

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน
เรื่อง การดำเนินโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และ
แรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์

และ

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
เรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด
สำหรับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจังหวัดกำแพงเพชร

โดย

นางสาวประภาพร สิงห์ทอง
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๓๓๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

เอกสารผลงานวิชาการฉบับนี้ ผู้ขอประเมินได้จัดทำขึ้นเพื่อขอเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ โดยผู้ขอประเมินได้นำเสนอผลงาน ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การดำเนินโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อใช้ในปัดต่อไป และสามารถช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน/กลุ่มเปราะบาง/แรงงานนอกระบบ ได้รับการส่งเสริมในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับตนเองได้ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการปฏิบัติงาน และตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ จังหวัดนครสวรรค์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการ และมีหลักประกันทางสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีได้อย่างทั่วถึง ผลสำเร็จที่ได้ ได้แก่ มีโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑ โครงการ และมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ (ภาคประชาชน) รวมถึงมีการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนระดับตำบล (ภาคประชาชน) จำนวน ๖ หน่วยบริการ ได้แก่ ๑) ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี ๒) ตำบลโกรกพระ อำเภอโกรกพระ ๓) ตำบลบ้านมะเกลือ อำเภอเมือง ๔) ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว ๕) ตำบลแม่เปิน อำเภอแม่เปิน ๖) ตำบลวังมหากร อำเภอท่าตะโก นอกจากนี้การดำเนินโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความถูกต้อง เรียบร้อย สะดวก มีมาตรฐาน ตอบสนองนโยบายของกระทรวงแรงงาน

ผู้ขอประเมินได้พบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน คือ การดำเนินงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในขั้นตอนของการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนระดับตำบลต้องประกอบด้วยคณะกรรมการ/คณะทำงาน ซึ่งหาผู้ที่จะมาเป็นคณะทำงานนั้นค่อนข้างยุ่งยาก อีกทั้งผู้นำชุมชน/ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน ยังไม่เข้าใจว่าแต่ละตำแหน่งต้องทำอะไรบ้าง จึงทำให้การจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนนั้นใช้เวลานาน ขั้นตอนยุ่งยากจึงไม่ค่อยมีตำบลใดอยากจะทำตั้ง ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินจึงให้คำแนะนำในการสรรหาคณะกรรมการ ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำชุมชน อาสาสมัครอื่น ๆ ผู้มีจิตอาสา หรือผู้ที่มีตำแหน่งอื่น ๆ ในชุมชน เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจแก่ประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ รวมถึงลงพื้นที่เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนในพื้นที่ เช่น ขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่ รับเรื่องราวร้องทุกข์ร้องเรียนของแรงงานนอกระบบเป็นต้น และส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาช่วยเหลือ ซึ่งไม่ต้องเดินทางไปในตัวจังหวัด ลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง สะดวกรวดเร็ว

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ผู้ขอประเมินได้เสนอ เรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด สำหรับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีองค์ความรู้ความเข้าใจในเรื่องยาเสพติดมากขึ้น สามารถให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำเรื่องยาเสพติดให้กับสถานประกอบการ ลูกจ้าง และแรงงานนอกระบบมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจ และทำให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับมากขึ้น จากการได้เข้าร่วมประชุมในระดับอำเภอ การประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้าน และการได้พบปะพูดคุยในเวทีอาสาสมัครแรงงานสัญจร การออกพื้นที่ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ซึ่งผู้ขอประเมินมีแนวคิดที่ควรจัดอบรมชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่อาสาสมัครแรงงาน โดยเชิญวิทยากรที่มาจากองค์กรที่มีภารกิจด้านยาเสพติดโดยตรง เช่น สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค ๖ หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร เป็นต้น และสร้างความเชื่อมั่นให้กับอาสาสมัครแรงงาน โดยจัดกิจกรรมอาสาสมัครแรงงานสัญจรแต่ละอำเภอร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ให้พบปะทำความรู้จักกัน เพื่อความสะดวกในการประสานงานและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน

จากปัญหาที่พบในการลงพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงาน พบว่า นายจ้าง/ลูกจ้าง ในสถานประกอบการ รวมถึงแรงงานนอกระบบในพื้นที่ไม่มั่นใจไม่รู้จักอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ นายจ้างบางรายมีความคิดที่มีความรู้มากกว่าอาสาสมัครแรงงาน ไม่เชื่อมั่นในตัวอาสาสมัครแรงงาน อาจทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ผู้ขอประเมินได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหา ดังนี้

๑. สร้างความเชื่อมั่นและเป็นที่รู้จักให้กับอาสาสมัครแรงงาน โดยจัดเวทีอาสาสมัครแรงงานสัญจรประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่และอาสาสมัครแรงงานในแต่ละอำเภอ ให้พบปะพูดคุย แนะนำตัว และให้อาสาสมัครแรงงานร่วมออกบริการตามแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นที่รู้จักและเกิดความไว้วางใจ

๒. แจ้งวาระเข้าในที่ประชุมประจำเดือนระดับอำเภอ ประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้าน หรือการประชุมหมู่บ้าน ให้อาสาสมัครแรงงานแนะนำตัวให้เป็นที่รู้จักกับหน่วยงานต่าง ๆ และนำสื่อประชาสัมพันธ์ แผ่นพับความรู้ด้านยาเสพติดไปประชาสัมพันธ์เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้เป็นที่รู้จักกับหน่วยงานระดับอำเภอและเกิดความไว้วางใจมากขึ้น

๓. จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ด้านยาเสพติด โดยเชิญวิทยากรที่มาจากองค์กรที่มีภารกิจด้านยาเสพติดโดยตรง เช่น สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค ๖ หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร เป็นต้น เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเกิดการรับรู้ที่ถูกต้อง นำไปเผยแพร่ได้และมั่นใจในองค์ความรู้ที่ได้รับ จะทำให้นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงแรงงานนอกระบบในพื้นที่ไว้วางใจและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

คำนำ

เอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อขอรับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การดำเนินงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ และส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนะแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด สำหรับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจังหวัดกำแพงเพชร

ผู้ขอประเมิน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของ กระทรวงแรงงาน ผู้บริหารของจังหวัด เจ้าหน้าที่และผู้สนใจ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะได้รับทราบ สภาพข้อเท็จจริงในการดำเนินงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุง แนวทางการดำเนินงานให้สามารถบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามเป้าหมาย ที่กำหนด สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน โดยใช้แนวทางในการพัฒนาโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด สำหรับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร ในการนี้ผู้ขอประเมินต้องขอขอบพระคุณทุกภาคส่วนที่มีส่วนให้การสนับสนุนข้อมูลในการจัดทำ เอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี



ประภาพร สิงห์ทอง
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	
๑. เรื่อง การดำเนินโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์	๑
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๒๐
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๒๖
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๒๖
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๒๖
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๒๖
๙. ข้อเสนอแนะ	๒๗
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๒๗
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๒๗
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด สำหรับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจังหวัดกำแพงเพชร	๒๘
๒. หลักการและเหตุผล	๒๘
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๒๙
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔๕
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔๕
บรรณานุกรม	๔๖
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๑	ผลการดำเนินการติดตามผลตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๔ จังหวัดนครสวรรค์	๒๕



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ ผังขั้นตอนการดำเนินงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒๐
ภาพที่ ๒ ขั้นตอนการจัดตั้งและแนวทางการดำเนินงานศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน)	๒๒



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การดำเนินโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เพื่อบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ค้ำครอง และพัฒนา มีโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยดำเนินงานโดยผ่านกลไกการบริหารโดยอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ และกลไกการปฏิบัติโดยศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ และการบูรณาการกับเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาคม และภาคประชาชน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๔ ของจังหวัด ในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และติดตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ พร้อมทั้งให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) จังหวัดละ ๑ ศูนย์ และสนับสนุนให้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) ดำเนินการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ จังหวัดละ ๒- ๕ หน่วยบริการ โดยการดำเนินงานของศูนย์หรือหน่วยบริการชุมชน ต้องมีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มแรงงานนอกระบบด้วย และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อน/ติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ กลุ่มแรงงานนอกระบบ จึงให้สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ดำเนินโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานโครงการในจังหวัดนครสวรรค์ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ อย่างไร และมีกระบวนการบริหารจัดการอย่างไร แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ มีความต้องการให้ช่วยเหลือด้านแรงงานอะไรบ้าง ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการโครงการฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดทำโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากการดำเนินงานพบว่า ในขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ ในขั้นตอนที่ ๒ การจัดตั้งศูนย์ประสานงาน

แรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ (ภาคประชาชน) และจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบนั้น ในส่วนของการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ ได้สรรหาบุคคลตามคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย อาสาสมัครแรงงาน นายกสมาคมผู้พิการจังหวัดนครสวรรค์ ประธานชมรมคลังปัญญาผู้สูงอายุจังหวัดนครสวรรค์ ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ ประธานคณะกรรมการเครือข่าย OTOP จังหวัดนครสวรรค์ เป็นต้น แต่ในส่วนของ การจัดตั้งหน่วยบริการชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ผู้ขอประเมินได้ขอความร่วมมือให้แกนนำอาสาสมัครแรงงาน แต่ละอำเภอพิจารณาเสนอรายชื่อตามพื้นที่นั้น ๆ สรรหามาให้ และได้พบปัญหาอุปสรรคคืออาสาสมัครแรงงานสรรหาคณะทำงานที่ยังไม่เข้าใจในบทบาทของภารกิจด้านแรงงาน และบางส่วนไม่สามารถสรรหาได้เนื่องจากผู้นำ/ประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้าใจและกลัวว่าจะต้องรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้นและเมื่อแต่งตั้งแล้วคณะทำงานไม่ทราบบทบาทของตนเองว่าต้องทำอะไรบ้าง ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินได้มีแนวทางแก้ไข โดยลงพื้นที่ร่วมกับอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล จำนวน ๖ ตำบล ซึ่งเป็นตำบลที่มาจากการเสนอในที่ประชุมของคณะกรรมการศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้นำชุมชน/ประชาชน ได้ทราบถึงภารกิจและบทบาทหน้าที่ของหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดตั้งหน่วยบริการฯ ดังกล่าวด้วย ซึ่งเมื่อผู้นำชุมชน/ประชาชนได้ทราบและได้เข้าใจแล้ว ได้เล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับ จึงได้สรรหาคณะทำงานและจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ เพื่อให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ และสามารถเป็นต้นแบบให้แก่ตำบลอื่น ๆ ที่จะจัดตั้งในปีถัดไปได้ ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงขอเสนอผลงานเรื่องการดำเนินโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อใช้ใน ปีถัดไป และสามารถช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน/ กลุ่มเปราะบาง/ แรงงานนอกระบบ ได้รับการส่งเสริมในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับตนเองได้

๓.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

ในการดำเนินงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ผู้ขอประเมินได้ประยุกต์ใช้ความรู้ แนวความคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานโครงการฯ สรุป ดังนี้

๓.๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี ภูมิหายที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเขียนโครงการ

Hayes and Samuel (1967) ได้อธิบายว่า โครงการเป็นกิจกรรมเชิงระบบ ซึ่งองค์การกำหนดไว้ว่าหน่วยงานใดรับผิดชอบ บุคคลใดจะรับผิดชอบให้ทำกิจกรรมใดบ้าง จะต้องมีความรู้ อุปกรณ์ชนิดใดบ้าง จะเลือกทรัพยากรที่ใช้อย่างไร สถานที่ใด เวลาใด จุดเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อใด ผลที่ได้รับมีอะไร มีประโยชน์อย่างไรบ้าง

สุภาพร พิศาลบุตร (๒๕๔๙) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โครงการเป็นแผนงานที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบ โดยประกอบด้วย กิจกรรมย่อยหลายกิจกรรมที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน และคาดหวังที่จะได้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่าจะต้องมีจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดในการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน มีพื้นที่ในการดำเนินงานเพื่อให้การบริการและสนองความต้องการของกลุ่มบุคคลในพื้นที่นั้น มีบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินงาน หรือโครงการเป็นการกำหนดปฏิบัติในรายละเอียดให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองลำพูน (๒๕๖๔) ได้ให้ความหมายคำว่า โครงการ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Project ซึ่งหมายถึง แผนงานย่อยที่ประกอบด้วยกิจกรรม หลายกิจกรรมหรืองานหลายงานที่ระบุรายละเอียดชัดเจน อาทิ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลา ดำเนินการ วิธีการหรือขั้นตอนในการดำเนินงาน พื้นที่ในการดำเนินงาน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตลอดจนผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ แผนงานที่ปราศจากโครงการย่อมเป็นแผนงานที่ไม่สมบูรณ์ ไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้ ดังนั้น การเขียนโครงการขึ้นมารองรับแผนงาน ย่อมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งเพราะจะทำให้ง่ายในการปฏิบัติ และง่ายต่อการติดตามและประเมินผล เพราะถ้าโครงการบรรลุผลสำเร็จนั้น หมายความว่า แผนงานและนโยบายนั้นบรรลุผลสำเร็จด้วย โครงการจึงเปรียบเสมือนพาหนะที่นำแผนปฏิบัติการไปสู่การดำเนินงานให้เกิดผลเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ต้องการ อีกทั้งยังเป็นจุดเชื่อมโยงจากแผนงาน ไปสู่ระบบงบประมาณอีกด้วย รายละเอียดการเขียนโครงการ ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล เป็นส่วนสำคัญที่แสดงถึงสภาพปัญหาและความจำเป็นในการจัดทำโครงการขึ้นมา เพื่อแสดงให้เห็นถึงสถานการณ์แนวโน้มและความสำคัญที่จำเป็นต้องมีโครงการนี้ โดยวิเคราะห์และแจกแจงประเด็นปัญหาให้ชัดเจน ทั้งข้อเท็จจริงและผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ โครงการจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นเครื่องชี้แนวทางในการดำเนินงานของโครงการ โดยแสดงให้เห็นถึงผลงานที่เป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดีจะเป็นการช่วยให้การกำหนดขั้นตอนสำหรับปฏิบัติเป็นอย่างดี การกำหนดวัตถุประสงค์ควรจะต้องคำนึงถึงลักษณะที่ดี ๕ ประการ “SMART” โดยอธิบายความหมายไว้ ดังนี้

๒.๑ S = Sensible (เป็นไปได้) วัตถุประสงค์ที่ดีต้องมีความเป็นไปได้

๒.๒ M = Measurable (วัดได้) วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องสามารถวัดและประเมินผลได้

๒.๓ A = Attainable (ระบุสิ่งที่ต้องการ) วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องระบุสิ่งที่ต้องการดำเนินงานอย่างชัดเจนและเฉพาะเจาะจงมากที่สุด

๒.๔ R = Reasonable (เป็นเหตุเป็นผล) วัตถุประสงค์ที่ดีต้องมีความเป็นเหตุเป็นผลในการปฏิบัติงาน

๒.๕ T = Time (เวลา) วัตถุประสงค์ที่ดีต้องมีขอบเขตของเวลาที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน

๓. กลุ่มเป้าหมาย กำหนดผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายที่จะร่วมดำเนินการหรือผู้ที่จะได้รับผลจากการดำเนินงานของโครงการ เป้าหมายเป็นการคาดหวังล่วงหน้าถึงผลที่จะได้รับว่าเป็นปริมาณ เท่าใด โดยต้องวัดได้และเป็นตรรกะและต้องมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เชิงปริมาณ (ให้ใครเป็นผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนกี่คน)

เชิงคุณภาพ (ให้ผู้ที่เข้าร่วมโครงการสามารถทำอะไรได้หรือมีความรู้เรื่องใด)

๔. วิธีการดำเนินงาน วิธีดำเนินงานเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามโครงการ ซึ่งวิธีดำเนินงาน จำแนกเป็นกิจกรรมย่อยหลายกิจกรรม บางครั้งนิยมเขียนเป็นรูปปฏิทินรวมกับระยะเวลาดำเนินงานที่แสดงถึงลำดับกิจกรรมก่อนหลัง เพื่อให้โครงการนั้นดำเนินไปอย่างเป็นขั้นตอนภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้จริงง่ายในการกำกับตรวจสอบ

สำหรับการกำหนดกิจกรรมการดำเนินงานต้องจัดสรรกิจกรรมอย่างรอบคอบและเลือกทางที่ได้ผลดีที่สุด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพียงพอตามวัตถุประสงค์ ประหยัดงบประมาณ มีองค์ประกอบที่จะบอกถึงความสำเร็จอย่างชัดเจน การประเมินผลแบบการมีส่วนร่วมเป็นเกณฑ์ในการประเมินให้ทำการแสดงและบรรยายละเอียดของกิจกรรมในรูปแบบของตาราง

๕. ระยะเวลาดำเนินการ เป็นการกำหนดช่วงเวลาการปฏิบัติโครงการตั้งแต่ระยะเริ่มต้นปฏิบัติโครงการจนถึงการสิ้นสุดโครงการนั้น

๖. สถานที่ดำเนินการ ระบุสถานที่ดำเนินการโครงการ พื้นที่ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด

๗. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ ระบุชื่อผู้รับผิดชอบ หน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน รวมทั้ง โทรศัพท์ โทรสาร และ e-mail

๘. งบประมาณ การทำงานงบประมาณ เป็นการประมาณค่าใช้จ่ายของโครงการที่ผู้เขียนจะต้องระบุเป็นยอดเงินและทรัพยากรอื่น ๆ ที่นำมาใช้ในโครงการ ซึ่งจะต้องจัดสรรให้เหมาะกับโครงการ เป็นที่ยอมรับได้ โดยอาจจำแนกเป็นหมวด ๆ เช่น หมวดค่าบริหารโครงการ หมวดค่าดำเนินโครงการ และหมวดค่าติดตามและประเมินผล เป็นต้น ซึ่งแต่ละหมวดควรมีมาตรฐานในการคิดเป็นต่อหน่วยหรือต่อหัว ครอบคลุมตลอดทั้งเนื้อหาของโครงการเพื่อเป็นเครื่องมืออธิบายแก่ผู้สนับสนุนโครงการ ผู้ดำเนินโครงการร่วมและผู้เกี่ยวข้องกับการโครงการได้

