

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน
เรื่อง การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

และ

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงาน
ด้านกียาเสพติดจังหวัดอุดรธานี

โดย

นายเทวินทร์ วงศ์กันทิยะ
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๖๔๕ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

เอกสารผลงานฉบับนี้ ผู้ขอประเมินได้จัดทำขึ้นเพื่อขอเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ระดับชำนาญการ ผู้ขอประเมินได้นำเสนอผลงานแบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพในปีถัดไป ซึ่งผู้ขอประเมินได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินโครงการฯ เป็น ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นตอนดำเนินการ และขั้นตอนการติดตามและสรุปผลการดำเนินโครงการฯ โดยผู้ขอประเมิน ได้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คู่มือโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ ฉบับปี ๒๕๖๒ และหนังสือสั่งการจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างเคร่งครัด และได้มีการนำหลักหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน การมีส่วนร่วม และแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ มาปรับใช้ในการดำเนินงานและแก้ไขความยุ่งยากซับซ้อนที่เกิดจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนบางส่วนยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการฯ จึงมีการนำเงินค่าตอบแทนไปซื้อวัสดุในการทำกิจกรรมเพิ่มเติม การกำหนดความเหมาะสมของวงเงินงบประมาณในกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนก่อนจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ในการนำเสนอข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ซึ่งต้องมีความละเอียดรอบคอบครบถ้วนและสมบูรณ์ ทั้งนี้ ยังพบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการฯ ได้แก่ อาสาสมัครแรงงานหรือผู้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ ยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการฯ และไม่กล้าไปขอเอกสารรายการปริมาณงานและราคา (ปร.๔) จากเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล จึงทำให้สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคายไม่ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้ขอประเมิน จึงขอเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการฯ โดยการจัดประชุมอาสาสมัครแรงงาน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และรูปแบบการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย จัดทำคู่มือและแบบฟอร์มในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคายในรูปแบบที่เข้าใจง่าย และสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ต้องจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำเอกสารรายการปริมาณงานและราคา (ปร.๔) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่อาสาสมัครแรงงานหรือผู้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี ที่มุ่งเน้นให้อาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี

ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของกระทรวงแรงงานในพื้นที่ ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และกลุ่มแรงงานนอกระบบ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์ การดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี โดยวิธีการ SWOT Analysis พบว่า ผู้บริหารในทุกระดับได้ให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จึงได้มีการกำหนด นโยบายและออกกฎหมายเพื่อป้องกัน ปรามปราม และบำบัดรักษาผู้เสพยาเสพติดอย่างเป็นระบบ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานยังมีการสนับสนุนงบประมาณพร้อมทั้งมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงาน ออกเชิญชวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มแรงงานนอกระบบ ร่วมแสดงเจตจำนง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด แต่ในการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติดของ จังหวัดอุดรธานี ยังพบว่าอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานีบางส่วนยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการฯ มีความกังวลในการเชิญชวนกลุ่มเป้าหมายให้ร่วมแสดงเจตจำนง และยังขาดการติดตามผลรายบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม ผู้ขอประเมินจึงได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การประสานงาน การบูรณาการการทำงานร่วมกัน และแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำเป็นข้อเสนอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติดของจังหวัดอุดรธานี โดยวิธีการรวมกลุ่มทีมงาน ระดับอำเภอในการออกออร์ณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแทนการมอบหมายให้ดำเนินการ เป็นรายบุคคลเฉพาะตำบลของตนเอง เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ออาสาสมัครแรงงานในเรื่องความปลอดภัย ตลอดระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินกิจกรรมฯ และเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่สถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มแรงงานนอกระบบอีกทางหนึ่ง โดยใช้วิธีการประสานงาน กำหนดกลุ่มเป้าหมาย นัดหมายวัน เวลา สถานที่ และอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลที่ต้องเข้าร่วมกิจกรรม การออกออร์ณรงค์และเชิญชวนกลุ่มเป้าหมายร่วมแสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ผ่านแอปพลิเคชัน Smart Volunteer System (SVLS) ที่ออกแบบมาเพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานและ บริหารจัดการงานด้านอาสาสมัครแรงงานเป็นการเฉพาะ รวมทั้งต้องมีการจัดทำระบบการตรวจสอบข้อมูล ผู้ที่แสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ว่าไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการเสพยาเสพติด โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการออกแบบและพัฒนาแบบแสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การจัดทำระบบบันทึกข้อมูลผู้แสดงเจตจำนง และการตรวจสอบข้อมูลการเสพยาเสพติดรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการทบทวนการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติดของจังหวัดอุดรธานี ในปีถัดไป

คำนำ

การจัดทำเอกสารผลงานฉบับนี้ ผู้ขอประเมินได้จัดทำขึ้นเพื่อขอรับการประเมินแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยได้นำเสนอผลงานออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยได้นำเสนอหลักคิด ขั้นตอน และแนวทางการดำเนินงาน รวมถึงการนำแนวคิดทางวิชาการมาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาละเอียดของโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำหรับส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี ซึ่งผู้ขอประเมินได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และกลุ่มแรงงานนอกระบบของจังหวัดอุดรธานีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้ขอประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานทางวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป



เทวินทร์ วงศ์กันทิยะ

เมษายน ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	
๑. เรื่อง การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๒๖
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๓๒
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๓๒
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๓๓
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๓๓
๙. ข้อเสนอแนะ	๓๓
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๓๔
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๓๔
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงาน ด้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี	๓๕
๒. หลักการและเหตุผล	๓๕
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๓๖
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๕๕
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๕๕
บรรณานุกรม	๕๗
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑ การวิเคราะห์ในรูปแบบของ SWOT Analysis

หน้า

๓๗



สารบัญภาพ

ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการดำเนินโครงการฯ

หน้า

๒๗



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๔

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประเทศไทยได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ที่ทำให้ต้องเผชิญกับปัญหาเงินบาทแข็งค่าและต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ประกอบกับปัญหาภัยธรรมชาติจากเหตุการณ์อุทกภัยในหลายพื้นที่ ส่งผลให้พื้นที่เกษตรกรรมได้รับความเสียหาย ประชาชนไม่สามารถประกอบอาชีพด้านการเกษตรได้ตามปกติ มีความเดือดร้อนในด้านอาชีพ เกิดปัญหาการว่างงาน และขาดรายได้ในการดำรงชีพ

กระทรวงแรงงาน ในฐานะส่วนราชการที่มีภารกิจหน้าที่ในการดูแลความเป็นอยู่และเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ได้ตระหนักถึงปัญหาและความเดือดร้อนของประชาชน จึงได้จัดทำโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ซึ่งต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้ขยายกลุ่มเป้าหมายไปสู่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน และผู้ไม่มีรายได้จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงได้มีการปรับเปลี่ยนชื่อโครงการ เป็นโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ได้มีการดำเนินโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ กิจกรรม แบ่งเป็น กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๑๓ กิจกรรม และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๕ กิจกรรม วงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๖๔๔,๒๐๐ บาท (หกแสนสี่หมื่นสี่พันสองร้อยบาทถ้วน) มีประชาชนกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๙ คน

ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายใต้ความต้องการรับการช่วยเหลือของประชาชนจำนวนมาก และการได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างจำกัด จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดหนองคายมีความท้าทายเป็นอย่างมาก เพราะจะต้องใช้ความรู้ความชำนาญในระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง คู่มือการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ และข้อสั่งการในการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มาสนับสนุนให้การประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดหนองคายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

รวมไปถึงการนำแนวคิดต่าง ๆ มาจัดทำข้อเสนอเพื่อให้คณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดหนองคาย ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในแต่ละกิจกรรม จึงทำให้การประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดหนองคายเกิดประสิทธิภาพและประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงมีความประสงค์ที่จะนำเสนอ เรื่อง การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นผลการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของงาน

๓.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

ผู้ขอประเมินได้ใช้ความรู้ความชำนาญในด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ความเชี่ยวชาญในคู่มือการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ การนำแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน การมีส่วนร่วม และการตัดสินใจ รวมถึงประสบการณ์การปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จนทำให้การดำเนินโครงการฯ ดังกล่าว เกิดประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และประชาชนได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด รายละเอียดดังนี้

๓.๒.๑ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑.๑ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

- (๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนอง

ความต้องการ

- (๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

มาตรา ๗ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวม ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ

มาตรา ๘ ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ และจะต้องมีแนวทางการบริหารราชการดังต่อไปนี้

(๑) การกำหนดภารกิจของรัฐและส่วนราชการต้องเป็นไป เพื่อวัตถุประสงค์ ตามมาตรา ๗ และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ และนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา

(๒) การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนทั้งในระดับประเทศ และท้องถิ่น

(๓) ก่อนเริ่มดำเนินการ ส่วนราชการต้องจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ ผลดีและผลเสียให้ครบถ้วน ทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบ การดำเนินการ ในแต่ละขั้นตอนในกรณีที่ภารกิจใดจะมีผลกระทบต่อประชาชน ส่วนราชการต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็น ของประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจาก ภารกิจนั้น

(๔) ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็น และความพึงพอใจของสังคมโดยรวม และประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

(๕) ในกรณีที่เกิดปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการให้ส่วนราชการ ดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นโดยเร็ว ในกรณีที่ปัญหาหรืออุปสรรคนั้นเกิดขึ้นจากส่วนราชการอื่น หรือระเบียบข้อบังคับที่ออกโดยส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุงโดยเร็วต่อไปและให้แจ้ง ก.พ.ร. ทราบด้วย

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ส่วนราชการกำหนดวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับ ภารกิจแต่ละเรื่อง ทั้งนี้ ก.พ.ร. จะกำหนดแนวทางการดำเนินการทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติให้เป็นไป ตามมาตรานี้ ด้วยก็ได้

มาตรา ๙ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการ ปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใด ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ไว้เป็นการล่วงหน้า

(๒) การกำหนดแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการตาม (๑) ต้องมีรายละเอียดของขั้นตอนระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ

(๓) ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ ตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน ที่ ก.พ.ร. กำหนด

(๔) ในกรณีที่การปฏิบัติภารกิจ หรือการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ เกิดผลกระทบต่อประชาชน ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการแก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบนั้น หรือเปลี่ยนแผนปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

มาตรา ๒๐ เพื่อให้การปฏิบัติราชการภายในส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการ และงบประมาณ ที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ และต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการและประชาชนทราบทั่วกันด้วย

ผู้ขอประเมิน สรุปได้ว่า พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นกฎหมายที่มุ่งเน้นการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ที่ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงได้ยึดหลักตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นแนวทาง ในการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเฉพาะการมุ่งเน้นการเกิดประโยชน์สุขของประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่คุ้มค่าต่อภาครัฐ

๓.๒.๑.๒ ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อน ด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ผู้ประสบภัย” หมายถึง บุคคลที่ได้รับหรืออาจจะได้รับความเดือดร้อน ในการประกอบอาชีพ หรือขาดรายได้จากการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ

“ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ” หมายถึง ผู้ประสบภัยผู้ประสบภัยพิบัติ หรือผู้ประสบภัยธรรมชาติ หรือผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ หรือผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๕ การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามระเบียบนี้ให้ดำเนินการในรูปแบบ ดังต่อไปนี้

(๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน เพื่อให้ผู้ประสบภัย ผู้ประสบความเดือดร้อน ด้านอาชีพ มีงานทำชั่วคราวด้วยการจ้างแรงงานให้ทำงานในงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ หรือจ้างงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัด

(๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ชุมชนหรือประชาชน และความต้องการ ของตลาดแรงงาน เพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความ เดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๖ การให้ความช่วยเหลือตามโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพตามระเบียบนี้ ให้ดำเนินการในพื้นที่ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัด ได้ประกาศให้เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๖ หรือ

(๒) เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัด ได้เคยประกาศให้เป็นพื้นที่ภัยพิบัติตาม (๑) หรือเคยเป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติอยู่เป็นประจำ หรือคาดว่าจะเกิดภัยธรรมชาติขึ้นในเวลาอันใกล้ ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัด หรือ

(๓) เป็นพื้นที่ที่ประชาชนประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน และประสงค์จะเข้าร่วมโครงการโดยผ่านการพิจารณาและรับรองจากผู้นาองค์กรปกครองท้องถิ่น รูปแบบเมืองพิเศษ กรุงเทพมหานคร หรือผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นาท้องถิ่น หรือผู้นาชุมชน หรือคณะกรรมการหมู่บ้าน หรือคณะกรรมการชุมชน หรืออาสาสมัครแรงงาน หรือบัณฑิตแรงงาน

ข้อ ๗ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดมาตรการควบคุม กำกับดูแล การจ้างงานเร่งด่วนหรือพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามข้อ ๕

ข้อ ๘ ในกรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้เสนอโครงการ และรวบรวมข้อเสนอของทางราชการ หรือเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่ได้ จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ให้เป็นผู้พิจารณาเสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติ

ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอโครงการ หรือเป็นผู้รวบรวม ข้อเสนอของหน่วยงานของทางราชการ หรือข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือข้อเสนอของ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ที่ได้จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อจัดทำแผนงานโครงการ เสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด ให้เป็นผู้พิจารณาเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ

ข้อ ๙ การใช้จ่ายเงินตามระเบียบนี้ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณตามโครงการ แก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยงฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เว้นแต่จะได้ทำความตกลงกับกระทรวงการคลังไว้เป็นอย่างอื่น

ให้หน่วยงานส่วนกลางที่ดำเนินโครงการหรือสำนักงานแรงงานจังหวัด รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินตามแผนโครงการตามวรรคหนึ่งต่อกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยตัดยอดข้อมูลทุกวันที่ ๒๓ ของเดือนและจัดส่งผลการดำเนินงานดังกล่าว ทุกสิ้นเดือน

๓.๒.๑.๓ ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๙ ของระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๙ การใช้จ่ายเงินตามระเบียบนี้ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าอาหารหรือค่าอาหารเหมาจ่าย และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเว้นแต่จะทำได้ทำความตกลงกับกระทรวงการคลังไว้เป็นอย่างอื่น

ให้หน่วยงานส่วนกลางที่ดำเนินโครงการหรือสำนักงานแรงงานจังหวัด รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินตามโครงการตามวรรคหนึ่งต่อกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยตัดยอดข้อมูลทุกวันที่ ๒๓ ของเดือนและจัดส่งผลการดำเนินการดังกล่าวทุกสิ้นเดือน”

๓.๒.๑.๔ หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๘.๕/๑๙๙๔๔ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ขอทำความตกลงเบิกจ่ายค่าจ้างงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงาน

กรมบัญชีกลางพิจารณาแล้ว อนุมัติให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ในอัตราคนละไม่เกิน ๓๐๐ บาทต่อวัน โดยปฏิบัติงานวันละ ๘ ชั่วโมง ระยะเวลาการจ้างคนละไม่เกิน ๑๐ วัน

๓.๒.๑.๕ หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๘.๕/๔๑๗๑๗ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ เรื่อง ขอทำความตกลงเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

กรมบัญชีกลางพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่าโดยที่กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานภายใต้โครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการฝึกอบรมบุคคลภายนอก ซึ่งหากปรากฏข้อเท็จจริงว่ากระทรวงแรงงานซึ่งเป็นส่วนราชการที่จัดการฝึกอบรมบุคคลภายนอกไม่จัดอาหารให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้ง ๓ มื้อ ก็สามารถเบิกจ่ายค่าอาหารในลักษณะเหมาจ่ายได้ไม่เกิน ๒๔๐ บาทต่อวัน ตามนัยระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมข้อ ๑๙ (๑) (ค) โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังแต่อย่างใด

๓.๒.๑.๖ หนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๕/๑๙๗๐๕ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอทำความตกลงขยายระยะเวลาการจ้างงานในโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงาน

กรมบัญชีกลางพิจารณาแล้ว อนุมัติให้กระทรวงแรงงานขยายระยะเวลาการจ้างงานในโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จากเดิมระยะเวลาการจ้าง

คนละไม่เกิน ๑๐ วัน เป็นระยะเวลาจ้างคนละไม่เกิน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จนกว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จะเข้าสู่ภาวะปกติ

๓.๒.๑.๗ คู่มือโครงการแก้ไขปัญหาค่าแรงค่าจ้างด้านอาชีพ ฉบับปี ๒๕๖๒

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๒๕๖๒) ได้จัดทำคู่มือโครงการแก้ไขปัญหาค่าแรงค่าจ้างด้านอาชีพ (ฉบับปี ๒๕๖๒) โดยกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาค่าแรงค่าจ้างด้านอาชีพ ในการให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ประสบค่าแรงค่าจ้างด้านอาชีพ โดยใช้กลไกการดำเนินงานของศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบค่าแรงค่าจ้างด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดที่จัดตั้งขึ้น เพื่อให้ความช่วยเหลือ พี่น้อง เยียวยา ผู้ประสบค่าแรงค่าจ้างด้านอาชีพหลังประสบภัยพิบัติอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติและภัยจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ การว่างงาน และการไม่มีรายได้ ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินงานของโครงการใน ๒ รูปแบบกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนและกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

(๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้ประสบภัยผู้ประสบค่าแรงค่าจ้างด้านอาชีพมีงานทำชั่วคราวด้วยการจ้างแรงงานให้ทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณะประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย การทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติหรือจ้างงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบค่าแรงค่าจ้างด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด เช่น การก่อสร้างฝายชะลอน้ำ ซ่อมแซมฝาย สร้างแนวกันไฟป่า และปรับปรุงซ่อมแซมสิ่งสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ เป็นต้น โดยให้ได้รับค่าตอบแทนวันละ ๓๐๐ บาทต่อคนต่อวัน มีเวลาทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง และไม่เกิน ๑๐ วันต่อกิจกรรม

(๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เป็นการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ชุมชนหรือประชาชนและความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงานหรือผู้ไม่มีรายได้หรือผู้มีรายได้น้อยที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว ซึ่งกำหนดค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๑๑๙,๖๐๐ บาทต่อรุ่น โดยมีรายการค่าใช้จ่าย ดังนี้

(๒.๑) ค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้รับการฝึก	๕๗,๖๐๐ บาท
(๒.๒) ค่าวิทยากร (ไม่เกินชั่วโมงละ ๖๐๐ บาท/คน)	๓๖,๐๐๐ บาท
(๒.๓) ค่าวัสดุฝึก (ไม่เกิน ๑,๕๐๐ บาท/คน)	๒๔,๐๐๐ บาท
(๒.๔) ค่าใช้จ่ายอื่นในการดำเนินโครงการฯ	๒,๐๐๐ บาท

และกำหนดกลไกการดำเนินงานในระดับจังหวัด โดยปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๓๑๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบค่าแรงค่าจ้างด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือ | ประธานกรรมการ |
| รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย | |
| (๒) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด | กรรมการ |

(๓) ผู้อำนวยการโครงการชลประทาน	กรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการแขวงทางหลวงชนบท	กรรมการ
(๕) พัฒนาการจังหวัด	กรรมการ
(๖) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด	กรรมการ
(๗) จัดหางานจังหวัด	กรรมการ
(๘) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
(๙) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	กรรมการ
(๑๐) ประการสังคมจังหวัด	กรรมการ
(๑๑) แรงงานจังหวัด	กรรมการ
	และเลขานุการ

ผู้ขอประเมิน สามารถสรุปได้ว่า กระทรวงแรงงานได้ออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อนิยามความหมายของผู้ประสบภัยและผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับหรืออาจจะได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพ หรือขาดรายได้จากการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ ผู้ประสบภัย ผู้ประสบภัยพิบัติ หรือผู้ประสบภัยธรรมชาติ หรือผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ หรือผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว การกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการให้ความช่วยเหลือ ที่กำหนดให้เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัด ได้ประกาศให้เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติ หรือเคยประกาศให้เป็นพื้นที่ภัยพิบัติ หรือเคยเป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติอยู่เป็นประจำ หรือคาดว่าจะเกิดภัยธรรมชาติขึ้นในเวลาอันใกล้ รวมถึงพื้นที่ที่ประชาชนประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพและมีกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน แบ่งการดำเนินงานเป็น ๒ กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ โดยในกรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้เสนอโครงการต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาเสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติ และในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอโครงการต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด เพื่อพิจารณาเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ นอกจากนี้ กรมบัญชีกลางได้อนุมัติให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ในอัตราคนละไม่เกิน ๓๐๐ บาทต่อวัน โดยปฏิบัติงานวันละ ๘ ชั่วโมง ระยะเวลาการจ้างคนละไม่เกิน ๑๐ วัน และขยายเป็นระยะเวลาจ้างคนละไม่เกิน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จนกว่าสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จะเข้าสู่ภาวะปกติ รวมทั้ง ได้แจ้งแนวทางการเบิกจ่ายค่าอาหารของผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานภายใต้โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพว่าหากปรากฏข้อเท็จจริงว่ากระทรวงแรงงานซึ่งเป็นส่วนราชการที่จัดการฝึกอบรมบุคคลภายนอกไม่จัดหาอาหารให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง ๓ มื้อ ก็สามารถเบิกจ่ายค่าอาหารในลักษณะเหมาจ่ายได้ไม่เกิน ๒๔๐ บาทต่อวัน

ผู้ขอประเมินได้ยึดถือระเบียบ ข้อสั่งการ และคู่มือการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อย่างเข้มข้น โดยเฉพาะการควบคุมเรื่องงบประมาณ เช่น การกำหนดค่าตอบแทนของผู้เข้าร่วมกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๓๐๐ บาทต่อวันตามจำนวนวันที่ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าอาหารของผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๑๖๐ บาทต่อวัน ค่าวิทยากร ชั่วโมงละ ๖๐๐ บาท ค่าวัสดุฝึก จำนวนไม่เกิน ๒๔,๐๐๐ บาท เป็นต้น โดยมุ่งหวังให้การดำเนินโครงการฯ ดังกล่าว มีความถูกต้อง ผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความมั่นใจในการดำเนินโครงการฯ และประชาชนได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

๓.๒.๒ แนวคิด

๓.๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน

(๑) ความหมายของการวางแผน

สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ (๒๕๔๑) ให้ความหมายของการวางแผน คือ กระบวนการกำหนดทางเลือกที่จะดำเนินการในอนาคต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการโดยวิธีการที่ให้ประโยชน์สูงสุด

ชีรวัดน์ นิเจนตร (๒๕๔๒) ให้ความหมายของการวางแผน คือ การเตรียมการจะทำกิจกรรมหรือดำเนินการอย่างไร จึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และวัตถุประสงค์ของการวางแผน ก็คือการแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า

อนันต์ เกตุวงศ์ (๒๕๔๓) ให้ความหมายของการวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกทางเลือกเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์หรือวิธีการกระทำโดยทั่วไปจะเป็นการตอบคำถามต่อไปนี้ คือ จะทำอะไร (What) จะกระทำกันที่ไหนบ้าง (Where) และจะกระทำกันอย่างไร (How)

พยอม วงศ์สารศรี (๒๕๔๕) ให้ความหมายของการวางแผน คือ ความพยายามที่เป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคตเพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ปรารถนา

ยงยุทธ เกษสาคร (๒๕๔๘) ให้ความหมายของการวางแผน คือ การสร้างวิสัยทัศน์สู่พฤติกรรมปฏิบัติการในอนาคตอย่างมีหลักการว่าจะทำอะไร (What) เพื่อต้องการทราบสิ่งที่จะต้องทำทำไม (Why) เพื่อทราบจุดมุ่งหมาย ใครเป็นผู้ทำ (Who) เพื่อทราบผู้รับผิดชอบ ทำกับใคร (Who) เพื่อทราบผู้ร่วมงาน ทำเมื่อใด (When) เพื่อทราบกำหนดเวลา ทำที่ไหน (Where) เพื่อทราบสถานที่ ทำอย่างไร (How) เพื่อทราบวิธีการ ทำเท่าไร (How Many) เพื่อทราบจำนวนที่สามารถวัดเป็นปริมาณงานได้ภายใต้ทรัพยากรและเวลาอันจำกัดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๔๐) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผน หมายถึง

(๑) ความหมายในแง่ของงานที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารแต่ละคน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การจูงใจและสื่อความ การวัดผล และการพัฒนาบุคคล

(๒) ความหมายที่มีขอบเขตกว้างกว่าที่คลุมถึงการบริหารทั้งหมด คือ กระบวนการบริหารที่ต่อเนื่องครอบคลุมถึงทุกกิจกรรมของงานและมุ่งสู่อนาคต

อนันต์ เกตุวงศ์ (๒๕๔๓) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนก็คือการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกทางเลือกเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์หรือวิธีการกระทำโดยทั่วไปจะเป็นการตอบคำถามต่อไปนี้ คือ จะทำอะไร ทำไมจึงต้องทำ ใครบ้างที่จะเป็นผู้กระทำ จะกระทำเมื่อใด จะกระทำกันที่ไหนบ้าง และจะกระทำกันอย่างไร

(๒) ความสำคัญของการวางแผน

การวางแผนเป็นงานหลักและสำคัญในการบริหารของหน่วยงานในทุกระดับ เนื่องจากเป็นตัวกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีดำเนินการ ที่จะทำให้หน่วยงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด การดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการวางแผน หากวางแผนดีก็เท่ากับดำเนินงานสำเร็จไปแล้วกว่าครึ่ง ดังนั้น การวางแผนจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน

จรัส อติวิทยากรณ์ (๒๕๕๓) กล่าวว่า

- (๑) การวางแผนเป็นหน้าที่อันดับแรกของผู้บริหาร
- (๒) การวางแผนเป็นแนวทางปฏิบัติที่สำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ผู้ปฏิบัติตามแผนสามารถศึกษาเรียนรู้วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการทำงานได้จากแผนก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ
- (๓) แผนและการวางแผนเป็นตัวกำหนดทิศทางและความรู้สึกในเรื่องของความมุ่งหมายสำหรับองค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รู้ แผนเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติได้อย่างดี จึงสามารถป้องกันมิให้มีการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาแต่ละครั้งไปเท่านั้นด้วย
- (๔) แผนและการวางแผนจะช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมองไปในอนาคต และเห็นโอกาสที่จะแสวงหาประโยชน์หรือกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามความมุ่งหมายได้ ทั้งยังมองเห็นปัญหาอุปสรรคและภัยคุกคามต่าง ๆ เพื่อจะหาทางป้องกัน ตลอดจนลดภาวะความเสี่ยงต่าง ๆ ได้ด้วย
- (๕) การตัดสินใจที่มีเหตุผลในการวางแผนนั้นจะมีการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า ซึ่งมีเวลาพอที่จะใช้ทั้งหลักทฤษฎี แนวความคิด และหลักการ ประกอบกับตัวเลขสถิติและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาตัดสินใจ จึงทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม มีเหตุผล และเป็นประโยชน์ตามต้องการ

(๖) การวางแผนในเรื่องของการเตรียมการไว้ล่วงหน้า เมื่อมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามความต้องการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องกระทำให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบังเกิดผลตามเป้าหมายนั้น ๆ จะต้องได้รับการพิจารณา การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ทั้งวิธีการกระบวนการ ขั้นตอนของการกระทำ ทรัพยากรที่ต้องใช้ เวลา สถานที่ และการควบคุมดูแลการทำงาน

- (๗) การวางแผนมีส่วนช่วยให้มนุษย์เปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้มาก
- (๘) การวางแผนเป็นตัวนำในการพัฒนา
- (๙) ทำให้ทุกคนในองค์กรทราบความมุ่งหมายขององค์กรอย่างชัดเจน
- (๑๐) ทำให้ทุกคนในองค์กรเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

(๑๑) การวางแผนทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๑๒) การวางแผนช่วยให้ควบคุมทำได้โดยอาศัยการวัดผลสำเร็จตามแผนงาน

(๑๓) การวางแผนช่วยในการสื่อความให้ทุกฝ่ายทราบถึงทิศทางขององค์กร

และตรวจสอบความถูกต้องของนโยบายปัจจุบัน

(๑๔) การวางแผนช่วยขยายขอบเขตของการคิดของผู้บริหารและช่วยให้ผู้บริหาร

คล่องตัวแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น

(๓) ประโยชน์ของการวางแผน

จรัส อติวิทยากรณ์ (๒๕๕๓) ได้สรุปไว้ดังนี้

(๑) ป้องกันมิให้เกิดปัญหาและความผิดพลาดหรือลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น

ในการปฏิบัติงานในอนาคต

(๒) ทำให้หน่วยงานมีกรอบหรือทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนว่าจะทำอะไร

ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และใครทำ ทำให้นักบริหารมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

(๓) ช่วยให้เกิดการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ

อุปกรณ์ เป็นต้น

(๔) ช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพราะมีแผนเป็นแนวทาง

(๕) ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ นักบริหารสามารถควบคุมติดตาม

การปฏิบัติงานได้ง่าย

(๔) ลักษณะของการวางแผนที่ดี

แผนที่ดีต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการปรับปรุงให้เข้ากับยุคสมัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งหากปล่อยให้แผนมีลักษณะเป็นแผนที่นิ่ง ๆ ไม่มีการพัฒนาแล้ว กว่าจะสามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จ เทคโนโลยีและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ปัจจุบันนี้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ดังนั้นจึงต้องมีการวางแผนออกเป็นหลายระดับตามระยะเวลา ซึ่งการจะทำให้แผนที่ดีประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการบริหารแผนที่ดี ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผน ซึ่งการวางแผนที่ดีประกอบด้วย

(๑) วัตถุประสงค์ ความเป็นเอกเทศ การกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานตามแผนที่ระยะเวลา ดำเนินการตามแผน ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้อง

(๒) สื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) ต้องอยู่บนฐานของเป้าหมายในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าให้มากที่สุด

(๔) ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน

(๕) ต้องเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

(๖) ต้องมีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้

(๕) บทบาทของการวางแผนในกระบวนการบริหาร

ระบบการวางแผนและการบริหาร เป็นรูปแบบหนึ่งของแนวความคิดในการจัดการระบบแผนงานให้สอดคล้องกับระบบบริหารและสนับสนุนระบบบริหารงานตามปกติขององค์กรหรือหน่วยงานจากประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน เราได้พบว่างานแผนมักจะถูกแยกออกจากงานบริหารปกติอยู่เสมอ ทำให้งานวางแผนไม่อาจสนับสนุนการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารที่ไม่เข้าใจหรือมีทัศนคติในทางลบต่อการบริหารงานที่เป็นระบบ ระบบต่อไปนี้เป็นระบบที่พยายามจะประสานการบริหารและการวางแผนโดยให้การวางแผนเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและสนับสนุนกระบวนการบริหารทั้งระบบให้ใช้แผนเป็นเครื่องมือของการบริหารได้ในทุกส่วน

ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๓๔) ได้วิเคราะห์ไว้ว่ากระบวนการวางแผนจะเกิดขึ้นมาภายในระบบบริหาร โดยที่โครงสร้างขององค์กรจะเป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นขอบเขตสำหรับการวางแผนทั้งหมด กระบวนการวางแผนที่ดำเนินไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ก็จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของการจัดทำแนวทางสำหรับการดำเนินงาน การจัดระบบควบคุม การจัดทำแผนพัฒนานับบริหารโดยเฉพาะต้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาและจัดทำระบบข้อมูลเพื่อการบริหารอีกด้วย

(๖) ปัญหาและอุปสรรคในการวางแผน

อุทัย บุญประเสริฐ (๒๕๓๒) มีความคิดเห็นว่าสาเหตุสำคัญที่เป็นปัญหาและปัญหาอาจเกิดขึ้นได้จากการวางแผน มักจะเกิดจากสิ่งต่อไปนี้

- (๑) การขาดความรู้ทางหลักวิชาเกี่ยวกับวิธีใช้ในการวางแผน
- (๒) ขาดข้อมูลและข่าวสารที่ดีสำหรับนำมาใช้ในการวางแผน
- (๓) ผู้วางแผนไม่ให้ความสำคัญในหลักวิชาเกี่ยวกับการวางแผนอย่างเพียงพอ

คือวางแผนตามความเคยชินหรือตามอารมณ์

- (๔) วัตถุประสงค์และนโยบายไม่แน่นอน
- (๕) นำเอาผลประโยชน์ส่วนตัวมาพัวพันกับการวางแผน
- (๖) อุปสรรคจากสภาพแวดล้อม ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม

ค่านิยม

(๗) ขาดปัจจัยสำคัญในการวางแผน เช่น ขาดนักวิชาการ ขาดกำลังเจ้าหน้าที่ ขาดกำลังเงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

ผู้ขอประเมิน สรุปได้ว่าการวางแผนนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากทั้งระดับบุคคล องค์กร และสังคมหรือประเทศชาติ เพราะการวางแผนจะทำให้เราทราบเป็นเบื้องต้นว่าเรื่องนั้น ๆ จะทำอะไร อย่างไร ใครทำ ใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง ในเวลาใด และกิจกรรมต่าง ๆ จะทำที่ไหน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างไร การวางแผนจึงต้องกระทำเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนกระบวนการวางแผน โดยทั่วไปจะครอบคลุม ๓ ขั้นตอนใหญ่ คือ ขั้นการจัดทำแผนจะครอบคลุมการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์สถานการณ์ การพิจารณาปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาการจัดทำแผน

และแผนประจำปี ขั้นการปฏิบัติตามแผน จะเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติตามแผน การจัดองค์กร การเตรียมบุคลากร การเตรียมแผนดำเนินการ การเริ่มปฏิบัติตามแผน และการควบคุมกำกับดูแล และขั้นการประเมินผลแผน มีการประเมินผลก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ ซึ่งถ้านักวางแผน นักปฏิบัติและนักประเมินผลเข้าใจกระบวนการวางแผนและกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามขั้นตอนแล้ว เชื่อได้ว่าแผนและโครงการนั้นย่อมบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนมาปรับใช้ ในการขับเคลื่อนโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการ ที่ใช้ในการกำหนดแผนการดำเนินโครงการฯ การออกแบบแนวทาง เพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการอย่างครบถ้วน และการวางแผนเพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย สามารถจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ทันตามกำหนด ขั้นตอนการดำเนินการ ที่ต้องใช้การวางแผนการจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดหนองคาย รวมทั้งการวางแผนเพื่อกำหนดช่วงเวลาในการดำเนินโครงการฯ ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เช่น การหลีกเลี่ยงการดำเนินกิจกรรมในวันพระ การดำเนินกิจกรรมในช่วงหยุดกรีดขางพารา เป็นต้น และขั้นการติดตามสรุปผล ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนินโครงการฯ ซึ่งจะต้องใช้การวางแผนเพื่อสำรวจความพึงพอใจและติดตามผลของผู้ผ่านการเข้าร่วมโครงการฯ จึงทำให้การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

เออร์วิน วิลเลียม (อ้างถึงใน แชน ชื่นฉีวา, ๒๕๓๘) ได้กล่าวว่า การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหาของตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมการเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของประชาชน การให้ความคิดสร้างสรรค์ และความชำนาญของประชาชนในการแก้ปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

องค์การอนามัยโลก (WHO) และ ยูนิเซฟ (UNICEF) (อ้างถึงใน สิทธิโชค เดชภิบาล, ๒๕๕๔) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนในฐานะที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาว่า คือ การเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีพลังของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคม จัดทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นการปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ โดยความสมัครใจ

อคิน ระพีพัฒน์, ม.ร.ว. (๒๕๒๗) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้ที่ทำทุกอย่าง ซึ่งไม่ใช่การกำหนดจากภายนอก แล้วให้ประชาชนเข้ามาร่วมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หากแต่ทุกอย่างจะต้องเป็นเรื่องที่ประชาชนคิดเอง ซึ่งอาจแบ่งการมีส่วนร่วมออกได้ ๕ ขั้นตอน คือ

(๑) การมีส่วนร่วมในการค้นหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

(๒) ร่วมในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุและที่มาของปัญหา

(๓) ร่วมในการเลือกวิธีการและวางแผนในการแก้ปัญหา

(๔) ร่วมในการดำเนินการตามแผน

(๕) ร่วมในการประเมินผลวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคและปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดผลสำเร็จ

เจมส์ แอล เครย์ตัน (อ้างถึงใน วันชัย วัฒนศัพท์, ถวิศวดี บุรีกุล, และ เมธิศา พงษ์ศักดิ์ศรี, ๒๕๕๑) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมยังก่อให้เกิดประโยชน์ ดังต่อไปนี้

(๑) คุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากกระบวนการปรึกษาหารือกับสาธารณชนจะช่วยสร้างความกระจ่างให้กับวัตถุประสงค์และความต้องการของโครงการหรือนโยบาย และบ่อยครั้งที่การมีส่วนร่วมของประชาชน นำมาสู่การพิจารณาทางเลือกใหม่ ๆ ที่น่าจะเป็นคำตอบที่มีประสิทธิผลที่สุดได้

(๒) ใช้ต้นทุนน้อยและลดความล่าช้าลง แม้ว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมจะต้องใช้เวลาและมีค่าใช้จ่ายมากกว่าการตัดสินใจฝ่ายเดียว แต่การตัดสินใจฝ่ายเดียวที่ไม่คำนึงถึงความต้องการอย่างแท้จริงของประชาชนนั้น อาจนำมาซึ่งการโต้แย้งคัดค้านหรือการฟ้องร้องกัน อันทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในระยะยาว เกิดความล่าช้าและความล้มเหลวของโครงการได้ในที่สุด

(๓) การสร้างฉันทามติ การมีส่วนร่วมของประชาชนจะสร้างข้อตกลงและข้อผูกพันอย่างมั่นคงในระยะยาวระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน ช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ลดข้อโต้แย้งทางการเมือง และช่วยให้เกิดความชอบธรรมต่อการตัดสินใจของภาครัฐ

(๔) การนำไปปฏิบัติง่ายขึ้น การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกของการเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น และทันทีที่การตัดสินใจได้เกิดขึ้น พวกเขา ก็อยากเห็นมันเกิดผลในทางปฏิบัติและยังอาจเข้ามาช่วยกันอย่างกระตือรือร้นอีกด้วย

(๕) การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าที่เลวร้ายที่สุด เพราะการเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาแสดงความต้องการและข้อห่วงกังวลตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ จะช่วยลดโอกาสของการโต้แย้งและการแบ่งฝ่ายที่จะเป็นปัจจัยให้เกิดการเผชิญหน้าอย่างรุนแรงได้

(๖) การคงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม เนื่องจากกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใสและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม จะสร้างความน่าเชื่อถือต่อสาธารณชนและเกิดความชอบธรรม โดยเฉพาะเมื่อต้องมีการตัดสินใจในเรื่องที่มีการโต้แย้ง

(๗) การคาดการณ์ความห่วงกังวลและทัศนคติของสาธารณชน เพราะเมื่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้มาทำงานร่วมกับสาธารณชนในกระบวนการมีส่วนร่วม พวกเขาจะรับรู้ถึงความห่วงกังวลและมุมมองของสาธารณชนต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถคาดการณ์ปฏิกิริยาตอบสนองของสาธารณชนต่อกระบวนการและการตัดสินใจขององค์กรได้

(๘) การพัฒนาภาคประชาสังคม ประโยชน์อย่างหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ ทำให้ประชาชนมีความรู้ทั้งในส่วนของเนื้อหาโครงการและกระบวนการตัดสินใจของรัฐ

รวมทั้งเป็นการฝึกอบรมผู้นำและทำให้ประชาชนได้เรียนรู้ทักษะการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และ ถวิลวดี บุรีกุล (๒๕๔๘) การแบ่งระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชน อาจแบ่งได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความละเอียดของการแบ่งเป็นสำคัญ โดยมีข้อพึงสังเกต คือ ถ้าระดับการมีส่วนร่วมต่ำจำนวนประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมจะมาก และยิ่งระดับการมีส่วนร่วมสูงขึ้นเพียงใดจำนวนประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมก็จะลดลงตามลำดับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเรียงตามลำดับจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่

(๑) ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าวสาร และการแสดงนิทรรศการ เป็นต้น แต่ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใด ๆ

(๒) ระดับการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือ ผู้วางแผนโครงการจะเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินข้อดีข้อเสียของโครงการอย่างชัดเจนมากขึ้น เช่น การจัดทำแบบสอบถามก่อนริเริ่มโครงการต่าง ๆ หรือการบรรยาย และเปิดโอกาสให้ผู้ฟังแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการนั้น ๆ เป็นต้น

(๓) ระดับการปรึกษาหารือ เป็นการเจรจาอย่างเป็นทางการระหว่างผู้วางแผนโครงการและประชาชน เพื่อประเมินความก้าวหน้าหรือระบุประเด็นข้อสงสัยต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น เป็นต้น

(๔) ระดับการวางแผนร่วมกัน เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่ผู้วางแผนโครงการกับประชาชนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการวางแผนเตรียมโครงการ และผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการโครงการ เหมาะที่จะใช้สำหรับการพิจารณาประเด็นที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การใช้อนุญาโตตุลาการเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง และการเจรจาเพื่อหาทางประนีประนอมกัน เป็นต้น

(๕) ระดับการร่วมปฏิบัติ เป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบโครงการกับประชาชนร่วมกันดำเนินโครงการ เป็นขั้นการนำโครงการไปปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

(๖) ระดับการควบคุมโดยประชาชน เป็นระดับสูงสุดของการมีส่วนร่วมในประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่มีอยู่ทั้งหมด เช่น การลงประชามติ เป็นต้น แต่การลงประชามติจะสะท้อนถึงความต้องการของประชาชนได้ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของประเด็นที่จะลงประชามติและการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียของประเด็นดังกล่าวให้ประชาชนเข้าใจอย่างสมบูรณ์และทั่วถึงเพียงใด

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (๒๕๓๐) ได้แยกลำดับรูปแบบการเข้าไปมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างรัฐกับประชาชนไว้ ดังนี้

- (๑) ร่วมรับรู้ประโยชน์ที่ได้รับการบริการ
- (๒) ร่วมให้หรือสละบางอย่างให้ ซึ่งหมายถึงการทราบถึงความต้องการและความจำเป็นของโครงการ
- (๓) ร่วมเข้าปรึกษาหารือ แต่ยังไม่ได้เป็นผู้ตัดสินใจ
- (๔) ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมงาน กล่าวคือเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามโครงการให้ลุล่วง
- (๕) ร่วมเลือก คือการได้เสนอโครงการหรือมีโอกาสร่วมและวิพากษ์วิจารณ์โครงการก่อนที่จะกำหนดเป็นแผน
- (๖) ร่วมตัดสินใจคือได้อยู่ร่วมในกระบวนการตัดสินใจโครงการ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีผลในการตัดสินใจโครงการ

(๗) ประชาชนเป็นผู้กำหนดแต่ฝ่ายเดียวโดยให้รัฐเป็นผู้รับรู้และเข้าร่วม เอกพงษ์ สารน้อย และ สุกานดา สารน้อย (๒๕๖๓) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง การที่บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือในประเด็นที่บุคคลนั้นสนใจ ไม่ว่าเขาจะได้ปฏิบัติการ เพื่อแสดงถึงความสนใจอย่างจริงจังหรือไม่ก็ตาม และไม่เป็นที่บุคคลนั้นจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นโดยตรง แต่การมีทัศนคติความคิดเห็นความสนใจและความห่วงใยก็เพียงพอแล้ว ทั้งนี้ ยังได้ให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่กลุ่มประชาชนหรือขบวนการที่สมาชิกของชุมชน ซึ่งกระทำการออกมาในลักษณะของการทำงานร่วมกันที่จะแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วม ความสนใจร่วม มีความต้องการที่มีเป้าหมายร่วมทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง หรือการดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจมติชุมชนไม่ว่าจะเป็นทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

Kiattikajon Wajanasawat (อ้างถึงใน เอกพงษ์ สารน้อย และ สุกานดา สารน้อย, ๒๕๖๓) การมีส่วนร่วมของชุมชน คือ กระบวนการให้คนในชุมชนหรือคนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ความรู้และความชำนาญที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่แท้จริง จึงหมายถึงการที่คนในชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการและควบคุมการใช้ทรัพยากร และปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคมเพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม และการตัดสินใจต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

จินตวิทย์ เกษมสุข (๒๕๕๔) การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การที่คนในชุมชนร่วมมือกันคิดร่วมกันปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบช่วยเหลือกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือของชุมชน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานดำเนินกิจกรรมเกิดการพัฒนา อนุรักษ์ และเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นสิ่งที่สำคัญของการพัฒนาชุมชน จึงส่งผลให้การทำงานหรือดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้หรือโครงการที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการที่ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจเข้ามาร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนของตน และร่วมกันกระทำ

ในสิ่งที่ลงความเห็นร่วมกันตามความต้องการของชุมชนและสิ่งที่ช่วยกันทำต้องเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อชุมชน เพื่อเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจและกำหนดปัญหาความต้องการของตนเองได้อย่างแท้จริงและ เพื่อเป็นการเสริมสร้างพลังให้แก่คนในชุมชนหรือกลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่ตั้งขึ้นในชุมชน

อุทัย บุญประเสริฐ (อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, ๒๕๕๙) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกของชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกิจกรรมใด ๆ ให้ความช่วยเหลือและมีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อประชาชน

พีระ พรนวม (อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, ๒๕๕๙) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหา ความต้องการร่วมกันในการตัดสินใจร่วมกันวางแผนการดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาาร่วมกันดำเนินการหรือ ปฏิบัติงานร่วมกันตลอดจนรับรู้ผลดีผลเสียจนเกิดความภาคภูมิใจร่วมกัน

ทรงวุฒิ เรืองวาทศิลป์ (อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, ๒๕๕๙) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทร่วมในกิจกรรม ทุกประการตามกำลังความสามารถของสมาชิก ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจการดำเนินกิจกรรมการติดตาม ตรวจสอบและการประเมินผล ร่วมกันนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในกลุ่มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สัณญา เคนาภูมิ (อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, ๒๕๕๙) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมจะต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจและได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากชุมชนโดยส่วนรวมร่วมกัน

เพียงเดือน ขาสีเมฆ (อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, ๒๕๕๙) ได้ให้ความหมาย ของการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อตัวประชาชนเอง การที่สามารถทำให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาแก้ไขและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้น ขณะเดียวกัน จะต้องยอมรับด้วยความบริสุทธิ์ใจว่ามนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ ถ้ามีโอกาสและได้รับคำชี้แนะที่ดี

ผู้ขอประเมิน สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมแก้ปัญหาของตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมการเข้ามาเกี่ยวข้อง อย่างแข็งขันของประชาชน การให้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชนในการแก้ปัญหาร่วมกัน สามารถแบ่งได้เป็นหลายระดับ ตั้งแต่ระดับการให้ข้อมูล ระดับการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ระดับการปรึกษาหารือ ระดับการวางแผนร่วมกัน ระดับการร่วมปฏิบัติ และระดับการควบคุมโดยประชาชน ดังนั้น ผู้ขอประเมิน จึงได้นำแนวคิดการมีส่วนร่วมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อน ด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการสำรวจ และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัดหนองคาย โดยผู้ขอประเมินได้กำหนดแนวทาง ขั้นตอน และวิธีการขอรับ

การสนับสนุนงบประมาณจากโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกำหนดให้หมู่บ้าน/ชุมชนจะต้องเสนอขอรับงบประมาณผ่าน อาสาสมัครแรงงานประจำตำบลและต้องผ่านความเห็นชอบของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำชุมชน โดยใช้เอกสารแบบฟอร์มที่สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคายกำหนดในการยื่นประกอบ ได้แก่ แบบเสนอโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แบบรายงานการประชุมประชาคมหมู่บ้าน รายชื่อผู้ต้องการเข้าร่วมกิจกรรม แบบจัดลำดับความต้องการเร่งด่วน ภาพถ่ายสถานที่ดำเนินกิจกรรม และแบบประมาณราคา (แบบ ปร.๔) สำหรับกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ซึ่งจะทำให้สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ได้รับทราบถึงความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง

๓.๒.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

(๑) ความหมายของการตัดสินใจ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (๒๕๔๐) กล่าวว่า การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการ หมายถึง การเลือกปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติ หรือการเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดทางใดทางหนึ่ง จากทางเลือกหลาย ๆ ทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือการวินิจฉัยสั่งการ คือ การซึ่งใจ ไตร่ตรองและตัดสินใจเลือกทางดำเนินงานที่เห็นว่าดีที่สุดทางใดทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (๒๕๔๗) กล่าวว่า การตัดสินใจทางการจัดการ หมายถึง การที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งการทำการเลือกทางเลือกใดจากหลายทางเลือก เพื่อให้แผนการบรรลุวัตถุประสงค์

สมคิด บางโม (๒๕๔๘) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีหลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การตัดสินใจนี้อาจเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อความสำเร็จตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ในทางปฏิบัติการตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อน และมีวิธีการแก้ปัญหาให้วินิจฉัยมากกว่าหนึ่งทางเสมอ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้วินิจฉัยปัญหาว่าจะเลือกสั่งการปฏิบัติโดยวิธีใดจึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดและบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรนั้น

(๒) ระดับของการตัดสินใจ

นงลักษณ์ สุทธิวิวัฒน์พันธ์ (๒๕๔๔) กล่าวว่า ในการพิจารณาว่าผู้บริหารในระดับใด จำเป็นต้องมีทักษะด้านใด บทบาทหน้าที่ขอบเขตของการตัดสินใจไม่เท่ากัน คือ

(ก) ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) นั้นจะเกี่ยวข้องอยู่กับการจัดทำแผนแม่บทการจตุรประสงค์การเพื่การดำเนินงาน ผู้บริหารระดับนี้ต้องมีทักษะด้านความคิดสูงกว่าผู้บริหารระดับอื่น ๆ เพื่อใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และภาพรวมของหน่วยงาน และเพื่อปรับปรุงองค์การให้สามารถดำรงอยู่ได้

(ข) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางนี้จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในลักษณะของผู้จัดแจง (Intermediary) ของผู้บริหารระดับสูง โดยเป็นผู้นำเอานโยบายต่าง ๆ รวมทั้งการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงลงมาระดับล่าง และตัดสินใจนำเอากรณีไม่ปกติจากระดับล่างขึ้นไปยังระดับสูง พัฒนาระบบและกระบวนการวิธีการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ค) ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน (Supervisory Management) ผู้บริหารระดับหัวหน้างานถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในลำดับขั้นของการบังคับบัญชาเนื่องจากต้องทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติงานกับผู้บริหารระดับสูง ต้องดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี ต้องรับผิดชอบดำเนินการภาคปฏิบัติให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

การดี อนันตนาวิ (๒๕๕๑) กล่าวว่า ขอบเขตของการตัดสินใจ บุคคลต่าง ๆ ที่เขาจะทำการตัดสินใจหรือไม่นั้น จำเป็นต้องศึกษาว่าการตัดสินใจต่าง ๆ เกิดขึ้นได้อย่างไรเสียก่อน ว่าใครมีส่วนร่วมตัดสินใจ และใครเป็นผู้ตัดสินใจ มีขอบข่าย แบ่งออกได้เป็น ๒ ประการ คือ

(ก) การตัดสินใจสั่งการโดยอาศัยขอบข่ายทางกฎหมาย (The Legal Flame Work) ผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องศึกษา ขอบข่าย บทบาท ภารกิจ ของกฎระเบียบให้ถ่องแท้เสียก่อน ตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้มอบหมายให้

(ข) การตัดสินใจสั่งการโดยอาศัยขอบข่ายทางสังคม (The Social Flame Work) ผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องอาศัยคุณธรรม ค่านิยมในชุมชน และศึกษาแนวคิดความเชื่อของชุมชนที่ยึดถือต่อกันมา ถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจะไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชนขาดความร่วมมือร่วมใจ

(๓) ประเภทการตัดสินใจ

ธ สุนทรยุทธ์ (๒๕๕๑) กล่าวว่าประเภทการตัดสินใจสามารถพิจารณาได้หลายประการ ดังนี้

(ก) การตัดสินใจโดยเอกบุคลและการตัดสินใจโดยกลุ่ม การตัดสินใจโดยเอกบุคลเป็นการตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว ภาครธุรกิจที่มีเจ้าของประกอบการเพียงคนเดียว การตัดสินใจโดยกลุ่มส่วนใหญ่เป็นรูปคณะกรรมการ เป็นการระดมสมองความคิดเพื่อตัดสินใจ เรื่องมีความซับซ้อน มีผลกระทบผู้มีส่วนได้เสีย มีรูปแบบของการตัดสินใจ เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนถกเถียง ให้ข้อมูลการอภิปรายอย่างมีเหตุผล เป็นต้น

(ข) การตัดสินใจในส่วนตัว และการตัดสินใจในองค์การ การตัดสินใจในองค์การตัดสินใจในแง่ผลประโยชน์ส่วนตัวของตนเองมากกว่าองค์การ เช่น ในแง่ของความปลอดภัยสถานภาพอนาคตของตนเอง เขาอาจคำนึงถึงผลกระทบของการตัดสินใจ ส่วนการตัดสินใจในองค์การ ผู้นำการตัดสินใจจำเป็นต้องยึดมั่นในเป้าหมายขององค์การที่จะต้องให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นต้น

(ค) การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและการตัดสินใจที่ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า หมายถึง การแก้ไขปัญหาสำหรับปัญหาใด ๆ โดยเฉพาะที่มีการเตรียมการ

ไว้บ้างแล้ว ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ นโยบาย เรื่องเหล่านี้มักเกิดขึ้นเป็นประจำ ผู้บริหารมีความคุ้นเคย และมีทางเลือกในการตัดสินใจน้อย ส่วนการตัดสินใจที่ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า เป็นกระบวนการแก้ไขปัญหามีความคลุมเครือและสลับซับซ้อน ไม่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ นโยบายปฏิบัติ อาศัยความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ดุลยพินิจ และสำนึกส่วนตัวของผู้บริหาร หากตัดสินใจอย่างถูกต้องมีความสอดคล้อง แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพอันเป็นลักษณะที่ดีของผู้บริหาร

(ง) การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์และการตัดสินใจเชิงดำเนินการยุทธศาสตร์ตามสถานการณ์ คือ การตัดสินใจสามารถจัดอันดับตามศักยภาพในการจัดการกับความซับซ้อน และสภาวะการเพิ่มความไม่แน่นอนและความขัดแย้ง การตัดสินใจกระทำตามการเปรียบเทียบระหว่างผลที่ตามมาของทางเลือกต่าง ๆ และตามระดับความต้องการของผู้ตัดสินใจ

(๔) ขั้นตอนในการตัดสินใจ

วิฑูรย์ ตันศิริมงคล (๒๕๔๒) ได้กล่าวไว้ว่า AHP หรือ Analytic Hierarchy Process เป็นกระบวนการที่ช่วยในการตัดสินใจในประเด็นของปัญหาที่มีความซับซ้อนให้มีความง่ายขึ้นโดยการเลียนแบบกระบวนการตัดสินใจตามธรรมชาติของมนุษย์ AHP แบ่งองค์ประกอบของปัญหาทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมออกมาเป็นส่วน ๆ หรือเรียกว่า กระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล ที่ยอมรับกันทั่วโลก มีอยู่ ๖ ขั้นตอนด้วยกัน คือ

(ก) ขั้นที่ ๑ ให้คำจำกัดความประเด็นปัญหา ต้องเข้าใจประเด็นสำคัญหรือประเด็นหลักของปัญหาอย่างถ่องแท้และสร้างสรรค์ กล้ายอมรับว่าปัญหาในโลกแห่งความจริงมีความซับซ้อน หลีกเลียงสมมติฐานที่ไม่ถูกต้อง ไม่ลำเอียงหรือชอบพอใจทางเลือกทางใดทางหนึ่ง

(ข) ขั้นที่ ๒ กำหนดเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพราะว่าทางเลือกนั้นมีอยู่หลายทางด้วยกัน มีจุดเด่นจุดด้อยของทางเลือกแตกต่างกัน แต่ละคนก็มีระดับความพึงพอใจในเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมไม่เหมือนกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจจะเป็นตัวชี้ว่า มีความพึงพอใจจะเลือกทางไหน

(ค) ขั้นที่ ๓ วิจัยเปรียบเทียบเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจ เพราะว่าแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่เท่ากัน จึงจำเป็นต้องมีการวิจัยเปรียบเทียบหาลำดับความสำคัญของเกณฑ์หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ

(ง) ขั้นที่ ๔ กำหนดทางเลือกเป็นการระบุถึงแนวทางในทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการตัดสินใจ เวลา คือ ตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดทางเลือกการตัดสินใจที่ชาญฉลาด จะไม่ใช่เวลามากเกินไปในการแสวงหาทางเลือก

(จ) ขั้นที่ ๕ วิจัยเปรียบเทียบหรือจัดอันดับทางเลือกต่าง ๆ ภายใต้เกณฑ์ในการตัดสินใจแต่ละเกณฑ์ เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ความสามารถในการวิจัยคาดการณ์ในสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต

(ฉ) ขั้นที่ ๖ คำนวณทางเลือกที่ดีที่สุด โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญเป็นเกณฑ์ นำเอาลำดับความสำคัญของแต่ละทางเลือกมาคูณกับลำดับความสำคัญของแต่ละเกณฑ์หรือปัจจัย นำผลคูณมารวมกัน คำนวณให้สูงสุดควรจะได้รับคัดเลือก

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (๒๕๔๗) ได้กล่าวถึงรายละเอียดในขั้นตอนของการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา ๖ ขั้นตอน ดังนี้

(ก) การกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา สำหรับขั้นตอนแรกของการตัดสินใจ จะเป็นการกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาให้เกิดความชัดเจนก่อน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การบางครั้งยากต่อการระบุว่ามีสาเหตุใด เช่น องค์การประสบปัญหาเกี่ยวกับต้นทุน การผลิตที่สูงขึ้นซึ่งอาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องทำการศึกษาวิเคราะห์เพื่อระบุและกำหนดปัญหาให้ชัดเจนว่าเกิดจากสาเหตุอะไร โดยทั่วไปการแบ่งประเภทของปัญหา ได้แก่ ปัญหาที่เป็นมาตั้งแต่อดีตและปัญหามีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ปัญหาที่ทราบล่วงหน้าว่าจะเกิดขึ้นและควรเตรียมการป้องกัน หรือปัญหาเฉพาะด้านเป็นปัญหาที่เกิดจากสาเหตุเดียว และสามารถแก้ไขสำเร็จได้ง่าย เป็นต้น ดังนั้น การกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจึงเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

(ข) การกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ที่จะใช้แก้ปัญหา เมื่อผู้บริหารสามารถกำหนดปัญหาได้ชัดเจนแล้ว โดยจะต้องมีการกลั่นกรองข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทั้งหมด เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การเพื่อค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของปัญหาที่มีระดับความรุนแรงแตกต่างกัน เป็นต้น ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะถูกนำมากำหนดเป็นทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาทางเลือกที่กำหนด ในขั้นตอนนี้อาจมีหลายทางเลือก เช่น ทางเลือกในการแก้ปัญหาต้นทุน การผลิตที่สูงขึ้นอาจเกิดขึ้นได้ตั้งแต่การปรับวิธีการทำงานของฝ่ายผลิต การฝึกอบรมทีมงานเพื่อเพิ่มทักษะการผลิต การปรับปรุงการออกแบบผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

(ค) การประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้กำหนด หลังจากวิเคราะห์ปัญหาทำการกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ที่จะใช้แก้ปัญหา จากนั้นจึงทำการประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งเป็นแนวทางการนำปัญหาไปสู่การแก้ไข ในขั้นตอนนี้ผู้ตัดสินใจจะวิเคราะห์และประเมินว่าทางเลือกใดสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีที่สุด ทางเลือกใดควรจะดำเนินการก่อนและหลัง มีการใช้กระบวนการชั่งน้ำหนักเพื่อพิจารณาถึงผลดีและผลเสียในแต่ละทางเลือกด้วย นอกจากนี้จะต้องพิจารณาด้วยว่าการตัดสินใจในทางเลือกหนึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่น ๆ ตามมาได้ ดังนั้น ควรวิเคราะห์และประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบสำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นจะเป็นการพิจารณาปัญหาจากภายในองค์การมากกว่าภายนอก เช่น บุคลากร อุปกรณ์ขาดแคลน แนวทางแก้ไขสามารถทำได้โดยการเพิ่มบุคลากรและการจัดซื้ออุปกรณ์เพิ่ม เป็นต้น

(ง) การตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุด เป็นการนำเอาทางเลือกต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับว่า ทางเลือกใดจะเหมาะสมและเป็นไปได้มากกว่ากัน เช่น องค์การมีเงินทุนไม่เพียงพออาจใช้ทางเลือกที่เป็นไปได้มากที่สุด คือ การกู้ยืมจากภายนอก การนำเงินกำไรสะสมมาใช้ เป็นต้น

(จ) ดำเนินการตามทางเลือกที่ตัดสินใจ เป็นการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และมีความเหมาะสมมากที่สุด จากนั้นจึงนำผลการตัดสินใจสู่การปฏิบัติและประเมินผลต่อไป

(ฉ) ประเมินผลที่เกิดจากทางเลือกนั้นๆ การประเมินผลเป็นการพิจารณาคุณค่าของผลงานและความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ และมาตรฐานที่ได้เลือกจากทางเลือกที่ตัดสินใจ ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องทำการเปรียบเทียบผลงานกับเกณฑ์ และมาตรฐานก่อนว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และความแตกต่างนั้นมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด จะก่อให้เกิดความเสียหายหรือไม่มากน้อยเพียงใด โดยตีค่าของความแตกต่างนั้นจากผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นว่าเป็นผลดีหรือผลเสียต่อการอย่างไร

ดังนั้น จากขั้นตอนของการตัดสินใจดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าขั้นตอนของการตัดสินใจประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๖ ขั้นตอน คือ การกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ที่จะใช้แก้ปัญหาการประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้กำหนด การตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุด ดำเนินการตามทางเลือกที่ตัดสินใจ และประเมินผลที่เกิดจากทางเลือก

(๕) ตัวแบบการตัดสินใจทางบริหาร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (๒๕๔๘) ได้กล่าวถึงรูปแบบการตัดสินใจใน ๕ ตัวแบบ มีดังนี้

(๑) ตัวแบบการตัดสินใจโดยใช้เหตุผล ปัจจัยสำคัญของการตัดสินใจ ผู้บริหารควรใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจ ซึ่งในบางสถานการณ์ที่ต้องทำการตัดสินใจอาจมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้น เนื่องจากผู้ทำการตัดสินใจขาดข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน นอกจากนี้ความรอบคอบ และความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ก็มีความสำคัญที่ผู้ทำการตัดสินใจต้องการอีกด้วย นั่นคือ ถ้าหากผู้บริหารไม่ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลแล้ว ผลการตัดสินใจก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จลงได้ สำหรับตัวแบบการตัดสินใจโดยหลักเหตุผล มีดังนี้

(๑.๑) ตัวแบบเศรษฐศาสตร์ เป็นตัวแบบการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของผลตอบแทนสูงสุด เช่น เกิดค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดเพื่อให้เกิดผลตอบแทนสูงสุด เป็นต้น ซึ่งแนวคิดการตัดสินใจดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ นั่นคือ เมื่อใดที่ค่าใช้จ่ายลดลงแต่ผลลัพธ์ยังคงเท่าเดิม หรือรายได้มากกว่ารายจ่ายจะมีผลทำให้เกิดกำไรสูงสุดด้วย

(๑.๒) ตัวแบบวิทยาศาสตร์ สำหรับตัวแบบการตัดสินใจโดยใช้ตัวแบบทางวิทยาศาสตร์ เป็นแนวคิดที่เน้นหลักเหตุผลโดยใช้หลักการทางคณิตศาสตร์เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยพยายามแสวงหาแนวทางสู่ความสำเร็จโดยวิธีที่ดีที่สุดก็จะทำให้เกิดการประหยัดในค่าใช้จ่าย รวมทั้งมีการนำศาสตร์ ในเชิงปริมาณหรือแบบทางคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงปริมาณมาใช้ในการตัดสินใจ เช่น ความน่าจะเป็น ก็จะทำให้การตัดสินใจมีเหตุผลมากขึ้น ตราบใดที่โอกาสของผลดีมีมากกว่าผลเสีย ก็ควรที่จะตัดสินใจลงทุนหรือดำเนินการในด้านนั้น ๆ เป็นต้น

การตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลมีลักษณะที่สำคัญ คือ จะมีลักษณะที่เป็น การตัดสินใจที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรที่ได้กำหนดไว้ โดยปัญหาต่าง ๆ ต้องมีการถูกคาดคะเน และกำหนดแนวทางการแก้ไขไว้แล้ว ซึ่งเป็นการตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขของความแน่นอนในทุก ๆ ทางเลือก ถูกกำหนดให้เป็นผลลัพธ์ที่แน่นอน สำหรับเกณฑ์ในการตัดสินใจในทางเลือกใดนั้น ผู้บริหาร อาจจะยึดหลัก ทางเลือกต่าง ๆ เช่น การให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูงสุด เป็นต้น ในการตัดสินใจดังกล่าวอาจเป็นแนวคิด ของการใช้เหตุผลหรือค่านิยมในการประเมินผลทางเลือก ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่มุ่งไปสู่ผลประโยชน์สูงสุด ขององค์กร

(๒) ตัวแบบการตัดสินใจด้วยความพึงพอใจ เป็นตัวแบบที่มุ่งในการลดข้อจำกัด ของตัวแบบการตัดสินใจ โดยหลักเหตุผลที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด กำไรสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เป็นต้น แต่ความเป็นจริงแล้วบางสถานการณ์ผู้บริหารได้ตัดสินใจโดยที่ไม่ก่อให้เกิดกำไรสูงสุด แต่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากร ผู้บริหารที่ประสบปัญหาอาจ มีความจำเป็นในการลดค่าใช้จ่าย จึงพยายามแสวงหาแนวทางในการลดต้นทุนโดยเฉพาะ การลดบุคลากรที่ไม่จำเป็นออกไป ซึ่งอาจจะส่งผลเสียทันที คือ เกิดคนว่างงานเป็นปัญหาของสังคม

(๒.๑) การตัดสินใจเป็นเรื่องของการคาดการณ์ในสิ่งที่จะกระทำ หรือเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งแม้แต่ผู้ตัดสินใจจะยึดหลักเหตุผลและข้อเท็จจริงมากเพียงใดก็ตาม แต่ก็อาจเกิด ความผิดพลาดได้ รวมทั้งจากสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปหรือการตัดสินใจไปกระทบผลประโยชน์ของผู้อื่น ดังนั้น จึงต้องมีการทบทวนและทำการตัดสินใจใหม่ อย่างไรก็ตามการตัดสินใจควรมีการดำเนินการ อย่างเป็นกระบวนการที่มีความยืดหยุ่นและมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กัน โดยกระบวนการดังกล่าวขึ้นอยู่กับ ความสมดุลระหว่างผู้ตัดสินใจและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจนั้น

(๒.๒) การตัดสินใจและการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เป็นการดำเนินการเพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีภายในองค์กรให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา และเพื่อเป็นการผนึกกำลังของทุกฝ่ายเพื่อสร้างกลยุทธ์เหนือคู่แข่งได้

(๒.๓) การบริหารที่ดีควรใช้หลักเหตุผลมากที่สุด แต่การตัดสินใจ ก็ไม่อาจใช้หลักเหตุผลได้ในทุกรณี เพราะมีทางเลือกจำนวนมากที่คาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นได้ยาก และเหตุการณ์ในอนาคตที่เป็นเรื่องที่ไม่แน่นอนและไม่อาจใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจได้อย่างสมบูรณ์ ผู้บริหารจะต้องใช้การตัดสินใจด้วยความพึงพอใจแทนการใช้หลักและเหตุผล

(๒.๔) ผู้บริหารควรจัดโครงสร้างองค์กร เพื่อให้พนักงานได้ทราบ ถึงสถานะแวดล้อม จุดมุ่งหมาย และจุดประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน จะทำให้ทุกคนมั่นใจได้ว่า มีผู้บริหารมีการตัดสินใจโดยยึดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และข้อมูลขององค์กรเป็นพื้นฐานประกอบ การตัดสินใจ

(๓) ตัวแบบการตัดสินใจโดยส่วนเพิ่ม เป็นตัวแบบที่มีแนวคิดที่ว่า การเปลี่ยนแปลง แบบค่อยเป็นค่อยไป จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร โดยทั่วไป

พบว่าการตัดสินใจของบุคคลมักมีลักษณะอนุรักษ์นิยม การตัดสินใจในแต่ละครั้งมักอาศัยการตัดสินใจครั้งก่อนเป็นหลักในการพิจารณาตัดสินใจครั้งใหม่ แต่อาจมีการปรับปรุงแก้ไขเล็กน้อย เนื่องจากความไม่แน่นอนในอนาคตและข้อจำกัดด้านความสามารถของผู้ตัดสินใจที่จะศึกษาและรวบรวมข่าวสารข้อมูลใหม่ ๆ ทั้งหมดในการตัดสินใจ ด้วยเหตุนี้ ทางเลือกของการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงที่น้อยที่สุดและประหยัดที่สุด คือ การตัดสินใจโดยใช้หลักฐานของการขอครั้งก่อนเป็นสำคัญ สำหรับลักษณะของการตัดสินใจโดยส่วนเพิ่มมีดังนี้

(๓.๑) ไม่กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวแบบการตัดสินใจนี้จะไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ขึ้นก่อน การกำหนดวัตถุประสงค์และทางเลือกจะเป็นกิจกรรมที่ดำเนินไปพร้อม ๆ กับการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้น เมื่อได้มีการพิจารณาถึงทางเลือกและผลที่คาดว่าจะได้รับแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่ถูกนำมาพิจารณามีความสลับซับซ้อนมากเท่าใด องค์การก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมต่อไป

(๓.๒) เป็นทางเลือกมากกว่าทฤษฎี เนื่องจากการนำความรู้ที่เกี่ยวข้องมาแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านต่อเมื่อมีปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจได้ดีขึ้น ถ้ามีการเปรียบเทียบทางเลือกหรือแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ในเชิงทฤษฎีตัวแบบการตัดสินใจโดยส่วนเพิ่มต้องอาศัยพื้นฐานของการปฏิบัติที่มีการปฏิบัติจริงและเคยปฏิบัติก่อน จึงเป็นหลักประกันถึงความมั่นใจได้ว่าจะไม่เกิดความผิดพลาดแน่นอน และไม่ต้องเสี่ยงต่อความล้มเหลวในการตัดสินใจ โดยส่วนใหญ่เป็นการตัดสินใจโดยใช้ฐานเดิมหรือประสบการณ์เดิมเป็นสำคัญ เช่น ในการทำงานที่ทำบ่อย ๆ จนเกิดความชำนาญ การเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กทีละน้อยก็คือการตัดสินใจโดยส่วนเพิ่ม อย่างไรก็ตามการตัดสินใจบางครั้งอาจทำให้เกิดการสูญเสียไปโดยไม่จำเป็น กล่าวคือ ในกรณีจัดทำงบประมาณประจำปีมักจะใช้วิธีการงบประมาณแบบส่วนเพิ่ม เช่น ในปีนี้เพิ่มร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมาทั้ง ๆ ที่ปีนี้โครงการใหญ่ ไม่มีแล้วก็ควรจะลดงบประมาณลงได้และไม่ควรเพิ่มขึ้นทุกปี เป็นต้น สำหรับองค์การธุรกิจจะใช้วิธีการงบประมาณฐานศูนย์ที่ใช้วิธีการเริ่มคำนวณงบประมาณใหม่ทั้งหมดในแต่ละปี ดังนั้น ความต้องการงบประมาณจะมากหรือน้อยจึงไม่ขึ้นอยู่กับปีที่ผ่านมาแต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านลูกค้า การแข่งขันเป็นสำคัญ

(๔) ตัวแบบการตัดสินใจโดยความไม่แน่นอนหรือตัวแบบไม่มีโครงสร้างชัดเจน เป็นตัวแบบของการตัดสินใจที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรสามารถตัดสินใจในอนาคตที่มีภาวะไม่แน่นอนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างแนวคิดที่เกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขใหม่ เพื่อที่จะช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมได้ ผู้บริหารต้องตัดสินใจในภาวะที่มีความสลับซับซ้อนมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเป็นการตัดสินใจแบบไม่มีแผนงานไว้ล่วงหน้า สำหรับลักษณะของการตัดสินใจบนความไม่แน่นอน เนื่องจากในปัจจุบันสภาวะแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การบริหารงานจึงมุ่งไปสู่การปรับตัวให้เกิดความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ลูกค้า คู่แข่งขัน เป็นต้น นอกจากนี้สภาวะแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้บริหารจึงต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ให้ได้

และพร้อมที่จะรับสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ การแก้ปัญหาจะยุ่งยากสลับซับซ้อน จำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ในลักษณะสหวิทยาการเข้ามาปฏิบัติ รวมทั้งต้องตระหนักถึงหลักของความไม่แน่นอน ดังนั้นการบริหารความไม่แน่นอนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์มาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ผู้ทำการตัดสินใจนอกจากจะประเมินสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรแล้ว ยังจำเป็นที่จะต้องกำหนดภารกิจ วิสัยทัศน์นโยบาย และปรัชญาการบริหารให้สอดคล้องความสำเร็จในอนาคตอีกด้วย

(๕) ตัวแบบการตัดสินใจโดยนวัตกรรมการเรียนรูู้ ผู้บริหารจะต้องมุ่งการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจ เพื่อผลิตผลิตภัณฑ์นวัตกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ในราคาที่เหมาะสม มีคุณภาพที่ดีกว่า ผลิตได้เร็วกว่าและลูกค้าพึงพอใจเป็นสำคัญ นั่นคือ ต้องเริ่มต้นที่ลูกค้าเป็นสำคัญ ซึ่งลูกค้าในอนาคตจะมีความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากผลิตภัณฑ์เดิม ๆ และล้ำสมัย ย่อมสามารถสร้างความเบื่อหน่ายและไม่ซื้อซ้ำ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความแตกต่างหรือความแปลกใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่มีคู่แข่งจำนวนมากเพิ่มขึ้น ความจำเป็นที่จะต้องผลิตผลิตภัณฑ์นวัตกรรมจึงมีมากขึ้น มิฉะนั้นองค์กรจะไม่สามารถก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้ ในการสร้างผลิตภัณฑ์นวัตกรรมและการเรียนรู้มีปัจจัยที่สำคัญ คือ แนวคิดนี้ต้องอยู่ในความคิดของผู้บริหารและบุคลากรตลอดเวลา โดยค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เกี่ยวกับกลยุทธ์และแนวทางการสร้างผลิตภัณฑ์นวัตกรรม ผลจากการสร้างผลิตภัณฑ์นวัตกรรมจะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มได้ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องทำให้บุคลากรตระหนักว่า การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ทุกฝ่ายต้องรับผิดชอบร่วมกันและต้องสร้างความผูกพันในการปฏิบัติให้เกิดขึ้น

จากแนวคิดการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีหลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การตัดสินใจนี้อาจเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งหลายอย่างเพื่อความสำเร็จตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ การตัดสินใจโดยเอกบุคลและการตัดสินใจโดยกลุ่ม การตัดสินใจในส่วนตัวและการตัดสินใจในองค์การ การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและการตัดสินใจที่ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า และการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์และการตัดสินใจเชิงดำเนินการยุทธศาสตร์ตามสถานการณ์ โดยกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาจำนวน ๖ ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดทางเลือกต่าง ๆ การประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้กำหนด การตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุด การดำเนินการตามทางเลือกที่ตัดสินใจ และการประเมินผลที่เกิดจากทางเลือกนั้น ๆ ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงได้ใช้แนวคิดการตัดสินใจมาปรับใช้ในการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยแบ่งเป็น ๒ ประเด็น ดังนี้

๑. เมื่อสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคายได้รับเอกสารการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหมู่บ้าน/ชุมชนครบถ้วนแล้ว ผู้ขอประเมินจำเป็นต้องมีการตรวจสอบและคำนวณเงินงบประมาณให้เหมาะสมกับจำนวนคนและจำนวนวันทำงาน และสอดคล้องกับเอกสารรายการปริมาณงานและราคา (ปร.๔)

ที่แนบมา แล้วจึงตัดสินใจกำหนดวงเงินงบประมาณของกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนและจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงแรงงาน

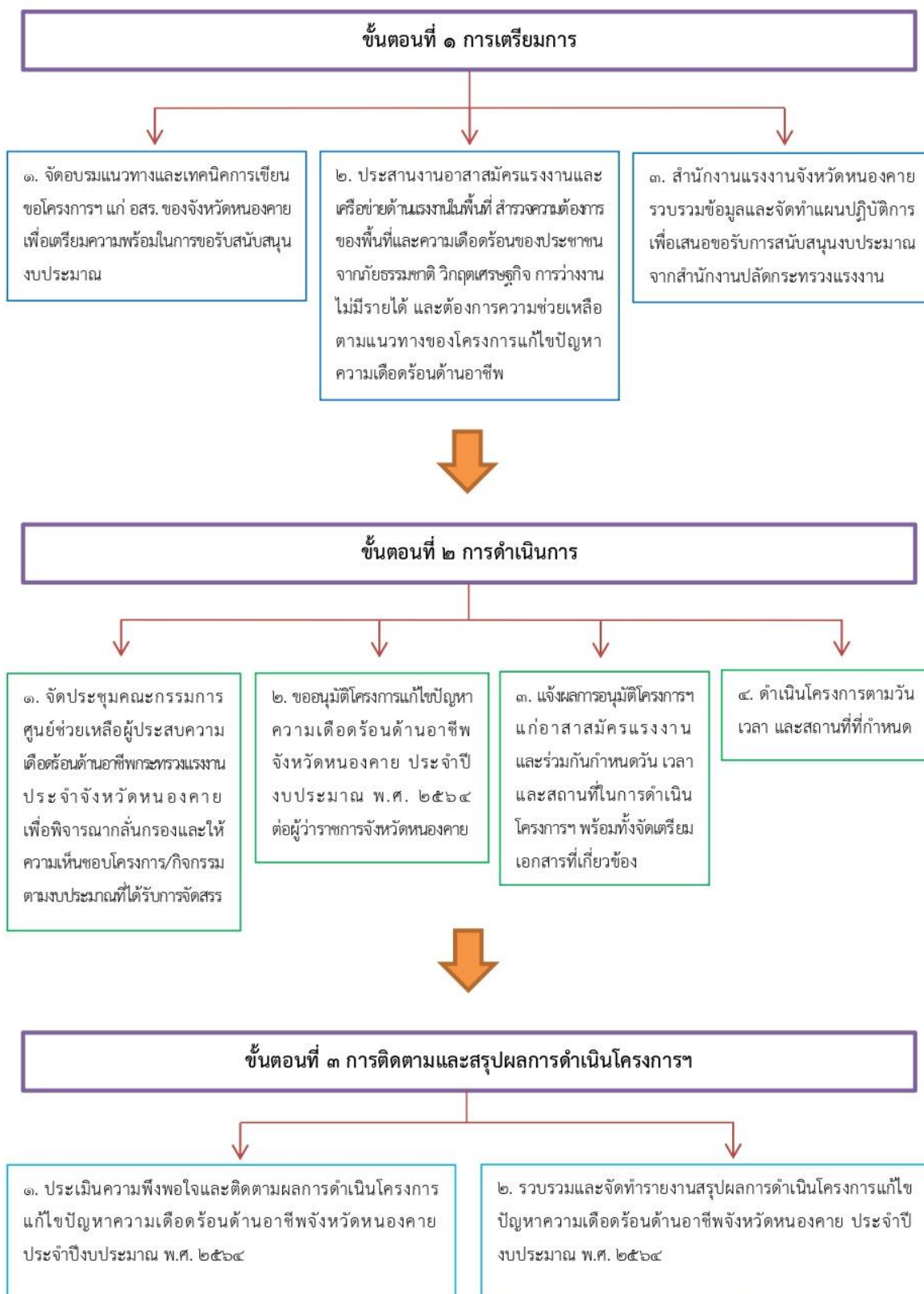
๒. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพได้รับความสนใจจากพื้นที่/ชุมชน เป็นอย่างมาก โดยมีการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนทั้งสิ้น ๑๗๗ กิจกรรม แบ่งเป็น กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๑๑๕ กิจกรรม และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๖๒ กิจกรรม ดังนั้น ผู้ขอประเมินในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดหนองคาย จึงต้องมีการจัดเตรียมข้อมูลเพื่ออำนวยความสะดวกในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดของคณะกรรมการฯ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนของแต่ละกิจกรรม โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ เช่น ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจัดสรรงบประมาณ การประกาศเป็นเขตพื้นที่ภัยพิบัติ สถิติพื้นที่ที่เคยได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวนกิจกรรมที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ โอกาสในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ และผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นต้น

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

ในการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผู้ขอประเมินได้ดำเนินงานภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คู่มือการปฏิบัติงาน และหนังสือสั่งการจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยได้มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนร่วม เพราะถือว่าเป็นเครือข่ายด้านแรงงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด จึงได้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการแก้อาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานสำรวจความต้องการขอรับการช่วยเหลือของประชาชนในพื้นที่ โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดได้รวบรวมจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ เพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว จึงได้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดหนองคาย เพื่อพิจารณากลับกรองแผนงาน/โครงการให้สอดคล้อง กับงบประมาณที่ได้รับ พร้อมให้ความเห็นชอบและเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคายพิจารณาอนุมัติโครงการ โดยแบ่งเป็น ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการดำเนินโครงการฯ

ขั้นตอนการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาเห็ดรื้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



๔.๑ ขั้นตอนการเตรียมการ

๔.๑.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ได้ดำเนินการจัดอบรมเทคนิคการเขียนของบประมาณ จากโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินโครงการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลของจังหวัดหนองคายทราบ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการขอรับสนับสนุนงบประมาณ

๔.๑.๒ เมื่อได้รับแจ้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพแล้ว สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ได้มีหนังสือสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ด่วนที่สุด ที่ นค ๐๐๒๗/ว ๑๑๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การขอรับการสนับสนุนงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยได้จัดส่งเอกสารแนวทางการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ และแบบฟอร์มการเสนอขอโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แบบรายงานการประชุมประชาคมหมู่บ้าน รายชื่อผู้ต้องการเข้าร่วมกิจกรรม แบบจัดลำดับความต้องการเร่งด่วน เอกสารหลักสูตร (Shopping List) ทั้งนี้ หากมีความประสงค์จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณในกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จะต้องมีการถ่ายภาพสถานที่ดำเนินกิจกรรม และต้องแนบเอกสารรายการปริมาณงานและราคา (ปร.๔) จากเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย โดยกำหนดให้ผู้สนใจจัดส่งเอกสารทั้งหมดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ภายในวันศุกร์ที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓

๔.๑.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากอาสาสมัครแรงงาน และภาคีเครือข่ายด้านแรงงานที่ให้ความสนใจและจัดทำเอกสารเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยในส่วนกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจมาใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของจำนวนคนและจำนวนวันในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเอกสารรายการปริมาณงานและราคา (ปร.๔) จากเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่แนบมา และได้จัดทำแผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๑๗๗ กิจกรรม แบ่งเป็น กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๑๑๕ กิจกรรม เป็นเงิน ๙,๓๒๓,๔๐๐ บาท (เก้าล้านสามแสนสองหมื่นสามพันสี่ร้อยบาทถ้วน) และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๖๒ กิจกรรม เป็นเงิน ๓,๓๑๒,๑๖๐ บาท (สามล้านสามแสนหนึ่งหมื่นสองพันหนึ่งร้อยหกสิบบาทถ้วน) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๒,๖๓๕,๕๖๐ บาท (สิบสองล้านหกแสนสามหมื่นห้าพันห้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) จัดส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ ตามหนังสือจังหวัดหนองคาย ที่ นค ๐๐๒๗/๒๐๑๐๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

๔.๒.๑ เมื่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้แจ้งการจัดสรรงบประมาณโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มาถึงสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคายแล้ว จังหวัดหนองคาย จึงได้มีหนังสือจังหวัดหนองคาย ที่ นค ๐๐๒๗/ว ๒๓๘๐๒ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดหนองคาย เพื่อพิจารณาปรับและให้ความเห็นชอบแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร โดยผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจมาใช้ในการจัดทำแนวทาง (โมเดล) เพื่อเป็นตัวเลือกให้กับคณะกรรมการฯ โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากอาสาสมัครแรงงานหรือผู้ที่สนใจ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ประกอบกับการประกาศเป็นเขตพื้นที่ประสบสาธารณภัยของจังหวัดหนองคาย สถิติตำบลที่เคยได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๓ ปีซ้อนหลัง ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นภายหลังจากการดำเนินกิจกรรม และโอกาสในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ รวมทั้งสัดส่วนการจัดสรรงบประมาณ (กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ร้อยละ ๕๐ และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ ร้อยละ ๕๐ หรือกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ร้อยละ ๖๐ และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) และวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจาก สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จนทำให้การประชุมสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและคณะกรรมการฯ มีความพึงพอใจ ในการพิจารณาปรับแผนงาน/โครงการเป็นอย่างมาก ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือ ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดหนองคาย ได้มีมติเลือกแนวทาง การจัดสรรงบประมาณแบ่งเป็นกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ร้อยละ ๖๐ และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ ร้อยละ ๔๐ ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร โดยพิจารณาจากอัตราการว่างงานของประชาชนจังหวัดหนองคาย ที่สูงขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และได้คัดเลือกกิจกรรมต่าง ๆ วงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๖๔๔,๒๐๐ บาท (หกแสนสี่หมื่นสี่พันสองร้อยบาทถ้วน) ดังนี้

