข่ายด้านแรงงานในต่างพื้นที่ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ดำเนินการประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่และภารกิจของอาสาสมัครแรงงานทางสื่อทุกช่องทาง เพื่อให้เป็นที่รู้จักของหน่วยงาน/องค์กรและประชาชนทั่วไป เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานให้ประชาชนทั่วประเทศได้รับทราบและได้รับการตลอดจนสิทธิประโยชน์จากกระทรวงแรงงานโดยผ่านกลไกของอาสาสมัครแรงงานอย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่

(๓) ส่งเสริมให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีกับอาสาสมัครแรงงาน โดยการจัดอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรสำหรับการใช้งานเพื่อการติดต่อสื่อสาร เช่น แอปพลิเคชัน Line Facebook ตามความเหมาะสม เป็นต้น

(๔) มีการทดสอบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารของผู้สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานในเบื้องต้น

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานโดยผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ อาสาสมัครแรงงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นจนได้รับความพึงพอใจจากประชาชนผู้รับบริการ

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ เชิงปริมาณ

๕.๑.๑ จำนวนประชาชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนมากขึ้นจากปีที่ผ่านมา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๐

๕.๑.๒ ร้อยละของประชาชนที่เข้ารับบริการด้านแรงงาน ส่งต่อและได้รับการแก้ไขปัญหา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๕.๒ เชิงคุณภาพ

๕.๒.๑ ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๕.๒.๒ อาสาสมัครแรงงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น การส่งผลการปฏิบัติงานได้ครบร้อยละ ๑๐๐ เป็นต้น

๕.๒.๓ อาสาสมัครแรงงานเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมากขึ้น เช่น การเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๑). ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑.
- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๓). ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓.
- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๔). แนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ.
- กุลธนา พงศธร. (๒๕๔๒). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ชลียา ตำนทิพัทธ์. (๒๕๔๓). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคระบาด ส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี).
- ฐนิตา ปัตตานี. (๒๕๔๖). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิจัยกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฐิระ ประवालพุกษ์. (๒๕๓๘). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ หน่วยศึกษานิเทศก์.
- ทองใบ สุดชาติ. (๒๕๔๓). ภาวะผู้นำและการจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ ๒). อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (๒๕๔๗). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธนาภรณ์ เมทนีสุดดี. (๒๕๔๓). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่างชาติ กรณีศึกษาวัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามราชวรมหาวิหาร. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยมหิดล นครปฐม).
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. (๒๕๔๑). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรมโครงการตำราและเอกสารวิชาการ วิทยาลัยครูธนบุรี. กรุงเทพฯ : สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (๒๕๔๘). อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวธุรกิจไม่มีวันตายของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ซี.พี. บุ๊ค สแตนดาร์ด.
- ปราณี พรรณวิเชียร. (๒๕๓๐). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ประกายผลึก.
- พิมลจรรยา นามวัฒน์. (๒๕๔๔). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ ๕.). กรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.
- เรณู เชื้อสะอาด. (๒๕๕๒). พฤติกรรมองค์กร. การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเมืองเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. การบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (๒๕๕๙). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (๒๕๔๑). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

สมยศ นาวิการ. (๒๕๔๔). การบริหาร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

อริศรรา อุ่มสิน. (๒๕๖๐). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. การบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