๙. ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ : ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ คือ ตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อไว้วัดสิ่งที่นับได้ หรือสิ่งที่มีลักษณะเชิงกายภาพ โดยมีหน่วยการวัด เช่น จำนวน ร้อยละ และระยะเวลา เป็นต้น ตัวชี้วัดเชิงปริมาณจะเหมาะสำหรับการวัดในสิ่งที่จับต้องได้ เป็นรูปธรรมและมีความชัดเจน

เชิงคุณภาพ : ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ คือ ตัวชี้วัดที่ใช้วัดสิ่งที่ไม่เป็นค่าเชิงปริมาณหรือเป็นหน่วยวัดใด ๆ แต่จะเป็นการวัดที่อิงกับค่าเป้าหมายที่มีลักษณะพรรณนา หรือเป็นคำอธิบายถึงเกณฑ์การประเมิน ณ ระดับค่าเป้าหมายต่าง ๆ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายนี้ จึงทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเป็นเกณฑ์หรือกรอบกำกับการใช้วิจารณ์ของผู้ประเมิน

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการแสดงถึงผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากความสำเร็จของโครงการทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งต้องเขียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการตามลำดับของความสำเร็จ

๑๑. การประเมินผลโครงการ เป็นการระบุวิธีประเมินผลและอาจจะระบุผู้รับผิดชอบในการประเมินผล ซึ่งการประเมินผลจะถูกต่องานน้อยเพียงใดขึ้นกับความชัดเจนของโครงการ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญของผู้ประเมิน ซึ่งการประเมินผลจะมีทั้งผลบวกและผลลบ โดยการประเมินผลจะสามารถนำไปสู่การปรับปรุงโครงการได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับรูปแบบของการประเมิน

เทคนิคการประเมินและช่วงระยะเวลาที่ทำการประเมินผลโครงการ โดยการประเมินผลนั้นต้องประเมินตามวัตถุประสงค์ของโครงการและมีการตอบสนองที่สัมพันธ์กับเป้าหมายของโครงการ

หทัยรัตน์ ลิ้มอรุณวงศ์ (๒๕๖๔) กล่าวว่า iva โครงการเป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่องค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งโครงการที่ดียอมทำให้ประสิทธิภาพของการดำเนินงานและผลตอบแทนที่องค์การหรือหน่วยงานจะได้รับอย่างคุ้มค่า อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งได้สรุปลักษณะที่ดีของโครงการดังต่อไปนี้

๑. สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาขององค์การหรือหน่วยงานได้
๒. มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถดำเนินงานและปฏิบัติได้
๓. รายละเอียดของโครงการต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กัน กล่าวคือ วัตถุประสงค์ของโครงการต้องสอดคล้องกับหลักการและเหตุผล วิธีการดำเนินงานต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป็นต้น

๔. รายละเอียดของโครงการสามารถเข้าใจได้ง่ายสะดวกต่อการดำเนินงานตามโครงการ

๕. เป็นโครงการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้สอดคล้องกับแผนงานหลักขององค์การ และสามารถติดตามประเมินผลได้

๖. โครงการต้องกำหนดขึ้นจากข้อมูลที่มีความเป็นจริง และเป็นข้อมูลที่ได้รับ การวิเคราะห์อย่างรอบคอบ

๗. โครงการต้องได้รับการสนับสนุนในด้านทรัพยากรและการบริหารอย่างเหมาะสม

๘. โครงการต้องมีระยะเวลาในการดำเนินงาน กล่าวคือ ต้องระบุถึงวันเวลาที่เริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

ข้อสังเกต โครงการที่กำหนดขึ้นแม้เป็นโครงการที่มีลักษณะดีเพียงใด แต่ตัวโครงการก็ไม่อาจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ หน่วยงานหรือสังคมของชนกลุ่มใหญ่ตามที่ได้เขียนไว้ในโครงการได้ทั้งหมด เพราะการดำเนินโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโครงการยังมีส่วนประกอบหรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายที่อาจทำให้การดำเนินงานของโครงการบรรลุถึงเป้าหมายอย่างด้อยประสิทธิภาพ นอกจากนี้โครงการหนึ่งอาจเป็นโครงการที่ดีที่สุดในระยะหนึ่งแต่อาจเป็นโครงการที่ใช้ประโยชน์ได้น้อยในอีกเวลาหนึ่งก็เป็นไปได้

องค์ประกอบของโครงการ

องค์ประกอบพื้นฐานในโครงการแต่ละโครงการนั้นควรจะมีดังนี้

๑. ชื่อแผนงาน เป็นการกำหนดชื่อให้ครอบคลุมโครงการเดียวหรือหลายโครงการที่มีลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองวัตถุประสงค์หลักที่กำหนดไว้

๒. ชื่อโครงการให้ระบุชื่อโครงการตามความเหมาะสมมีความหมายชัดเจน และเรียกเหมือนเดิมทุกครั้งจนกว่าโครงการจะแล้วเสร็จ

๓. หลักการและเหตุผล ใช้ชี้แจงรายละเอียดของปัญหาและความจำเป็นที่เกิดขึ้นที่จะต้องแก้ไข ตลอดจนชี้แจงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินงานตามโครงการ และหากเป็นโครงการที่จะดำเนินการตามนโยบาย หรือสอดคล้องกับแผนจังหวัด หรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือแผนอื่น ๆ ก็ควรชี้แจงด้วย ทั้งนี้ ผู้เขียนโครงการบางท่านอาจจะเพิ่มเติมข้อความว่าถ้าไม่ทำ

โครงการดังกล่าวผลเสียหายโดยตรงหรือผลเสียหายในระยะยาวจะเป็นอย่างไร เพื่อให้ผู้อนุมัติโครงการได้เห็นประโยชน์ของโครงการกว้างขวางขึ้น

๔. วัตถุประสงค์ เป็นการบอกให้ทราบว่า การดำเนินงานตามโครงการนั้นมีความต้องการให้อะไรเกิดขึ้น วัตถุประสงค์ที่ควรระบุไว้ควรเป็นวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ปฏิบัติได้และวัดประเมินผลได้ ในระยะหลัง ๆ นี้ นักเขียนโครงการที่มีผู้นิยมชมชอบมักจะเขียนวัตถุประสงค์เป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม คือ เขียนให้เป็นรูปธรรมมากกว่าเขียนเป็นนามธรรม การทำโครงการหนึ่ง ๆ อาจจะมีวัตถุประสงค์มากกว่า ๑ ข้อได้ แต่ทั้งนี้ การเขียนวัตถุประสงค์ไว้มาก ๆ อาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติมองไม่ชัดเจน และอาจจะต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ไม่ได้ ดังนั้นจึงนิยมเขียนวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนปฏิบัติได้วัดได้เพียง ๑ - ๓ ข้อ

๕. เป้าหมาย ให้ระบุว่า จะดำเนินการสิ่งใด โดยพยายามแสดงให้เห็นปรากฏเป็นรูปตัวเลข หรือจำนวนที่จะทำได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด การระบุเป้าหมาย ระบุเป็นประเภทลักษณะและปริมาณให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความสามารถในการทำงานของผู้รับผิดชอบโครงการ

๖. วิธีดำเนินการหรือกิจกรรมหรือขั้นตอนการดำเนินงาน คือ งานหรือภารกิจ ซึ่งจะต้องปฏิบัติในการดำเนินโครงการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ในระยะการเตรียมโครงการจะรวบรวมกิจกรรมทุกอย่างไว้แล้วนำมาจัดลำดับว่าควรจะทำสิ่งใดก่อน - หลังหรือพร้อม ๆ กัน แล้วเขียนไว้ตามลำดับจนถึงขั้นตอนสุดท้ายที่ทำให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์

๗. ระยะเวลาการดำเนินงานโครงการ คือ การระบุระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนเสร็จสิ้นโครงการ ปัจจุบันนิยมระบุวัน-เดือน-ปี ที่เริ่มต้นและเสร็จสิ้น การระบุจำนวนความยาวของโครงการ เช่น ๖ เดือน ๒ ปี เป็นต้น โดยไม่ระบุเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด เป็นการกำหนดระยะเวลาที่ไม่สมบูรณ์

๘. งบประมาณ เป็นประมาณการค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นของโครงการ ซึ่งควรจำแนกรายการค่าใช้จ่ายได้อย่างชัดเจน งบประมาณอาจแยกออกได้เป็น ๓ ประเภท คือ

๘.๑ เงินงบประมาณแผ่นดิน

๘.๒ เงินกู้และเงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ

๘.๓ เงินนอกงบประมาณอื่น ๆ เช่น เงินเอกชนหรือองค์การเอกชน เป็นต้น

การระบุดงงบประมาณควรระบุแหล่งที่มาของงบประมาณด้วยนอกจากนี้หัวข้อนี้สามารถระบุทรัพยากรอื่นที่ต้องการ เช่น คน วัสดุ เป็นต้น

๙. เจ้าของโครงการหรือผู้รับผิดชอบโครงการ เป็นการระบุเพื่อให้ทราบว่าหน่วยงานใดเป็นเจ้าของหรือรับผิดชอบโครงการ โครงการย่อย ๆ บางโครงการระบุเป็นชื่อบุคคลผู้รับผิดชอบเป็นราย ๆ โครงการได้

๑๐. หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน เป็นการให้แนวทางแก่ผู้อนุมัติและผู้ปฏิบัติว่าในการดำเนินการโครงการนั้นควรประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานใดบ้างเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๑๑. การประเมินผล บอกแนวทางว่าการติดตามประเมินผลควรทำอย่างไร ในระยะเวลาใด และใช้วิธีการอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งผลของการประเมินสามารถนำมาพิจารณาประกอบการดำเนินการ เตรียมโครงการที่คล้ายคลึงหรือเกี่ยวข้องในเวลาต่อไป

๑๒. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เมื่อโครงการนั้นเสร็จสิ้นแล้วจะเกิดผลอย่างไรบ้าง ใครเป็นผู้ได้รับเรื่องนี้ สามารถเขียนทั้งผลประโยชน์โดยตรงและผลประโยชน์ในด้านผลกระทบของโครงการ ด้วยได้

ลักษณะโครงการที่ดี

๑. เป็นโครงการที่สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้

๒. มีรายละเอียดเนื้อหาสาระครบถ้วน ชัดเจน และจำเพาะเจาะจง โดยสามารถ

ตอบคำถาม ต่อไปนี้ได้

๒.๑ โครงการอะไร หมายถึง ชื่อโครงการ

๒.๒ ทำไมต้องทำโครงการนั้น หมายถึง หลักการและเหตุผล

๒.๓ ทำเพื่ออะไร หมายถึง วัตถุประสงค์

๒.๔ ทำในปริมาณเท่าใด หมายถึง เป้าหมาย

๒.๕ ทำอย่างไร หมายถึง วิธีดำเนินการ

๒.๖ ทำเมื่อใดและนานเท่าใด หมายถึง ระยะเวลาดำเนินการ

๒.๗ ใช้ทรัพยากรอะไร หมายถึง งบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ

๒.๘ ใครทำ หมายถึง ผู้รับผิดชอบโครงการ

๒.๙ ต้องทำกับใคร หมายถึง หน่วยงานหรือบุคคลที่ให้การสนับสนุน

๒.๑๐ ทำได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือไม่ หมายถึง การประเมินผล

๒.๑๑ เกิดอะไรขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการ หมายถึง ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๒.๑๒ มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ หมายถึง ข้อเสนอแนะ

๓. รายละเอียดของโครงการดังกล่าว ต้องมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน เช่น วัตถุประสงค์ต้อง สอดคล้องกับหลักการและเหตุผล วิธีดำเนินการต้องเป็นทางที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ เป็นต้น

ต่อไปนี้

๔. โครงการที่ริเริ่มขึ้นมาต้องมีผลอย่างน้อยที่สุดอย่างใดอย่างหนึ่งในหัวข้อ

ประเทศ

๔.๑ สนองตอบ สนับสนุนต่อนโยบายระดับจังหวัดหรือนโยบายส่วนรวมของประเทศ

๔.๒ ก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งเฉพาะส่วนและการพัฒนาโดยส่วนรวมของประเทศ

๔.๓ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงจุดตรงประเด็น

๕. รายละเอียดในโครงการมีพอที่จะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นอ่านแล้วเข้าใจ และสามารถดำเนินการตามโครงการได้

๖. เป็นโครงการที่ปฏิบัติได้และสามารถติดตามและประเมินผลได้

ผู้ขอประเมินขอสรุปว่า โครงการคือแผนหรือกิจกรรมที่ระบุรายละเอียดไว้อย่างชัดเจน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ระยะเวลา ดำเนินการ สถานที่ดำเนินการ หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ งบประมาณ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เป็นต้น

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดและองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการเขียนโครงการ องค์ประกอบการเขียนโครงการ การระบุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้โครงการมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งในการจัดทำโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ สถานที่ดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ ทำให้โครงการฯ มีความสมบูรณ์ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน สนองความต้องการของแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการในพื้นที่ได้

๓.๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ริงสรณ์ ประเสริฐศรี (๒๕๖๐) ได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ดังนี้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามเนื้อหาหรือสาระสำคัญที่เป็นจุดเน้นของแนวคิด ทางด้านเนื้อหาหรือสาระสำคัญที่เป็นจุดเน้นของแนวคิดทางการบริหารจัดการแล้ว จะจำแนกได้เป็น แนวคิดและทฤษฎี คือ (๑) แนวคิดและทฤษฎีที่เน้นงาน (๒) แนวคิดและทฤษฎีที่เน้นคน (๓) แนวคิดและทฤษฎีที่เน้นระบบ และ (๔) แนวคิดการบริหารงานเชิงสถานการณ์หรือตามเหตุการณ์ ซึ่งทั้งหมดเป็น แนวคิดและทฤษฎีที่เกิดจากการบูรณาการแนวคิด และทฤษฎีที่เน้นงาน เน้นคน และเน้นระบบ ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสังเขป ดังนี้

๑. แนวคิดและทฤษฎีที่เน้นงาน สาระสำคัญมีอยู่ว่าการดำเนินงานขององค์การ จะสำเร็จได้จะต้องมุ่งเน้นหรือให้ความสำคัญกับตัวงานหรือภารกิจที่จะต้องทำ ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ในการดำเนินงานขององค์การ เช่น ทรัพยากรมนุษย์ เครื่องไม้เครื่องมือหรืออุปกรณ์อื่นใด เป็นต้น จะมีความสำคัญน้อยกว่า สำหรับผู้ที่เสนอรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการตามแนวคิดแรกนี้ที่สำคัญได้ Wilson, Weber, Taylor, Fayol และ Gulick and Urwick ในส่วนของ Wilson, Weber และ Taylor จะเห็นได้ว่ารูปแบบและวิธีการบริหารนั้น จะมุ่งเน้นที่ตัวงานเป็นสำคัญ นั่นคือ ถ้ามีระบบงานที่ดี มีความชัดเจนพร้อมทั้งฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานและมีความตั้งใจที่ดีแล้ว จะเป็นเสมือนเครื่องที่จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การ ประสบผลสำคัญ แต่ในส่วนของ Fayol, Gulick and Urwick นั้น ได้มุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นงานของฝ่ายการบริหารจัดการนั่นเอง

๒. แนวคิดและทฤษฎีที่เน้นคน แนวคิดและทฤษฎีในกลุ่มนี้ไม่เห็นด้วยกับวิธีการที่จะให้ความสำคัญกับงานและวิธีการบริหารงานว่าจะจะเป็นเครื่องมือช่วยให้การดำเนินงานขององค์การ ประสบผลสำเร็จได้เสมอไป แต่เห็นว่าถ้าต้องการจะเห็นความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การแล้ว จะต้องมุ่งความสนใจไปที่ตัว “คน” ที่อยู่ในองค์การ ทั้งนี้ เพราะคนเป็นทรัพยากรทางการบริหารจัดการ ชนิดเดียวที่มีความรู้สึนึกคิดและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์จะส่งผลกระทบต่อให้การบริหารจัดการสำเร็จหรือ ล้มเหลวได้ ดังนั้น พนักงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อการดำเนินงานขององค์การ นอกจากนี้ การที่องค์การจำเป็นต้องมีคนหลาย ๆ คน มาร่วมกันทำงานในด้านต่าง ๆ ขององค์การก็ยังคงเป็นส่วนสำคัญ ที่อาจทำให้การดำเนินงานขององค์การสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ทั้งนี้ เพราะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี หรือความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ก็ดี จะมีผลกระทบต่อโดยตรงต่อการดำเนินงานของ องค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ฉะนั้น แนวคิดและทฤษฎีในกลุ่มนี้ จึงเห็นว่าควรจะให้ความสำคัญกับคนและ มุ่งเน้นการศึกษาที่ตัวคนผู้ปฏิบัติมากกว่าสิ่งอื่นใด ผู้ที่เสนอรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการตามแนวคิดนี้ ที่สำคัญ ได้แก่ Mayo, Maslow, Alderfer, Herzberg, McClelland และ McGregor

๓. แนวคิดและทฤษฎีที่เน้นระบบ มีสาระสำคัญอยู่ที่ว่าจะต้องมองการบริหารงานขององค์การทั้งระบบเพราะการบริหารงานในองค์การใด ๆ ก็ตามย่อมจะมีองค์ประกอบหลายประการและองค์ประกอบเหล่านี้จะผสมผสานกันกลายเป็นระบบบริหารงานระบบหนึ่งขึ้นมาซึ่งประกอบด้วย (๑) ส่วนนำเข้า (input) ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรทางด้านการบริหารจัดการอันจะช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานต่อไปได้ (๒) ส่วนที่ทำการแปรเปลี่ยน (conversion process) ซึ่งได้แก่ การบริหารหรือการจัดการและ (๓) ส่วนผลผลิตหรือส่วนผลลัพธ์ (outputs) ซึ่งได้แก่ สินค้าและบริการอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงส่วนนำเข้า ดังนั้น ถ้าองค์การใดสามารถรักษาดุลยภาพระหว่างส่วนนำเข้ากับผลผลิตไว้ได้ องค์การนั้นก็จะสามารถดำเนินงานต่อไปได้ นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่นที่สำคัญรองลงมาอีก ๒ ส่วน คือ สภาพแวดล้อมของระบบ (environment) และผลป้อนกลับ (feedback) ดังนั้น การดำเนินงานขององค์การจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการ องค์ประกอบของระบบทั้ง ๕ ส่วนนี้