๔.๒.๑.๑ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๑๓ กิจกรรม เป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น ๓๗๘,๐๐๐ บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นแปดพันบาทถ้วน) ดังนี้

- (๑) กิจกรรมทาสีศาลาการเปรียญ ณ วัดโพธิมณฑาราม หมู่ที่ ๓ ตำบลสร้างนางขาว อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๒๓,๔๐๐ บาท (สองหมื่นสามพันสี่ร้อยบาทถ้วน)
- (๒) กิจกรรมซ่อมแซมหลังคาวัดโคกค้อย ณ วัดโคกค้อย หมู่ที่ ๙ ตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๑๒,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นสองพันบาทถ้วน)
- (๓) กิจกรรมล้อมรั้วที่สาธารณประโยชน์ ณ บ้านสุขสำราญ หมู่ที่ ๕ ตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท (สามหมื่นบาทถ้วน)
- (๔) กิจกรรมทาสีศาลาการเปรียญวัดปทุมเทพวนาราม ณ บ้านบัว หมู่ที่ ๙ ตำบลชุมช้าง อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๒๕,๕๐๐ บาท (สองหมื่นห้าพันห้าร้อยบาทถ้วน)
- (๕) กิจกรรมต่อเติมศาลาพักผ่อนบ้านดอนกลาง ณ บ้านดอนกลาง หมู่ที่ ๒ ตำบลชุมช้าง อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๒๘,๘๐๐ บาท (สองหมื่นแปดพันแปดร้อยบาทถ้วน)
- (๖) กิจกรรมซ่อมแซมศาลาเอนกประสงค์ที่ประสพวตภัย ณ บ้านเมืองคลัง หมู่ที่ ๑๕ ตำบลจุมพล อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๔๒,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นสองพันบาทถ้วน)
- (๗) กิจกรรมซ่อมแซมศาลาเอนกประสงค์ ณ บ้านเวิน หมู่ที่ ๓ ตำบลจุมพล อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๑๖,๒๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นหกพันสองร้อยบาทถ้วน)

(๘) กิจกรรมทาสีสาธารณสถาน (กำแพงวัด) ณ บ้านนาตาล หมู่ที่ ๒๑ ตำบลจุมพล อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๒๕,๒๐๐ บาท (สองหมื่นห้าพันสองร้อยบาทถ้วน)

(๙) กิจกรรมทาสีรั้ววัดพระประดิษฐ์และโรงเรียนนาอินทร์ ณ บ้านนาอินทร์ หมู่ที่ ๑๖ ตำบลคำบกหวาน อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๖๐,๐๐๐ บาท (หกหมื่นบาทถ้วน)

(๑๐) กิจกรรมรื้อและมุงหลังคาศาลาการเปรียญวัดอุดมเจริญสุข ณ บ้านโนนมันปลา หมู่ที่ ๗ ตำบลหนองหลวง อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๒๒,๕๐๐ บาท (สองหมื่นสองพันห้าร้อยบาทถ้วน)

(๑๑) กิจกรรมก่อสร้างถนนคอนกรีตข้างศาลาการเปรียญวัดจันทะตึบพาราม ณ บ้านกาญจนา หมู่ที่ ๑๕ ตำบลพระบาทนาสิงห์ อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๙,๙๐๐ บาท (เก้าพันเก้าร้อยบาทถ้วน)

(๑๒) กิจกรรมซ่อมแซมที่ทำการกองทุนหมู่บ้านและที่ทำการ อสม. ณ บ้านโพธิ์เงิน หมู่ที่ ๑๓ ตำบลคำบกหวาน อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๖๐,๐๐๐ บาท (หกหมื่นบาทถ้วน)

(๑๓) กิจกรรมซ่อมแซมหลังคากุฏิพระ ณ บ้านดอนไผ่ หมู่ที่ ๔ ตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๒๒,๕๐๐ บาท (สองหมื่นสองพันห้าร้อยบาทถ้วน)

๔.๒.๑.๒ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๕ กิจกรรม เป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น ๒๔๗,๓๙๗ บาท (สองแสนสี่หมื่นเจ็ดพันสามร้อยเก้าสิบบาทถ้วน) ดังนี้

(๑) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรช่างก่อสร้าง สาขาการปูกระเบื้อง ณ วัดบ้านทรัพย์เจริญโชคชัย หมู่ที่ ๙ ตำบลเฝ้าไร่ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๕๖,๘๐๐ บาท (ห้าหมื่นหกพันแปดร้อยบาทถ้วน)

(๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร ณ ศาลาประชาคม บ้านโคกเสือดาว หมู่ที่ ๔ ตำบลเซิม อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๕๕,๙๐๐ บาท (ห้าหมื่นห้าพันเก้าร้อยบาทถ้วน)

(๓) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรการทำขนมไทย ณ ศาลาประชาคม บ้านโนนสะอาด หมู่ที่ ๕ ตำบลอุดมพร อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๔๘,๘๐๐ บาท (สี่หมื่นแปดพันแปดร้อยบาทถ้วน)

(๔) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรการทำกระเป๋าสานจากเสื่อกก ณ บ้านเลขที่ ๓๔ หมู่ที่ ๙ ตำบลบ้านเตื่อ อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๔๙,๕๖๐ บาท (สี่หมื่นเก้าพันห้าร้อยหกสิบบาทถ้วน)

(๕) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรการทำบายศรี ณ ศาลาวัดอุดมมหารัน หมู่ที่ ๑๕ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๓๖,๓๓๗ บาท (สามหมื่นหกพันสามร้อยสามสิบบาทถ้วน)

๔.๒.๑.๓ งบประมาณโครงการฯ เป็นเงิน ๑๘,๘๐๓ บาท (หนึ่งหมื่นแปดพันแปดร้อยสามบาทถ้วน)

๔.๒.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย ตามรายละเอียดกิจกรรมที่คณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดหนองคายได้ให้ความเห็นชอบ

๔.๒.๓ เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคายได้อนุมัติโครงการแก้ไขปัญหาเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว ผู้ขอประเมินจะดำเนินการแจ้งผลการอนุมัติโครงการฯ ให้อาสาสมัครแรงงานและผู้เสนอขอรับงบประมาณได้รับทราบ และร่วมกันพิจารณากำหนดวัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินแต่ละกิจกรรม รวมทั้งประสานเตรียมความพร้อมของวิทยกรสำหรับกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จากนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย จึงมีหนังสือสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ที่ นค ๐๐๒๗/๕๔ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง ขออนุมัติดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคายเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากร (นายช่างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ) เพื่อแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการตรวจรับงาน และหนังสือสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ที่ นค ๐๐๒๗/๑๑๑ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการแก้ไขปัญหาเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน

๔.๒.๔ เมื่อถึงกำหนดที่นัดหมาย สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย จะลงพื้นที่เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย โดยผู้ขอประเมินจะจัดเตรียมเอกสารบัญชีลงเวลา ปฏิบัติงาน/เข้ารับการฝึกอาชีพ ตามจำนวนวันที่จะดำเนินกิจกรรมให้แก่ผู้ควบคุมงาน/วิทยากร เพื่อใช้ในการลงเวลาในแต่ละวัน และในวันสุดท้ายของการดำเนินกิจกรรม ผู้ขอประเมินจะนำเครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องพิมพ์เอกสารไปจัดทำเอกสารตามคู่มือการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ฉบับปี ๒๕๖๒ ได้แก่ แบบรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฯ บัญชีลงเวลาปฏิบัติงาน/เข้ารับการฝึกอาชีพ และใบสำคัญและหลักฐานการจ่ายค่าตอบแทน ณ บริเวณสถานที่ดำเนินกิจกรรม เพื่อความเรียบร้อยและครบถ้วน ของเอกสารตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด

๔.๓ ขั้นตอนการติดตามและสรุปผลการดำเนินโครงการฯ

๔.๓.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ดำเนินการประเมินความพึงพอใจโดยใช้แบบประเมิน ความพึงพอใจตามคู่มือโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ฉบับปี ๒๕๖๒ ในวันสุดท้าย ของการดำเนินกิจกรรม และมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานติดตามผลการใช้ประโยชน์จากสาธารณสถาน และรายได้จากการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะฝีมือไปประกอบอาชีพ เมื่อครบกำหนดระยะเวลา ๓ เดือน และ ๖ เดือนตามลำดับ

๔.๓.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ดำเนินการรวบรวมและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนิน โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และจัดส่งให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบ พร้อมทั้ง เผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย www.nongkhai.mol.go.th และ Facebook : สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย

ซึ่งในการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย มุ่งเน้นการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติหรือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพของจังหวัดหนองคาย ให้มีรายได้เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในระหว่างการดำเนินกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน หรือเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย จากการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือไปประกอบอาชีพหลักหรืออาชีพเสริม โดยมีเป้าหมายในการดำเนินโครงการฯ ตามที่คณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดหนองคายเห็นชอบ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ กิจกรรม แบ่งเป็น กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๑๓ กิจกรรม และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๕ กิจกรรม มีประชาชนกลุ่มเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๙ คน วงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๖๔๔,๒๐๐ บาท (หกแสนสี่หมื่นสี่พันสองร้อยบาทถ้วน) ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคายได้ดำเนินการครบทุกกิจกรรม และมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๙ คน คิดเป็นความสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

๕.๑.๑ ประชาชนที่ประสบภัยธรรมชาติหรือประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพของจังหวัดหนองคาย ได้รับการช่วยเหลือตามแนวทางการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๙ คน คิดเป็นความสำเร็จของการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๑๐๐

๕.๑.๒ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน มีรายได้เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ วันละ ๓๐๐ บาท (ตามจำนวนวันที่ปฏิบัติงาน)

๕.๒ เชิงคุณภาพ

๕.๒.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย สามารถดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒.๒ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ สามารถนำความรู้/ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพหลักหรืออาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้/ลดรายจ่ายในครัวเรือนของตนเอง

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

๖.๑.๑ มีฐานข้อมูลของกลุ่มอาชีพและผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อใช้ในการสนับสนุนหรือต่อยอดผลิตภัณฑ์ร่วมกับหน่วยงานอื่น

๖.๑.๒ สามารถนำผลการดำเนินงานมาทบทวนและปรับปรุงการวางแผนการดำเนินโครงการฯ ในครั้งถัดไป

๖.๑.๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคายในครั้งถัดไป

๖.๒ ผลกระทบ

๖.๒.๑ สร้างภาพลักษณ์ในการให้บริการด้านแรงงานที่ดีระหว่างสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย อาสาสมัครแรงงานจังหวัดหนองคาย และประชาชนในพื้นที่

๖.๒.๒ อาสาสมัครแรงงานหรือผู้ที่ต้องการขอรับสนับสนุนจากสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย มีขั้นตอนการจัดเตรียมเอกสารเพิ่มมากขึ้น

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

จากการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทำให้ผู้ขอประเมินได้ค้นพบความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินโครงการฯ ดังนี้

๗.๑ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนบางส่วนยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการฯ จึงมีการนำเงินค่าตอบแทนไปซื้อวัสดุในการทำกิจกรรมเพิ่มเติม

๗.๒ การปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ในการนำเสนอข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ต้องมีความละเอียดรอบคอบครบถ้วนและสมบูรณ์

๗.๓ การกำหนดความเหมาะสมของวงเงินงบประมาณในกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ก่อนจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณจากกระทรวงแรงงาน

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ อาสาสมัครแรงงานหรือผู้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการฯ

๘.๒ อาสาสมัครแรงงานหรือผู้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ขาดความมั่นใจในการไปขอเอกสารรายการปริมาณงานและราคา (ปร.๔) จากเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ จัดประชุมอาสาสมัครแรงงาน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รูปแบบการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย รวมทั้งจัดทำคู่มือและแบบฟอร์มในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคายในรูปแบบที่เข้าใจง่าย

๙.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ต้องจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำเอกสารรายการปริมาณงานและราคา (ปร.๔) ให้แก่อาสาสมัครแรงงานหรือผู้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

มีการจัดทำรูปเล่มผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย www.nongkhai.mol.go.th และ Facebook : สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

๑๑.๑ นางวัชรพร เย็นเอง ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน สัตส่วนผลงานร้อยละ ๕

๑๑.๒ นางมลฤดี แวววัศรี ตำแหน่งพนักงานธุรการ ส.๔ สัตส่วนผลงานร้อยละ ๕

๑๑.๓ นางสาวพรวิภา โคตรภูมิ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์และประเมินผลเบื้องต้น สัตส่วนผลงานร้อยละ ๕



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี

๒. หลักการและเหตุผล

สถานการณ์ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาที่สำคัญของชาติซึ่งนับวันยิ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดความเสียหายต่าง ๆ ต่อชีวิตผู้เสพ ครอบครัว สังคม และประเทศชาติอย่างมหาศาล โดยพบว่า กลุ่มผู้เสพยาเสพติดส่วนใหญ่นั้น มีช่วงอายุระหว่าง ๑๕ - ๕๐ ปี ซึ่งอยู่ในวัยกำลังแรงงาน ถือเป็นกลุ่มแรงงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติ หากสูญเสียกลุ่มแรงงานเหล่านี้จากยาเสพติด ย่อมส่งผลกระทบต่อสังคม และเศรษฐกิจของประเทศชาติ และฝังรากลึกเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างทางสังคมที่อาจเกิดขึ้นตามมา อย่างไรก็ตาม หัวใจสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนและการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน

จากข้อมูลของศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัญหายาเสพติดในจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับที่สามารถควบคุมได้ แต่มีแนวโน้มแพร่ระบาดเพิ่มมากขึ้นในกลุ่มเยาวชนและอยู่ในกลุ่มคนที่อายุน้อยลงกว่าเดิม พบมากในเขตเมืองหรือชุมชนหนาแน่น จึงทำให้จังหวัดอุดรธานี มีผู้ต้องหาราชทัณฑ์เกี่ยวกับยาเสพติด จำนวนทั้งสิ้น ๓,๓๕๘ คน เป็นเพศชาย ๒,๙๗๘ คน และ เพศหญิง ๓๘๐ คน โดยยาบ้ายังเป็นตัวยาที่มีการลักลอบนำเข้ามากที่สุดและมีผู้ติดมากที่สุด นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้เข้ารับการบำบัดรักษายาเสพติดของจังหวัดอุดรธานี มีพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดมากกว่าหนึ่งชนิดในลักษณะใช้ร่วมหรือใช้สลับกันอีกด้วย

กระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานที่ดูแลกลุ่มผู้ใช้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าปัญหาเสพติดยังคงกีดกร่อนและส่งผลกระทบต่อกำลังแรงงานที่เป็นผู้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ จึงได้กำหนดให้การเร่งรัดการป้องกันปัญหาเสพติดในสถานประกอบการผ่านกลไกของกระทรวงแรงงาน เป็น ๑ ใน ๗ ประเด็น ของนโยบายพลิกโฉมแรงงานและสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การส่งเสริมให้มีการจัดตั้งระบบดูแลสุขภาพจิตในสถานประกอบการที่มีพนักงานมากกว่า ๑๐๐ คนขึ้นไป โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (TO BE NUMBER ONE) โครงการโรงงานสีขาว โครงการมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.) และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงาน ผ่านโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด เป็นต้น ในการนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน จึงได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงเรื่องการบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงาน ระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน โดยการส่งเสริมความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะด้านปัญหายาเสพติด

ที่กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และสร้างการรับรู้ให้กับแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมาย โดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกำหนดให้จำนวนแรงงาน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และแรงงานนอกระบบที่ได้รับการรณรงค์ป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติดโดยอาสาสมัครแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา เป็นตัวชี้วัดของประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับความมั่นคงเรื่องการบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน และแจ้งให้จังหวัดอุดรธานีได้มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลของจังหวัดอุดรธานีในทุกตำบล เพื่อเป็นกลไกสำคัญของกระทรวงแรงงานในการปฏิบัติงานในพื้นที่/ชุมชน ทำหน้าที่ในการประสานงาน ด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง อีกทั้งเป็นภาคีเครือข่ายที่สำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในกลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และกลุ่มแรงงานนอกระบบของจังหวัดอุดรธานี

ผู้ขอประเมิน ในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานแรงงานจังหวัด มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการทำงาน ของอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของกระทรวงแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน และการรณรงค์สร้างจิตสำนึกแก่แรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ให้ตระหนักถึงปัญหายาเสพติดผ่านโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด จึงได้นำเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการ อาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี มีความเข้าใจ และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมทั้งสามารถติดตามผล การสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในกลุ่มแรงงานของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและ กลุ่มแรงงานนอกระบบของจังหวัดอุดรธานี ที่แสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓.๑.๑ บทวิเคราะห์

กระทรวงแรงงาน ได้จัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานีดำเนินโครงการ อาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดเป็นประจำทุกปี โดยมุ่งเน้นการรณรงค์สร้างจิตสำนึกแก่แรงงาน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและในกลุ่มแรงงานนอกระบบ ให้ตระหนักถึงปัญหา

ของยาเสพติด พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน และป้องกันยาเสพติดในกลุ่มแรงงานของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและในกลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งการจากดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า อาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานีบางส่วน ยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการฯ การลงพื้นที่ในการดำเนินกิจกรรมคนเดียวทำให้เป็นที่จับตาของกลุ่มผู้เสพยาเสพติด จนบางรายได้รับอันตรายจากการเข้าใจผิดจากกลุ่มแรงงานนอกระบบผู้เสพยาเสพติด เป็นผู้ชี้เป้าให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ จึงทำให้เกิดความกังวลเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านยาเสพติด ส่งผลให้การสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิญชวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มแรงงานนอกระบบในการร่วมแสดงเจตจำนงป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร และไม่สามารถติดตามผลการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นรูปธรรมได้ ผู้ขอประเมิน จึงเห็นควรเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มแรงงานนอกระบบของจังหวัดอุดรธานี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้ขอประเมินสามารถวิเคราะห์การดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี ในรูปแบบของ SWOT Analysis ได้ ดังนี้

ตารางที่ ๑ การวิเคราะห์ในรูปแบบของ SWOT Analysis

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
จุดแข็ง (Strengths) ๑. จังหวัดอุดรธานี มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๑๕๖ คน ครบทั้ง ๑๕๖ ตำบล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานในพื้นที่ จุดอ่อน (Weaknesses) ๑. อาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานีบางส่วน ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด ๒. อาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานีบางส่วน มีความกังวลเรื่องความปลอดภัย เมื่อต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมด้านยาเสพติด ๓. สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี ไม่สามารถติดตามผลการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดรายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรมได้	โอกาส (Opportunities) ๑. กระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จึงได้กำหนดเป็นนโยบายพลิกโฉมแรงงานและสถานประกอบการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการจัดสรรงบประมาณให้แก่สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี เพื่อดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดเป็นประจำทุกปี ๓. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดทำระบบบริหารจัดการข้อมูลอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ผ่านแอปพลิเคชัน Smart Volunteer System (SVLS) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการงานด้านอาสาสมัครแรงงาน

ตารางที่ ๑ การวิเคราะห์ในรูปแบบของ SWOT Analysis (ต่อ)

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๔. แบบแสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด ยังขาดข้อมูลส่วนบุคคล	๔. ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี ได้ให้ความสำคัญ ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และประกาศเป็นแผนยุทธการประจักษ์ชัย ๕. การบังคับใช้ประมวลกฎหมายยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๔ ทำให้การดำเนินงานด้านการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดรักษาผู้เสพยาเสพติด เป็นระบบมากยิ่งขึ้น ๖. มีหน่วยงานเฉพาะตามประมวลกฎหมาย ยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เสพยาเสพติด อุปสรรค (Threats) ๑. กลุ่มแรงงานนอกระบบมีความหลากหลาย ทางอาชีพ ๒. จังหวัดอุดรธานีมีพื้นที่ขนาดใหญ่ จึงทำให้ การรวมกลุ่มทำกิจกรรมเกิดขึ้นได้ยาก

จากการวิเคราะห์การดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี โดยวิธีการ SWOT Analysis ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารในทุกระดับได้ให้ความสำคัญในการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด จึงได้มีการกำหนดนโยบายและออกกฎหมายเพื่อป้องกัน ปราบปราม และบำบัดรักษา ผู้เสพยาเสพติดอย่างเป็นระบบ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานยังมีการสนับสนุนงบประมาณ พร้อมทั้งมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานออกเชิญชวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และกลุ่มแรงงานนอกระบบ แสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด แต่ในการดำเนิน โครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดของจังหวัดอุดรธานี กลับพบว่าอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดอุดรธานีบางส่วนยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการฯ มีความกังวลในการเชิญชวนกลุ่มเป้าหมาย ให้ร่วมแสดงเจตจำนง และขาดการติดตามผลผู้แสดงเจตจำนงรายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม ผู้ขอประเมินจึงใช้ กระบวนการ TOWS Matrix มาทำการวิเคราะห์และกำหนดเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)

ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานีกับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลของจังหวัดอุดรธานี

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)

การสนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายด้านอาชีพ

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)

(๑) สร้างการรับรู้วัตถุประสงค์ของโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด พร้อมทั้งส่งเสริมองค์ความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้แก่อาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี

(๒) สร้างกระบวนการติดตามผลลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และกลุ่มแรงงานนอกระบบ ที่แสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในการเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

กลยุทธ์เชิงรับ (WT)

สร้างความเข้าใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงานโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด

๓.๑.๒ แนวความคิด

จากการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาในการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี ผู้ขอประเมินจึงขอเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี ดังนี้

๓.๑.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

(๑) แนวคิดและความหมายของการทำงานเป็นทีม

อรุณ รักธรรม (อ้างอิงใน ทรงวุฒิ ทาระสา, ๒๕๔๙) ได้ให้แนวคิดของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า เนื่องจากการพัฒนาองค์กรเป็นกิจกรรมที่มุ่งดำเนินงานโดยใช้กลุ่มเป็นหลักอาศัยพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เพื่อก้าวไปสู่การร่วมมือร่วมใจกันในการที่จะผลักดันวัตถุประสงค์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่มได้เป็นอย่างดีนั้น อาจจะได้แก่การทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อยู่คนเดียวไม่ได้ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และไม่ยากถูกแยกออกไปให้อยู่โดดเดี่ยวยกเว้นในกรณีที่ไม่มีทางเลือกเท่านั้น และโดยปกติแล้วในองค์กรใดก็ตามย่อมประกอบด้วยผู้คนที่มาร่วมทำงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ลักษณะการทำงานนั้นมิได้ทำคนเดียวแต่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพราะเหตุผลว่าลักษณะงานและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงหรือดังสุภาษิตไทยที่ว่า “หลายหัวดีกว่าหัวเดียว” นั่นเอง นอกจากนั้นการทำงานเป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่สมาชิกในกลุ่ม นั่นคือ ความอบอุ่นใจ คอยเป็นเพื่อนคู่คิด มิตรคู่ใจ เป็นต้น การสร้างทีมงานเป็นการระดมพลังของทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนั้นการสร้างทีมงานยังเป็นเครื่องมือสอดแทรกของการพัฒนาองค์กรที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดียิ่ง

วีรวัฒน์ พงษ์พะยอม (อ้างอิงใน ทรงวุฒิ ทาระสา, ๒๕๕๙) ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ทุกคนช่วยกันผลักดันในส่วนของตนเอง และเพื่อนร่วมงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกดีใจและสนุกสนานเมื่อพบปะร่วมงานกัน เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนการร่วมกัน ทุกคนทำงานด้วยจุดประสงค์เดียวกัน มีความไว้วางใจกัน เปิดเผยต่อกันและมีการติดต่อสื่อสารกันโดยทั่วถึง

ทรงวุฒิ ทาระสา (๒๕๕๙) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม ว่าหมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลาย ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ แลกเปลี่ยนการร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มบุคคล เพื่อร่วมกันปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

(๒) รูปแบบการทำงานเป็นทีม

สุนันทา เลาหนันท์ (อ้างอิงใน ทรงวุฒิ ทาระสา, ๒๕๕๙) ได้ให้ทัศนะรูปแบบการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ในการทำงานเป็นทีม นอกจากจะมีการแบ่งงานและประสานงานกันแล้ว ยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสน เป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของทีม คือ การพร้อมใจกันคิดหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ขนาดของกลุ่มที่ดีมักจะมีสมาชิกตั้งแต่ ๓ - ๑๐ คน ทีมขนาดเล็กมักจะมีสมาชิกรวมกันมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ เพราะว่ากลุ่มขนาดใหญ่ทำให้ติดต่อสื่อสารกันได้ลำบาก และเกิดกลุ่มขนาดเล็กซ้อนอยู่ภายใน ซึ่งโดยธรรมชาติต้องแข่งขันกันแย่งผลประโยชน์กัน ทำให้ความเหนียวแน่นในกลุ่มใหญ่ตกต่ำไป สมาชิกในทีมงานจะมีการติดต่อสื่อสารกันแบบ ๒ ทิศทาง มีการติดต่อประสานงานกับหัวหน้าและสมาชิกด้วยกันตลอดเวลา ทีมจึงประกอบด้วย หัวหน้าทีม สมาชิก และเลขานุการ

(๓) โครงสร้างของทีม

เมื่อบุคคลที่มารวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะปรากฏขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดโครงสร้างของกลุ่ม ก่อให้เกิดแบบแผนของความสัมพันธ์ในกลุ่ม ส่วนประกอบสำคัญของโครงสร้างกลุ่ม ได้แก่

(๓.๑) สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในกลุ่มคนที่มาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มซึ่งมีความแตกต่างกันอยู่แล้ว

(๓.๒) บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลแสดงออกให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ครอบครองอยู่

(๓.๓) ปทัสถาน หมายถึง กฎเกณฑ์ที่สมาชิกกลุ่มพึงปฏิบัติตาม เพื่อให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปโดยราบรื่นและสมอตันเสมอปลาย รูปแบบของปทัสถาน เช่น ระเบียบกฎ คำสั่ง ข้อควรปฏิบัติ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางปฏิบัติของสมาชิก

(๓.๔) การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล การสื่อสารเครือข่ายเชื่อมคนในกลุ่มเข้าด้วยกัน ถ้าไม่มีการสื่อสารความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นไม่ได้ เมื่อเป็นกลุ่มแล้ว ถ้าขาดการสื่อสารแล้วความเป็นกลุ่มจะสลายไปในที่สุด

(๓.๕) ปัจจัยเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กลุ่มพัฒนาขึ้นมาและดำรงอยู่ได้ เช่น การมีความคิด เจตคติ ค่านิยมและความเชื่อ ที่คล้ายคลึงกัน หรือมีสถานภาพทางเศรษฐกิจในระดับเดียวกัน เป็นต้น

(๔) ลักษณะทีมที่มีประสิทธิภาพ

ทรงวุฒิ ทหารสา (๒๕๔๙) ได้จำแนกสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้

๖ ลักษณะ ดังนี้

(๔.๑) การมีปฏิสัมพันธ์

เป็นสภาพการทำงานที่เป็นกันเอง มีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

(๔.๒) การสื่อสารอย่างเปิดเผย

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกมีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึง และเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟังโดยปราศจากความแคลงใจ สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา

(๔.๓) การมีส่วนร่วม

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

(๔.๔) การมีเป้าหมายเดียวกัน

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นและสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเป้าหมายของทีมมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

(๔.๕) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจในการแสดงความรู้สึก ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน มีความเป็นมิตรและไม่มุ่งร้ายต่อกัน

(๔.๖) การยอมรับนับถือ

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง ให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ ของกันและกัน มีความรักและสามัคคีกัน การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้ว จะส่งผลให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน ทำให้ทีมสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดการทำงานเป็นทีม ผู้ขอประเมินสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนของกลุ่ม ช่วยกันผลักดัน สนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยมีการติดต่อสื่อสารกันเป็นประจำ มีโครงสร้างสถานภาพ บทบาท การสื่อสาร การไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งผู้ขอประเมินได้นำมาปรับใช้ และจัดทำเป็นข้อเสนอเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและลดความกังวลเรื่องความปลอดภัยในระหว่างการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่