๔. แนวคิดการบริหารงานเชิงสถานการณ์หรือตามเหตุการณ์ ซึ่งเกิดจากการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีที่เน้นงาน เน้นคน และเน้นระบบ โดยที่ การจะดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องปรับวิธีการบริหารงานให้สอดคล้องกับ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น แนวคิดการบริหารงานในแนวนี้มีจุดมุ่งเน้น ๓ ประการ คือ (๑) การจูงใจให้สมาชิกขององค์การทำงานเต็มศักยภาพ ตามความรู้ความสามารถ โดยพิจารณาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับสมาชิกองค์การ (๒) ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ศิลปะการเป็นผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ให้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์แล้วจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงาน (๓) ผู้บริหารจะต้องสามารถจัดองค์การให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและใช้ได้กับสภาพการณ์ทางการบริหารที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะโครงสร้างกับเทคโนโลยีขององค์การและผลผลิตขององค์การ

ปิยธิดา ตรีเดช, สมชาติ โตรักษา และพีระ ศรีภักดิ์ (๒๕๕๒) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในอันจะกระทำการใด ๆ ให้มีการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผ่านการวางแผนงาน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำการปฏิบัติงาน (Leading) และการควบคุมงาน (Controlling)

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (๒๕๕๙) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารจากทุก ๆ หน่วยงานส่วนผสมหลักใหญ่ ๆ ที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์การ มีดังนี้ ๑. องค์การต้องมีนโยบายในการดำเนินงานที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และเมตตาธรรมเป็นสิ่งที่ปฏิบัติงานเลือกที่จะผูกพันกับองค์การ นอกจากนั้นองค์การต้องมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีหรืออยู่ในระดับเทียบเท่า เพื่อให้อยู่ในระดับที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน ๒. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันกับองค์การ เช่นดังกล่าวที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานเพราะองค์การ แต่ลาออกเพราะหัวหน้า” ที่มาของสำนวนนี้เกิดจากหลาย ๆ องค์การที่พยายามสรรหาบุคลากรเก่ง ๆ เข้ามาสู่องค์การ แต่ไม่สามารถรักษาคนเหล่านั้นไว้ได้ เพราะเข้าใจว่าการดึงดูดและรักษาคนให้อยู่ทำงานกับองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับเงินหรือค่าตอบแทนที่ให้ความพึงพอใจแต่

เพียงอย่างเดียว ๓. เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งหนึ่งที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ในความร่วมมือที่ดีและช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน เอาใจใส่ความสำคัญของเพื่อนร่วมงานอย่างใกล้ชิดบรรยากาศในองค์กรเหล่านี้ ก็ถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความผูกพัน ซึ่งจะนำการทำงานที่ดีที่สุดให้เกิดกับตนเองและองค์กร ๔. ลักษณะงาน ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องนี้ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างยิ่งต่อการมอบหมายงาน มอบความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงาน หากขาดทักษะในการบริหารคนแล้ว อาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายได้ กรณีเช่น คนเก่งเพียงเพราะความรู้สึกว่าไม่ได้ใช้ศักยภาพที่มีหรือองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงพอ หากมีการมอบหมายที่ท้าทายการให้อำนาจหน้าที่ไปแล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจ ความรู้สึกผูกพัน เขาก็จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อสร้างผลงานให้ออกมามีประสิทธิผลอย่างสูงสุด ๕. ความก้าวหน้าในสายงาน เป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพราะผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานย่อมต้องการความเติบโตและความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ด้วยเหตุนี้องค์กร หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องผลักดันการวางแผนสายความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความผูกพันกับองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ คือ การจัดการองค์กร การวางแผน การจัดการบุคคลในองค์กรเพื่อให้แผนงาน/โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีปัจจัยได้แก่ 4M คือ ๑) คน (Man) คือ การจัดสรรให้บุคลากรสามารถใช้ทักษะการทำงานได้มากที่สุด รวมถึงการรักษาบุคลากรคุณภาพให้เป็นทรัพยากรองค์กรให้นานที่สุด เพราะการผลิตหรือดำเนินการใด ๆ จะต้องเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคน ทั้งในด้านความคิด การวางแผน การดำเนินการ หรือจัดการทำให้เกิดการผลิตหรือกิจกรรมทางธุรกิจทุกรูปแบบ การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การบริหารกำลังคน ต้องมีการพัฒนาคนด้านความรู้ ทักษะ และวางแผนการใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงาน ๒) เงิน (Money) หรือทุนที่ใช้ในการดำเนินงาน เพราะการดำเนินงานทุกอย่างหากจะให้ได้ดีควรจะต้องมีทุน เพราะจะเป็นตัวขับเคลื่อนงานและปัจจัยต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปได้ทั้งในด้านค่าจ้างแรงงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุมาใช้ในการดำเนินงาน เป็นต้น ๓) เครื่องมือเครื่องใช้ (Materials) มีส่วนนำมาใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ เป็นสิ่งสำคัญอันดับต่อมา เพราะงานต้องอาศัยสิ่งที่ได้ในกลุ่มนี้มาใช้เป็นทรัพยากรในการผลิต ดังนั้น ต้องรู้จักบริหารจัดการวัตถุดิบให้มีประสิทธิภาพสามารถมีเพียงพอในการผลิตบริหารจัดการให้ได้ต้นทุนที่ต่ำในการผลิตและได้ประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารวัสดุควรคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด หรือการใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด และ ๔) การบริหารจัดการ (Management) คือ การให้กลุ่มบุคคลในหน่วยงาน/องค์กรเข้ามาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การสรรบุคลากร การนำหรือสั่งการ และการควบคุมองค์กรหรือความพยายามที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันการจัดการทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การใช้งานตามตำแหน่งตลอดจนการจัดวางทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งยังช่วยบริหารให้กับองค์กรต่าง ๆ ให้มีความก้าวหน้าด้วย ซึ่งสามารถนำไปใช้กับโครงการบริการจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์

ในการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติการฯ (Action Plan) การบริหารจัดการด้านอาสาสมัครแรงงาน เป็นต้น รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการใช้งบประมาณและวัสดุให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

จากแนวคิดการบริหารจัดการดังกล่าว ผู้ขอประเมิน ขอสรุปว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้า และผู้ปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้งานสำเร็จ มีการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นการนำหลักวิชาการด้านการบริหารมาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายค่าว่าการบริหารครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย เป็นวิชาการและมีกรอบแนวคิด และยังสามารถนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีก เป็นต้นว่า 4M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) บริหารเครื่องมือเครื่องใช้ (Materials) และการบริหารงานทั่วไป (Management) ซึ่งในโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการนั้น ได้ใช้แนวคิดการบริหารจัดการมาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน เช่น มีการหารือ/การประชุมระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติ อีกทั้งประชุมระหว่างเจ้าของเรื่องและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมหารือในการจัดทำแผนปฏิบัติการ เป้าหมาย การบริหารงบประมาณ เป็นต้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดการบริหารจัดการ มาเป็นหนึ่งในกระบวนการในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญคือ การบริหารคน เพราะในการที่จะขับเคลื่อนตามโครงการบริหารจัดการฯ ให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นหลัก

๓.๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงาน

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (๒๕๕๓) ให้ความหมายของการประสานงานไว้ว่า “การประสานงาน” หมายถึง การจัดให้คนในองค์กรทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกันโดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่ทำให้เกิดความสับสน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางราชการได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ว่า การประสานงาน หมายถึง “การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำงานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ” ส่วนทางธุรกิจนิยมที่จะให้ความหมายว่า การประสานงาน หมายถึง “การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกันในการ ร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและ กิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการ ทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน”

การประสานงานเกิดจากความต้องการที่จะให้งานที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ โดยปฏิบัติอย่างสอดคล้องในจังหวะเวลาเดียวกัน ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลา และทรัพยากรในการปฏิบัติงาน โดยก่อนการประสานงานควรกำหนดความต้องการให้แน่ชัดว่าจะประสานงานให้เกิดอะไรหรือเป็นอย่างไร หรือจะทำให้ได้ผลรับอย่างไร เพราะหากไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก็อาจจะประสานงานไปผิดจากที่ควรจะเป็น ซึ่งโดยทั่วไปจะประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานมีความสะดวกราบรื่นไม่เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง แต่ในการประสานงานในแต่ละครั้งหรือในแต่ละ

กรณีประสานงานโดยวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้ ๑. เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ๒. เพื่อขอความช่วยเหลือและเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี ๓. เพื่อขอคำยินยอมหรือความเห็นชอบ ๔. เพื่อขจัดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ๕. เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ๖. เพื่อช่วยให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน และทำให้มีการวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ ๗. เพื่อตรวจสอบอุปสรรคและสภาพปัญหา

จักรวาล สุขไมตรี (๒๕๖๑) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการ ประสานงาน คือ การร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของบุคลากรในองค์การตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในการร่วมกันทำงานให้สอดคล้องกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้

ปวีณา จันทร์ประดิษฐ์ (๒๕๕๓) บอกว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดให้คนในองค์การทำงานสัมพันธ์กันโดยจะต้องตระหนักถึง ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์การเป็นหลัก ต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งกิจกรรม และเวลาที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่ทำให้เกิดความสับสน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกันทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภคปภา นาถะพินธุ (๒๕๖๓) กล่าวว่า มีผู้ให้ความหมายของการประสานงานไว้มากมาย จึงรวบรวมไว้ ดังนี้

รัตนาภรณ์ ศรีพิยัคฆ์ (๒๕๕๓) “การประสานงาน” หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร

จักรวาล สุขไมตรี (๒๕๖๑) การประสานงาน หมายถึง การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์การตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในการร่วมกันทำงานให้สอดคล้องกัน เป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้

สมิต สัจฉกร (๒๕๕๑) การประสานงานต้องการความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เรียบร้อย และสอดคล้องกลมเกลียวกันในจังหวะเดียวกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกันอยู่อีกคำหนึ่ง คือ ความร่วมมือ ข้อแตกต่างคือความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง อาจจะทำเรื่องเดียวกันในเวลาเดียวกันหรือต่างเวลาก็ได้ แม้กระทั่งอาจให้ความร่วมมือทำบางเรื่องบางเวลา แต่การประสานงานต้องประสานจิตใจ ความสามารถ กำลังงานในเวลาเดียวกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันด้วยการแบ่งหน้าที่กันทำ และต้องการความร่วมมือจนกว่างานจะบรรลุผลสำเร็จ

ลักษณะของการประสานงาน

จากความหมายของการประสานงานที่กล่าวถึงข้างต้น เราจะเห็นได้ว่าการประสานงานมีลักษณะ ดังนี้

๑. การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดให้งานสอดคล้องกันโดยปราศจากการขัดแย้ง

๒. การประสานงาน เป็นเรื่องซึ่งเกี่ยวกับความร่วมมือของผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย

๓. การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่ในทางจัดการ

๔. การประสานงานเป็นการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง จะช่วยให้มีความเข้าใจตรงกัน

๕. การประสานงานมีอยู่ทุกระดับชั้นของสายการบังคับบัญชาทั้งในรูปที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

๖. การประสานงานมีได้ทั้งระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ระดับเดียวกัน และระหว่างหน่วยงานที่อยู่ต่างระดับกัน

ในการประสานงานในแต่ละครั้งหรือในแต่ละกรณีประสานงานโดยวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

๑. เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

๒. เพื่อขอความช่วยเหลือและเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี

๓. เพื่อขอคำยินยอมหรือความเห็นชอบ

๔. เพื่อจัดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

๕. เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

๖. เพื่อช่วยให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน และทำให้มีการวางแผนอย่างละเอียด

รอบคอบ

๗. เพื่อตรวจสอบอุปสรรคและสภาพปัญหา

องค์ประกอบของการประสานงาน

๑. คน หรือ ผู้ประสานงาน โดยจะต้องมีคนในการประสานงานระหว่างกันไม่ว่าจะเป็นการประสานงานภายในองค์กรระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือการประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นการประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร นอกจากนี้ในบางกรณีบางองค์กรต้องมีผู้ประสานงานเพื่อให้การทำงานของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ได้วางไว้ หรือเป็นตัวกลางในการแก้ไขข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น

๒. ข้อความในการสื่อสารโดยข้อความในการสื่อสารระหว่างกันต้องมีความชัดเจนสั้นกะทัดรัด ไม่กำกวม หรือตีความไปได้หลายทางสามารถเข้าใจได้ง่าย

๓. เวลา และ สถานที่ โดยเวลาและสถานที่นั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญเหมือนกันหากเวลาและสถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็เป็นผลทำให้การประสานงานไม่สามารถประสบความสำเร็จได้

๔. บทบาทและหน้าที่ โดยบทบาทและหน้าที่ของบุคคลในการปฏิบัติงานก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน หากบุคคลแต่ละบุคคลรู้จักบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่ไปก้าวก่ายบทบาทหน้าที่ของบุคคลอื่น ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็ผลทำให้การประสานงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕. ความมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยบุคคลควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน มีน้ำใจต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่มีอคติต่อกัน ไม่กล่าวร้ายหรือพูดจาที่ไม่ดีต่อกันก็จะทำให้การประสานงานระหว่างกันเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างแน่นอน

ปัจจัยในการประสานงาน

ปัจจัยที่จำเป็นต่อการประสานงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานประเภทใด มีปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

๑. คน หมายถึง ผู้ซึ่งจะทำให้งานเป็นผลขึ้นมา การประสานงานที่แท้จริง คือ การประสานคนให้ร่วมใจร่วมกำลังงานด้วยการนำเอาความสามารถของคนมาทำให้เกิดผลงานในจุดมุ่งหมายเดียวกัน ความสามารถของคนพิจารณาได้สองด้านคือทางด้านความรู้และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ประสานงานต้องมีความรู้ ความสามารถ และการมองการณ์ไกล มีมนุษยสัมพันธ์ดีมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้ากันได้ดีมีการพบปะหรือกันอยู่เสมอ

๒. เงิน หมายถึง ตัวเงินและสิ่งอื่นซึ่งสามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนได้ในการประสานงาน จะต้องมีกำลังเงินสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๓. วัสดุ หมายถึง สิ่งของเครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการประสานจะต้องมีวัสดุอุปกรณ์ช่วยในการประสานงานอย่างพอเพียง

๔. วิธีการทำงาน หมายถึง การบริหารงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดเป็นเป้าหมายไว้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการมอบหมายงานและการควบคุมงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี

การประสานงาน อาจกระทำได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑. การประสานงานอย่างเป็นทางการ หมายถึง การประสานงานแบบมีพิธีรีตองที่ต้องปฏิบัติ เช่น มีหนังสือติดต่อหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเสนอรายงานเป็นลำดับขั้น เป็นต้น

๒. การประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง การประสานงานแบบไม่มีพิธีรีตอง เพียงแต่ทำความตกลงให้ทราบถึงการที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามจังหวะเวลาเดียวกัน และด้วยจุดประสงค์เดียวกัน การดำเนินการต้องอาศัยความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นส่วนตัว ไม่มีแบบแผน เป็นการติดต่อแบบเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน ผลดีก็คือ สามารถมีความเข้าใจที่ตรงกันและชัดเจนที่สุด เช่น การประสานงานด้วยวาจาทางโทรศัพท์หรือการเข้าพบผู้ที่ติดต่อโดยตรง เป็นต้น

สรุปได้ว่า การประสานงาน เป็นการจัดระเบียบการทำงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการร่วมมือร่วมใจกัน มีความเข้าใจที่ตรงกัน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ผู้ขอประเมินจึงได้นำแนวคิดการประสานงานมาปรับใช้กับโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ นำแนวคิดไปใช้ในการปฏิบัติงานในส่วนของการบูรณาการแผนงาน/โครงการ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ร่วมกัน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ทำให้แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการได้รับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นจากการประสานงานที่ดีของทุกหน่วยงาน ซึ่งการประสานงานนั้นจะช่วยให้การทำงานในโครงการฯ บรรลุเป้าหมายโดยราบรื่นและรวดเร็ว ทุกคนทุกฝ่ายมีความเข้าใจถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น ช่วยประหยัดเวลา เงิน วัสดุและสิ่งของต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้การดำเนินงานโครงการฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลสำเร็จของงานให้มากขึ้น สร้างความกลมเกลียว ความเข้าใจอันดีและสามัคคีช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงานป้องกันการก้าวร้าวหน้าที่ ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกันก่อให้เกิดการทำงาน เป็นทีมสร้างความสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึง เข้าใจถึงข้อเท็จจริงและปัญหาของหน่วยงานอื่น นำไปสู่การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และคู่ทางการปรับปรุงงาน

๓.๒.๑.๔ แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๒๕๖๔) กล่าวว่า คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” เกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๓๖ ในการประชุมนานาชาติ 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) ในครั้งนั้นถูกจำกัดความให้หมายถึง “แรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (Self - employed) หรือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ ที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบหรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการของครอบครัว หรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบแต่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมหรือคนทำงานบ้าน สำหรับประเทศไทย นิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ถูกกำหนดไว้หลากหลายโดยองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมแรงงานในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่เป็นผู้กำหนด คำนิยาม กระทรวงแรงงาน กำหนดคำนิยาม “แรงงานนอกระบบ” ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๓๓ (เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง) โดยนิยาม “ผู้มีงานทำ” หมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป และนิยาม “ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม” หมายถึง ไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายประกันสังคม

แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศที่มีส่วนสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ได้รับการคุ้มครองและการส่งเสริมระบบสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ ทั้งในด้านสุขภาพและหลักประกัน ความมั่นคงในชีวิตไม่ทัดเทียมแรงงานในระบบ แม้ภาครัฐมีการขยายความคุ้มครองตามมาตรา ๔๐ ของสำนักงานประกันสังคม สนับสนุนสวัสดิการการออมในกองทุนการออมแห่งชาติของกระทรวงการคลัง รับผิดชอบต่อสุขภาพ ตามสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่หลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน แต่การเข้าถึงความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมเหล่านี้ ยังไม่ครอบคลุมในหลายพื้นที่ ด้วยแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานและการจ้างงานที่ไม่แน่นอน รวมทั้งสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยและการทำงานไม่เอื้อต่อการติดต่อกับหน่วยงานราชการหรือนายจ้าง แรงงานนอกระบบจึงต้องเผชิญกับปัญหาทางด้านสุขภาพและสภาพการทำงานไม่ปลอดภัย มีรายได้ที่ไม่แน่นอนและต่อเนื่อง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบไทยยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร ปัญหาของแรงงานนอกระบบจากการสำรวจปัญหาของแรงงานนอกระบบจะมุ่งเน้นในความสำคัญ ๓ ด้านหลัก ได้แก่ (๑) ปัญหาจากการทำงาน (๒) ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ (๓) ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

นิกรณ ขาวสะอาด และ สุรพล ศรีวิทยา (๒๕๕๙) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบในประเทศต่าง ๆ ยืนยันว่า แรงงานนอกระบบเผชิญปัญหาคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านค่าตอบแทนต่ำ ไม่เป็นธรรม งานขาดความมั่นคง งานหนัก มีระยะเวลาการทำงานยาวนานขาดโอกาสในการพัฒนาจากปัญหาแรงงานนอกระบบของประเทศไทย ยังคงเป็นปัญหาเดิม ๆ ในแต่ละปี จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติปี ๒๕๕๗ พบว่า ปัญหาจากการทำงานที่แรงงานนอกระบบต้องการให้ภาครัฐ ช่วยเหลือมากที่สุด คือ ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน รองลงมาเป็นการทำงานหนัก และงานที่ทำไม่ได้รับค่าจ้างอย่างต่อเนื่อง ที่เหลือเป็นปัญหาอื่น ๆ เช่น ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีวันหยุด เป็นต้น ปัญหาอุปสรรคในการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่เห็นเด่นชัด คือ แรงงานนอกระบบกลัวภาระในการจ่ายเงินสมทบ เพราะปัจจุบันมีรายได้ที่ไม่แน่นอนและโดยส่วนใหญ่มีรายได้น้อยทำให้ไม่สามารถตัดสินใจได้

การสร้างหลักประกันทางสังคมให้กับประชาชนทั้งประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นหน้าที่จำเป็นของรัฐบาลที่จะต้องเข้ามาบริหารจัดการแม้จะมีภาระเพิ่มขึ้นก็ตาม ในการให้การอุดหนุนช่วยเหลือหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยเฉพาะต่อแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศให้ได้รับความมั่นคงในการดำเนินชีวิตใกล้เคียงกับข้าราชการหรือผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคมเพื่อป้องกันความเหลื่อมล้ำหรือแตกแยกในสังคม ดังนั้น ในการขยายความคุ้มครองไปยังกลุ่มแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานต้องศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมตามมาตรา ๔๐ และจ่ายเงินสมทบอย่างต่อเนื่อง เพื่อสิทธิในการคุ้มครองและควรปรับปรุงเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ ช่องทางการขึ้นทะเบียนให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ และมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงประสบการณ์การให้ความคุ้มครองแก่กลุ่มแรงงานนอกระบบในประเทศต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาแนวทางที่เหมาะสมในการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบในประเทศไทยต่อไป

วิชัย โสสุวรรณจินดา (๒๕๖๑) กล่าวไว้ว่า แรงงานนอกระบบ หมายถึง แรงงานซึ่งทำงานเศรษฐกิจนอกระบบที่ไม่ได้อยู่ในฐานะลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ทำงานแบบเหมาช่วง แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย มอเตอร์ไซด์รับจ้าง คนขับรถแท็กซี่ เป็นต้น หรือเป็นผู้อยู่ในฐานะลูกจ้างแต่ไม่ได้รับการคุ้มครองเต็มที่ตามกฎหมาย ได้แก่ ลูกจ้างในกิจการขนาดเล็กที่มีเป็นจำนวนมาก เช่น ร้านอาหาร ร้านขายของชำ ร้านรับจ้างซ่อมมอเตอร์ไซด์ สถานีบริการน้ำมัน คนรับใช้ตามบ้าน แรงงานรับจ้างในภาคการเกษตร ผู้ทำงานแบบไม่เต็มเวลา ผู้ทำงานระยะสั้น เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานของรัฐเขาไปตรวจสอบ ให้การดูแลไม่ทั่วถึง ทำให้แรงงานนอกระบบกลายเป็นกลุ่มที่เสียเปรียบในสังคม

แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจโดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาเพราะมีกลไกทำให้เกิดการจ้างงานจำนวนมากและช่วยลดการว่างงานลงได้ แต่แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ได้ค่าจ้างต่ำและไม่มีความมั่นคงหรือหลักประกันในการทำงาน ทั้งยังถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบกิจการหรือผู้ว่าจ้างซึ่งใช้การจ้างแรงงานนอกระบบเพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายภาษีอากร ตลอดจนการตรวจสอบจากภาครัฐที่เกี่ยวข้องทำให้แรงงานดังกล่าวอยู่ในสภาพที่ยากจนและมีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม แรงงานนอกระบบส่วนหนึ่งเกิดขึ้นมาจากระบบการจ้างเหมางาน โดยการจ้างแรงงานในครอบครัว นำเอาวัตถุดิบไปทำที่บ้าน ต่อมาเมื่อมีการพัฒนาอุตสาหกรรมก็มีการนำแรงงานเหล่านี้เข้ามาอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม จนกระทั่งอุตสาหกรรมมีการแข่งขันที่สูงขึ้น จึงมีความจำเป็นในการลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำลงและมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบสู่การจ้างงานนอกระบบ ซึ่งการควบคุมดูแลและการบังคับใช้กฎหมายย่อมกระทำได้ยาก เนื่องจากไม่มีรูปแบบการจ้างงานที่แน่นอน แรงงานนอกระบบแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ไม่มีกฎหมายคุ้มครองซึ่งได้แก่ แรงงานที่มีลักษณะเป็นอาชีพอิสระ เช่น หาบเร่ จักรยานยนต์รับจ้าง เจ้าของร้านชำขนาดเล็ก เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งเป็นส่วนที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายบ้าง แต่ไม่ทั้งหมด เช่น ลูกจ้างงานบ้าน แรงงานในภาคการเกษตร เป็นต้น แต่ในทางปฏิบัติแรงงานส่วนนี้ยังมีปัญหาในการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอยู่ด้วย ปัญหาของแรงงานนอกระบบนั้น จากข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติได้จำแนกปัญหาของแรงงานนอกระบบ โดยเรียงตามลำดับของปัญหาที่พบมากที่สุดถึงระดับต่ำสุด ดังนี้ ๑. ค่าตอบแทน ๒. งานหนัก ๓. ขาดความต่อเนื่อง ๔. ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ ๕. ไม่มีสวัสดิการ ๖. ไม่มีวันหยุด ๗. ชั่วโมงการทำงานมากเกินไป ๘. ลาพักผ่อนไม่ได้ เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า

แรงงานนอกระบบยังประสบปัญหาด้านการใช้แรงงานในหลายเรื่องที่ต้องรอการแก้ไขจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นต้องพัฒนาระบบดังกล่าวให้มีความสมบูรณ์ใกล้เคียงกับแรงงานในระบบให้มากที่สุด ซึ่งข้อมูลจากมูลนิธิเพื่อการพัฒนางานและอาชีพ ได้ระบุสภาพปัญหาในงานนอกระบบไว้ ดังนี้ ๑. แรงงานนอกระบบยังไม่เป็นที่รับรู้ของสังคม เนื่องจากสังคมไทยขาดระบบข้อมูลของรายงานระบบทำให้แรงงานเหล่านี้อยู่ในรูปแบบไม่มีตัวตน ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้ถูกนายจ้างสร้างเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เป็นธรรม หรือมีรายได้ไม่แน่นอน ขาดการคุ้มครองทางด้านหน่วยงานของรัฐ ขาดหลักประกันทางสังคมต้องเผชิญความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงและบ่อยครั้งส่งผลต่อการดำรงชีพอย่างยิ่ง ๒. แรงงานนอกระบบไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากมีกฎหมายหลายฉบับที่มีความสำคัญต่อแรงงานดังกล่าว ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายความปลอดภัยในสถานประกอบการ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายฉบับอื่น ๆ ที่มีบังคับใช้อยู่แล้ว แต่ควบคุมเฉพาะแรงงานในระบบทั้งสิ้น ๓. แรงงานนอกระบบได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม และรายได้ไม่แน่นอน แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำและมีรายได้ไม่แน่นอน แม้จะทำงานในลักษณะและมีคุณค่าเดียวกันกับที่ผลิตอยู่ในโรงงานก็ตาม เนื่องจากในงานเหล่านี้ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งแรงงานดังกล่าวไม่อาจจะมีการฟ้องเพื่อต่อรองค่าแรงงานของตน ๔. แรงงานนอกระบบทำงานไม่ต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอขึ้นอยู่กับภาวะการณขาย การตลาดของสินค้า หรือสถานการณ์ของสังคมทำให้ไม่มีความมั่นคงในด้านการทำงาน ไม่สามารถวางแผนแหล่งการผลิตและแผนการทำงานได้ ๕. แรงงานนอกระบบเข้าไม่ถึงทรัพยากรและการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐ จึงเป็นเหตุให้ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือ และการใช้กองทุนหมุนเวียน รวมทั้ง การได้รับบริการด้านสาธารณสุขที่เหมาะสม ๖. แรงงานนอกระบบไม่มีองค์กร ไม่มีตัวแทน ไม่มีอำนาจ แรงงานนอกระบบมักจะกระจัดกระจายอยู่ทั่วไป จึงขาดการรวมกลุ่ม หรือแม้จะมีการรวมกลุ่มก็เป็นกลุ่มขนาดเล็กไม่มีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างหรือหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง

ปรีชา คำมาตี, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และจิราวรรณ คงคล้าย (๒๕๖๐) กล่าวไว้ว่า ประเทศไทยมีการกำหนดอายุเกษียณที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมายมีเฉพาะการจ้างงานในภาคราชการเท่านั้น หรือที่เรียกว่า “การเกษียณอายุราชการ” ซึ่งตาม พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ กำหนดไว้ที่ อายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และที่ผ่านมามีการจ้างงานในภาคเอกชนของไทยไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับอายุเกษียณไว้โดยกฎหมายมีเพียงการกำหนดเกณฑ์อายุที่เกิดสิทธิของสิทธิประโยชน์ประกันสังคมกรณีชราภาพไว้ที่อายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์ไว้เท่านั้น ความท้าทายในแรงงานของโลกในการจัดการกับการลดลงของแรงงานและการเปลี่ยนแปลงประชากรในแง่ของความหลากหลายของแรงงานและอายุของคน ซึ่งมนุษย์มีความแตกต่างกันในหลายด้านและอายุส่งผลอย่างมีนัยในความสามารถของคน ซึ่งมีอิทธิพลกับความสามารถในการปฏิบัติงานในอนาคตสัดส่วนประชากรวัยทำงานคนหนุ่มสาว วัยรุ่นและเด็ก มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง มองในภาพกว้าง เมื่อแรงงานสูงอายุถึงวัยถูกปลดระวาง ขณะที่ไม่มีแรงงานรุ่นใหม่เข้ามาเติม ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไม่สามารถหาทรัพยากรมนุษย์เข้ามาทดแทนกำลังแรงงานที่ลดลง นั่นคือผลกระทบต่อเศรษฐกิจมหภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ทั้งภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ มองในระดับสังคม เมื่อผู้สูงอายุพึ่งพิงโดยที่ไม่มีเงินออมมากพอ ขาดรายได้หล่อเลี้ยงชีพ ขาดความมั่นคงทางการเงิน ภาระย่อมตกอยู่ที่ระบบการคลังของรัฐในด้านการดูแลคุณภาพชีวิต บริการสาธารณะ และสวัสดิการของประชาชน เมื่อมองภาพที่เล็กลงมาในระดับบุคคลและครอบครัว ผลกระทบที่ชัดเจนไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องสุขภาพ การเจ็บป่วยของผู้สูงอายุ ค่าใช้จ่ายในการ

รักษาพยาบาล และภาวะในการดูแลของคนในครอบครัวที่มีความยากลำบากทางเศรษฐกิจมากขึ้น ผลกระทบทั้งหมดล้วนเชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกัน โดยจำนวนแรงงานผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นนั้น ส่งผลให้ประชากรกลุ่มนี้เริ่มมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น แรงงานของผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับชุมชน โครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนไปทำให้ประชากรกลุ่มผู้สูงอายุ มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน นำไปสู่ความท้าทายขององค์การต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนี้ องค์การจึงควรหาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมในการจัดการแรงงานผู้สูงอายุเพื่อสร้างความมั่นคงกับองค์การ เพราะแรงงานผู้สูงอายุ นั้นเปรียบได้กับทุนมนุษย์ขององค์การที่เปี่ยมไปด้วย ความรู้ทักษะและความสามารถที่สามารถสร้าง ประสิทธิภาพให้กับองค์การได้

กิติมา ตีรเศรษฐเสมา (๒๕๖๑) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงงาน หมายถึง กำลังแรงงานของมนุษย์ ซึ่งรวมถึงกำลังร่างกาย กำลังความคิด และสติปัญญาด้วย ไม่เพียงเฉพาะผู้ทำงาน โดยอาศัยกำลังทางร่างกายเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ผู้ทำงานโดยใช้เพียงสติปัญญาและความคิด เพียงอย่างเดียวในการทำงานก็เป็นผู้ใช้แรงงานด้วย เพราะในความเป็นจริงทั้งผู้ทำงานโดยใช้กำลังสมอง มากกว่ากำลังกายหรือผู้ที่ใช้กำลังกายมากกว่ากำลังสมอง ก็ล้วนแล้วแต่ต้องใช้ทั้งกำลังกายและกำลังสมอง ควบคู่กันไปในการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น เพียงแต่ปริมาณในการใช้กำลังกายและกำลังสมองย่อมมีความแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน สำหรับ “ผู้สูงอายุ” หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป ตามเกณฑ์การเกษียณจากงานราชการ ซึ่งตรงกับที่ประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุ และที่ประชุมผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพผู้สูงอายุขององค์การอนามัยโลกในปี ค.ศ. ๑๙๘๗ กำหนดไว้ คำว่า “ผู้สูงอายุ” องค์การสหประชาชาติไม่ได้กำหนดเกณฑ์อายุเริ่มต้นที่เป็นมาตรฐาน แต่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นเกณฑ์อายุเริ่มต้นที่องค์การอนามัยโลก ใช้ในการกำหนดช่วงอายุของผู้สูงอายุ แต่ในทางปฏิบัติมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วกับ กลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ในประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดอย่างเป็นทางการ หรือระบุชัดเจน ทางกฎหมาย แต่มักถูกอ้างอิงหรือตกลงไว้ที่เกณฑ์อายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงประเทศไทยกำหนดไว้ที่อายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป การกำหนดนิยามผู้สูงอายุในประเทศไทย และต่างประเทศอยู่ภายใต้แนวคิดที่ว่าผู้สูงอายุเป็นวัยที่เปราะบางสมควรได้รับสวัสดิการการดูแล หลังจากการทำงานจึงมักเป็นอายุเดียวกันกับอายุเกษียณ เมื่อพิจารณาช่วงวัยอายุคน โดยพิจารณาจาก ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขปี ๒๕๕๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ที่กำหนดให้พัฒนาสุขภาพตามกลุ่มวัย กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้กลุ่มวัยของคนทั้งหมดแบ่งเป็น ๕ กลุ่มวัย ดังนี้ ๑) กลุ่มสตรีและเด็กปฐมวัย อายุ ๐ - ๕ ปี ๒) กลุ่มเด็กวัยเรียน อายุ ๕ - ๑๔ ปี ๓) กลุ่มเด็กวัยรุ่น อายุ ๑๕ - ๒๑ ปี ๔) กลุ่มวัยทำงาน มีอายุ ๑๕ - ๕๙ ปี และ ๕) กลุ่มผู้สูงอายุมีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป ซึ่งได้รวมกลุ่มคนพิการเข้าไว้ในกลุ่มนี้ด้วย

จากความหมายคำว่า “แรงงาน” ซึ่งหมายถึงผู้ใช้แรงงาน และคำว่า “ผู้สูงอายุ” ประกอบกับการพิจารณาช่วงวัยอายุของคนตามที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ นั้น สามารถแบ่งกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ใช้แรงงานในวัยหนุ่มสาวทั่วไปที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ - ๕๙ ปี และกลุ่มผู้ใช้แรงงานสูงอายุซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป ซึ่ง “แรงงานสูงอายุ” สำหรับการศึกษาจึงมีความหมายถึงผู้ใช้แรงงานสูงวัยที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปและยังทำงานรับค่าจ้าง เป็นลูกจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อาทิตยา โภคสุทธิ, อุติช ดิษฐประณีต และคณะ (๒๕๖๓) กล่าวว่าไว้ว่า แรงงานสูงอายุ คือ แรงงานที่พ้นวัยหนุ่มสาวแต่ยังอยู่ในตลาดแรงงาน หรืออาจเป็นแรงงานที่เกษียณอายุ แล้วกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน โดยสถานการณ์การจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย มี ๓ รูปแบบ การจ้างงานกลับมาใหม่หรือการขยายอายุเกษียณ และการจ้างแบบยืดหยุ่นมีความเป็นอิสระ โดยมีกฎหมายเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยให้การจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชรินทร์ พุ่มบัณฑิต และ กรรวิวัฒน์ สกลคฤหเดช (๒๕๖๒) กล่าวว่าไว้ว่า คนพิการ ถือเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเนื่องจากมีสภาพร่างกายที่ไม่พร้อมเหมือนกับคนปกติทั่วไป ทำให้บางคนไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ต้องมีคนคอยดูแล บางคนก็สามารถช่วยเหลือตัวเองได้บ้างหรือบางคนก็สามารถช่วยเหลือตัวเองได้แทบเหมือนกับคนปกติ คนพิการส่วนหนึ่งแม้มีความพิการทางร่างกาย แต่ก็ยังต้องการใช้ชีวิตและทำงานได้เหมือนเช่นคนปกติทั่วไป เมื่อทำงานมีรายได้จะรู้สึกว่าคุณค่าสามารถใช้ชีวิตอยู่ต่อไปได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่ง Hammerman และ Maikowski (1981) ได้สรุปความหมายของ “ความพิการ” หมายถึง ความเสียเปรียบ (Handicap) ความพิการ (Disability) และความบกพร่อง (Impairment) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บุคคลหนึ่งอาจมีความบกพร่องโดยไม่พิการและพิการโดยไม่เกิดการเสียเปรียบก็ได้หากได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ สิ่งเหล่านี้สามารถเยียวยาความบกพร่องที่มีอยู่ได้ และจะไม่ส่งผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความเสียเปรียบในการดำรงชีวิต เช่น คนตาบอดทำงานที่ใช้สายตาไม่ได้แต่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ที่มีเสียงประกอบได้สามารถเล่นดนตรีเป็นนักกีฬาได้ เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization ; ILO 2006) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ จากมุมมองด้านฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการว่าคนพิการ (Disabled Persons) คือ “บุคคลใด บุคคลหนึ่งที่มีโอกาสด้านความมั่นคงในชีวิตสถานภาพการจ้างงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมถูกจำกัดหรือลดอย่างเห็นได้ชัดอันเป็นผลจากความบกพร่องทางร่างกายหรือทางจิตใจ