๓.๑.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงาน

สุทธิ สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยภุชญ์ (๒๕๔๒) การประสานงานเป็นการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน เพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขจัดความขัดแย้ง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ งานสำเร็จตามเป้าหมาย ในเวลาที่กำหนด

(๑) ลักษณะสำคัญของการประสานงาน คือ

(๑.๑) การประสานงานจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้งานสอดคล้องกัน ปราศจากการขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือ การจัดให้งานส่วนต่าง ๆ ผสมกลมกลืนเข้ากันได้เหมือนฟันเฟืองของเครื่องจักรที่มีความสมดุลกัน (Balancing) ที่สามารถรับกันได้ในจังหวะหรือในเวลาอันเหมาะสม (Timing) และผสมกลมกลืนเข้ากันได้อย่างแนบเนียน (Integrating)

(๑.๒) การประสานงานจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องความร่วมมือ ไม่ใช่ว่าเกี่ยวกับการจัดเพื่อให้งานประสานกันได้เท่านั้น แต่จะเป็นเรื่องความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในทุกฝ่ายเพื่อให้งานบรรลุจุดหมายในรูปของทีมงาน (Team Work) อีกด้วย

(๑.๓) การประสานงานจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการบริหารโดยมีลักษณะเป็นส่วนที่ใส่เข้าไป (Input) กับส่วนที่เป็นผลออกมาหรือผลผลิต (Output) โดยส่วนที่ใส่เข้าไปนั้น

เป็นปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหาร ได้แก่ คน เงิน และวัสดุสิ่งของ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การประสานงานที่ดีจะต้องอาศัย การใช้เทคนิคทางการบริหารในรูปแบบต่างๆ เช่น การวางแผนที่ดี การจัดให้มีแผนผังขององค์กรเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ การกระจายงาน ความเคลื่อนไหวของงาน และการแสดงสถานที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผน ทำให้การขัดแย้งลดน้อยลง และในขณะเดียวกันการประสานงานก็จะดีขึ้น

(๑.๔) การประสานงานจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร หลักสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน คือ บุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นซึ่งต้องการจะให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานของตนได้ เมื่อมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ หรือมีความต้องการนั้น ๆ กระจ่างแจ้งอุปกรณ์สำคัญที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจ เกิดความร่วมมือ และเกิดการประสานงานขึ้น ได้แก่ การติดต่อสื่อสารแบบ ๒ ทาง (Two Way Communication) เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เพราะถ้าการติดต่อสื่อสารไม่ดี เกิดการเข้าใจผิดพลาดขึ้น การประสานงานก็จะไม่สามารถบังเกิดผล

(๑.๕) การประสานงานย่อมมีอยู่ในทุกระดับชั้นของสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ทั้งเป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) ถ้าเป็นองค์กร หรือหน่วยงานขนาดใหญ่ การประสานงานจะทวีความสำคัญยิ่งขึ้น และต้องจัดให้มีการประสานงานขึ้นในทุกระดับชั้น เพราะการขาดความร่วมมือประสานงานเพียงในระดับใดระดับหนึ่งแล้ว ย่อมมีผลกระทบกระเทือนไปถึงส่วนรวม

(๒) การประสานงานมีความสำคัญต่อการบริหารเป็นอันมาก ควรที่จะพิจารณาถึงความสัมพันธ์และความสำคัญ ระหว่างการบริหารกับการประสานงาน ดังนี้

(๒.๑) การประสานงานเป็นกระบวนการในการบริหารแม้จะมีผู้กล่าวถึงระดับชั้น และกระบวนการสำคัญของการบริหารที่แบ่งเป็นหลายประการก็ตามแต่การประสานงานก็ยังเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารกระบวนการหนึ่งเสมอ

(๒.๒) การประสานงานเป็นระเบียบแบบธรรมเนียมในการบริหาร ซึ่งใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรของรัฐบาล มักจะกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานให้มีการประสานงานกันเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรของรัฐบาลจะเน้นเรื่องระเบียบปฏิบัติในการประสานงานเป็นส่วนมาก อาจกล่าวได้ว่าระเบียบวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการประสานงานนั้น จะเป็นธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติสืบเนื่องกันในวงการบริหาร

(๒.๓) การประสานงานเป็นหน้าที่ของนักบริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาท และความสามารถของนักบริหาร หรือหัวหน้างาน เป็นสำคัญเนื่องจากภาระหน้าที่ประการหนึ่งของนักบริหาร คือ การใช้ภาวะผู้นำ เพื่อนำเอาปัจจัยในการบริหารอันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานที่มีอยู่ มาใช้ในการทำงานให้มีลักษณะสมานฉันท์ เพื่อให้งานแต่ละส่วนสอดคล้องต้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันดำรงราชานุภาพ (๒๕๕๓) การจัดระเบียบการทำงานให้งานและคนทำงานสอดคล้องกัน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แต่การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน และเป็นการประสานหลายเรื่องไปพร้อม ๆ กัน เช่น เป้าหมายแรงงาน ข้อมูล ความคิดเห็น จิตใจ ทรัพย์สิน วิธีการ ที่จะเข้าสู่เป้าหมายของโครงการ เป็นต้น การประสานงานนั้น มีความหลากหลายในเรื่องที่ประสานกัน ซึ่งจะต้องพิจารณารูปแบบของการประสานงานให้เหมาะสม โดยทั่วไปมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในการประสานงานในแต่ละกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) วัตถุประสงค์ การประสานงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องอาศัยความร่วมมือและจังหวะเวลาในการปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

(๒) กระบวนการ การประสานงานในเรื่องที่มีขั้นตอน การปฏิบัติอย่างเป็นกระบวนการ จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่จะต้องระมัดระวังอย่างยิ่ง เพราะงานที่มีวัตถุประสงค์ดีแต่มีการปฏิบัติผิดขั้นตอน ก็จะทำให้ไม่ได้รับผลตามต้องการ

(๓) เจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่ การประสานงานระหว่างคนต้องคำนึงถึงความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อกัน ในเบื้องต้นจะต้องมีการยอมรับระหว่างกันเพื่อจะได้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ความร่วมมือก็จะเกิดตามมา เจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบในงานที่ต้องร่วมกันทำเป็นทีมก็ต้องให้ความร่วมมือกันโดยลักษณะของการทำงานอยู่แล้ว แต่เจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ต่างหน่วยงานกันมักจะเข้าใจว่าอยู่ต่างทีมงานกันแท้ที่จริงผู้ซึ่งอยู่ต่างหน่วยงานกันแต่ต้องติดต่อประสานงานกัน ก็คือ เป็นทีมงานเดียวกันได้ ทั้งนี้ จะต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ตรงกัน และรู้บทบาทหน้าที่ของตนในงานที่จะประสานกัน มีความร่วมมือให้แก่กัน

(๔) หน่วยงานต่อหน่วยงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน

(๕) นโยบายกับการปฏิบัติ นโยบายถูกกำหนดขึ้น โดยผู้บริหารสูงสุด การปฏิบัติด้วยวิธีการใด ๆ จะต้องไม่ขัดกับนโยบายแม้จะให้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมาย โดยมีการประสานนโยบายอันได้แก่ หลักการที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางปฏิบัติ ซึ่งจะต้องทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับรู้มีความเข้าใจ และปฏิบัติได้ถูกต้องตรงกัน เป็นการประสานนโยบายกับการปฏิบัติ

(๖) การปฏิบัติกับการปฏิบัติ ในการประสานงานใด ๆ จะมีการปฏิบัติหลายกิจกรรม ซึ่งแต่ละกิจกรรมก็จะดำเนินไปในแนวทางที่จะให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด แต่ถ้าไม่มีการประสานการปฏิบัติก็อาจจะไม่สอดคล้องกัน ไม่ถูกจังหวะเวลา และเป็นผลให้งานโดยส่วนรวมเสียหายได้

สถาบันดำรงราชานุภาพ (๒๕๕๓) ได้ให้ความหมายของคำว่า การประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร และการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร

องค์ประกอบของการประสานงาน ประกอบด้วย

(๑) ความร่วมมือ จะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจ หรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากร มาสนับสนุนงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน

(๒) จังหวะเวลา จะต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนตามกำหนด เวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา

(๓) ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความเหมาะสมพอดีไม่ทำงานซ้อนกัน

(๔) ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น

(๕) ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน ตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน

วัตถุประสงค์ของการประสานงาน

(๑) เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

(๒) เพื่อขอความช่วยเหลือ และเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี

(๓) เพื่อขอคำยินยอมหรือความเห็นชอบ

(๔) เพื่อจัดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

(๕) เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

(๖) เพื่อช่วยให้เกิดการดำเนินการเป็นไปตามแผน และทำให้มีการวางแผน

อย่างละเอียดรอบคอบ

(๗) เพื่อตรวจสอบอุปสรรคและสภาพปัญหา

การประสานงาน กระทำได้ ๒ ลักษณะ คือ

(๑) การประสานงานอย่างเป็นทางการ หมายถึง การประสานงาน แบบมีพิธีรีตอง ที่ต้องปฏิบัติ เช่น มีหนังสือติดต่อหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเสนอรายงานเป็นลำดับขั้น เป็นต้น

(๒) การประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง การประสานงานแบบไม่มีพิธีรีตอง เพียงแต่ทำความตกลงให้ทราบถึงการทำปฏิบัติให้เป็นไปตามจังหวะเวลาเดียวกัน และด้วยจุดประสงค์เดียวกัน การดำเนินการต้องอาศัยความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นส่วนตัวระหว่างบุคคล ไม่มีแบบแผน เป็นการติดต่อแบบเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน ผลดีคือสามารถ มีความเข้าใจที่ตรงกันและชัดเจนที่สุด เช่น การประสานงานด้วยวาจาทางโทรศัพท์ หรือการเข้าพบผู้ที่ติดต่อโดยตรง เป็นต้น

สถาบันดำรงราชานุภาพ (๒๕๕๓) ผลลัพธ์ที่ดีที่เกิดจากการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

(๑) การใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เครื่องมือสื่อสารที่รวดเร็ว ประหยัดเวลา มีแนวทาง ดังนี้

(๑.๑) ก่อนเริ่มประสาน คิดก่อนว่า เราต้องการอะไร เมื่อไรที่ไหน อย่างไร
ควรติดต่อใคร หน่วยงานใด

(๑.๒) ควรมีบัญชีโทรศัพท์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้เป็นส่วนตัว
และส่วนกลาง

(๑.๓) เมื่อติดต่อกับผู้ใด ควรจดชื่อและหมายเลขโทรศัพท์ของผู้นั้นไว้ใช้ติดต่อ
ในโอกาสต่อไป บางครั้งทำเป็นบัญชีไว้ในปกแฟ้มเรื่องนั้น ๆ

(๑.๔) ควรประสานกับระดับเดียวกัน หรือต่ำกว่าก่อน

(๑.๕) ใช้คำพูดสุภาพ ให้เกียรติคู่สนทนาแม้รู้ว่าเขามีตำแหน่งต่ำกว่า
ไม่พุดยกตนข่มท่าน

(๑.๖) อาจหาข้อมูลก่อนว่า ผู้ที่เราจะโทรติดต่อ เป็นผู้ใดตำแหน่งหน้าที่ใด
อายุเท่าใด เมื่อสนทนากัน อาจเรียก พี่ น้อง ท่านจะทำให้เขารู้สึกดี

(๑.๗) การอ่อนน้อมถ่อมตนด้วยความจริงใจ มักเป็นที่พอใจของผู้อื่น

(๑.๘) ในการประสานงานครั้งที่ ๒ หลังจากรู้จักกันแล้ว อาจทักทายหรือ
ซักถามด้วยความห่วงใย จริงใจ เกี่ยวกับเรื่อง สุขภาพการงาน ฯลฯ ก่อนประสานเรื่องงาน

(๑.๙) กล่าวคำขอบคุณทุกครั้ง ก่อนจบการสนทนา เมื่อรับปากเรื่องใดไว้
ต้องรีบทำ เช่น จะรีบส่งโทรสารไปให้ จะรีบทำหนังสือไป เป็นต้น

(๒) การประสานด้วยหนังสือ การประสานงานด้วยหนังสือใช้ในกรณีที่เป็
งานประจำที่ทั้งสองหน่วยงาน ทราบระเบียบปฏิบัติอยู่แล้ว มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๒.๑) หากเป็นเรื่องใหม่ ควรประสานทางโทรศัพท์ก่อนเสมอ

(๒.๒) ตัวอย่างเรื่องที่ต้องมีหนังสือไป หลังจากโทรศัพท์ติดต่อด้วยวาจาแล้ว
เช่น ขอรหัสข้อมูล ขอรหัส ขอรหัสความต้องการขอรับการสนับสนุน ขอความอนุเคราะห์ เป็นต้น

(๒.๓) การร่างหนังสือ ควรให้ ถูกหลักการ ถูกต้อง ถูกใจ (ผู้รับ)

(๒.๔) การร่างหนังสือขอรับการสนับสนุน หรือขอความอนุเคราะห์
ควรประกอบด้วย เหตุที่มีหนังสือมา ยกย่องหน่วยงานที่จะขอรับการสนับสนุน/ขอความอนุเคราะห์
เรื่องราวที่ต้องการขอรับการสนับสนุน/ขอความอนุเคราะห์ ตั้งความหวังที่จะได้รับการสนับสนุน/
ขอความอนุเคราะห์ และขอบคุณ

(๒.๕) การร่างหนังสือขอความร่วมมือ ควรประกอบด้วย

(๒.๕.๑) เหตุที่มีหนังสือมา

(๒.๕.๒) ความจำเป็นและเรื่องที่จะขอความร่วมมือ

(๒.๕.๓) เรื่องราวที่ต้องการขอความร่วมมือ

(๒.๕.๔) ตั้งความหวังที่จะได้รับความร่วมมือและ

(๒.๕.๕) ขอบคุณ

(๒.๖) เมื่อได้รับการสนับสนุน การอนุเคราะห์แล้ว ควรมีหนังสือไปขอบคุณหน่วยงานนั้น ๆ เสมอ เพื่อสานความสัมพันธ์ไว้สำหรับโอกาสต่อไป

(๓) การพบปะด้วยตนเอง เป็นการประสานงานที่ดีที่สุด เพราะได้พบหน้า ได้เห็นบุคลิกลักษณะ สีหน้าท่าทาง ของผู้ติดต่อทั้งสองฝ่ายมีเวลาในการซักถามทำความเข้าใจกันอย่างพอเพียง เพราะทั้งสองฝ่ายต้องวางมือจากงานอื่น ๆ ทั้งหมด มีข้อเสีย คือ ใช้เวลามากมักใช้การพบปะในกรณีที่เป็นเรื่องนโยบาย เป็นเรื่องสำคัญ หรือมีรายละเอียดมาก หรือต้องการให้เกียรติให้ความสำคัญแก่อีกฝ่ายหนึ่ง หรือต้องการสร้างความรู้สึกที่ดีแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ให้เขารู้สึกว่าเราให้ความสำคัญแก่เขาด้วยการมาพบด้วยตนเอง มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๓.๑) ควรเตรียมหัวข้อมาหรือไปให้พร้อม และจดบันทึกไว้ หากอีกฝ่ายไม่ได้บันทึก เราอาจบันทึกสั้น ๆ ใส่กระดาษบันทึกไว้ให้เขา หรือเตรียมพิมพ์รายการไปล่วงหน้า เพื่อให้เขามีบันทึกช่วยจำ และใช้สั่งการขึ้นต้นแก่บุคลากรในหน่วยงานของเขาได้

(๓.๒) เมื่อรับปากเรื่องใดไว้ ต้องรีบทำ เช่น จะรีบส่งเอกสารไปให้ หรือจะรีบทำหนังสือไป เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับการประสานงาน ผู้ขอประเมินสรุปได้ว่า การประสานงาน เป็นการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความราบรื่นและสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งการประสานงานที่ดีย่อมส่งผลให้ผลลัพธ์มีความถูกต้องและสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการประสานงานมาจัดทำเป็นข้อเสนอในการประสานงานด้านข้อมูลระหว่างส่วนราชการ และนัดหมายอาสาสมัครแรงงาน ในการเข้ารณรงค์เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

๓.๑.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

ปีเน (Beane) (อ้างถึงใน เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ และ รัชนี้ สรรเสริญ, ๒๕๕๕) กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง การสร้างความรู้และประสบการณ์ใหม่ในลักษณะของการผสมผสานเข้าด้วยกัน ทั้งหมดเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพชีวิตจริง โดยรวมกันมากกว่าการแยกเป็นส่วน ๆ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างถึงใน เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ และ รัชนี้ สรรเสริญ, ๒๕๕๕) ให้ความหมายการบูรณาการว่า การนำสิ่งหนึ่งรวมเข้ากับอีกสิ่งหนึ่ง เพื่อทำให้สิ่งเดิมเพิ่มพูนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เอื้อประโยชน์ต่อกันรวมทั้งเชื่อมโยงสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้าเป็นส่วนประกอบของอีกสิ่งหนึ่ง เพื่อให้สิ่งนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จิววิทย์ ภักดีวุฒิ (๒๕๔๙) ได้กล่าวถึงการบูรณาการว่าการนำคำ "บูรณาการ" ไปใช้นั้นมีหลากหลายลักษณะ ซึ่งก็แล้วแต่การตีความให้เหมาะสมกับการใช้งาน แต่โดยรวมแล้วมีจุดร่วมกัน คือ "การบูรณาการ" เป็นการผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือทำให้ดีขึ้น นั่นหมายความว่า การบูรณาการนั้น ไม่มีสูตรสำเร็จรูปตายตัว แต่ผลที่ได้รับออกมาต้องดีกว่าเดิม ถ้าผสมผสานทรัพยากรแล้วแย่กว่าเดิมก็ถือว่าไม่เกิดการบูรณาการ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้ขอประเมินสามารถสรุปได้ว่า การบูรณาการเป็นการผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่มาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือทำให้ดีขึ้น เชื่อมโยงสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้าเป็นส่วนประกอบของอีกสิ่งหนึ่งเพื่อให้สิ่งนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการการทำงานร่วมกันมาจัดทำเป็นข้อเสนอโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบูรณาการด้านข้อมูล เพื่อให้สามารถตรวจสอบผู้ที่แสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดว่าไม่มีการเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

๓.๑.๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างกว้างขวางในทุกวงการ เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศกลายเป็นเครื่องมือสำคัญของการทำงานทุกด้าน นับตั้งแต่ทางด้านการศึกษ การพาณิชย์ธุรกิจ ด้านเกษตรกรรม ด้านอุตสาหกรรม ด้านสาธารณสุข ด้านการวิจัย และพัฒนาต่าง ๆ ตลอดจนด้านการเมืองและงานการบริหารราชการ ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าไปช่วยให้การทำงานนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สารสนเทศจึงนับได้ว่ามีประโยชน์ต่อการนำไปใช้บริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการวางแผน สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการองค์กร การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการผลิตสินค้าการตลาด เป็นต้น ด้านการตัดสินใจ สามารถนำสารสนเทศไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อเลือกแนวทาง หรือทางเลือกที่มีปัญหาน้อยที่สุดในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งการที่มีสารสนเทศที่สมบูรณ์ทันสมัย และครบถ้วนจะช่วยให้การตัดสินใจถูกต้องรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือแม้กระทั่งด้านการดำเนินงานสามารถนำสารสนเทศไปใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น ใช้เพื่อควบคุมหรือติดตามผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

(๑) ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ

ครรชิต มัลลียงศ์ (๒๕๔๐) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดประมวลผลและการเผยแพร่สารสนเทศ ซึ่งรวมแล้วก็คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

มาลี ล้าสกุล (๒๕๔๖) หากนำเอาคำว่า เทคโนโลยี และสารสนเทศ มารวมเข้าไว้ด้วยกันแล้ว อาจจะกล่าวได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลซึ่งครอบคลุมถึงการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้งานในลักษณะต่าง ๆ อาจจะนำมาใช้ในการรวบรวม การจัดเก็บ การบันทึกการประมวลผล การค้นคืน การแสดงผล การติดต่อสื่อสาร และการส่งต่อข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน รวมไปถึงขั้นตอนและกระบวนการต่าง ๆ ที่นำมาจัดการข้อมูลที่เป็นกระบวนการในการเพิ่มมูลค่าให้กับข้อมูลนั้น ๆ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (๒๕๕๔) ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ จะประกอบด้วย เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารคมนาคม ซึ่งอุปกรณ์อย่างคอมพิวเตอร์สามารถนำมาใช้เพื่อการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลให้สำเร็จลุล่วงได้ภายในเวลาอันสั้น ในขณะที่

เทคโนโลยีสื่อสารคมนาคมก็ช่วยให้การสื่อสาร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน สามารถดำเนินการได้บนระยะทางไกล ๆ โดยไม่จำกัดระยะทาง

Turban et al. (อ้างถึงใน ศศิจันทร์ ปัญจทวี, ๒๕๖๐) ได้ให้นิยามไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หมายถึง ชุดของระบบคอมพิวเตอร์ที่นำมาใช้ภายในองค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คือ เทคโนโลยีพื้นฐานของระบบสารสนเทศที่ประกอบด้วย ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูล เครือข่ายและโทรคมนาคม รวมทั้งอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ โดยถูกนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลและสารสนเทศ และจากความหมายข้างต้น สามารถกำหนดโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ฮาร์ดแวร์ (Hardware) คือ ชุดของอุปกรณ์ เช่น จอมอนิเตอร์ (Monitor) หน่วยประมวลผล (Processor) แผงแป้นอักขระ (Keyboard) และเครื่องพิมพ์ (Printer) เป็นต้น ที่ถูกนำมาใช้ร่วมกันเพื่อการรับเข้าข้อมูลและสารสนเทศ การประมวลผล และการส่งผลลัพธ์ออกทางจอมอนิเตอร์ หรือเครื่องพิมพ์

(๒) ซอฟต์แวร์ (Software) คือ ชุดคำสั่งสำหรับการประมวลผลของฮาร์ดแวร์

(๓) ฐานข้อมูล (Database) คือ ชุดของแฟ้มข้อมูล และตารางความสัมพันธ์ที่ใช้จัดเก็บข้อมูล ซึ่งมีความหมายเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน

(๔) เครือข่ายและโทรคมนาคม (Network & Telecommunication) คือ ชุดของอุปกรณ์เชื่อมต่อระบบที่มีการใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกัน โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจมีการสื่อสารข้อมูลทางไกล และในบางครั้งอาจใช้ระบบไร้สาย (Wireless System)

(๕) อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Devices) คือ อุปกรณ์วงจรไฟฟ้าบนเครือข่าย ทั้งในรูปแบบใช้สายและไร้สาย ที่ถูกนำมาใช้ร่วมกับส่วนประกอบข้างต้นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลของระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผล

จากที่มีผู้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ พอสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เครื่องมือที่นำมาใช้ในกระบวนการทำงาน ในการรวบรวม จัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์ การสร้างรายงาน การติดต่อสื่อสารข้อมูล เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในด้านการผลิต การบริหารและการดำเนินงาน โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบฐานข้อมูล และการสื่อสารโทรคมนาคม

(๒) ความสำคัญและความจำเป็นของเทคโนโลยีสารสนเทศ

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (๒๕๕๒) กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มีการพัฒนาคิดค้นสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่อการดำรงชีวิตเป็นอันมาก เทคโนโลยีได้เข้ามาเสริมปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีวิตได้เป็นอย่างดี เทคโนโลยีทำให้การสร้างที่พักอาศัยมีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น เทคโนโลยีทำให้ระบบการผลิตสามารถผลิตสินค้าได้เป็นจำนวนมาก

มีราคาถูกลง สินค้าได้คุณภาพ เทคโนโลยีทำให้มีการติดต่อสื่อสารกันได้สะดวก การเดินทางเชื่อมโยงถึงกัน ทำให้ประชากรในโลกติดต่อ รับฟังข่าวสารกันได้ตลอดเวลา พัฒนาการของเทคโนโลยีทำให้ชีวิตความเป็นอยู่เปลี่ยนไปมาก

พูนศักดิ์ สักกทัตติยะกุล (๒๕๔๔) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลในสังคมสมัยใหม่ จึงมีลักษณะเด่นที่สำคัญ ดังนี้

(๑) เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในการประกอบการทางด้านเศรษฐกิจ การค้า และการอุตสาหกรรม จำเป็นต้องหาวิธีในการเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารเข้ามาช่วยทำให้เกิดระบบอัตโนมัติ เราจึงสามารถฝาก - ถอนเงินสดผ่านเครื่องเอทีเอ็มได้ตลอดเวลา ธนาคารสามารถให้บริการโดยรวมมีประสิทธิภาพ ในระบบการจัดการทุกแห่งต้องใช้ข้อมูลเพื่อการดำเนินการและการตัดสินใจ ระบบธุรกิจจึงใช้เครื่องมือเหล่านี้ช่วยในการทำงาน เช่น ใช้ในระบบจัดเก็บเงินสด จองตั๋วเครื่องบิน เป็นต้น

(๒) เทคโนโลยีสารสนเทศเปลี่ยนรูปแบบการบริการเป็นแบบกระจาย เมื่อมีการพัฒนาระบบข้อมูลและการใช้ข้อมูลได้ดี การบริการต่าง ๆ จึงเน้นรูปแบบการบริการแบบกระจาย ผู้ใช้สามารถสั่งซื้อสินค้าจากที่บ้าน สามารถสอบถามข้อมูลผ่านทางโทรศัพท์ นิสิตนักศึกษาบางมหาวิทยาลัยสามารถใช้คอมพิวเตอร์สอบถามผลสอบจากที่บ้านได้

(๓) เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการในหน่วยงานต่าง ๆ ปัจจุบันทุกหน่วยงานต่างพัฒนาระบบรวบรวมจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในองค์กร ประเทศไทยมีระบบทะเบียนราษฎรที่จัดทำด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเวชระเบียนภายในโรงพยาบาล ระบบการจัดเก็บข้อมูลภาษี ในองค์กร ทุกระดับเห็นความสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

(๔) เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับคนทุกระดับ พัฒนาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ดังจะเห็นได้จากการพิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์ การใช้ตารางคำนวณและใช้อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมแบบต่าง ๆ เป็นต้น

สุภาพร เพียรดี (อ้างถึงใน นุชนพิน คำสินธุ์, ๒๕๖๑) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศนั้น มีลักษณะเด่น คือ มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเกิดขึ้นมาเรื่อย ๆ ทุกวัน โดยเราจะเห็นว่ามีการใช้อินเทอร์เน็ตกันอย่างแพร่หลาย มีการส่งอีเมล มีการท่องเว็บไซต์ต่าง ๆ มีการส่งข้อมูลผ่านเว็บไซต์ มีการเล่นเกมออนไลน์ผ่านอินเทอร์เน็ต นอกจากอินเทอร์เน็ตแล้วยังมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับมือถือ เช่น มีการส่งข้อมูลผ่านทางมือถือ มีการดาวน์โหลดข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งเพลงผ่านมือถือ มีการสืบค้นข้อมูลหรือเล่นเกมผ่านมือถือ เป็นต้น ในทางอุตสาหกรรมก็มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าไปช่วยเพิ่มผลผลิตในโรงงาน ช่วยควบคุมดูแลเครื่องจักรเพื่อผลิตสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้กระบวนการผลิตเป็นแบบอัตโนมัติ นอกจากนี้มีการนำสารสนเทศไปใช้ในงานด้านธุรกิจเพื่อทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพโดยสามารถดูข้อมูลต่าง ๆ ได้ทันที ทั้งข้อมูลที่เป็นรายละเอียดและข้อมูลสรุป และช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจ บริษัทที่ทันสมัยทุกบริษัทต้องมีระบบสารสนเทศภายในองค์กรในยุคต่อไป

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นที่ยอมรับในยุคปัจจุบัน และเป็นยุคที่หน่วยงานต่าง ๆ เห็นความจำเป็นและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานการบริหารงาน และการตัดสินใจ ซึ่งในหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรมและการศึกษา ต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่ดีโดยมีกระบวนการจัดการผ่านคอมพิวเตอร์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ นับตั้งแต่การผลิต การจัดเก็บ การประมวลผล การเรียกใช้และการสื่อสารสารสนเทศ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนและการใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกันให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วรรณศร จันทโสลิต (๒๕๖๐) กล่าวว่า จากผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานสามารถกล่าวได้ว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน เพราะการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร ถือเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานในทุกภารกิจ ซึ่งหมายถึงจะต้องมีทัศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพสูงสุด เพราะการที่เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานหลายตำแหน่งเกิดความเที่ยงตรงแม่นยำ และมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน นั้นจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นสูงขึ้น