ธนวรรณ เกตุชาญสิริ (๒๕๕๐) กล่าวว่าไว้ว่า คนพิการนั้นนอกจากมีความบกพร่องทางร่างกายบางส่วนแล้ว ไม่มีอะไรแตกต่างไปจากคนทั่วไป คนพิการมีชีวิตจิตใจความรู้สึกเหมือนกับคนอื่น ต้องการได้รับการศึกษา ฝึกอาชีพ และมีงานทำต้องการไปไหนมาไหนได้อย่างอิสระเสรีต้องการดำรงชีวิตอยู่อย่างคนปกติและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ไม่ต้องการเป็นภาระของใคร แต่คนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการน้อยและมักเกิดเจตคติเชิงลบแก่คนพิการ ดังนั้น คนพิการทางสายตาในกลุ่มหนึ่งจึงรวมกลุ่มกันเพื่อให้ได้รับสิทธิและมีโอกาสที่พึงมีพึงได้เช่นบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคม บุคคลกลุ่มนี้ได้รวมตัวกันก่อตั้ง “สมาคมคนตาบอดกรุงเทพ” ขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๐ โดยได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากนางสาวเจนวิฬ คอลฟิลด์ สตรีตาบอดชาวอเมริกา ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย” นับเป็นองค์กรแรกของคนพิการที่ก่อตั้งโดยคนพิการ บริหารงานโดยคนพิการ และเพื่อประโยชน์ของคนพิการทั้งหมด ต่อมามีคนพิการประเภทอื่น ๆ รวมตัวกันบ้าง เช่น ศูนย์ชมรมศิษย์เก่าโรงเรียนสอนคนหูหนวก ซึ่งต่อมาได้พัฒนาขึ้นมาเป็น “สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย” เป็นต้น และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ บัญญัติไว้ในมาตรา ๔ “คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับ มีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความ

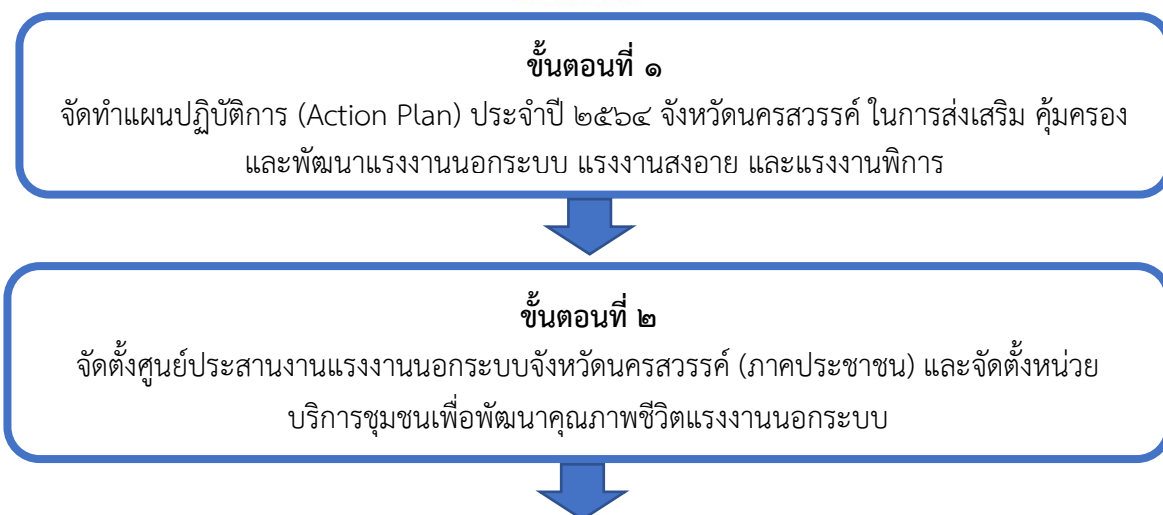
จำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกาศกำหนด ซึ่งมีการออกประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ใช้บังคับแล้ว

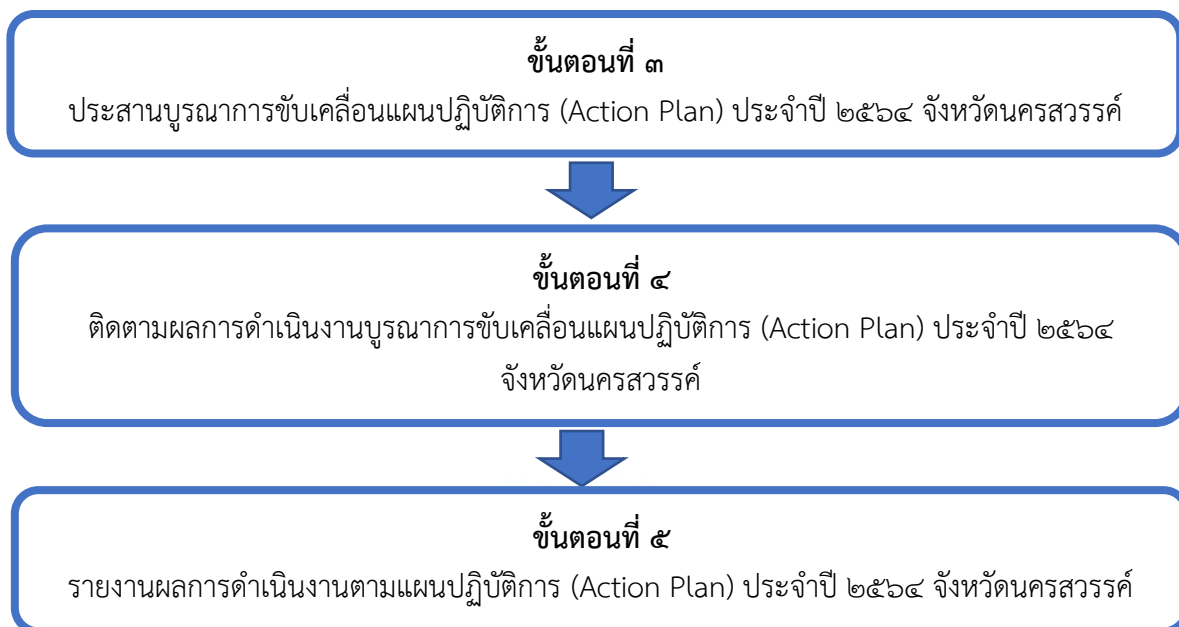
จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ข้างต้นแล้ว ผู้ขอประเมินขอสรุปว่าแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ล้วนเป็นแรงงานที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากภาครัฐเท่าที่ควร คุณภาพชีวิต สิทธิประโยชน์ในปัจจุบันยังไม่ทัดเทียมกับแรงงานในระบบ รวมไปถึงรายได้ที่ไม่แน่นอน ไม่มั่นคง ไม่ต่อเนื่องทำให้แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการดังกล่าว มีความเป็นอยู่ที่ยังไม่ค่อยดีเท่าที่ควร ไม่มีความมั่นคงในชีวิต ผู้ขอประเมินจึงใช้องค์ความรู้จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการดังกล่าว มาปรับใช้กับโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการแก่แรงงานกลุ่มนี้ เช่น การขอรับงบประมาณสนับสนุนเพื่อสร้างอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ให้มีงานทำ มีความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพเพื่อหารายได้มาดำรงชีวิตให้ดีขึ้น เป็นต้น และหากปฏิบัติต่อเนื่องทุกปีก็จะช่วยแก้ปัญหาการขาดรายได้ ลดภาระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวของคนกลุ่มนี้ได้ไม่มากนักน้อย เป็นต้น

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

ผู้ขอประเมินในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ ขออธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ โดยแบ่งเป็น ๕ กิจกรรม ดังนี้

ภาพที่ ๑ ผังขั้นตอนการดำเนินงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔





รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑ ขั้นตอนที่ ๑ จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๔ จังหวัดนครสวรรค์ ในการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

ผู้ขอประเมินได้ศึกษาแนวทางการดำเนินงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ตามคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๔ ของจังหวัด ในการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ในลักษณะ One Plan ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) โดยผ่านความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด พร้อมทั้งจัดส่งแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ให้หน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน และจัดส่งแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ จำนวน ๑ เล่ม และส่งไฟล์ข้อมูลในรูปแบบ PDF ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ informals.mol1374@gmail.com โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๔ ทั้งปี ซึ่งผู้ขอประเมินได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑) จัดทำหนังสือผู้ว่าราชการจังหวัดนครสวรรค์ ลงนามในหนังสือถึงนายอำเภอ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในจังหวัดนครสวรรค์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ รวมถึงศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๔ จังหวัดนครสวรรค์ ๒) สำนักงานแรงงานฯ ได้รวบรวมแผนขององค์กรต่าง ๆ ตามข้อ ๑) นำมาจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๔ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑ แผน ๓) สำนักงานแรงงานฯ เสนอแผนปฏิบัติการฯ ที่รวบรวมแล้วให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนครสวรรค์เห็นชอบแผน ๔) จัดส่งแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ให้หน่วยงาน/องค์กรใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน และ ๕) จัดส่งแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ จำนวน ๑ เล่ม และส่งไฟล์ข้อมูลในรูปแบบ PDF ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ informals.mol1374@gmail.com

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ จัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ (ภาคประชาชน) และจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ภาพที่ ๒ ขั้นตอนการจัดตั้งและแนวทางการดำเนินงานศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน)



รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๒.๑ ผู้ขอประเมินได้ดำเนินการสรรหาคณะกรรมการศูนย์ฯ ตามคู่มือที่กระทรวงแรงงานกำหนด ซึ่งกำหนดให้สรรหาจากผู้แทนภาคประชาชน ประกอบด้วย อาสาสมัครแรงงาน นายกสมาคมผู้พิการจังหวัดนครสวรรค์ ประธานชมรมคลังปัญญาผู้สูงอายุจังหวัดนครสวรรค์ ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ ประธานคณะกรรมการเครือข่าย OTOP จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นผู้มีจิตอาสาและมีความเป็นผู้นำมาร่วมขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัดร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนอื่น ๆ

๔.๒.๒ ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ (ภาคประชาชน) ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้ว่าราชการจังหวัดนครสวรรค์ ได้ลงนามในคำสั่งจังหวัดนครสวรรค์ ที่ ๖๖๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ จัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ (ภาคประชาชน) และแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ภายใต้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ (ภาคประชาชน) และได้ติดตั้งป้ายศูนย์ประสานงานฯ ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อสะดวกในการติดต่อและประสานงาน

๔.๒.๓ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ฯ ภายใต้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ ๑) ที่ปรึกษา ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ๒) คณะกรรมการภายใต้ศูนย์ฯ จำนวน ๑๕ คน จากภาคประชาชนรวมทั้งเจ้าหน้าที่จากสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งผู้ประเมินได้แจ้งเวียนคำสั่งที่แต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัดนครสวรรค์ให้แก่คณะกรรมการศูนย์ฯ เพื่อทราบแล้ว หลังจากนั้นดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานศูนย์ฯ เพื่อชี้แจงบทบาทหน้าที่ แนวทางการดำเนินงานให้ในที่ประชุมทราบ และรายงานผลการจัดตั้งศูนย์ฯ และส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ฯ ต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานภายในกำหนด

๔.๒.๔ สร้างและพัฒนาเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ผู้ขอประเมินได้ประสานงาน ส่งเสริมขยายผลให้ผู้นำท้องถิ่น หน่วยงานองค์กร กลุ่มต่าง ๆ ร่วมเป็นเครือข่ายแรงงานนอกระบบ โดยการจัดประชุมชี้แจงเสริมสร้างความรู้ให้แก่หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ

๔.๒.๕ สนับสนุนให้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) ดำเนินการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญ อาทิ ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของกลุ่มแรงงานในพื้นที่ รมณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดแก่แรงงานนอกระบบ และรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียนของแรงงานนอกระบบ ส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาช่วยเหลือ ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดสามารถจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบได้จำนวน ๖ กลุ่ม ได้แก่ ๑) ตำบลวังน้ำลัด อำเภอลาดยาว ๒) ตำบลโคกพระ อำเภอลาดยาว ๓) ตำบลบ้านมะเกลือ อำเภอมือง ๔) ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว ๕) ตำบลแม่เป็น อำเภอมือง ๖) ตำบลวังมหากร อำเภอนาทม และมีการจัดทำคำสั่งประจำหน่วยบริการและติดตั้งป้าย ณ หน่วยบริการฯ เรียบร้อย ทั้ง ๖ กลุ่ม และคาดว่าจะดำเนินการอีก ๙ อำเภอ เพื่อให้ครอบคลุมทุกอำเภอในจังหวัดนครสวรรค์ในปีถัดไป

๔.๒.๖ ติดตามผลการดำเนินงานส่งเสริม คุ่มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ผู้ขอประเมินได้ประสานงานอาสาสมัครแรงงาน โดยการลงพื้นที่และโทรศัพท์สอบถามผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค พบว่า แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการในพื้นที่ให้ความสนใจและต้องการฝึกอาชีพเพื่อมีรายได้เสริม ซึ่งความต้องการดังกล่าวพบปัญหาอุปสรรค คือ ไม่สามารถรวมกลุ่มได้ถึง ๑๖ คน ตามเงื่อนไขของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และไม่สามารถเดินทางไปฝึกเอง ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ผู้ขอประเมินจึงได้ให้คำแนะนำในการขอขบประมาณจากโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพจากสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งไม่ต้องรวมกลุ่มถึง ๑๖ คน และไม่ต้องเดินทางไกล วิทยากรสามารถมาฝึกให้ได้ตามสถานที่ที่กลุ่มกำหนดไว้

๔.๒.๗ รายงานผลความก้าวหน้าของการดำเนินการแก้ไขปัญหาล้างแรงงานนอกระบบ เป็นหนังสือประทับตราต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประจำทุกเดือน โดยกำหนดส่งภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ ประสานงานบูรณาการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๔ จังหวัดนครสวรรค์

ในการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ร่วมกับหน่วยงาน/องค์กรและเครือข่ายในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๐ หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อติดตามความก้าวหน้าของโครงการ และบูรณาการบางโครงการที่สามารถปฏิบัติร่วมกันได้ และที่มี กลุ่มเป้าหมายเดียวกัน เช่น ของสำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์มีโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อน ด้านอาชีพ สนับสนุนค่าวิทยากรและเบี้ยเลี้ยงในการฝึกอบรมและค่าวัสดุ ร่วมกับสำนักงานเทศบาล เมืองชุมแสง มีโครงการสนับสนุนอาชีพแก่ชุมชน โดยสนับสนุนเครื่องมือ มีเป้าหมายเดียวกันคือ แรงงานนอกระบบและแรงงานสูงอายุ ทำให้แรงงานนอกระบบในพื้นที่มีอาชีพ และสามารถสร้างรายได้ ให้กับตนเองได้ เป็นต้น

๔.๔ ขั้นตอนที่ ๔ ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๔ จังหวัดนครสวรรค์

ผู้ขอประเมินติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน/องค์กรที่ได้จัดส่งแผนปฏิบัติการฯ มายังสำนักงานแรงงานฯ ทุกหน่วยงานเพื่อติดตามว่าบรรลุเป้าหมายไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยการส่ง หนังสือประสานข้อมูลจำนวน ๓ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน รอบ ๙ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน และนำผลการ ดำเนินงานที่ติดตามได้มารวบรวมและวิเคราะห์ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ หากหน่วยงานใด ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สำนักงานแรงงานฯ จะให้คำปรึกษา/คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อน แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการได้รับประโยชน์มากที่สุด

๔.๕ ขั้นตอนที่ ๕ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๔ จังหวัดนครสวรรค์ ในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรและปลัดกระทรวงแรงงานทราบ

ผู้ขอประเมินจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๔ จังหวัดนครสวรรค์ ในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนครสวรรค์ทราบและได้ลงนามในหนังสือเพื่อให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบตามลำดับ โดยผลการดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๔ จังหวัดนครสวรรค์ ตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ แรงงานนอกระบบรวมจำนวน ๙๘,๙๓๓ คน และใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๘,๘๘๖,๒๐๐.- บาท (แปดล้านแปดแสนแปดหมื่นหกพันสองร้อยบาทถ้วน) รายละเอียดดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง จำนวน ๖ โครงการ แรงงานนอกระบบจำนวน ๗๐,๐๒๔ คน ใช้งบประมาณ ๑๑๖,๑๐๐.- บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นหกพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน จำนวน ๔๕ โครงการ แรงงานนอกระบบจำนวน ๒๘,๐๘๐ คน ใช้งบประมาณ ๘,๖๑๙,๑๐๐.- บาท (แปดล้านหกแสนหนึ่งหมื่นเก้าพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) และยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จำนวน ๕ โครงการ แรงงานนอกระบบจำนวน ๘๒๙ คน ใช้งบประมาณ ๑๕๑,๐๐๐.- บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน)

ตารางที่ ๑ ผลการดำเนินการติดตามผลตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๔ จังหวัดนครสวรรค์

เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน	
จำนวนแรงงานนอกระบบ (คน)	งบประมาณ (บาท)	จำนวนแรงงานนอกระบบ (คน)	งบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง จำนวน ๖ โครงการ			
๖๒,๖๒๐	๑๖๐,๒๖๐	๗๐,๐๒๔	๑๑๖,๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน จำนวน ๔๕ โครงการ			
๒๕,๑๖๒	๑๑,๑๖๔,๕๑๐	๒๘,๐๘๐	๘,๖๑๙,๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จำนวน ๕ โครงการ			
๗๓๐	๑๕๓,๐๐๐	๘๒๙	๑๕๑,๐๐๐
รวม ๓ ยุทธศาสตร์ จำนวน ๕๖ โครงการ			
๘๘,๕๑๓	๑๑,๔๗๗,๗๗๐	๙๘,๙๓๓	๘,๘๘๖,๒๐๐

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

๕.๑.๑ มีโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑ โครงการ

๕.๑.๒ มีการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนระดับตำบล (ภาคประชาชน) จำนวน ๖ หน่วยบริการ ได้แก่ ๑) ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี ๒) ตำบลโกรกพระ อำเภอโกรกพระ ๓) ตำบลบ้านมะเกลือ อำเภอเมือง ๔) ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว ๕) ตำบลแม่เปิน อำเภอแม่เปิน ๖) ตำบลวังมหาก อำเภอท่าตะโก

๕.๒ เชิงคุณภาพ

สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ดำเนินโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ ได้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีความถูกต้อง เรียบร้อย สะดวก มีมาตรฐาน ตอบสนองนโยบายของกระทรวงแรงงาน

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

เป็นแนวทางในการดำเนินโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ ในปีถัดไป และสามารถช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน/กลุ่มเปราะบาง/แรงงานนอกระบบ ได้รับการส่งเสริมในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับตนเองได้

๖.๒ ผลกระทบ

ประชาชนที่มาขอรับการช่วยเหลือ ณ หน่วยบริการชุมชนฯ ส่วนมากเป็นการฝึกอาชีพ เช่น ทำพวงมาลัย ทำไม้กวาด ช่างชุมชน เป็นต้น ซึ่งงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของโครงการฯ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินได้ให้กรอกใบสมัครเพื่อขอฝึกกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ นครสวรรค์ แล้ว แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดในการรวมกลุ่มและประชาชนไม่สะดวกไปฝึกที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จึงต้องรองบประมาณในปีถัดไป

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินงาน

การดำเนินงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในขั้นตอนของการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนระดับตำบล ต้องประกอบด้วยคณะกรรมการ/คณะทำงาน ซึ่งหาผู้ที่จะมาเป็นคณะทำงานนั้นยุ่งยาก และยังไม่เข้าใจว่าแต่ละตำแหน่งต้องทำอะไรบ้าง เจ้าหน้าที่จึงต้องอธิบาย สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่อาสาสมัครแรงงานและคณะกรรมการของหน่วยบริการชุมชนในพื้นที่นั้น

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

ผู้นำชุมชน/ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน ซึ่งส่งผลให้การจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนนั้นยากในการสรรหาคณะทำงาน

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำในการสรรหาคณะกรรมการ ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำชุมชน อาสาสมัครอื่น ๆ ผู้มีจิตอาสา หรือผู้ที่มีตำแหน่งอื่น ๆ ในชุมชน เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจแก่ประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ

๙.๒ เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดลงพื้นที่เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนในพื้นที่ เช่น ขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่ รับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียนของแรงงานนอกระบบ เป็นต้น และส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาช่วยเหลือ ซึ่งไม่ต้องเดินทางไปในตัวจังหวัด ลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง สะดวกรวดเร็ว

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

-ไม่มี-

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

- ไม่มี -



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติด สำหรับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจังหวัดกำแพงเพชร

๒. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการสร้างเครือข่ายในรูปแบบของ “อาสาสมัครแรงงาน” (อสร.) เพื่อเป็นสื่อกลางและเป็นผู้ประสานงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานระหว่างประชาชนในพื้นที่กับกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด รวมทั้งปฏิบัติการภารกิจที่สำคัญอื่นของกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน “อาสาสมัครแรงงาน”

จังหวัดกำแพงเพชร โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรได้มีการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ปัจจุบันมีอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๗๘ ตำบล ตำบลละ ๑ คน รวม ๗๘ คน โดยกำหนดให้อาสาสมัครแรงงาน มีหน้าที่ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำด้านแรงงาน รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง ซึ่งอาสาสมัครแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรเป็นอย่างมาก เป็นผู้แทนที่จะนำความรู้ภารกิจด้านแรงงาน การช่วยเหลือให้คำปรึกษาที่ดี การสอดส่องดูแลความเป็นอยู่ของแรงงานในพื้นที่ ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ ช่วยแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้ สามารถประสานงานกับองค์กรระดับชุมชนและระดับจังหวัดได้เป็นอย่างดี ฉะนั้น อาสาสมัครแรงงานจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะนำภารกิจด้านแรงงานลงสู่ประชาชนให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ รวมถึงภารกิจด้านการป้องกันยาเสพติด ภายใต้โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา (โครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติด) โดยทำหน้าที่ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเพื่อสร้างความตระหนักถึงปัญหา และให้ความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแก่นายจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา รวมถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบในจังหวัดกำแพงเพชร

ซึ่งจากสถานการณ์ยาเสพติดของจังหวัดกำแพงเพชรนั้น กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแพร่ระบาดของยาเสพติดเป็นกลุ่มประชากรผู้ใช้แรงงาน เยาวชน นักเรียน และนักศึกษา ช่วงอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้แรงงานที่ได้รับการศึกษาค่อนข้างน้อย เช่น กลุ่มอาชีพรับจ้างทั่วไป กลุ่มเกษตรกร และกลุ่มคนว่างงาน เป็นต้น ในขณะที่อาสาสมัครแรงงานซึ่งเป็นเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ยังขาดองค์ความรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการป้องกันปัญหายาเสพติด จึงส่งผลต่อความมั่นใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งอาสาสมัครแรงงานอาจยังไม่เป็นที่รู้จักมากพอที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับหน่วยงาน ชุมชน หรือสถานประกอบการในพื้นที่ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ ผู้ขอประเมินจึงมีแนวคิดที่จะสร้างความรู้ การอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติด ให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อให้อาสาสมัครแรงงาน

เป็นผู้ที่มีองค์ความรู้เรื่องยาเสพติด สามารถนำไปเผยแพร่ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ คอยสอดส่องดูแล ทั้งในสถานประกอบการ ลูกจ้าง แรงงานนอกระบบ รวมไปถึงชุมชน เพื่อไม่ให้ปัญหาเสพติดเกิดขึ้นอีก ทั้งสามารถลดปัญหาเรื่องนายจ้าง ลูกจ้าง ไม่ให้ความร่วมมือ การไม่ไว้วางใจ ไม่เชื่อมั่น หากอาสาสมัคร แรงงานมีองค์ความรู้แล้วจะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือต่อเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้าง รวมถึงหน่วยงานระดับอำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การประสานงานราบรื่นปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และในการประสานงานนั้นผู้ขอประเมินจึงเห็นว่าควรแนะนำอาสาสมัครแรงงานให้เป็นที่รู้จัก และเป็นที่ยอมรับมากขึ้น โดยการจัดประชุมระหว่างอาสาสมัครแรงงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ได้พบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การลงพื้นที่ร่วมกัน รวมถึงนำวาระเข้าที่ประชุมระดับ อำเภอ การประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีการจัดประชุมทุกเดือน แนะนำตัวอาสาสมัครแรงงานพร้อมทั้งให้อาสาสมัครแรงงาน นำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ในที่ประชุมดังกล่าวเป็นประจำทุกเดือน จะทำให้อาสาสมัคร แรงงานมีความมั่นใจในตัวเอง เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับในชุมชนมากยิ่งขึ้น

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓.๑.๑ บทวิเคราะห์

ข้อมูลสถิติคดีการจับกุมยาเสพติด ในปี ๒๕๖๕ จากศูนย์อำนวยการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติดจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ในพื้นที่ภาค ๖ จังหวัดกำแพงเพชรเป็นอันดับ ๔ รองจาก จังหวัดนครสวรรค์ เพชรบูรณ์ และสุโขทัย อยู่ที่ ๒๓๗ คดี ๒๖๗ คน ซึ่งมีอัตราเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๔ และ แนวโน้มยาเสพติดในภาคเหนือตอนล่าง พื้นที่ภาคเหนือตอนล่างยังเป็นเส้นทางหลักในการลำเลียงยาเสพติด และสารเคมีที่เกี่ยวข้องจากชายแดนและภาคเหนือตอนบน รวมทั้งทางภาคอีสานตอนบน เพื่อผ่านไปยัง พื้นที่ตอนในของประเทศ จึงต้องมีการเฝ้าระวังเส้นทางลำเลียง/เส้นทางเลี้ยงด่าน และติดตามเครือข่าย ยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง และในห้วงปี ๖๕ ตั้งแต่ต้นปีที่ผ่านมา ยาเสพติดที่แพร่ระบาดในพื้นที่มีราคาถูกลง โดยเฉพาะยาบ้าและผู้กลุ่มผู้เสฟได้ใช้แนวทางผู้เสฟคือผู้ป่วยในการขอเข้ารับการรักษา เพื่อหลีกเลี่ยงการ ถูกดำเนินคดีจึงเห็นควรประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันหามาตรการในการตรวจสอบและ ดำเนินการกับผู้เข้ารับการรักษา

จังหวัดกำแพงเพชร เป็นเส้นทางหนึ่งที่เครือข่ายยาเสพติดใช้เป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติด จากจังหวัดภาคเหนือตอนบนผ่านเข้ามาในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้เส้นทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑ (พหลโยธิน) จากจังหวัดเชียงใหม่ ผ่านจังหวัดกำแพงเพชร ลงสู่ภาคกลางและมีการใช้ ถนนสายรองสลับเพื่อหลบหนีด่านตำรวจ พาหนะลำเลียงมีทั้งรถยนต์ส่วนบุคคล รถยนต์บรรทุก และรถโดยสารประจำทาง สถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดจังหวัดกำแพงเพชรอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ปัจจุบันยาเสพติดที่แพร่ระบาดมากที่สุด คือ ยาบ้า รองลงมา คือ ไอซ์ กัญชา และสารระเหย ตามลำดับ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ การแพร่ระบาดของยาเสพติดยังคงเป็นกลุ่มประชากรผู้ใช้แรงงาน เยาวชน นักเรียน และนักศึกษา ช่วงอายุ ตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้แรงงานที่ได้รับการศึกษาค่อนข้างน้อย เช่น กลุ่มอาชีพรับจ้างทั่วไป กลุ่มเกษตรกร และกลุ่มคนว่างงาน เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้น จังหวัดกำแพงเพชรเป็นเส้นทางสำคัญในการลำเลียงยาเสพติดในภาคเหนือซึ่งมีผู้ค้า ผู้เสพเป็นกลุ่มแรงงานและเยาวชนที่ไปข้องเกี่ยวในการขนส่งยาเสพติด ซึ่งแรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ถือเป็นกลุ่มเสี่ยงเนื่องจากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่อาจขาดการควบคุม หรือการวางระบบการป้องกันปัญหาเสพติด ในขณะที่การเข้าถึงกลุ่มแรงงานและเยาวชนทำได้ค่อนข้างยาก การให้ข้อมูลให้คำแนะนำเกี่ยวกับยาเสพติดในกลุ่มนี้ต้องอาศัยคนในพื้นที่ที่เป็นที่รู้จัก เป็นที่ยอมรับ มีความเข้าใจในบริบทของปัญหา ถึงจะสามารถป้องกันยาเสพติดเข้าสู่ชุมชนได้ ซึ่งจากการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติดที่ผ่านมา พบว่า อาสาสมัครแรงงานยังไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร ทั้งจากผู้นำชุมชนและทั้งประชาชนทั่วไป ลูกจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ และแรงงานนอกระบบในพื้นที่ยังไม่รู้จักอาสาสมัครแรงงานและบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานเท่าที่ควร หากอาสาสมัครแรงงานได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับในชุมชนแล้วจะสามารถให้คำแนะนำ สอดส่องดูแลเกี่ยวกับยาเสพติดในชุมชน ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ ลูกจ้างสถานประกอบการ และเยาวชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ช่วยป้องกันมิให้ติดยาเสพติดได้ ผู้ขอประเมินจึงเห็นว่าอาสาสมัครแรงงานนั้นเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับกลุ่มแรงงานในพื้นที่มากที่สุด ที่จะคอยช่วยสอดส่องดูแลให้การช่วยเหลือเป็นที่พึ่งของคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี เป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานที่สามารถเป็นกระบอกเสียงให้ระหว่างประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ จึงควรเพิ่มพูนความรู้เรื่องยาเสพติดให้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ไขปัญหาแก่กลุ่มแรงงานและเยาวชนไม่ให้เป็นผู้เสพ ไม่ให้เป็นผู้ค้า ไม่ยุ่งเกี่ยวเรื่องยาเสพติด รวมถึงวิธีการที่ทำให้อาสาสมัครแรงงานเป็นที่ยอมรับ เป็นที่รู้จัก ไว้วางใจต่อผู้นำชุมชน ประชาชนทั่วไป ลูกจ้าง เจ้าของสถานประกอบการและแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เพื่อนำปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงจะสามารถจัดปัญหาได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ทำให้กลุ่มแรงงานห่างไกลจากปัญหาเสพติด มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยาเสพติด ข้อกฎหมาย หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากครอบครัวที่อ่อนแอจะกลายเป็นครอบครัวที่เข้มแข็ง นำไปสู่ชุมชนน่าอยู่ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขมากขึ้น

๓.๑.๒ แนวความคิด

๓.๑.๒.๑ นิยามโครงการ

เทียนฉาย กิระนันท์ (๒๕๔๔) ให้ความหมาย โครงการ ว่า หมายถึง การกระทำ หรือเตรียมการเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อหาทางปฏิบัติหรือดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเรื่อง เน้นให้ชัดเจนและมีระบบ

Hayes and Samuel (1967) ได้อธิบายว่า โครงการเป็นกิจกรรมเชิงระบบ ซึ่งองค์การกำหนดไว้ว่าหน่วยงานใดรับผิดชอบ บุคคลใดจะรับผิดชอบให้ทำกิจกรรมใดบ้าง จะต้องมีเครื่องมือ อุปกรณ์ชนิดใดบ้าง จะเลือกทรัพยากรที่ใช้อย่างไร สถานที่ใด เวลาใด จุดเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อใด ผลที่ได้รับมีอะไร มีประโยชน์อย่างไรบ้าง

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (๒๕๖๔) ให้ความหมายของโครงการไว้ว่า โครงการ “Project” หมายถึง แผนงานย่อยที่ประกอบด้วยกิจกรรมหลายกิจกรรม หรืองานหลายงานที่ระบุรายละเอียดชัดเจน อาทิ วัตถุประสงค์เป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ วิธีการหรือขั้นตอนในการดำเนินงาน พื้นที่ในการดำเนินงาน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ รวมถึงเป็นการวางแผนล่วงหน้าจัดทำขึ้นอย่างมีระบบ ประกอบด้วย กิจกรรมย่อยหลายกิจกรรมที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน และคาดหวังที่จะได้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า

แต่ละโครงการมีเป้าหมายเพื่อการผลิตหรือการให้บริการเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพของแผนงาน การเขียนโครงการจึงเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการวางแผนที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงานที่ปราศจากโครงการย่อมเป็นแผนงานที่ไม่สมบูรณ์ไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้ ดังนั้น การเขียนโครงการขึ้นมารองรับแผนงาน ย่อมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ง่ายในการปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผล เพราะถ้าโครงการบรรลุผลสำเร็จ หมายความว่า แผนงานและนโยบายนั้นบรรลุผลสำเร็จด้วย โครงการจึงเปรียบเสมือนพาหนะที่นำแผนปฏิบัติการไปสู่การดำเนินงานให้เกิดผลเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ต้องการ อีกทั้งยังเป็นจุดเชื่อมโยงจากแผนงานไปสู่แผนเงินและแผนคนอีกด้วย ความสามารถในการจัดทำโครงการจึงเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่นักวางแผนทุกหน่วยงานจะต้องมีนอกเหนือจากความสามารถอื่น ๆ ซึ่งลักษณะสำคัญของโครงการ มีดังนี้

๑. ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกันภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน

๒. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและติดตามประเมินผลได้โครงการหนึ่ง ๆ อาจมีมากกว่าหนึ่งวัตถุประสงค์ก็ได้ กล่าวคือ มีวัตถุประสงค์หลักและวัตถุประสงค์รอง และต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถปฏิบัติได้มีใช้วัตถุประสงค์ที่เลื่อนลอย/เพื่อฝัน หรือเกิดความเป็นจริง

๓. การกำหนดจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของกิจกรรม (Scheduled Beginning Terminal Points) การเขียนโครงการโดยทั่วไปจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาว่าจะเริ่มต้นเมื่อไร และสิ้นสุดเมื่อไร ถ้าหากมีการดำเนินกิจกรรมไปเรื่อย ๆ ไม่มีการกำหนดขอบเขตของเวลา (Time Boundary) จะไม่ถือว่าเป็นงานโครงการ เพราะมีลักษณะเป็นงานประจำ (Routine) หรืองานปกติ

๔. สถานที่ตั้ง (Location) ของโครงการ ผู้เขียนโครงการต้องระบุให้ชัดเจนว่าโครงการนี้พื้นที่ดำเนินการอยู่ที่ใด เพื่อสะดวกในการดำเนินงาน ถ้าเลือกสถานที่ตั้งโครงการไม่เหมาะสมแล้วย่อมทำให้เสียค่าใช้จ่ายหรือลงทุนมาก ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้อาจไม่คุ้มค่า การติดตามผลและการประเมินผลโครงการก็อาจทำได้ยาก

๕. มีบุคลากรหรือองค์กรเฉพาะเจาะจง (Organization) จะต้องมีหน่วยงานหลักรับผิดชอบและควรระบุบุคลากรผู้รับผิดชอบโครงการนั้นให้ชัดเจน

๖. มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ (Resource) การเขียนโครงการจะต้องระบุแหล่งทรัพยากรโดยเฉพาะแหล่งงบประมาณให้ชัดเจน เช่น งบประมาณแผ่นดิน หรือ งบประมาณเงินรายได้และต้องระบุว่าอยู่ภายใต้แผนงาน ผลผลิต งบ หมวด เป็นต้น

โครงการที่ดีย่อมทำให้ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน และผลตอบแทนที่หน่วยงานจะได้รับมีความคุ้มค่า โครงการเป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบ ทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น โครงการที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาของหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย นโยบายของหน่วยงานและนโยบายของประเทศชาติได้ดี