อุษคม เจียรจินดา (๒๕๖๓) กล่าวว่า ทัศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั้นหมายความว่า องค์การที่ต้องการให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะต้องมียุทธศาสตร์ในการสนับสนุนให้มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร และต้องแนะนำ สนับสนุน อบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งในด้านความรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานจะมีประสิทธิภาพ เพราะทัศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศทุก ๆ ด้าน ที่เข้ามามีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถจัดการงานที่ตัวเองได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ล่วงได้ทันเวลา เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านั้นเข้ามาอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว และมีความแม่นยำการตรวจสอบต่าง ๆ ย่อมทำได้ง่าย ข้อผิดพลาดในการทำงานก็ลดน้อยลง และนั่นเป็นเหตุผลที่ทำให้ระยะเวลาในการทำงานต่อภารกิจลดลง จึงสามารถจัดการกับปริมาณงานที่มีได้อย่างเหมาะสม

เปมิกา เพ็งสุข (๒๕๕๙) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารในฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองวิชาการและแผนงาน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารทรัพยากร การนำระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยทำให้การทำงานมีระบบมากขึ้น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย ทันตามระยะเวลา ส่งผลดีต่อบุคลากรและองค์กรในภาพรวม รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ตลอดจนกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีผลตอบสนองต่อผู้มาขอใช้บริการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจส่งผลสำเร็จของงาน

สรุปได้ว่า ทักษะติดต่อเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้ปฏิบัติงานนั้น มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั้นหมายความว่า องค์การใดที่ต้องการให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะต้องมึนโยบายในการสนับสนุนให้มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรนั้น และต้องแนะนำ สนับสนุน อบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งในด้านความรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม

ผู้ขอประเมิน จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ มาจัดทำเป็นข้อเสนอในการบริหารจัดการการรณรงค์เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มรายงานนอกระบบของจังหวัดอุดรธานี โดยใช้ระบบบริหารจัดการข้อมูลอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ผ่านแอปพลิเคชัน Smart Volunteer System (SVLS) ซึ่งถูกพัฒนาโดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการตรวจสอบผู้ที่แสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๑.๓ ข้อเสนอ

เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี สามารถดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติดเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มแรงงานนอกระบบมีภูมิคุ้มกันด้านยาเสพติดและสามารถติดตามผลการดำเนินโครงการฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้ขอประเมินจึงมีข้อเสนอ ดังนี้

๓.๑.๓.๑ ใช้วิธีการรวมกลุ่มที่งานระดับอำเภอในการออกรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแทนการมอบหมายให้ดำเนินการเป็นรายบุคคลเฉพาะตำบลของตนเอง เพื่อสร้างความมั่นใจแก่อาสาสมัครแรงงานในเรื่องความปลอดภัยตลอดระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินกิจกรรมฯ และเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มแรงงานนอกระบบอีกทางหนึ่ง โดยใช้วิธีการประสานงาน กำหนดกลุ่มเป้าหมาย นัดหมายวัน เวลา สถานที่ และอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลที่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมการออกรณรงค์และเชิญชวนกลุ่มเป้าหมายร่วมแสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ผ่านแอปพลิเคชัน Smart Volunteer System (SVLS) ที่ออกแบบมาเพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานและบริหารจัดการงานด้านอาสาสมัครแรงงานเป็นการเฉพาะ

๓.๑.๓.๒ จัดทำระบบการตรวจสอบข้อมูลผู้ที่แสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ว่าไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับกาเสพติด โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการออกแบบและพัฒนาแบบแสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การจัดทำระบบบันทึกข้อมูลผู้แสดงเจตจำนงและการตรวจสอบข้อมูลการเสพติดรายบุคคล ดังนี้

(๑) การออกแบบและพัฒนาแบบแสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สามารถแบ่งกลุ่มเป้าหมายเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และกลุ่มแรงงานนอกระบบ ดังนี้

(๑.๑) แบบแสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ควรประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่ ข้อมูลฝ่ายนายจ้าง และข้อมูลฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล (หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน) เพื่อใช้ในการตรวจสอบการเกี่ยวข้องกับการเสพยาเสพติด โดยข้อมูลที่ต้องใช้ในการบันทึกผล มีรายละเอียดดังนี้

(๑.๑.๑) ข้อมูลฝ่ายนายจ้าง ได้แก่

(๑.๑.๑.๑) ชื่อสถานประกอบกิจการ

(๑.๑.๑.๒) ที่ตั้งเลขที่ หมู่ที่ ตำบล อำเภอ จังหวัด

(๑.๑.๑.๓) หมายเลขโทรศัพท์/โทรสาร

(๑.๑.๑.๔) E - mail Address

(๑.๑.๑.๕) ประเภทกิจการ

(๑.๑.๑.๖) จำนวนลูกจ้าง อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี โดยแบ่งตามเพศ

(๑.๑.๑.๗) จำนวนลูกจ้าง อายุ ๒๕ - ๒๙ ปี โดยแบ่งตามเพศ

(๑.๑.๑.๘) จำนวนลูกจ้าง อายุ ๓๐ ปีขึ้นไป โดยแบ่งตามเพศ

(๑.๑.๑.๙) ตัวเลือกการแสดงเจตจำนงเข้าร่วมกิจกรรมการ

ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ดังนี้

(ก) เข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว

(ข) เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด

(ค) ให้ความร่วมมือเจ้าหน้าที่รัฐดำเนินงาน

ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

(ง) ให้คำปรึกษา แนะนำ การบำบัดรักษายาเสพติด

(จ) สอดส่อง ดูแล ฝ้าระวังปัญหายาเสพติด

(ฉ) ให้ข้อมูลส่งเสริมอาชีพพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๑.๑.๒) ข้อมูลฝ่ายลูกจ้าง ได้แก่

(๑.๑.๒.๑) ชื่อ - สกุล

(๑.๑.๒.๒) หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน

(๑.๑.๒.๓) ที่พักเลขที่ หมู่ที่ ตำบล อำเภอ จังหวัด

(๑.๑.๒.๔) เพศ

(๑.๑.๒.๕) อายุ

(๑.๑.๒.๖) หมายเลขโทรศัพท์

(๑.๒) แบบแสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ต้องออกแบบให้มีการเขียนน้อยที่สุด เนื่องจากกลุ่มแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ นิยมการตอบคำถามในลักษณะตัวเลือก โดยข้อมูลที่ต้องใช้ในการบันทึกผล มีรายละเอียดดังนี้

(๑.๒.๑) ชื่อ - สกุล

(๑.๒.๒) หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน

(๑.๒.๓) ที่พักเลขที่ หมู่ที่ ตำบล อำเภอ จังหวัด

(๑.๒.๔) เพศ

(๑.๒.๕) อายุ

(๑.๒.๖) หมายเลขโทรศัพท์

(๑.๒.๗) ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยาเสพติดที่ได้รับจากการ
ประชาสัมพันธ์ของอาสาสมัครแรงงาน

(๑.๒.๘) ความต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือเพื่อป้องกันปัญหายาเสพติด

(๑.๒.๙) ตัวเลือกการแสดงเจตจำนงเข้าร่วมกิจกรรมการป้องกัน
และแก้ไขปัญหายาเสพติด ดังนี้

(ก) เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด

(ข) ให้ความร่วมมือเจ้าหน้าที่รัฐดำเนินงานป้องกันและแก้ไข

ปัญหายาเสพติด

(ค) ให้คำปรึกษา แนะนำ การบำบัดรักษายาเสพติด

(ง) สอดส่อง ดูแล เฝ้าระวังปัญหายาเสพติด

(จ) ให้ข้อมูลส่งเสริมอาชีพพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๒) การจัดทำระบบบันทึกข้อมูลผู้แสดงเจตจำนงป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
ต้องจัดทำในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) เพราะจะเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครแรงงาน และสำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี สามารถดาวน์โหลดข้อมูลในรูปแบบตาราง
(MS Excel File) ไปใช้ในการเปรียบเทียบหาผู้ที่แสดงเจตจำนงแล้ว แต่ยังเข้าไปเสพยาเสพติดได้ทันที

(๓) การตรวจสอบข้อมูลการเสพยาเสพติดรายบุคคล สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

(๓.๑) สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี มีหนังสือขอความอนุเคราะห์
ข้อมูลรายชื่อผู้เข้ารับการคัดกรองจากศูนย์คัดกรองยาเสพติดหรือสถานพยาบาลยาเสพติดของ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

(๓.๒) นำข้อมูลที่ได้รับจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี มาเปรียบเทียบกับ
ฐานข้อมูลผู้แสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อหาจำนวนของผู้แสดงเจตจำนง
ที่เสพยาเสพติด และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการทบทวนการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติด
ของจังหวัดอุดรธานีในปีถัดไป

๓.๒ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๒.๑ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

จากข้อเสนอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดของจังหวัดอุดรธานี ทั้งในด้านกระบวนการทำงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการบริหารจัดการ อาจมีข้อจำกัดเกิดขึ้น ดังนี้

๓.๒.๑.๑ เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานีมีภารกิจค่อนข้างมาก จึงอาจทำให้การรวมกลุ่มเพื่อรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดทำได้ยาก

๓.๒.๑.๒ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มแรงงานนอกระบบ อาจไม่เชื่อมั่นอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี และไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

๓.๒.๒ แนวทางแก้ไข

๓.๒.๒.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี ใช้ระบบบริหารจัดการข้อมูลอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ผ่านแอปพลิเคชัน Smart Volunteer System (SVLS) ในการกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อดำเนินกิจกรรมรณรงค์เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และกลุ่มแรงงานนอกระบบ

๓.๒.๒.๒ เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี ต้องลงพื้นที่ร่วมกับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานีในช่วงแรกของการดำเนินโครงการฯ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มแรงงานนอกระบบ

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด และสามารถเชิญชวนให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มแรงงานนอกระบบ ร่วมแสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๒ นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มแรงงานนอกระบบ ตระหนักถึงพิษภัยของปัญหายาเสพติดและมีภูมิคุ้มกันยาเสพติดทั้งต่อตนเองและครอบครัว

๔.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี มีฐานข้อมูลแรงงานรายบุคคลในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มแรงงานนอกระบบที่เจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ การดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากอาสาสมัครแรงงานสามารถเชิญชวนกลุ่มเป้าหมายให้ร่วมแสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดได้ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด

๕.๒ ร้อยละ ๙๐ ของแรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมาและกลุ่มแรงงานนอกระบบ จังหวัดอุดรธานีที่แสดงเจตจำนงในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ต้องไม่เข้ารับการคัดกรองจาก ศูนย์คัดกรองหรือสถานพยาบาลยาเสพติด



บรรณานุกรม

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (๒๕๖๒). คู่มือโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- ครรชิต มัลลียงศ์. (๒๕๔๐). นวัตกรรมทางเทคโนโลยี ๒๐๐ ทศนะไอที. กรุงเทพฯ : บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- จรัส อติวิทยากรณ์. (๒๕๕๓). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จินตวีร์ เกษมสุข. (๒๕๕๔). การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรีวัลย์ ภักดีวุฒิ. (๒๕๔๙). บุรณาการคืออะไร. สืบค้น ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/74693>.
- ชนงกรณ์ ฤณพลบุตร. (๒๕๔๗). หลักการจัดการ : องค์การและการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจ สถานการณ์ปัจจุบัน (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (๒๕๓๐). รัฐกับสังคมไทย ไตรลักษณ์รัฐไทยในพุทธสังคมสยาม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชีรวัดน์ นิเจนตร. (๒๕๔๒). การวางแผนการศึกษา. ภูเก็ต : สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- แซน ชื่นศิวา. (๒๕๓๘). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชนบท ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร). สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (๒๕๔๙). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๕. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ธงชัย สันติวงษ์. (๒๕๔๐). การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (๒๕๕๑). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (๒๕๔๔). การบริหารงานงบประมาณ หลักทฤษฎี และวิเคราะห์เชิงปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ ๕). กรุงเทพฯ : เอ็มเทร็ดิง.
- นุชนพิน คำสินธุ์. (๒๕๖๑). ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. สืบค้น ๗ เมษายน ๒๕๖๖, จาก <http://academic.rru.ac.th/wp-content/uploads/2020/12/2-%2099>.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และ ถวิลวดี บุรีกุล. (๒๕๔๘). ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy). กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ และ รัชณี สรรเสริญ. (๒๕๕๕). การบูรณาการ : กระบวนทัศน์ในการประกันคุณภาพการศึกษา. สืบค้น ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖, จาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JNAE/article/download/3183/2731>.

- ปารวีร์ บุชบาศรี. (๒๕๕๕). ความตระหนักรู้และทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานต่อการประชาสัมพันธ์ภายในของ บริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย). สืบค้น ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖, จาก <https://scholar.utcc.ac.th/server/api/core/bitstreams/f7aca437-eddd-443f-b1f1-e5d3efed03cc/content>.
- เปมิกา เฟิงสุข. (๒๕๕๙). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานของฝ่ายบริหารกองวิชาการและแผนงาน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. สืบค้น ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖, จาก <http://203.155.220.238/csc/attachments/article/175/mann610201>.
- ผุสดี บำรุงกิจ. (๒๕๕๐). การพัฒนาคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียเพื่อการประชาสัมพันธ์แนวทางการประกอบอาชีพของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- พยอม วงศ์สารศรี. (๒๕๔๕). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ ๘). กรุงเทพฯ : สุภา.
- พูนศักดิ์ สักกทัตติยกุล. (๒๕๔๔). เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. สืบค้น ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖, จาก <http://www.thaigoodview.com/library/teachershow/poonsak/utq105/index.htm>.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (๒๕๕๑). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรี มิเกลกาไรชาบาล.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (๒๕๔๖). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ ๓). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาลี ลำสกุล. (๒๕๔๖). เทคโนโลยีสารสนเทศในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมธี คชาไพร. (๒๕๔๘). การพัฒนาคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียประชาสัมพันธ์งานบริการสื่อทัศนสำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ยงยุทธ เกษสาคร. (๒๕๔๘). การวางแผนและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ ๕). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิชวิชัย งามละม่อม. (๒๕๕๙). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. สืบค้น ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖, จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2016/02/blog-post_79.html#more.
- วรรณศร จันทโสสิต. (๒๕๖๐). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖, จาก <http://ibdoc.dpu.ac.th/thesisNanhnasone.Cha>.
- วันชัย วัฒนศัพท์, ถิรวดี บุรีกุล และ เมธิศา พงษ์ศักดิ์ศรี. (๒๕๕๑). คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน การตัดสินใจที่ดีกว่าโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม. ขอนแก่น : โรงพิมพ์ศิริภรณ์ออฟเซต.

- วิฑูรย์ ตันศิริคงคล. (๒๕๔๒). กระบวนการตัดสินใจที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก. กรุงเทพฯ : กราฟฟิคแอนดปรินติ้ง.
- ศศิจันทร์ ปัญจทวี. (๒๕๖๐). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศกรณีศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่. สืบค้น ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖, จาก <http://www.graduate.cmru.ac.th>.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (๒๕๔๐). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ ๖). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (๒๕๕๓). เทคนิคการประสานงาน. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- सनานจิตร สุนทรทรัพย์. (๒๕๔๑). การบริหารการศึกษาและกระบวนการวางแผน (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมคิด บางโม. (๒๕๔๘). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ ๔). กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒนา.
- สิทธิโชค เดชภิบาล. (๒๕๕๔). การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการจัดการและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมบริเวณพื้นที่ป่าชายเลน ศึกษาเฉพาะชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดภูเก็ต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยภักดิ์. (๒๕๔๒). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- อकिन ระพีพัฒน์, ม.ร.ว. (๒๕๒๓). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณการพิมพ์.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (๒๕๔๓). หลักและเทคนิคการวางแผน (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (๒๕๓๒). การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษคม เจียรจินดา. (๒๕๖๕). เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้น ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/download/250162/169282/892419>.
- เอกพงษ์ สารน้อย และ สุกานดา สารน้อย. (๒๕๖๓). ปัญหากฎหมายการมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมและอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (๒๕๕๔). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

ภาคผนวก ก

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

เรื่อง การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๓๑๗/๒๕๕๙

เรื่อง จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการ
ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการ
ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด

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

เนื่องจากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙
ได้กำหนดให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานใหม่ ประกอบกับปัจจัยสภาพแวดล้อม รวมทั้ง
ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงแนวทาง
การดำเนินงานของโครงการ เพื่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตแรงงาน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปแบบ
ประชารัฐ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงคำสั่งดังกล่าวให้สอดคล้องและเป็นปัจจุบัน

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

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

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

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน
ประกอบด้วย

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

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

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

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

(๒) พิจารณากลับกรอง แผนงาน/โครงการที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินการ รวมทั้งการพิจารณาจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการช่วยเหลือ ผู้ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ และภัยจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ตลอดจนผู้ว่างงานและไม่มีรายได้

(๓) กำกับดูแล เร่งรัด แนะนำการปฏิบัติ และติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย

(๔) รายงานผลการช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ เนื่องจากภัยธรรมชาติ และวิกฤตเศรษฐกิจดังกล่าว ให้กระทรวงแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ จนกว่าสถานการณ์จะเข้าสู่ภาวะปกติ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด ประกอบด้วย

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

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

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรอง แผนงาน/โครงการ งบประมาณที่หน่วยปฏิบัติเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ และโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ รวมทั้งการกำหนดประเภทของจ้างงาน การฝึกทักษะอาชีพสำรวจความต้องการและพื้นที่เป้าหมายที่ผู้เดือดร้อนต้องได้รับการช่วยเหลือเร่งด่วนและจำเป็น

(๒) ประสานการปฏิบัติงานในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ได้แก่ อุทกภัย วาตภัย ภัยหนาว ภัยแล้ง หรือภัยธรรมชาติอื่น รวมทั้งผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นในพื้นที่รับผิดชอบรวมทั้งองค์กรเครือข่ายเพื่อให้การช่วยเหลือดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) กำกับดูแล ตรวจสอบ เฝ้าระวัง และแนะนำการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ และรายงานให้กระทรวงแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ จนกว่าสถานการณ์จะเข้าสู่ภาวะปกติ

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(หม่อมหลวงปิ่นตริภักดิ์ สมิติ)

ปลัดกระทรวงแรงงาน



ระเบียบกระทรวงแรงงาน

ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่กระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามกฎหมายว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย เพื่อดำเนินการตามโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ แก่ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ และการเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่หลากหลาย

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

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อการจ้างงานเร่งด่วน และพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ผู้ประสบภัย” หมายถึง บุคคลที่ได้รับ หรืออาจจะได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพ หรือขาดรายได้จากการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ

“ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ” หมายถึง ผู้ประสบภัย ผู้ประสบภัยพิบัติหรือผู้ประสบภัยธรรมชาติ หรือผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ หรือผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๕ การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามระเบียบนี้ให้ดำเนินการในรูปแบบ ดังต่อไปนี้

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

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

ข้อ ๖ การให้ความช่วยเหลือตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพตามระเบียบนี้ ให้ดำเนินการในพื้นที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัดได้ประกาศให้เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๖ หรือ

(๒) เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัดได้เคยประกาศให้เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติตาม (๑) หรือเคยเป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติอยู่เป็นประจำ หรือคาดว่าจะเกิดภัยธรรมชาติขึ้นในเวลาอันใกล้ ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัด หรือ

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

ข้อ ๗ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดมาตรการควบคุม กำกับดูแลการจ้างงาน แรงด่วนหรือพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน ตามข้อ ๕

ข้อ ๘ ในกรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้เสนอโครงการ และรวบรวมข้อเสนอของทางราชการ หรือเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ได้จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ให้เป็นผู้พิจารณาเสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติ

ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอโครงการ หรือเป็นผู้รวบรวมข้อเสนอของหน่วยงานของทางราชการ หรือข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือข้อเสนอของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ ที่ได้จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ เสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด ให้เป็นผู้พิจารณาเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ

ข้อ ๙ การใช้จ่ายเงินตามระเบียบนี้ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยงฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็น โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เว้นแต่จะได้ทำความตกลงกับกระทรวงการคลังไว้เป็นอย่างอื่น

ให้หน่วยงานส่วนกลางที่ดำเนินการโครงการ หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินตามแผนโครงการตามวรรคหนึ่งต่อกองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยตัดยอดข้อมูลทุกวันที่ ๒๓ ของเดือน และจัดส่งผลการดำเนินการดังกล่าวทุกสิ้นเดือน

ข้อ ๑๐ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบนี้ให้ปลัดกระทรวงแรงงาน
เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

ข้อ ๑๑ ให้ปลัดกระทรวงแรงงานรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



นายจรินทร์ ชักกะพาก
ปลัดกระทรวงแรงงาน



ระเบียบกระทรวงแรงงาน
ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อดำเนินการตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ และการเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่หลากหลาย ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

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 หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานผลการดำเนินงาน และการใช้จ่ายเงินตามโครงการตามวรรคหนึ่งต่อกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยตัดยอดข้อมูลทุกวันที่ ๒๓ ของเดือน และจัดส่งผลการดำเนินการดังกล่าวทุกสิ้นเดือน”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุทธิ สุโกศล)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
21 พ.ค. 2561



กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
เลขที่รับ..... 1044
วันที่ 23 ก.ย. 2562
เวลา..... 14.56 น.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
วันที่ 23 ก.ย. 2562
รับที่ 7300
เวลา..... 14.16 น.

ที่ กค ๐๔๐๘.๔/๔๖๗๖๗

กรมบัญชีกลาง กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ 2508
วันที่ 23 ก.ย. 2562
เวลา..... 15.38

๖๔ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอทำความตกลงเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพด้านอาชีพ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

อ้างถึง หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๖.๑/๒๔๗๑ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๑

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการโครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพด้านอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแรงงานผู้เดือดร้อนด้านอาชีพในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Re Skill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสามารถช่วยเหลือกันในกลุ่มชนท้องถิ่นได้ ซึ่งโครงการดังกล่าวประกอบด้วยกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๘๐ และกิจกรรมจ้างงาน ร้อยละ ๒๐ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ โดยในการใช้จ่ายเงินงบประมาณในการดำเนินการโครงการฯ กระทรวงแรงงานได้กำหนดระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาค่าครองชีพด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งข้อ ๙ กำหนดว่า “การใช้จ่ายเงินตามระเบียบนี้ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพด้านอาชีพ ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยงฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็น โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เว้นแต่จะได้ทำความตกลงกับกระทรวงการคลังไว้เป็นอย่างอื่น” ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงขออนุมัติเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ภายใต้โครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพด้านอาชีพ ในลักษณะเหมาจ่ายในอัตราคนละไม่เกิน ๑๘๐ บาทต่อวัน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กรมบัญชีกลางพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า โดยที่กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ภายใต้โครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพด้านอาชีพเป็นการฝึกอบรมบุคคลภายนอก ซึ่งหากปรากฏข้อเท็จจริงว่า กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นส่วนราชการที่จัดการฝึกอบรมบุคคลภายนอกไม่จัดหาอาหารให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง ๓ มื้อ ก็สามารถเบิกจ่ายค่าอาหารในลักษณะเหมาจ่ายได้ไม่เกิน ๒๔๐ บาทต่อวัน ตามนี้ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๙ (๑) (ค) โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพรชัย หาญยืนยงสกุล)

ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบการเงินการคลัง
ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมบัญชีกลาง

กองคำตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มงานบริหารค่าใช้จ่าย

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๖๖๒

โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๖๖๐

๒๗๓๗ ความท

๑๑/๒๗

๒/

25 ก.ย. 62

- ☐ ทราบ ☐ เวียน
☐ ลงนัด/ส่งแบบตอบรับ ☐ จอกรด
มอบ ☐ ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน
☒ ฝ่ายนโยบายและความมั่นคง
☐ ฝ่ายป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์
☐ ฝ่ายธุรการ

(นายณัฏฐ์พัฒน์ วัฒนสุขกุล)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์

23 ก.ย. 2562

ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๔๐๘.๕/๐๙๗๐๕



กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
เลขที่รับ 2316
วันที่ - 8 พ.ค. 2563
เวลา 12.32 น.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
วันที่ - 8 พ.ค. 2563
รับที่ 3275
เวลา 11.08 น.

กรมบัญชีกลาง

ถนนพระรามที่ ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอทำความตกลงขยายระยะเวลาการจ้างงานในโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
กิจกรรมจ้างงาน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

อ้างถึง หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๖.๑/๙๔๗ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓

กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
เลขที่รับ 1378
วันที่ - 8 พ.ค. 2563
เวลา 14.39 น.