- โครงการ
๓. รายละเอียดของโครงการต้องเข้าใจง่ายสะดวกต่อการดำเนินงานตามโครงการ
๔. โครงการต้องกำหนดขึ้นจากข้อมูลที่มีความเป็นจริง และเป็นข้อมูลที่ได้รับการวิเคราะห์อย่างรอบคอบ
๕. มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และมีลักษณะเฉพาะเจาะจงสามารถดำเนินงานและปฏิบัติได้
๖. รายละเอียดของโครงการต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กัน กล่าวคือ วัตถุประสงค์ของโครงการต้องสอดคล้องกับหลักการและเหตุผล วิธีการดำเนินงานต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
๗. โครงการต้องได้รับการสนับสนุนและกำหนดการใช้ทรัพยากรอย่างชัดเจนและเหมาะสม
๘. โครงการจะต้องมีระยะเวลาในการดำเนินงาน โดยต้องระบุวันเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดโครงการ

๙. มีวิธีการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า โครงการเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ต้องมีการกำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีแบบแผน เป็นระบบ ซึ่งหากการเขียนโครงการที่ดีจะทำให้กิจกรรมนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้

ผู้ขอประเมินสามารถนำข้อมูลเหล่านี้มาในการเขียนโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเขียนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์เป้าหมายที่ชัดเจน ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เริ่มถึงสิ้นสุดโครงการฯ วิธีการหรือขั้นตอนในการดำเนินงาน พื้นที่ในการดำเนินงาน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน รวมถึงผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ ทำให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้อย่างชัดเจน เป็นต้น

๓.๑.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโครงการ

เกศินี จุฑาวิจิตร (๒๕๔๘) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนา ว่า การพัฒนาใช้ในภาษาอังกฤษว่า Development นำมาใช้เป็นคำเฉพาะ และใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง และการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไปและมีความหมายแตกต่างกันออกไป ดังกล่าวแล้ว เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนานั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายทั้ง ความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน

ณัฐวุฒิ ทรัพย์อุปถัมภ์ (๒๕๕๘) ได้กล่าวไว้ว่า แนวความคิดเกี่ยวกับ “การพัฒนา” เริ่มมีมาตั้งแต่อดีตกาล ด้วยการที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมดำรงชีวิตด้วยการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นสังคมแล้วมีการคัดเลือกผู้นำ เพื่อดำเนินการพัฒนากลุ่มของตนเองเพื่อการอยู่รอดของเผ่าพันธุ์ อันเป็นการปฏิบัติสืบต่อกันมา กระทั่งถึงปัจจุบันก็ยังคงต้องมีการพัฒนากันอยู่ตลอดไป นับตั้งแต่สิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา การกำหนดแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาก็ได้รับอิทธิพลทางความคิดจากสำนักคิดต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุดังกล่าว คำว่า การพัฒนาจึงได้กลายเป็นคำที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก เพราะจากการที่ประเทศต่าง ๆ ต้องประสบกับปัญหาจากสงครามจึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางและวิธีการเพื่อดำเนินการปรับปรุง พื้นฟู แก้ไขสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในประเทศของตนเอง จึงทำให้มีการนำคำว่า การพัฒนาไปใช้ในหลายรูปแบบ กว้างขวางและแพร่หลาย เช่น

การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนา สังคม การพัฒนาการเมืองและการพัฒนาด้านอื่น ๆ เป็นต้น ดังนั้น การนำ คำว่า การพัฒนาไปใช้ ก็ จะมีความหมายแตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์ที่นำไปใช้

ความหมายของการพัฒนา ความเป็นมาของคำว่า การพัฒนาดังกล่าว เบื้องต้นเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า กระแสแห่งความเจริญของประเทศตะวันตกหรือประเทศที่พัฒนาแล้วได้ หลั่งไหลไปสู่ประเทศด้อยพัฒนาหรือประเทศที่มีความเจริญน้อยกว่า คำว่า การพัฒนาจึงได้ถูกนำมาใช้เพื่อ อธิบายความก้าวหน้าให้ทัดเทียมกับประเทศในตะวันตก ซึ่งมีความหมายครอบคลุมหลายแง่มุม ไม่เป็นที่ เข้าใจอย่างเดียวกันในแต่ละประเทศแต่ละช่วงเวลา เราจะพบว่าในช่วงแรก ๆ ของการนำเอาแนวความคิด การพัฒนามาใช้จะเน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่ทันสมัย หรือ การปรับให้เป็น อุตสาหกรรม เป็นต้น ต่อมานักสังคมศาสตร์สาขาต่าง ๆ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ความหมายของการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไปมาก ทำให้รูปแบบวิธีการและยุทธวิธีในการพัฒนาประเทศ ต่าง ๆ มีความแตกต่างกันออกไป แนวคิดของการพัฒนาจึงครอบคลุมถึงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและ วัฒนธรรมด้วย

ปกรณ์ ปรียาก (๒๕๔๗) การพัฒนาโครงการ หมายถึง การบริหารจัดการและ การดำเนินโครงการที่มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ทั้งกระบวนการดำเนินงาน การใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบโครงการ ซึ่งต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชนได้รับ ผลประโยชน์จากโครงการตามเป้าหมายที่วางไว้มากที่สุด และได้แบ่งประเภทของโครงการไว้ ดังนี้ ประเภท ของโครงการ โครงการมีลักษณะที่หลากหลายทั้งในเรื่องของขนาด ขอบข่าย เวลา กลุ่มลูกค้า หรือ ผู้รับบริการ รวมทั้งอายุการใช้งานโครงการ (Project life period) ดังนั้น การแบ่งประเภทโครงการ จึงเป็น เรื่องยาก แต่เพื่อให้ง่ายในการทำความเข้าใจ ผู้เขียนจะแบ่งประเภทของโครงการตามลักษณะของ สถานการณ์ที่จะเผชิญรวมสามประเภท คือ ๑. โครงการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ (Improvement project) ทั้งภายในและภายนอกกิจการ ซึ่งหมายความรวมถึง โครงการเพื่อมุ่งที่จะปรับสมรรถนะด้านต่าง ๆ ขององค์การและบุคลากร (Competences) เพื่อนำไปสู่การทำงานที่กระตือรือร้นมากยิ่งขึ้นด้วย ๒. โครงการริเริ่มหรือพัฒนานวัตกรรม (Innovative project) ด้านต่าง ๆ ทั้งในส่วนของทุน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร เทคโนโลยี ความรู้ วิทยาการ และปัญญาประดิษฐ์ทั้งหลายที่มีคุณค่าอย่างสูงยิ่งต่อ องค์การ ๓. โครงการวิจัยและพัฒนา (Research and Development project or R&D) ทั้งนี้ เพื่อทุ่มเท หรืออุทิศให้กับการค้นคว้า การทำการทดลอง การฝึกปฏิบัติ การบุกเบิกหรือนำร่อง (Pilot) ในพื้นที่หรือ กลุ่มคนแต่ละประเภท เพื่อหาข้อสรุปที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการใน ระยะยาว

ลักษณะสำคัญของโครงการ โครงการที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นไม่ว่าจะเป็น ประเภทใด จะมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญ คล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้ ๑. ผลลัพธ์ของโครงการ (Project outcomes or results) ที่มีความชัดเจนที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา ตอบสนองความต้องการ และการสร้าง โอกาสในการพัฒนา ๒. ขอบข่ายของงานโครงการ (Project scope) อันหมายถึงผลผลิตของโครงการ (Project outputs) และการแตกย่อยไปสู่กิจกรรมที่สำคัญด้านต่าง ๆ ของโครงการ (Project activity packages) อันมีลักษณะเป็นเอกเทศหรือมีลักษณะเฉพาะ (unique) ที่แตกต่างไปจากงานประจำบ้าง ไม่มากก็น้อย หรืออาจจะเป็นผลผลิตและกิจกรรมใหม่ทั้งหมดก็ได้ ๓. มีหน่วยงานหรือองค์กรโครงการ (Project organization) ที่รับผิดชอบในการจัดการโดยเฉพาะ (หรือที่มักจะเรียกขานกันว่าองค์กรที่เป็น เจ้าภาพ) โดยองค์กรดังกล่าวนี้ จะทำหน้าที่เป็นการชั่วคราว (Temporary unit) ๔. มีตัวชี้วัดด้านต่าง ๆ ทุกระดับที่ชัดเจน (Key performance indicators or objectively verification indicators) มีคุณค่า

และคุณประโยชน์อย่างสำคัญต่อกลุ่มคนหรือพื้นที่เป้าหมายได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ อาจจะมีการระบุถึงการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์โดยตรง (Intended benefit) ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Interest) อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่สามารถวัดได้ (Measurable) หรือสามารถชี้ให้เห็นถึงผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเชิงบวก (Positive consequences) หลังจากการดำเนินงานโครงการแล้วเสร็จได้ โดยเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพการณ์ที่ปราศจากโครงการ (Without project) แล้ว ถือว่าการมีโครงการ (With project) ก่อให้เกิดประโยชน์โดยแท้จริง ๕. ในการจัดการโครงการ ผู้บริหารและทีมงานโครงการ ต้องพร้อมที่จะเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยง (Uncertainty and risk) ด้านต่าง ๆ เสมอ ดังนั้น ในการวางแผนและเตรียมการโครงการ ควรที่จะมีการศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ และประเมินความเสี่ยงล่วงหน้า เพื่อประโยชน์ในการแสวงหาหนทางในการบริหารและจัดการความเสี่ยง (Risk management) ไว้ล่วงหน้า ๖. ในการบริหารและการจัดการโครงการจำเป็นต้องเน้นถึงความสำคัญของการเชื่อมโยงหรือบูรณาการ (Interfacing or integration) ระหว่างองค์กรที่เป็นเจ้าของโครงการ (Project owner) กับองค์กรที่ทำหน้าที่ในการจัดการโครงการ (Project management organization) โดยผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งผู้จัดการโครงการ (Project manager) จะถูกมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ต้องมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามเงื่อนไขหรือข้อกำหนดโครงการ (Terms of reference) ที่เจ้าของโครงการกำหนดไว้ ดังนั้น ในการบริหารและการจัดการโครงการทุกประเภท จึงให้ความสำคัญต่อการบริหารสัญญา (Contract management) ที่ทำร่วมกันอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องเสมอ ๗. ในการจัดการโครงการผู้บริหารโครงการและผู้จัดการโครงการต้องคำนึงถึงหรือระมัดระวังเป็นอย่างยิ่งเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านเวลา (Limited time) ค่าใช้จ่าย (Limited cost) และคุณภาพ (Specific quality) ตามที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขของโครงการเสมอ

สนธยา พลศรี (๒๕๔๗) ได้จำแนกความหมายของการพัฒนาแต่ละประเภทไว้

ดังนี้

๑. ความหมายจากรูปศัพท์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่น ๆ

๒. ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้คุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม ความหมายนี้นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่น ๆ แม้ว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม

๓. ความหมายทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ความเจริญเติบโตแต่เป็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตามเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นการเน้นความหมายในเชิงปริมาณ คือ การเพิ่มขึ้นหรือการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่น ๆ

๔. ความหมายทางพัฒนบริหารศาสตร์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ด้านปริมาณ (มากขึ้น) และด้านสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

๕. ความหมายทางด้านเทคโนโลยี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสังคมให้ทันสมัยด้วยความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นความหมายอีกแนวทางหนึ่ง

๖. ความหมายทางด้านการวางแผน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้าในลักษณะของแผนและโครงการ แล้วบริหารหรือจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่าความหมายของการพัฒนาทางด้านการวางแผนกำหนดให้การพัฒนาเป็นกิจกรรมของมนุษย์และเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดจากการวางแผนโดยมนุษย์ ไม่ใช่เป็นการพัฒนาในความหมายนี้

๗. ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติคาคว่า การพัฒนาในความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือการปฏิบัติการณ์ เป็นความหมายต่อเนื่องจากความหมายทางการวางแผน โดยมุ่งเน้นถึงการวางแผน และโครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่องเพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้ว แต่ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติการพัฒนานี้ก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้

๘. ความหมายในทางพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การพัฒนาในความหมายนี้มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางด้านการวางแผน คือ เป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้น แตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการดำเนินงาน ส่วนพุทธศาสนาเน้นผลที่เกิดขึ้น คือ ความสุขของมนุษย์เท่านั้น

๙. ความหมายทางสังคมวิทยา นักสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของการพัฒนาโดยเน้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม คือ มนุษย์ กลุ่มทางสังคม การจัดระเบียบทางสังคม ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับความหมายในทางพุทธศาสนา คือ การเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสิ่งแวดล้อมให้มีความสุข และมีลักษณะเช่นเดียวกับความหมายทางการวางแผน คือ ด้วยวิธีการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวางแผนเรียกว่าการบริหารและการจัดการ

๑๐. ความหมายทางการพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายคำว่า การพัฒนา เอาไว้ใกล้เคียงกับนักสังคมวิทยา คือ การพัฒนาเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสังคมมนุษย์ให้ดีขึ้น แต่ว่านักพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นที่มนุษย์ในชุมชนจะต้องร่วมกันดำเนินงานและได้รับผลจากการพัฒนา ร่วมกัน

จากแนวคิดดังกล่าว การพัฒนาโครงการ หมายถึง การกำหนดขั้นตอนกระบวนการทำโครงการ มีการวางแผนอย่างจริงจัง เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์สูงสุดและให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดในการพัฒนาโครงการไปปรับใช้ในการเขียนโครงการ เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดและใช้งบประมาณหรือทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด และจะนำแนวคิดการพัฒนาโครงการไปใช้ในการจัดทำโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดในปีถัดไปให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน สามารถบริหารจัดการ รวมถึงการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานนำไปปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับยาเสพติด

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) (2005) ให้ความหมายว่า ยาเสพติด หมายถึง สิ่งที่เสพเข้าไปแล้วจะเกิดความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจต่อไป โดยไม่สามารถหยุดเสพได้ และจะต้องเพิ่มปริมาณมากขึ้นเรื่อย ๆ จนในที่สุดจะทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บต่อร่างกายและจิตใจขึ้น องค์การสหประชาชาติให้ความหมายว่า ยาเสพติด หมายถึง สารใด ๆ ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือได้จากธรรมชาติ หรือจากการสังเคราะห์ที่มีผลต่อจิตใจและระบบประสาท พจนานุกรมฉบับ

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายว่า ยาเสพติด หมายถึง ยาหรือสารเคมีซึ่งเมื่อเสพหรือฉีดเข้าสู่ร่างกายติดต่อกันชั่วระยะเวลาหนึ่งก็จะติดก่อให้เกิดพิษเรื้อรัง ทำให้ร่างกายและจิตใจเสื่อมโทรม เช่นฝิ่น กัญชา เฮโรอีน ยานอนหลับ สุรา เป็นต้น พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ ๒๐) พ.ศ. ๒๕๒๘ มาตรา ๔ ได้ให้นิยามของยาเสพติดให้โทษไว้ว่า หมายถึง สารเคมีหรือวัตถุใด ๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยวิธีใดตาม เช่นรับประทาน สูบ ดมหรือฉีด เป็นต้น แล้วจะก่อให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจที่สำคัญ ๔ ประการ คือ ๑. มีความต้องการเสพสารนั้นอย่างรุนแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ๒. ต้องเพิ่มขนาดหรือปริมาณการเสพสารนั้นมากขึ้นเป็นลำดับ ๓. เมื่อหยุดเสพสารนั้นจะเกิดอาการถอนยา ๔. สุขภาพของผู้เสพสารนั้นเป็นเวลานานจะทรุดโทรมลง การเสพ หมายถึง การรับสารเสพติดให้โทษเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าด้วยวิธีการใด ๆ เช่น การกิน การดื่ม การสูดดม การสูบ การฉีด เป็นต้น

พิชเยศ ชูเมือง (๒๕๖๓) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พุทธศักราช ๒๕๒๒ ได้ให้ความหมายของยาเสพติดให้โทษ หมายถึงสารเคมีหรือวัตถุชนิดใด ๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือ ด้วยประการใด ๆ แล้วทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจในลักษณะสำคัญ เช่น ต้องเพิ่มขนาดการเสพขึ้นเรื่อย ๆ มีอาการถอนยาเมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรงตลอดเวลา เป็นต้น และสุขภาพโดยทั่วไปจะทรุดโทรมลง รวมถึงพิษหรือส่วนของพิษหรือให้ผลผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษาแต่ไม่หมายความถึงยาสามัญประจำบ้านบางตำรับตามกฎหมายว่าด้วยยาที่มียาเสพติดให้โทษผสมอยู่

ประเภทของยาเสพติดให้โทษ ตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒ ในยุคปัจจุบันซึ่งใช้พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.๒๕๒๒ เป็นหลักอยู่นั้น ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาหลายครั้ง จนกระทั่งล่าสุดจึงมีพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ เพื่อปรับปรุงพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.๒๕๒๒ ให้เหมาะสมกับปัญหา โดยแก้ไขโทษในความผิดเกี่ยวกับการมีไว้ในครอบครอง มีไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่าย และจำหน่ายซึ่งยาเสพติดให้โทษจำนวนเล็กน้อยให้มีโทษขั้นสูงสุดลง เพื่อให้บุคคลซึ่งต้องหาว่าเสพเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพ ตามกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.๒๕๔๕ และเพิ่มมาตรการในการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดให้โทษโดยให้มีการค้นได้โดยไม่ต้องมีหมายค้น การให้อ่านาสั่งตรวจหรือทดสอบว่าบุคคลใดมียาเสพติดให้โทษอยู่ในร่างกายหรือไม่ ยาเสพติดให้โทษแบ่งได้ ๕ ประเภท (ประกาศกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑๓๕ (พ.ศ. ๒๕๓๙)) เรื่อง ระบุชื่อและประเภทยาเสพติดให้โทษตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ (พ.ศ. ๒๕๒๒) ดังนี้

ยาเสพติดให้โทษประเภท ๑ คือ ยาเสพติดให้โทษชนิดร้ายแรง เช่น เฮโรอีน เมทแอมเฟตามีน แอมเฟตามีน เอ็กซ์ตาซีและแอลเอสดี เป็นต้น

ยาเสพติดให้โทษประเภท ๒ คือ ยาเสพติดให้โทษทั่วไป เช่น ใบโคคา โคคาอิน โคเดอีน ยาสกัดเข้มข้นของต้นฝิ่นแห้ง เมทาโดน มอร์ฟีน ฝิ่นยา (ฝิ่นที่ผ่านกรรมวิธีปรุงแต่งเพื่อใช้ในทางยา) ฝิ่น (ฝิ่นดิบ ฝิ่นสุก มูลฝิ่น) เป็นต้น