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า กระทรวงแรงงาน ได้มีโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
กิจกรรมจ้างงาน และกรมบัญชีกลางได้อนุมัติให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน
ของโครงการดังกล่าว ในอัตราคนละไม่เกิน ๓๐๐ บาทต่อวัน โดยปฏิบัติงานวันละ ๘ ชั่วโมง ระยะเวลาการจ้าง
คนละไม่เกิน ๑๐ วัน แต่เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา
๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนด้านรายได้และอาชีพ และรัฐบาลได้มีมาตรการ
ช่วยเหลือเยียวยาทางด้านเศรษฐกิจผู้ได้รับผลกระทบ ระยะแรกโดยเฉลี่ย ระยะเวลา ๙๐ วัน กระทรวงแรงงาน
จึงขอขยายระยะเวลาการจ้างงานจากเดิมระยะเวลาการจ้างคนละไม่เกิน ๑๐ วัน เป็นระยะเวลาจ้างงานไม่เกิน
๙๐ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จนกว่าสถานการณ์จะเข้าสู่ภาวะปกติ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กรมบัญชีกลางพิจารณาแล้ว อนุมัติให้กระทรวงแรงงานขยายระยะเวลาการจ้างงาน
ในโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงาน จากเดิมระยะเวลาการจ้างคนละไม่เกิน
๑๐ วัน เป็นระยะเวลาจ้างคนละไม่เกิน ๙๐ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จนกว่าสถานการณ์
จะเข้าสู่ภาวะปกติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มอบ

- ☒ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
- ☐ กลุ่มแผนงานและงบประมาณ
- ☐ กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ
- ☐ สำนักงานสภาที่ปรึกษา
- ☐ ทบบริหารทั่วไป

๐๙๘๗๖ งามส่วชัย

(นางสาวอัจฉรา งามสมจิตร)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๕.๘ พ.ค. 2563

กองค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล
กลุ่มงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๐๐๐ ต่อ ๔๙๒๘

ขอแสดงความนับถือ

(นายภูมิศักดิ์ อริญญาเกษมสุข)

อธิบดีกรมบัญชีกลาง

- ☐ ทราบ ☐ เวียน
- ☐ ลงนัด/ส่งแบบตอบรับ ☐ จอกรด
- มอบ ☐ ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน
- ☒ ฝ่ายนโยบายและความมั่นคง
- ☐ ฝ่ายป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์
- ☐ ฝ่ายธุรการ

๐๙๐๗๖๖๖๖

๘ พ.ค. ๖๓

(นายประมร เชื้อปาศักดิ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
๕.๘ พ.ค. 2563

แนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โครงการ : แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

กิจกรรม : จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

1. วัตถุประสงค์

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ช่วยเหลือฟื้นฟู เยียวยาหลังประสบภัยพิบัติ และเพื่อช่วยเหลือกำลังแรงงานผู้เดือดร้อนด้านอาชีพ ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Re-skill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาและพึ่งพาตนเอง และสามารถช่วยเหลือกันในกลุ่มชนท้องถิ่นได้ ก่อให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วยทักษะความสามารถที่หลากหลาย มีรายได้เพิ่มจากทักษะความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการฝึกฝน รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาธิปไตย และเพื่อให้กำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ

2. เป้าหมายของงาน

โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

กิจกรรมหลัก : จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

ตัวชี้วัดผลผลิต	ตัวชี้วัดกิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	เป้าหมายของ สจร.
เชิงปริมาณ - จำนวนกำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ จำนวน 20,000 คน เชิงคุณภาพ - แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยคนละ 3,000 บาทต่อปี	ตัวชี้วัดระดับพื้นที่ - จำนวนกลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่ โดยอย่างน้อย 1 กลุ่ม - จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุอย่างน้อย 1 รุ่น - จำนวนหลักสูตรฝึกอาชีพช่างชุมชนอย่างน้อย 1 รุ่น - ร้อยละของจำนวนกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน/กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (ร้อยละ 95)	ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ที่ได้รับการช่วยเหลือด้านอาชีพ มีงานทำเป็นการชั่วคราวหรือได้รับการฝึกอาชีพไม่น้อยกว่า 20,000 คน โดยแบ่งเป็น ● จ้างงานเร่งด่วน จำนวน 9,800 คน ● พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จำนวน 10,200 คน	- สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จำนวน 2 กิจกรรม คือจ้างงานเร่งด่วน ร้อยละ 50 และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ร้อยละ 50 ยกเว้นจังหวัดที่มีแนวโน้มการว่างงานให้ดำเนินกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ประมาณร้อยละ 60 และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ประมาณร้อยละ 40

หมายเหตุ : สูตรการคำนวณโครงการที่สามารถดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

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

3. รูปแบบและแนวทางการดำเนินโครงการ ฯ เพื่อให้ความช่วยเหลือ ฟันฟู เยียวยาผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพหลังประสบภัยพิบัติ อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ และภัยจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจการว่างงาน ไม่มีรายได้ และประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ดังนี้

3.1 กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน สามารถดำเนินการได้เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสาธารณประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ ก่อสร้างฝายชะลอน้ำ ซ่อมแซมฝาย สร้างแนวกันไฟฟ้า ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และปรับปรุงคลองระบายน้ำเพื่อการเกษตร เป็นต้น หรือจ้างงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด

- หนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค 0408.5/19944 ลงวันที่ 17 พฤษภาคม 2561 เรื่อง ขอตกลงเบิกจ่ายค่าจ้างงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงาน กรมบัญชีกลางอนุมัติให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในกิจกรรมจ้างงาน ในอัตราคนละไม่เกิน 300 บาทต่อวัน โดยปฏิบัติงานวันละ 8 ชั่วโมง ระยะเวลาการจ้างคนละไม่เกิน 10 วัน (เอกสารแนบ 1)

- หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 408.5/19705 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2563 เรื่อง ขอตกลงขยายระยะเวลาการจ้างงานในโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงาน กรมบัญชีกลางอนุมัติให้กระทรวงแรงงานขยายระยะเวลาการจ้างงานในโครงการฯ จากเดิมระยะเวลาการจ้างคนละไม่เกิน 10 วัน เป็นระยะเวลาจ้างคนละไม่เกิน 90 วัน ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 เป็นต้นไป จนกว่าสถานการณ์จะเข้าสู่ภาวะปกติ (เอกสารแนบ 2)

3.2 กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ชุมชน หรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นการชั่วคราว โดยให้เบิกจ่ายค่าอาหารในลักษณะเหมาจ่าย ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0408.4/41717 ลงวันที่ 19 กันยายน 2562 ซึ่งพิจารณาว่ากิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ภายใต้โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการฝึกอบรมบุคคลภายนอก หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า กระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนราชการที่จัดการฝึกอบรมบุคคลภายนอกไม่จัดหาอาหารให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 3 มื้อ ก็สามารถเบิกจ่ายค่าอาหารในลักษณะเหมาจ่ายได้ไม่เกิน 240 บาทต่อวัน ตามนัยระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2555 ข้อ 19 (1) (ค) (เอกสารแนบ 3)

โดยในจำนวนโครงการที่เสนอขอทั้งหมดต้องมีโครงการเป็นลักษณะ ดังนี้

- 1) การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอาชีพ ขอให้มีการสำรวจและวิเคราะห์เพิ่มเติมว่ากลุ่มที่ผ่านการฝึกอาชีพในหลักสูตรต่าง ๆ ตามโครงการ ฯ ซึ่งมีศักยภาพและสามารถต่อยอดการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืนแล้วนั้น ขอให้มีการให้คำปรึกษาและแนะนำผู้ประกอบการอาชีพ หรือกลุ่มอาชีพดังกล่าวเพื่อต่อยอดในการฝึกอาชีพ เช่น การแนะนำช่องทางในการประกอบอาชีพ การบริหารจัดการช่องทางการตลาด การจัดทำบัญชีในการประกอบอาชีพ การเพิ่มองค์ความรู้ฝึกทักษะด้วย E-commerce การแนะนำช่องทางเข้าถึงแหล่งเงินทุน หรือช่องทางการช่วยเหลือสนับสนุนด้านทุนจากกองทุนต่าง ๆ ที่มีในจังหวัด ฯลฯ

2) โครงการที่เป็นการฝึกอาชีพ เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ที่เป็นนวัตกรรม เช่น การฝึกช่างชุมชนในสาขาต่าง ๆ ที่เป็นการต้องการของพื้นที่อย่างน้อยจังหวัดละ 1 โครงการ

3) โครงการฝึกอาชีพแก่ผู้สูงอายุ (สาขาอาชีพ...) อย่างน้อยจังหวัดละ 1 โครงการ

4 ขอให้เน้นกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผู้ประสบภัยพิบัติ และเยาวชนที่ว่างงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

4. ขั้นตอนการทำงาน

4.1 สำนักงานแรงงานจังหวัด ประสานงานกับเครือข่ายด้านแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน/บัณฑิตแรงงาน และหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ อาทิ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน อำเภอกองทัพที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสำรวจความเดือดร้อนของประชาชนที่ประสบความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ/วิกฤตเศรษฐกิจ ว่างงาน ไม่มีรายได้ หรือผู้มีรายได้น้อยและต้องการความช่วยเหลือตามแนวทางของโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ

4.2 เครือข่ายแรงงาน/อาสาสมัครแรงงาน/บัณฑิตแรงงาน/หน่วยงานในพื้นที่จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อเสนอขอรับงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ

4.3 สำนักงานแรงงานจังหวัด รวบรวมและพิจารณาถ้อยแถลงแผนงาน/โครงการของพื้นที่เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงแรงงาน

4.4 เมื่อสำนักงานแรงงานจังหวัดได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกระทรวงแรงงานแล้วให้สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ และเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาอนุมัติโครงการ

4.5 จัดทำแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินงานให้แล้วเสร็จ เพื่อเป็นข้อมูลในการติดตามผลการดำเนินงานในพื้นที่

4.6 แจ้งหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. 2561 (เอกสาร 4) และระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 (เอกสาร 5)

5. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

โครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ หรือช่วยเหลือฟื้นฟู เยียวยาหลังประสบภัยพิบัติ ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Re-Skill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เน้นการเพิ่มทักษะฝีมือ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย โดยรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานโครงการ ฯ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ทราบทุกเดือน โดยตัดยอดข้อมูลทุกวันที่ 23 ของเดือน และรายงานผลการดำเนินงานทุกสิ้นเดือน ดังนี้

5.1 แบบทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน) (แบบ กตอ 1/1)

5.2 แบบทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ) (แบบ กตอ 1/2)

5.3 แบบรายงานผลการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน) (แบบ กตอ 2)

5.4 แบบรายงานผลการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ) (แบบ กตอ 3)

กิจกรรม	งวดที่ 1 (ต.ค. 63-มี.ค. 64)						งวดที่ 2 (เม.ย.-ก.ย. 64)					
	ต.ค. 63	พ.ย. 63	ธ.ค. 63	ม.ค. 64	ก.พ. 64	มี.ค. 64	เม.ย. 64	พ.ค. 64	มิ.ย. 64	ก.ค. 64	ส.ค. 64	ก.ย. 64
- สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดส่งแผนปฏิบัติการขอรับการจัดสรรงบประมาณ	↔					↔						
- ส่วนกลางประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดสรรงบประมาณ	↔						↔					
- ส่วนกลางจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดดำเนินโครงการ		↔					↔					
- สำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานผลการดำเนินงานโดยตัดยอดข้อมูลทุกวัน ที่ 23 ของเดือน และจัดส่งให้กองยุทธศาสตร์และแผนงานทุกสิ้นเดือน		↔				↔		↔				↔
- สำนักงานแรงงานจังหวัดบันทึกและจัดทำทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการ โดยตัดยอดข้อมูลทุกวัน ที่ 23 ของเดือน และจัดส่งให้กองยุทธศาสตร์และแผนงานทุกสิ้นเดือน		↔				↔		↔				↔
- ดำเนินโครงการให้เสร็จสิ้นภายในเดือนกันยายน 2564		↔				↔		↔				↔
- ส่งเงินกลับส่วนกลางภายในวันที่ 5 เมษายน 2564							↔					
- สรุปผลการดำเนินงานโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564						↔						↔

7. หน่วยงานรับผิดชอบ

- กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ : ทั้งนี้ในการติดต่อทั้งแผนงานและผลงาน กรุณาส่งข้อมูลแผนงานและผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ws.policy.mol@gmail.com หรือ ทางโทรสาร : 0 2248 2026

ด่วนที่สุด

ที่ นค ๐๐๒๗/ว ๖๖๓



สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย
ศาลากลางจังหวัด นค ๔๓๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การขอรับการสนับสนุนงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลของจังหวัดหนองคายทุกตำบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกระทรวงแรงงาน ได้แจ้งให้สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยเหลือ พื้นฟู เยียวยา กำลังแรงงานหลังประสบภัยพิบัติ และช่วยเหลือ ผู้เดือดร้อนด้านอาชีพ ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Reskill) นำไปสู่การพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง สามารถพึ่งพาตนเองและช่วยเหลือกันในกลุ่มชน/ท้องถิ่นได้ ก่อให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ด้วยทักษะความสามารถที่หลากหลาย มีรายได้เพิ่มจากทักษะความรู้ใหม่ที่ได้รับการฝึกฝน รวมทั้งการส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชารัฐ

สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย จึงขอให้ท่านสำรวจความต้องการงบประมาณ ตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของพื้นที่ โดยทุกตำบลต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณฯ และจัดส่งเอกสารทั้งหมดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ภายในวันศุกร์ที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมา ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

จันทนา

(นางวรรณกานต์ ขาวลาภ)

แรงงานจังหวัดหนองคาย

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๔๒๔๑ ๒๔๒๘ , ๐ ๔๒๔๑ ๒๔๕๙

มท. ๔๖๑๕๐ E-Mail : labour.molnk@gmail.com

หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรมวัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”

แนวทางการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ
ตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นโครงการฯ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนอันเนื่องมาจากสาธารณภัย ภัยธรรมชาติ วิกฤตเศรษฐกิจ และผู้ว่างงาน ให้มีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ เป็นการชั่วคราว และมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อต่อยอดอาชีพเดิม และรองรับการประกอบอาชีพใหม่ในอนาคต

ซึ่งโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ แบ่งเป็น ๒ กิจกรรม ได้แก่

๑. กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการจ้างแรงงานทำงานเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย การทำความสะอาดและบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ การสร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ การสร้างแนวกันไฟฟ้า การปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร หรือการจ้างผู้ว่างงาน หรือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพให้ช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยหรือผู้ที่เป็นกลุ่มเสี่ยงจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) รวมทั้งการสร้างสถานที่พักคอย การสนับสนุนงานบริการฉีดวัคซีนให้กับประชาชน เป็นต้น โดยได้รับค่าตอบแทนวันละ ๓๐๐ บาท ในระยะเวลา ๑๐ วัน ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จะต้องไม่เป็นผู้ที่ได้รับงบประมาณซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ผู้สนใจสามารถจัดส่งเอกสารเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ตามกิจกรรมดังกล่าวได้ ดังนี้

๑.๑ แบบเสนอขอโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (เอกสาร ๑)

๑.๒ แบบรายชื่อผู้สนใจเข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (เอกสาร ๒)

๑.๓ แบบระเบียบวาระการประชุมประชาคมหมู่บ้าน (เอกสาร ๓)

๑.๔ แบบประมาณราคา (แบบ ปร.๔) เฉพาะในส่วนค่าแรงงาน โดยให้เทศบาลหรือ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ประมาณราคา

๑.๕ แบบจัดลำดับความต้องการเร่งด่วน (เอกสาร ๕)

๒. กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ เป็นกิจกรรมที่ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือหรือฝึกอาชีพ ในสาขาต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นการชั่วคราว โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย จะสนับสนุนค่าวัสดุในการฝึกอบรม ค่าวิทยากร และค่าเบี้ยเลี้ยง วันละ ๑๖๐ บาท ผู้สนใจสามารถจัดส่งเอกสารเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ตามกิจกรรมดังกล่าวได้ ดังนี้

๒.๑ แบบเสนอขอโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (เอกสาร ๑) โดยเลือกหลักสูตรที่สนใจจากตารางหลักสูตรฯ (เอกสาร ๕)

๒.๒ แบบรายชื่อผู้สนใจเข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (เอกสาร ๒)

๒.๓ แบบระเบียบวาระการประชุมประชาคมหมู่บ้าน (เอกสาร ๓)

๒.๔ แบบจัดลำดับความต้องการเร่งด่วน (เอกสาร ๔)

โดยให้ส่งเอกสารทั้งหมด ไปยังสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ศาลากลางจังหวัด ชั้น ๒ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ๔๓๐๐๐ หากมีข้อสงสัยโปรดติดต่อนายเทวินทร์ วงศ์กันทิยะ ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ โทรศัพท์ ๐ ๔๒๔๑ ๒๔๒๘

แบบเสนอขอโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากปัจจุบันปัญหาภัยธรรมชาติเริ่มมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมมากขึ้น อันเป็นผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมของโลก ไม่ว่าจะเป็นภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย ฯลฯ และกระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นถึงผลกระทบต่อประชาชนรวมถึงผู้ใช้แรงงานที่ได้รับความเดือดร้อนจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำๆ ในบางช่วงฤดูกาลของแต่ละปี จึงได้จัดทำโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ และขยายกลุ่มเป้าหมายไปยังผู้ว่างงานและไม่มีรายได้และผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว

ดังนั้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยธรรมชาติ และผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพ ทั้งในระหว่างและหลังประสบภัย ให้มีรายได้ในการดำรงชีพและจุนเจือครอบครัว สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย โดยการนำเสนอจากอาสาสมัครแรงงานตำบล..... อำเภอ..... จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ☐ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ☐ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือโครงการ/หลักสูตร.....

เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ผู้ว่างงาน ผู้สูงอายุ และผู้ที่ไม่มียาได้ในพื้นที่ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัดหนองคาย

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้กับราษฎรกลุ่มเป้าหมาย ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในครอบครัว เพื่อลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้

๒.๒ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ประชาชนในพื้นที่ในระหว่างช่วงของการฝึกอบรม

๓. เป้าหมาย

ประชาชนในพื้นที่ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัดหนองคาย ที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ หรือมีความเดือดร้อนด้านการประกอบอาชีพ จำนวน.....คน

๔. วิธีการดำเนินการ

๔.๑ อาสาสมัครแรงงานแจ้งความประสงค์และรายชื่อผู้ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอาชีพ

๔.๒ คณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติกระทรวงแรงงานจังหวัดหนองคายพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัด เสนอโครงการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ

๔.๔ ดำเนินกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน/กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ

๔.๕ คณะทำงานติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินโครงการ

๔.๖ สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการให้จังหวัดและกระทรวงแรงงานทราบ

๕. สถานที่ดำเนินงาน

ณ หมู่ที่..... ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัดหนองคาย

/๖. ระยะเวลา...

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

- ☐ เดือน มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๔
- ☐ เดือน พฤษภาคม – กรกฎาคม ๒๕๖๔
- ☐ เดือน มกราคม – กรกฎาคม ๒๕๖๔

๗. งบประมาณการดำเนินการ

-

๘. ตัวชี้วัด

- ๘.๑ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕
- ๘.๒ ผู้เข้าร่วมโครงการมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าคนละ ๓,๐๐๐ บาทต่อปี

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ประชาชนผู้ประสบภัยได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ สามารถสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพหลัก และอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้

๙.๒ ผู้ว่างงาน ผู้สูงอายุ และผู้ไม่มีรายได้/ผู้เดือดร้อนด้านอาชีพ มีรายได้เป็นการชั่วคราว

๑๐. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย

๑๑. ผู้เสนอโครงการ

(ลงชื่อ)..... ผู้เสนอโครงการฯ

(.....)

อาสาสมัครแรงงานตำบล.....

หมายเลขโทรศัพท์มือถือ.....

๑๒. ผู้เห็นชอบโครงการ

(ลงชื่อ)..... ผู้เห็นชอบโครงการฯ

(.....)

กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน.....

หมายเลขโทรศัพท์มือถือ.....

ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

☐ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ☐ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ

กิจกรรม/หลักสูตร.....

[illegible]

****หมายเหตุ** ต้องเป็นที่ย่อยตามบัตรประจำตัวประชาชนเท่านั้น

หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรมวัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”

ระเบียบวาระการประชุมประชาคมหมู่บ้าน

ประจำหมู่บ้าน.....ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัดหนองคาย
ครั้งที่/.....
วันที่.....เดือน..... พ.ศ. เวลา.....น.

ณ
ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัดหนองคาย

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา

ด้วยสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ได้มีการสำรวจความต้องการเข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งแบ่งเป็น ๒ กิจกรรม ได้แก่

๕.๑ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

๑. เป็นโครงการ/กิจกรรม ที่มุ่งเน้นการจ้างทำงานในงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาธารณประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย การทำความสะอาดและบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ การสร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ การสร้างแนวกันไฟฟ้า การปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร หรือการจ้างผู้ว่างงานหรือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพให้ช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยหรือผู้ที่เป็นกลุ่มเสี่ยงจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) รวมทั้งการสร้างสถานที่พักคอย การสนับสนุนงานบริการฉีดวัคซีนให้กับประชาชน

/๒. โครงการ...

หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรมวัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”

๒. โครงการฯ ดังกล่าว ไม่สนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

๓. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ต้องปฏิบัติงานวันละ ๘ ชั่วโมง ระยะเวลาการจ้าง

คนละ ๑๐ วัน เท่านั้น

๔. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราวันละ ๓๐๐ บาทต่อคนต่อวัน

๕.๒ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

๑. มีการสนับสนุนวัสดุฝึกอบรมและวิทยากร

๒. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ต้องเข้ารับการพัฒนากิจกรรมฝีมือ ครบตามกำหนดเวลา

ของแต่ละหลักสูตร

๓. ไม่มีการเลี้ยงอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม แต่จะมีการจ่ายเบี้ยเลี้ยง

วันละ ๑๖๐ บาท ตามจำนวนวันของแต่ละหลักสูตร

มติที่ประชุม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้จัดรายงานการประชุม

(.....)

อาสาสมัครแรงงานตำบล.....

หมายเลขโทรศัพท์มือถือ.....

ลงชื่อ.....ประธานการประชุม

(.....)

ผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน

หมายเลขโทรศัพท์มือถือ.....

แบบจัดลำดับความต้องการเร่งด่วนโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตำบล.....อำเภอ.....

ลำดับ ที่	ชื่อกิจกรรม	หมู่ที่	ระยะเวลาที่ต้องการดำเนินโครงการฯ		
			ม.ค. – มี.ค. ๒๕๖๔	พ.ค. – ก.ค. ๒๕๖๔	ตลอดปี

หมายเหตุ ขอได้โปรดจัดเรียงกิจกรรมตามความต้องการของพื้นที่ โดยให้เรียงจากความต้องการมากไปหาน้อย

ตารางกิจกรรมหลักสูตรฝึกการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรพื้นฐาน และกลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์
โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับ ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา การฝึก (จำนวน ชม.)	จำนวน วัน	จำนวน กลุ่ม เป้าหมาย (คน)	หมายเหตุ
หลักสูตรจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน					
	หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ				
	กลุ่มอาชีพช่างเครื่องกล				
	ประเภทเครื่องยนต์หนักและเครื่องยนต์การเกษตร				
1	เครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร	30	5	16	
	กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง				
	กลุ่มก่อสร้าง				
2	สาขาการก่ออิฐฉาบปูน	30	5	16	
3	สาขาการปูกระเบื้อง	30	5	16	
4	สาขาการทาสีตกแต่ง	30	5	16	
	หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม				
5	เทคนิคการกรัดยาง	30	5	16	

ลำดับ ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา การฝึก (จำนวน ชม.)	จำนวน วัน	จำนวน กลุ่ม เป้าหมาย (คน)	หมายเหตุ
	หลักสูตรการฝึกเสริมทักษะ				
	กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์				
6	เทคนิคการจัดดอกไม้แบบสร้างสรรค์	30	5	16	
7	การปักผ้าเบื้องต้น	18	3	16	
8	การผูกผ้าและการพับผ้า	30	5	16	
9	การมัดย้อมผ้า	18	3	16	
10	การแปรรูปสมุนไพร	18	3	16	
11	การทำบายศรี	18	3	16	
12	การทำของที่ระลึกและของชำร่วย	18	3	16	
13	การทำพวงหรีดจากของใช้	18	3	16	
14	การทำหน้ากากอนามัยแบบผ้า	18	3	16	
15	การทำกระเป๋าจากเสื่อกก	30	5	16	
	หลักสูตรการฝึกเสริมทักษะ				
	กลุ่มอาชีพเกี่ยวกับอาหารและการแปรรูป				
16	การทำขนมไทย	30	5	16	
17	การทำน้ำพริก เครื่องแกง	18	3	16	
18	การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากหมู	18	3	16	

โครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากปัจจุบันปัญหาภัยธรรมชาติเริ่มมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมมากขึ้น อันเป็นผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมของโลก ไม่ว่าจะเป็นภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย ฯลฯ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นถึงผลกระทบต่อประชาชนรวมถึงผู้ใช้แรงงานที่ได้รับความเดือดร้อนจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำๆ ในบางช่วงฤดูกาลของแต่ละปี จึงได้จัดให้มีโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ และขยายกลุ่มเป้าหมายไปยังผู้ว่างงาน ไม่มีรายได้และผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว

ดังนั้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยธรรมชาติ และผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพ ทั้งในระหว่างและหลังประสบภัย ให้มีรายได้ในการดำรงชีพและจุนเจือครอบครัว สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย โดยการนำเสนอจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลของจังหวัดหนองคาย จึงได้จัดทำโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๑๓ กิจกรรม และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๕ กิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพให้แก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ผู้ว่างงาน ผู้สูงอายุ และผู้ที่ไม่มียาได้ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ประชาชนในพื้นที่ ในระหว่างการจ้างงานเร่งด่วนและการฝึกอบรม

๒.๒ เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้กับราษฎรกลุ่มเป้าหมาย ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในครอบครัว เพื่อลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้

๓. เป้าหมาย

ประชาชนจังหวัดหนองคาย ที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ หรือมีความเดือดร้อนด้านการประกอบอาชีพ จำนวน ๓๐๙ คน

๔. วิธีการดำเนินการ

๔.๑ อาสาสมัครแรงงานแจ้งความประสงค์และรายชื่อผู้ที่ต้องการเข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๔.๒ คณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดหนองคาย พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย เสนอโครงการฯ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคายอนุมัติ

๔.๔ ดำเนินกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน/กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการฯ

๔.๕ คณะทำงานติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินโครงการฯ

๔.๖ สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการฯ ให้จังหวัดหนองคายและกระทรวงแรงงานทราบ

๕. สถานที่...

หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรมวัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”

๕. สถานที่ดำเนินงาน

๕.๑ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๑๓ กิจกรรม ดังนี้

๕.๑.๑ กิจกรรมทาสีศาลาการเปรียญ ณ วัดโพธิ์มณฑาราม หมู่ที่ ๓ ตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

๕.๑.๒ กิจกรรมซ่อมแซมหลังคาวัดโคกคอย ณ วัดโคกคอย หมู่ที่ ๙ ตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

๕.๑.๓ กิจกรรมล้อมรั้วที่สาธารณประโยชน์ ณ บ้านสุขสำราญ หมู่ที่ ๕ ตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

๕.๑.๔ กิจกรรมทาสีศาลาการเปรียญวัดปทุมเทพวนาราม ณ บ้านบัว หมู่ที่ ๙ ตำบลชุมช้าง อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

๕.๑.๕ กิจกรรมต่อเติมศาลาพักร้อนบ้านดอนกลาง ณ บ้านดอนกลาง หมู่ที่ ๒ ตำบลชุมช้าง อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

๕.๑.๖ กิจกรรมซ่อมแซมศาลาเอนกประสงค์ที่ประสวาทภัย ณ บ้านเมืองคลัง หมู่ที่ ๑๕ ตำบลจุมพล อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

๕.๑.๗ กิจกรรมซ่อมแซมศาลาเอนกประสงค์ ณ บ้านเวิน หมู่ที่ ๓ ตำบลจุมพล อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

๕.๑.๘ กิจกรรมทาสีสาธารณสถาน (กำแพงวัด) ณ บ้านนาตาล หมู่ที่ ๒๑ ตำบลจุมพล อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

๕.๑.๙ กิจกรรมทาสีรั้ววัดพระประดิษฐ์และโรงเรียนนาฮีนุเคราะห์ ณ บ้านนาฮีน้อย หมู่ที่ ๑๖ ตำบลค้ายบกหวาน อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

๕.๑.๑๐ กิจกรรมรื้อและมุงหลังคาศาลาการเปรียญวัดอุดมเจริญสุข ณ บ้านโนนมันปลา หมู่ที่ ๗ ตำบลหนองหลวง อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

๕.๑.๑๑ กิจกรรมก่อสร้างถนนคอนกรีตข้างศาลาการเปรียญวัดจันทะดีบุพผาราม ณ บ้านกาญจนา หมู่ที่ ๑๕ ตำบลพระบาทนาสิงห์ อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

๕.๑.๑๒ กิจกรรมซ่อมแซมที่ทำการกองทุนหมู่บ้านและที่ทำการ อสม. ณ บ้านโพธิ์เงิน หมู่ที่ ๑๓ ตำบลค้ายบกหวาน อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

๕.๑.๑๓ กิจกรรมซ่อมแซมหลังคากุฏิพระ ณ บ้านดอนไผ่ หมู่ที่ ๔ ตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย

๕.๒ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๕ กิจกรรม ดังนี้

๕.๒.๑ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรช่างก่อสร้าง สาขาการปูกระเบื้อง ณ วัดบ้านทรัพย์เจริญโชคชัย หมู่ที่ ๙ ตำบลเฝ้าไร่ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

๕.๒.๒ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร ณ ศาลาประชาคม บ้านโคกเสือดาว หมู่ที่ ๔ ตำบลเซิม อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

๕.๒.๓ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรการทำขนมไทย ณ ศาลาประชาคมบ้านโนนสะอาด หมู่ที่ ๕ ตำบลอุดมพร อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

๕.๒.๔ กิจกรรม...

๕.๒.๔ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรการทำกระเป๋าสานจากเสื่อกก ณ บ้านเลขที่ ๓๔ หมู่ที่ ๙ ตำบลบ้านเตื่อ อำเภอบ้านบ่อ จังหวัดหนองคาย

๕.๒.๕ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรการทำบายศรี ณ ศาลาวัดอุดมมหาวัน หมู่ที่ ๑๕ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๔

๗. งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต ผลผลิต โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมหลัก จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ งบรายจ่ายอื่น เป็นเงินจำนวน ๖๔๔,๒๐๐ บาท (หกแสนสี่หมื่นสี่พัน - สองร้อยบาทถ้วน) รายละเอียดดังนี้

๗.๑ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๑๓ กิจกรรม เป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น ๓๓๘,๐๐๐ บาท (สามแสน - เจ็ดหมื่นแปดพันบาทถ้วน) ดังนี้

๗.๑.๑ กิจกรรมทาสีศาลาการเปรียญ ณ วัดโพธิ์มณฑาราม หมู่ที่ ๓ ตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๒๓,๔๐๐ บาท (สองหมื่นสามพันสี่ร้อยบาทถ้วน)

๗.๑.๒ กิจกรรมซ่อมแซมหลังคาวัดโคกค้อย ณ วัดโคกค้อย หมู่ที่ ๙ ตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๑๒,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นสองพันบาทถ้วน)

๗.๑.๓ กิจกรรมล้อมรั้วที่สาธารณประโยชน์ ณ บ้านสุขสำราญ หมู่ที่ ๕ ตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท (สามหมื่นบาทถ้วน)

๗.๑.๔ กิจกรรมทาสีศาลาการเปรียญวัดพุ่มเทพนาราม ณ บ้านบัว หมู่ที่ ๙ ตำบลชุมช้าง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๒๕,๕๐๐ บาท (สองหมื่นห้าพันห้าร้อยบาทถ้วน)

๗.๑.๕ กิจกรรมต่อเติมศาลาพักร้อนบ้านดอนกลาง ณ บ้านดอนกลาง หมู่ที่ ๒ ตำบลชุมช้าง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๒๘,๘๐๐ บาท (สองหมื่นแปดพันแปดร้อยบาทถ้วน)

๗.๑.๖ กิจกรรมซ่อมแซมศาลาเอนกประสงค์ที่ประสวาทภัย ณ บ้านเมืองคลัง หมู่ที่ ๑๕ ตำบลจุมพล อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๔๒,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นสองพันบาทถ้วน)

๗.๑.๗ กิจกรรมซ่อมแซมศาลาเอนกประสงค์ ณ บ้านเวิน หมู่ที่ ๓ ตำบลจุมพล อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๑๖,๒๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นหกพันสองร้อยบาทถ้วน)

๗.๑.๘ กิจกรรมทาสีสาธารณสถาน (กำแพงวัด) ณ บ้านนาตาล หมู่ที่ ๒๑ ตำบลจุมพล อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๒๕,๒๐๐ บาท (สองหมื่นห้าพันสองร้อยบาทถ้วน)

๗.๑.๙ กิจกรรมทาสีรั้ววัดพระประดิษฐ์และโรงเรียนนาฮีนุเคราะห์ ณ บ้านนาฮีน้อย หมู่ที่ ๑๖ ตำบลค้ายบกหวาน อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๖๐,๐๐๐ บาท (หกหมื่นบาทถ้วน)

๗.๑.๑๐ กิจกรรมรื้อและมุงหลังคาศาลาการเปรียญวัดอุดมเจริญสุข ณ บ้านโนนมันปลา หมู่ที่ ๗ ตำบลหนองหลวง อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๒๒,๕๐๐ บาท (สองหมื่นสองพันห้าร้อยบาทถ้วน)

๗.๑.๑๑ กิจกรรม...

หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรมวัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”

๗.๑.๑๑ กิจกรรมก่อสร้างถนนคอนกรีตข้างศาลาการเปรียญวัดจันทะดีบุพผาราม ณ บ้านกาญจนา หมู่ที่ ๑๕ ตำบลพระบาทนาสิงห์ อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๙,๙๐๐ บาท (เก้าพันเก้าร้อยบาทถ้วน)

๗.๑.๑๒ กิจกรรมซ่อมแซมที่ทำการกองทุนหมู่บ้านและที่ทำการ อสม. ณ บ้านโพธิ์เงิน หมู่ที่ ๑๓ ตำบลค่ายบกหวาน อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๖๐,๐๐๐ บาท (หกหมื่นบาทถ้วน)

๗.๑.๑๓ กิจกรรมซ่อมแซมหลังคากุฏิพระ ณ บ้านดอนไผ่ หมู่ที่ ๔ ตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๒๒,๕๐๐ บาท (สองหมื่นสองพันห้าร้อยบาทถ้วน)

๗.๒ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๕ กิจกรรม เป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น ๒๔๗,๓๙๗ บาท (สองแสน - สี่หมื่นเจ็ดพันสามร้อยเก้าสิบเจ็ดบาทถ้วน) ดังนี้

๗.๒.๑ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรช่างก่อสร้าง สาขาการปูกระเบื้อง ณ วัดบ้านทรัพย์เจริญโชคชัย หมู่ที่ ๙ ตำบลเผ่าไร่ อำเภอเผ่าไร่ จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๕๖,๘๐๐ บาท (ห้าหมื่นหกพันแปดร้อยบาทถ้วน)

๗.๒.๒ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร ณ ศาลาประชาคม บ้านโคกเสียดาว หมู่ที่ ๔ ตำบลเซิม อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๕๕,๙๐๐ บาท (ห้าหมื่น - ห้าพันเก้าร้อยบาทถ้วน)

๗.๒.๓ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรการทำขนมไทย ณ ศาลาประชาคมบ้านโนนสะอาด หมู่ที่ ๕ ตำบลอุดมพร อำเภอเผ่าไร่ จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๔๘,๘๐๐ บาท (สี่หมื่นแปดพันแปดร้อยบาทถ้วน)

๗.๒.๔ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรการทำกระเป๋จากเสื่อกก ณ บ้านเลขที่ ๓๔ หมู่ที่ ๙ ตำบลบ้านเตื่อ อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๔๙,๕๖๐ บาท (สี่หมื่นเก้าพันห้าร้อยหกสิบบาทถ้วน)

๗.๒.๕ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หลักสูตรการทำบายศรี ณ ศาลาวัดอุดมมหาวัน หมู่ที่ ๑๕ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย งบประมาณ ๓๖,๓๓๗ บาท (สามหมื่นหกพันสามร้อย - สามสิบเจ็ดบาทถ้วน)

๗.๓ งบประมาณโครงการฯ เป็นเงิน ๑๘,๘๐๓ บาท (หนึ่งหมื่นแปดพันแปดร้อยสามบาทถ้วน) ดังนี้

๗.๓.๑ ค่าวัสดุ เป็นเงิน ๑๐,๗๒๓ บาท (หนึ่งหมื่นเจ็ดร้อยยี่สิบสามบาทถ้วน)

๗.๓.๒ ค่าป้ายประชาสัมพันธ์โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ขนาด ๓ x ๑.๕ เมตร จำนวน ๒ ป้าย ป้ายละ ๕๔๐ บาท รวมเป็นเงินจำนวน ๑,๐๘๐ บาท (หนึ่งพันแปดสิบบาทถ้วน)

๗.๓.๓ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นเงิน ๗,๐๐๐ บาท (เจ็ดพันบาทถ้วน)

และขออภัยได้ทุกรายการ

๘. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย

๙. ตัวชี้วัด

๘.๑ ผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕

๘.๒ ผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ มีรายได้เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าคนละ ๓,๐๐๐ บาทต่อปี

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ...

หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรมวัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ประชาชนผู้ประสบภัยได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ สามารถสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพหลัก และอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้

๙.๒ ผู้ว่างงาน ผู้สูงอายุ ผู้ไม่มีรายได้ หรือผู้เดือดร้อนด้านอาชีพ มีรายได้เป็นการชั่วคราว

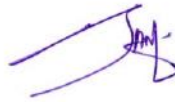
๑๑. ผู้เสนอโครงการ



(นายเทวินทร์ วงศ์กันทิยะ)

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

๑๒. ผู้เห็นชอบโครงการ



(นางสมหมาย เทียมกัน)

แรงงานจังหวัดหนองคาย

๑๓. ผู้อนุมัติโครงการ

อนุมัติโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
วงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๖๔๔,๒๐๐ บาท (หกแสนสี่หมื่นสี่พันสองร้อยบาทถ้วน)



(นางสมหมาย เทียมกัน)

แรงงานจังหวัดหนองคาย ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย

แผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จังหวัดหนองคาย ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการโครงการฯ จำนวน ๖๔๔,๒๐๐ บาท

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา (เดือน - เดือน)	จำนวน วัน	พื้นที่ดำเนินการ			เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน			
กิจกรรมการจ้างงานเร่งด่วน									
๑	ซ่อมแซมหลังคากุฏิพระ เนื่องจากพายุ	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๕	โพธิ์ตาก	โพนทอง	หนองไผ่	๑๕	๒๒,๕๐๐.-	
๒	ซ่อมแซมศาลาอเนกประสงค์ บ้านเวิน	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๓	โพนพิสัย	จุมพล	เวิน	๑๘	๑๖,๒๐๐.-	
๓	ซ่อมแซมศาลาอเนกประสงค์ ที่ประสพวาทภัย	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๗	โพนพิสัย	จุมพล	เมืองคั้ง	๒๐	๔๒,๐๐๐.-	
๔	ทาสีสาธารณสถาน	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๔	โพนพิสัย	จุมพล	นาตาลใหม่	๒๑	๒๕,๒๐๐.-	
๕	ล้อมรั้วที่สาธารณะประโยชน์	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๕	โพนพิสัย	เหล่าต่างคำ	สุขสำราญ	๒๐	๓๐,๐๐๐.-	
๖	ซ่อมแซมหลังคาวัดโคกคอย	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๔	โพนพิสัย	เหล่าต่างคำ	โคกคอย	๑๐	๑๒,๐๐๐.-	
๗	ทาสีศาลาการเปรียญ วัดโพธิมณฑาราม	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๓	โพนพิสัย	สร้างนางขาว	โพธิ์ศรี	๒๖	๒๓,๔๐๐.-	

แผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จังหวัดหนองคาย ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการโครงการฯ จำนวน ๖๔๔,๒๐๐ บาท

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา (เดือน - เดือน)	จำนวน วัน	พื้นที่ดำเนินการ			เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน			
กิจกรรมการจ้างงานเร่งด่วน									
๘	ต่อเติมศาลาพัศภ	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๖	โพนพิสัย	ชุมช้าง	ดอนกลาง	๑๖	๒๘,๘๐๐.-	
๙	ทาสีศาลาการเปรียญ วัดปทุมเทพวนาราม	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๕	โพนพิสัย	ชุมช้าง	บัว	๑๗	๒๕,๕๐๐.-	
๑๐	ก่อสร้างถนนคอนกรีต ทางข้างศาลาการเปรียญ	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๓	รัตนวาปี	พระบาทนาสิงห์	กาญจนา	๑๑	๙,๙๐๐.-	
๑๑	รื้อและมุงหลังคา ศาลาการเปรียญ	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๕	เฝ้าไร่	หนองหลวง	โนนมันปลา	๑๕	๒๒,๕๐๐.-	
๑๒	ซ่อมแซมที่ทำการกองทุนหมู่บ้าน และ อสม.	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๑๐	เมือง	ค่ายบกหวาน	โพธิ์เงิน	๒๐	๖๐,๐๐๐.-	
๑๓	ทาสีรั้ววัดและโรงเรียน	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๑๐	เมือง	ค่ายบกหวาน	นาฮีน้อย	๒๐	๖๐,๐๐๐.-	

แผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จังหวัดหนองคาย ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการโครงการฯ จำนวน ๖๔๔,๒๐๐ บาท

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา (เดือน - เดือน)	จำนวน วัน	พื้นที่ดำเนินการ			เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน			
กิจกรรมการพัฒนาทักษะฝีมือ									
๑	หลักสูตรเครื่องยนต์เล็ก เพื่อการเกษตร	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๕	โพนพิสัย	เซิม	โคกเสือดาว	๑๖	๕๕,๙๐๐.-	
๒	หลักสูตรการปูกระเบื้อง	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๕	เฝ้าไร่	เฝ้าไร่	ทรัพย์เจริญ	๑๖	๕๖,๘๐๐.-	
๓	การทำบายศรี	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๓	เมือง	ในเมือง	ป่าหลวง	๑๖	๓๖,๓๓๗.-	
๔	การทำกระเป๋าจากเสื่อกก	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๕	ท่าบ่อ	บ้านเดื่อ	เสียน	๑๖	๔๙,๕๖๐.-	
๕	การทำขนมไทย	ก.พ. - มี.ค. ๖๔	๕	เฝ้าไร่	อุดมพร	โนนสะอาด	๑๖	๔๘,๘๐๐.-	
รวมทั้งสิ้น							๓๐๙	๖๒๕,๓๙๗.-	

งบบริหารโครงการ ๓% ๑๘,๘๐๓.- บาท

รวมงบประมาณทั้งสิ้น ๖๔๔,๒๐๐.- บาท

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
จังหวัดหนองคาย

ที่	กิจกรรม	จำนวนกลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่		จำนวนกลุ่มผู้สูงอายุ		จำนวนวัน	พื้นที่ดำเนินการ			ผู้เข้าร่วมโครงการ	ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์	งบประมาณที่เบิกจ่าย	หมายเหตุ
		จำนวนกลุ่ม	คน	จำนวนกิจกรรม	จำนวนคน		อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน				
										(คน)	(คน)	(บาท)	
กิจกรรมการจ้างงานเร่งด่วน													
๑	ซ่อมแซมหลังคากุฏิพระเนื่องจากพายุ	-	-	-	-	๕	โพธิ์ตาก	โพนทอง	หนองไผ่	๑๕	๕๕๗	๒๒,๕๐๐.-	
๒	ซ่อมแซมศาลาอเนกประสงค์บ้านเวิน	-	-	-	-	๓	โพนพิสัย	จุมพล	เวิน	๑๘	๘๗๖	๑๖,๒๐๐.-	
๓	ซ่อมแซมศาลาอเนกประสงค์ที่ประสวาทภัย	-	-	-	-	๗	โพนพิสัย	จุมพล	เมืองคลัง	๒๐	๓๔๐	๔๒,๐๐๐.-	
๔	ทาสีสาธารณสถาน	-	-	-	-	๔	โพนพิสัย	จุมพล	นาตาลใหม่	๒๑	๖๒๗	๒๕,๒๐๐.-	
๕	ล้อมรั้วที่สาธารณะประโยชน์	-	-	-	-	๕	โพนพิสัย	เหล่าต่างคำ	สุขสำราญ	๒๐	๖๔๖	๓๐,๐๐๐.-	

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
จังหวัดหนองคาย

ที่	กิจกรรม	จำนวนกลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่		จำนวนกลุ่มผู้สูงอายุ		จำนวนวัน	พื้นที่ดำเนินการ			ผู้เข้าร่วมโครงการ (คน)	ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์ (คน)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	หมายเหตุ
		จำนวนกลุ่ม	คน	จำนวนกิจกรรม	จำนวนคน		อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน				
กิจกรรมการจ้างงานเร่งด่วน													
๖	ซ่อมแซมหลังคา วัดโคกคอย	-	-	-	-	๖	โพนพิสัย	ชุมช้าง	ดอนกลาง	๑๐	๑๓๖	๑๒,๐๐๐.-	
๗	ทาสี ศาลาการเปรียญ วัดโพธิมณฑาราม	-	-	-	-	๕	โพนพิสัย	ชุมช้าง	บัว	๒๖	๕๑๙	๒๓,๔๐๐.-	
๘	ต่อเติมศาลาพักรพ	-	-	-	-	๓	รัตนวาปี	พระบาท นาสิงห์	กาญจนา	๑๖	๖๖๘	๒๘,๘๐๐.-	
๙	ทาสีศาลาการเปรียญ วัดปทุมเทพวนาราม	-	-	-	-	๕	เฝ้าไร่	หนองหลวง	โนนมันปลา	๑๗	๘๒๙	๒๕,๕๐๐.-	
๑๐	ก่อสร้างถนนคอนกรีต ทางช้าง ศาลาการเปรียญ	-	-	-	-	๑๐	เมือง	ค่ายบกหวาน	โพธิ์เงิน	๑๑	๔๖๓	๙,๙๐๐.-	

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
จังหวัดหนองคาย

ที่	กิจกรรม	จำนวนกลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่		จำนวนกลุ่มผู้สูงอายุ		จำนวนวัน	พื้นที่ดำเนินการ			ผู้เข้าร่วมโครงการ	ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์	งบประมาณที่เบิกจ่าย	หมายเหตุ
		จำนวนกลุ่ม	คน	จำนวนกิจกรรม	จำนวนคน		อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน				
										(คน)	(คน)	(บาท)	
กิจกรรมการจ้างงานเร่งด่วน													
๑๑	รื้อและมุงหลังคาศาลาการเปรียญ	-	-	-	-	๑๐	เมือง	คำบกกหวาน	นาฮี้อย	๑๕	๙๙๖	๒๒,๕๐๐.-	
๑๒	ซ่อมแซมที่ทำการกองทุนหมู่บ้านและ อสม.	-	-	-	-	๖	โพนพิสัย	ชุมช้าง	ดอนกลาง	๒๐	๒๓๕	๖๐,๐๐๐.-	
๑๓	ทาสีรั้ววัดและโรงเรียน	-	-	-	-	๕	โพนพิสัย	ชุมช้าง	บัว	๒๐	๑,๐๘๙	๖๐,๐๐๐.-	
กิจกรรมการพัฒนาทักษะฝีมือ													
๑	หลักสูตรเครื่องปั้นดินเผาเพื่อการเกษตร	๑	๑๖	-	-	๕	โพนพิสัย	เขม	โคกเสือดาว	๑๖	๑๖	๕๖,๗๑๐.-	ช่างชุมชน
๒	หลักสูตรการปลูกกระเทียม	๑	๑๖	-	-	๕	เผ่าไร่	เผ่าไร่	ทรัพย์เจริญ	๑๖	๑๖	๔๘,๗๙๕.-	ช่างชุมชน

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
จังหวัดหนองคาย

ที่	กิจกรรม	จำนวนกลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่		จำนวนกลุ่มผู้สูงอายุ		จำนวนวัน	พื้นที่ดำเนินการ			ผู้เข้าร่วมโครงการ	ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์	งบประมาณที่เบิกจ่าย	หมายเหตุ
		จำนวนกลุ่ม	คน	จำนวนกิจกรรม	จำนวนคน		อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน				
										(คน)	(คน)	(บาท)	
กิจกรรมการพัฒนาทักษะฝีมือ													
๓	การทำบายศรี	-	-	๑	๑๖	๓	เมือง	ในเมือง	ป่าหลวง	๑๖	๑๖	๕๔,๓๗๕.-	ผู้สูงอายุ
๔	การทำกระเป๋จากเสื่อกก	๑	๑๖	-	-	๕	ท่าบ่อ	บ้านเดื่อ	เสี้ยน	๑๖	๑๖	๓๗,๖๘๐.-	กลุ่มอาชีพใหม่
๕	การทำขนมไทย	๑	๑๖	-	-	๕	เฝ้าไร่	อุดมพร	โนนสะอาด	๑๖	๑๖	๓๗,๖๘๐.-	กลุ่มอาชีพใหม่
รวมทั้งสิ้น										๓๐๙	๘,๐๖๑	๖๒๕,๓๙๗.-	

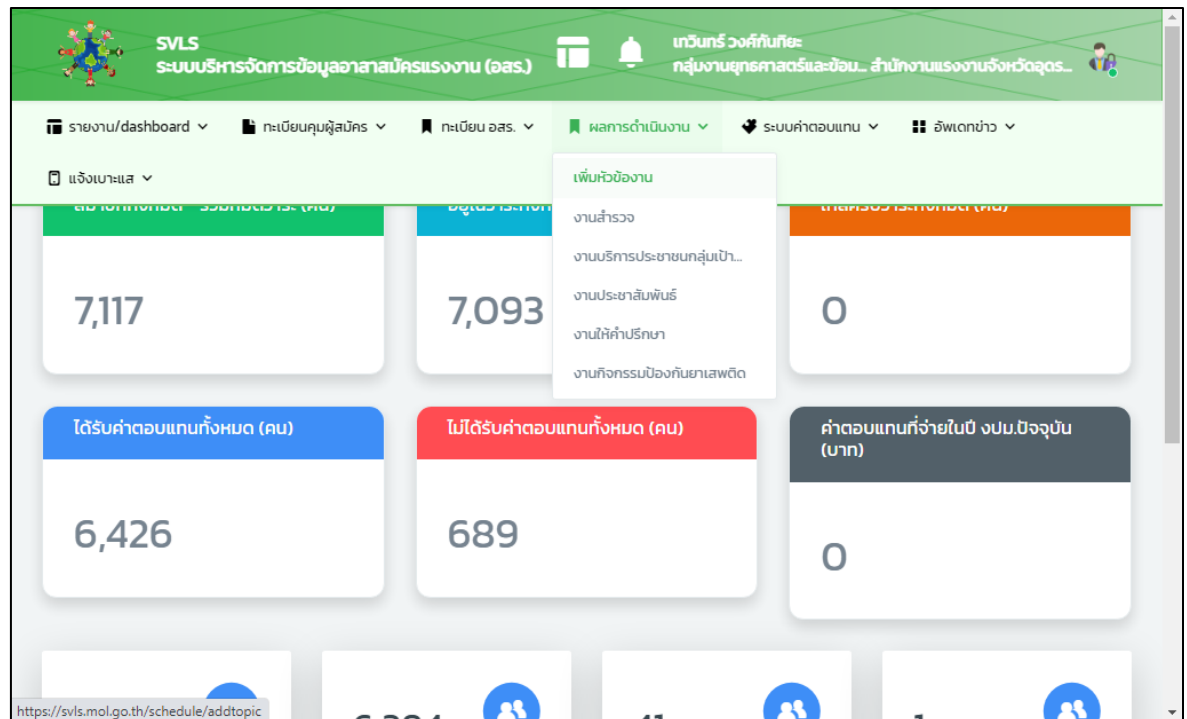
งบบริหารโครงการ ๓ % ๑๘,๘๐๓.- บาท
รวมงบประมาณทั้งสิ้น ๖๔๔,๒๐๐.- บาท
คงเหลืองบประมาณ ๐.- บาท

ภาคผนวก ข

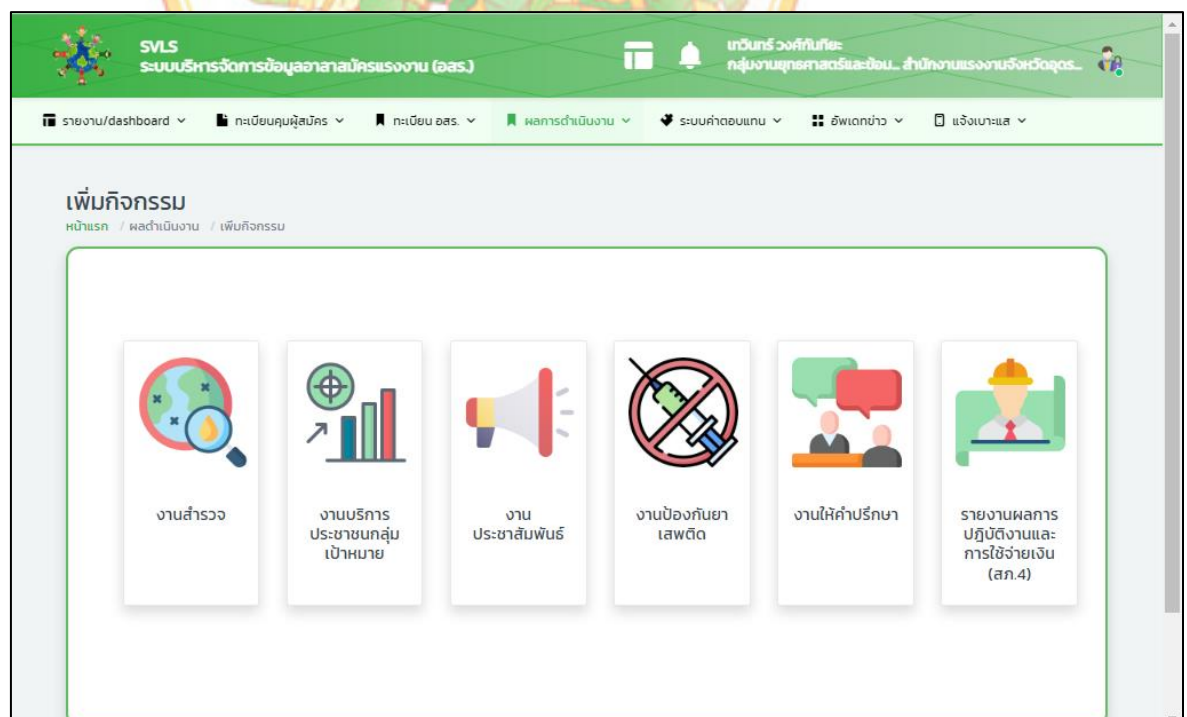
ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงาน
ด้านภัยยาเสพติดจังหวัดอุดรธานี

กระทรวงแรงงาน

๑. เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี เข้าระบบบริหารจัดการข้อมูลอาสาสมัครแรงงาน (อสร.)
เลือกผลการดำเนินงาน ⇨ เพิ่มหัวข้องาน



๒. เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี เลือกงานป้องกันยาเสพติด



๓. เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี เลือกหมวดหมู่งาน ⇨ ประเภทของกลุ่มเป้าหมาย ⇨ บันทึกชื่องานและรายละเอียดงาน พร้อมทั้งระยะเวลาดำเนินการ

The screenshot shows the 'Add New Work' (เพิ่มหัวข้องาน) form in the SVLS system. The form is titled 'หน้าแรก / เพิ่มหัวข้องาน งานป้องกันยาเสพติดในกลุ่มแรงงาน-สถานประกอบการ'. It contains the following fields:

- หมวดหมู่งาน (Work Category):** A dropdown menu with the selected value 'สร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในกลุ่มแรงงานนอกระบบ'.
- ประเภท (Type):** Two radio buttons. The first, 'แรงงานนอกระบบ' (Non-system labor), is selected. The second is 'แรงงานในสถานประกอบการ' (Labor in workplace).
- ชื่องาน (Work Title):** A text input field containing 'รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด กลุ่มเกร็บ'.
- รายละเอียดงาน (Work Details):** A text area containing 'รณรงค์ต่อต้านยาเสพติดในกลุ่มเกร็บ ณ บริเวณสนามทุ่งศรีเมือง จังหวัดอุดรธานี'.
- ระยะเวลาดำเนินการ (Duration):** Two date pickers. The first shows '21/04/2' and the second shows '21/04/2'.
- แนบไฟล์ (Attach File):** A button labeled 'เลือกไฟล์' (Select File).

๔. เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี เลือกอาสาสมัครแรงงานที่ต้องการให้เป็นผู้ดำเนินโครงการฯ

The screenshot shows the 'Select Volunteer' (เลือกอาสาสมัครแรงงาน) form in the SVLS system. The form is titled 'หน้าแรก / เลือกอาสาสมัครแรงงาน'. It contains the following fields and a table:

- ขอบเขตหน่วยงาน (Agency Scope):** A dropdown menu with the selected value 'ระบุหน่วยงาน'.
- หน่วยงาน (Agency):** A dropdown menu with the selected value 'สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี'.
- จำนวนอสร.ในพื้นที่ (คน) (Number of volunteers in the area (people)):** A text input field containing '4'.
- Table of Volunteers:** A table with columns for 'จังหวัด' (Province), 'อำเภอ/เขต' (District/City), and 'ตำบล/แขวง' (Sub-district/Zone). The table lists 5 rows of volunteers, each with a red trash icon for deletion. The last row has a green plus icon for adding more.
- ค้นหาอาสาสมัครแรงงานนอกระบบ (คน) (Search for non-system labor volunteers (people)):** A text input field containing '10'.
- Buttons:** Two buttons at the bottom: 'บันทึกข้อมูล' (Save Information) in blue and 'ยกเลิก' (Cancel) in red.

SVLS

ระบบบริหารจัดการข้อมูลอาสาสมัครแรงงาน (อสร.)

📅

แวนการ์ด วงศ์กัมในเกียรติคุณ

🔔

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูล... สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดร...

📄 รายงาน/dashboard

📄 ทะเบียนคนผู้สมัคร

📄 ทะเบียน อสร.

📄 ผลการดำเนินงาน

📄 ระบบคำตอบแทน

📄 อีพเดกข่าว

📄 แจ้งเบาะแส

เพิ่มกิจกรรม

หน้าแรก / ผลดำเนินงาน / เพิ่มกิจกรรม

🌐

งานสำรวจ

🎯

งานบริการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

👤

งานประชาสัมพันธ์

🛡️

งานป้องกันยาเสพติด

💬

งานให้คำปรึกษา

👷

รายงานผลการปฏิบัติงานและ
การใช้จ่ายเงิน (สท.4)

SVLS
ระบบบริหารจัดการข้อมูลอาสาสมัครแรงงาน (อสร.)

ทวีนทร์ วงศ์กัณธิยะ
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูล... สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดร...

รายงาน/dashboard ▾
ลงทะเบียนคนผู้สมัคร ▾
ทะเบียน อสร. ▾
ผลการดำเนินงาน ▾
ระบบค่าตอบแทน ▾
อัตราค่าจ้าง ▾
แจ้งเบาะแส ▾

งานกิจกรรมป้องกันยาเสพติด

หน้าแรก / งานกิจกรรมป้องกันยาเสพติด

ค้นหา...

รหัสงาน	สร้างเมื่อ	ชื่องาน	หมวดหมู่งานย่อย	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	
DR-0000000001	18/04/2566	รณรงค์ต่อต้านยาเสพติดในกลุ่มนักเรียน	สร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในกลุ่ นแรงงานนอกระบบ	รณรงค์ต่อต้านยาเสพติดในกลุ่มนักเรียน ณ บริเวณสนาม ทุ่งศรีเมืองจังหวัดอุดรธานี	นายทวีนทร์ วงศ กัณธิยะ	งานเสร็จสิ้น	○

ทั้งหมด 1 รายการ

สงวนลิขสิทธิ์ © 2564 กระทรวงแรงงาน