ยาเสพติดให้โทษประเภท ๓ คือ ยาเสพติดให้โทษที่มีลักษณะเป็นต้นตำรับยาและมียาเสพติดให้โทษประเภท ๒ ผสมอยู่ตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา เช่น ยาแก้ไอ ยาแก้ท้องเสีย เป็นต้น

ยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๔ คือ สารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษ ประเภท ๑ หรือ ประเภท ๒ เช่น อาเซติคแอนไฮไดรด์ อาเซติล คลอไรด์ เป็นต้น

ยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๕ คือ ยาเสพติดให้โทษที่ไม่เข้าอยู่ในประเภท ๑ ถึงประเภท ๔ มี ๔ รายการ คือ กัญชา พืชกระท่อม พืชฝิ่น ทุกส่วนของพืชกัญชา ทุกส่วนของพืช กระท่อม และพืชเห็ดขี้ควาย

ลักษณะการติดยาเสพติด ยาเสพติดบางชนิดก่อให้เกิดการติดได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ แต่ยาเสพติดบางชนิดก็ก่อให้เกิดการติดทางด้านจิตใจเพียงอย่างเดียว คือ ๑. ลักษณะทั่วไป ๑.๑ ตาโรยขาดความกระปรี้กระเปร่า น้ำมูกไหล น้ำตาไหล ริมฝีปากเขียวคล้ำแห้งแตก (เสพโดยการสูบ) ๑.๒ เหงื่อออกมาก กลิ่นตัวแรง พุดจาไม่สัมพันธ์กับความจริง ๑.๓ บริเวณแขนตามแนวเส้นโลหิตมีร่องรอยการเสพยาโดยการฉีดยาให้เห็น ๑.๔ ที่ท้องแขนมีรอยแผลเป็นโดยกรีดด้วยของมีคมตามขวาง (ติดเหล้าแห้ง ยากล่อมประสาท ยาระงับประสาท) ๑.๕ ใส่แว่นตากรองแสงเข้มเป็นประจำเพราะมันตาขยายและเพื่อปิดนัยน์ตาสีแดงก่ำ ๑.๖ มักสวมเสื้อแขนยาวปกปิดรอยฉีดยา ๑.๗ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเสพยานั้นต่อไปอีกเรื่อย ๆ ๑.๘ มีความโน้มเอียงที่จะเพิ่มปริมาณของสิ่งเสพติดให้มากขึ้นทุกขณะ ๒. การติดยาทางกาย เป็นการติดยาเสพติดที่ผู้เสพมีความต้องการเสพอย่างรุนแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจเมื่อถึงเวลาอยากเสพแล้วไม่ได้เสพจะเกิดอาการผิดปกติอย่างมาก ทั้งทางร่างกายและจิตใจซึ่งเรียกว่า “อาการขาดยา” เช่น การติดฝิ่น มอร์ฟีน เฮโรอีน เมื่อขาดยาจะมีอาการคลื่นไส้ อาเจียน หาว น้ำมูกน้ำตาไหลนอนไม่หลับ เจ็บปวดทั่วร่างกาย เป็นต้น ๓. การติดยาทางใจ เป็นการติดยาเสพติดเพราะจิตใจเกิดความต้องการหรือเกิดการติดเป็นนิสัย หากไม่ได้เสพร่างกายก็จะไม่เกิดอาการผิดปกติหรือทรมานทรมายแต่อย่างใดจะมีบ้างก็เพียงเกิดอาการหงุดหงิดหรือกระวนกระวายใจเท่านั้น

สาเหตุสำคัญที่ทำให้ติดยาเสพติด สาเหตุของการติดยาเสพติดมีอยู่หลายสาเหตุโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยและสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษา ครอบครัว การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและสังคม หรือปัญหาจากทางร่างกายและจิตใจของคนผู้นั้น ซึ่งเกิดได้จากหลายปัจจัยดังนี้ ๑. อยู่ใกล้ชิดกับแหล่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติด ไม่ว่าจะเป็นแหล่งจำหน่าย แหล่งผลิต หรืออยู่ใกล้ชิดกับผู้นำ ผู้ผลิต ทำให้มีโอกาสในการใช้สารเสพติดและติดยาเสพติดมากกว่าคนปกติทั่วไป ๒. อยู่ใกล้ชิดกับผู้เสพสิ่งเสพติด อาจเกิดจากการที่มีพ่อแม่ พี่น้อง เพื่อน หรือคนรักที่เสพสารเสพติด ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นได้เห็นพฤติกรรมและวิธีการใช้สารเสพติดไปด้วย หรืออาจได้รับการชักชวนจากบุคคลใกล้ชิด จนทำให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแบบและเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าลอง หรืออาจเสพเพราะต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือบุคคลที่ใกล้ชิดนั้น ๓. การประชดชีวิต เพราะมีความผิดหวังในชีวิตตนเอง ผิดหวังในชีวิตครอบครัวหรือผิดหวัง ต่อการใช้ชีวิตในสังคม ส่งผลให้ขาดความยั้งคิด ไตร่ตรอง จึงใช้สารเสพติดประชดตนเองหรือคนอื่น ๔. การอยากรู้ อยากรอง ซึ่งการอยากรู้ อยากรอง นับว่าเป็นนิสัยของคนปกติทั่วไปของมนุษย์ โดยไม่คำนึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้สารเสพติดนั้น ๆ ซึ่งเมื่อลองแล้วมีความรู้สึกที่ดีเนื่องจากฤทธิ์ของการเสพติด จึงทำให้มีความต้องการที่จะใช้สารเสพติดนั้นอีก และใช้ในปริมาณที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ๕. ความคึกคะนอง โดยเฉพาะในวัยรุ่นมักจะมีนิสัยที่ชอบแสดงความเก่งกล้าของตนในกลุ่มเพื่อน และมองว่าการใช้สารเสพติดเป็นเรื่องสนุกสนาน น่าตื่นเต้น ทำให้เป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อน ๆ ว่าตนนั้นเก่ง โดยมีได้คำนึงว่าอาจส่งผลให้ตนติดสารเสพติดในที่สุด ๖. เกิดจากการเจ็บป่วยทางกาย เจ็บป่วยทางจิต หรืออาจเกิดจากการปฏิบัติไม่ถูกต้องในการใช้ยา ๖.๑ การเจ็บป่วยทางกาย เช่น ในคนที่เป็โรคที่มีความเจ็บปวดอยู่เป็นประจำและได้รับความทรมานจากโรคที่เป็นนั้น เป็นต้น ซึ่งต้องพยายามหาวิธีที่จะทำให้ตนเองหลุดพ้นจาก

ความทรمانดังกล่าวโดยการใช้สารเสพติด ซึ่งนั่นไม่ใช่การรักษาที่ถูกต้อง เพราะฤทธิ์ของสารเสพติดนั้นเพียงแค่ระงับความเจ็บปวดได้ชั่วคราวในช่วงหนึ่งเท่านั้น เมื่อฤทธิ์ของสารนั้นหมดไปก็จะทำให้กลับมาเจ็บปวดเช่นเดิม และผู้ป่วยก็จะมีความต้องการที่จะใช้สารนั้นอีกต่อไปเรื่อย ๆ จนติดสารเสพติดดังกล่าว ในที่สุด ๖.๒ การเจ็บป่วยทางจิต เช่น ผู้ที่เป็นโรคเครียด จิตวิตกกังวล โรคซึมเศร้า หรือในผู้ที่ภาวะจิตไม่ปกติ เป็นต้น จึงพยายามใช้ยาหรือสารเสพติดที่มีฤทธิ์คลายความเครียดจากอาการ ทางจิตได้ช่วงหนึ่ง ซึ่งเมื่อสารดังกล่าวหมดฤทธิ์ไปก็จะทำให้ผู้เสพนั่นกลับมาเครียดอีก และเมื่อผู้เสพเกิดอาการเครียดก็จะกลับมาใช้ยานี้เช่นเดิมและใช้ต่อเนื่องจนติดในที่สุด ๖.๓ การปฏิบัติไม่ถูกต้องในการใช้ยา คือ การนำยาหรือสารเสพติดมา รับประทานเองโดยไม่ทราบถึงสรรพคุณที่แท้จริง และไม่ทราบถึงวิธีการใช้ยาดังกล่าว ที่ถูกต้อง หรือใช้เกินกว่าที่แพทย์จริงสั่ง ซึ่งเมื่อมีการใช้ยาติดต่อกันนาน ๆ ก็อาจทำให้เกิดยานั้น หรือในบางรายอาจส่งผลถึงขั้นเสียชีวิตได้ ๗. การได้รับข้อมูลหรือความเชื่อที่ผิดเกี่ยวกับการใช้สารเสพติด การเสพยาไอซ์ทำให้ผอม หุ่นดี และผิวขาว หรือการเสพยาบ้าจะทำให้สมรรถภาพทางเพศดีขึ้น (ทำให้มีเช็กซีได้นานขึ้น) ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ฤทธิ์ของยาไอซ์ทำให้ไม่รู้สึกลอยอยากอาหารซึ่งเป็นสาเหตุให้น้ำหนักลง ส่วนยาบ้า นั้นเป็นยาเสพติดสังเคราะห์ ทำให้ผู้ใช้ยามีความรู้สึคดีและอารมณ์ดี มีความกระตือรือร้นมากขึ้น ทำให้อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น ไม่ได้ส่งผลต่อสมรรถภาพทางเพศแต่อย่างใด

นท ศิริกานต์ (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, ๒๕๕๒) ได้ให้ความหมายของ สารเสพติดไว้ ๒ แนว คือ

๑.๑ ความหมายโดยทั่วไป สารเสพติด หมายถึง สารหรือยาที่อาจเป็นผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติหรือจากการสังเคราะห์ ซึ่งเมื่อบุคคลใดเสพหรือได้รับเข้าไปในร่างกายซ้ำ ๆ กันแล้ว ไม่ว่าจะด้วยวิธีใดก็ตามเป็นช่วงระยะ ๆ หรือนานติดต่อกันก็ตาม จะทำให้บุคคลนั้นต้องตกอยู่ใต้อานาจหรือเป็นทาสของสิ่งนั้นทางด้านร่างกายและจิตใจเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ยังอาจต้องเพิ่มปริมาณการเสพขึ้นเรื่อย ๆ หรือทำให้สุขภาพของผู้เสพเสื่อมโทรมลง และเมื่อถึงเวลาอยากเสพแล้วไม่ได้เสพจะมีอาการผิดปกติทางด้านร่างกายและจิตใจ หรือเฉพะทางด้านจิตใจเกิดขึ้นในผู้เสพนั่น

๑.๒ ความหมายตามกฎหมาย ยาเสพติด ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๙ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๓๔ แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑.๒.๑ ยาเสพติดให้โทษ ตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒ ยาเสพติดให้โทษ หมายความว่า สารเคมีหรือวัตถุชนิดใด ๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยประการใด ๆ ก็ตาม ทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจในลักษณะสำคัญ เช่น ต้องการเพิ่มขนาดการเสพขึ้นเรื่อย ๆ มีอาการถอนยาเมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรงตลอดเวลา และสุขภาพโดยทั่วไปจะทรุดโทรมลง เป็นต้น นอกจากนี้ให้รวมถึงพืช หรือส่วนของพืชที่เป็นหรือให้ผลผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษและสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ไม่ได้หมายความว่าถึงยาสามัญประจำบ้านบางตำรับตามกฎหมายว่าด้วยยาที่มียาเสพติดให้โทษผสมอยู่

๑.๒.๒ วัตถุออกฤทธิ์ตามพระราชบัญญัติวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท พ.ศ. ๒๕๑๘ วัตถุออกฤทธิ์ หมายความว่า วัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตประสาทที่เป็นสิ่งธรรมชาติหรือสิ่งที่ได้ จากธรรมชาติ หรือวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทที่เป็นวัตถุสังเคราะห์ ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๑.๒.๓ สารระเหยตามพระราชกำหนดป้องกันการใช้สารระเหย พ.ศ. ๒๕๓๓ สารระเหย หมายความว่า สารเคมีหรือผลิตภัณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมประกาศว่าเป็นสารระเหย

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้ขอประเมินสรุปได้ว่า ยาเสพติด คือ สารชนิดหนึ่ง ซึ่งเมื่อบุคคลใดนำเข้าไปในร่างกายด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น สูด ดม ต้ม เป็นต้น จะเกิดความต้องการทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีความต้องการเสพยา ส่งผลให้สภาพร่างกายทรุดโทรม เกิดโรคภัยต่าง ๆ ดังนั้น หากประชาชนทั่วไป หรือกลุ่มแรงงานมีความรู้ความเข้าใจแล้ว คาดว่าจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

ผู้ขอประเมินจึงเห็นว่าหากอาสาสมัครแรงงานมีความรู้ในด้านยาเสพติด มากขึ้น และได้รับความรู้อย่างสม่ำเสมอ อาสาสมัครแรงงานจะสามารถนำไปเผยแพร่ ให้คำปรึกษา คำแนะนำกับสถานประกอบการ ลูกจ้าง แรงงานนอกระบบ หรือในชุมชนได้ เป็นการป้องกันปัญหา ยาเสพติดในพื้นที่ได้ในระดับหนึ่ง

๓.๑.๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

วิชาญ ฤทธิธรรม, พุฒจักร สิริ และ โพชนิ จันทรโพธิ์ (๒๕๖๔) ได้ระบุว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิในกระบวนการนโยบาย สาธารณะทั้งในด้านการให้และรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การให้ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ การร่วมตัดสินใจ ทั้งในขั้นตอนการริเริ่มนโยบาย การจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม การวางแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งการปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลตามนโยบายแผนงานโครงการหรือกิจกรรมนั้น

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (๒๕๕๐) การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครบถ้วนทุกขั้นตอน เรียกได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย เป็นกระบวนการที่ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียได้มีโอกาส แสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็น เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจเกี่ยวกับ โครงการที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงควรเข้าร่วมในกระบวนการตั้งแต่ เริ่ม จนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้ - เรียนรู้ การปรับเปลี่ยน โครงการร่วมกันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

อรทัย ก๊กผล และ ฉัตรระวี ปิริสุทธิ ญาณ (๒๕๕๓) โดยการสร้างโอกาส ให้สมาชิกทุกคนของชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรม ในการพัฒนารวมถึงได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนานั้นอย่างเสมอภาค

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (๒๕๔๖) ได้สรุปความหมายของ การมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยมาเข้าร่วม ด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วม ด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

สมบัติ นามบุรี (๒๕๖๒) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ โดยลักษณะการมีส่วนร่วม นั้น จะพิจารณาได้ หลากหลายขึ้นอยู่กับว่าจะสนใจศึกษาในประเด็นบ้าง ประเด็นที่น่าสนใจในงานวิจัยครั้งนี้ คือ การเน้น

ลักษณะการมีส่วนร่วมในประเด็นที่เกิดจากกิจกรรม เช่น การเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในประโยชน์สาธารณะ การเข้าร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และร่วมตรวจสอบในลักษณะองค์กรชุมชน เป็นต้น และการเน้นการศึกษาในลักษณะของ การบริหารที่เกิดจากการดำเนินงานในทางนโยบายและในทางปฏิบัติการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมกับชุมชน โดยนำแนวคิดของ Huntington & Nelson (1975) มาใช้ซึ่งเห็นว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนจะพิจารณาจากกิจกรรมและการบริหาร ซึ่งจะต้องมีการศึกษาควบคู่กันไป ในระดับกิจกรรมนั้นจะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนในด้านการบริหารนั้นจะเป็นลักษณะของผู้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเปิดทางให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกถึงเข้าร่วมในกิจกรรม โดย Huntington & Nelson ได้มีหลักในการพิจารณาถึงลักษณะการมีส่วนร่วมดังมีรายละเอียด ดังนี้

๑) กิจกรรม ลักษณะของการมีส่วนร่วมประเภทนี้ให้ดูจากกิจกรรมที่เข้าร่วม เช่น ด้านการเมือง อาจพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้ง การลงประชามติ การประท้วง กรณีที่รัฐมีโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชน เป็นต้น ว่าสามารถกระทำได้เพียงใด

๒) ระดับการบริหาร โครงสร้างขององค์กรหนึ่งจะต้องมีสายการบังคับบัญชา ดังนั้น การมีส่วนร่วมจะพิจารณาได้จาก

๒.๑) ในแนวราบ ทุกแผนกทุกฝ่ายจะมีความเสมอกันในตำแหน่ง ดังนั้น การมีส่วนร่วมในแนวราบจึงเป็นไปอย่างหลวม ๆ ไม่จริงจัง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีสถานะหรือตำแหน่งเท่ากัน

๒.๒) ในแนวตั้ง เป็นการมีส่วนร่วมตามสายการบังคับบัญชา เช่น มีหัวหน้า ลูกน้อง มีฝ่าย แผนกต่าง ๆ ลดหลั่นกันไป เป็นต้น การทำงานจึงมีการตรวจสอบตามลำดับชั้น การแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นจะได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา

๒.๓) การมีส่วนร่วมทั้งแนวราบและแนวตั้งนั้น ในบางครั้งจะต้องทำงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น จึงต้องแสดงบทบาทตาสถานภาพของแนวราบและแนวตั้ง

ผู้ขอประเมินขอสรุปว่า การมีส่วนร่วมคือการทำงานที่บุคคลเข้าไปร่วมทำกิจกรรมร่วมตัดสินใจร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาอย่างแท้จริง ทำให้โครงการ/กิจกรรมนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงบรรลุวัตถุประสงค์ และตอบสนองความต้องการของแต่ละคนได้

ผู้ขอประเมินจะนำแนวคิดไปปรับใช้ในการนำอาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรม เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้อาสาสมัครแรงงานได้นำเสนอความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด และกำหนดแผนปฏิบัติงานฯ ร่วมกันให้ออกมามีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กระทรวงแรงงานกำหนดและทำให้อาสาสมัครแรงงานทำงานให้คล่องแคล่วขึ้น ซึ่งในปัจจุบันการดำเนินโครงการต่าง ๆ ต้องอาศัยภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการขอขบประมาณสนับสนุนเพื่อใช้ในพื้นที่ของตนเอง แนวคิดในการมีส่วนร่วมจึงเป็นองค์ประกอบที่ควรต้องใช้ในการเขียนโครงการเสมอ

๓.๑.๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน

กระทรวงแรงงาน (๒๕๖๐) กล่าวว่า อาสาสมัครแรงงาน หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดสันติภาพด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่

นันทพร กัญญาโสภา (๒๕๖๓) กล่าวว่า อาสาสมัครแรงงาน มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นสื่อกลาง และผู้ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนกับกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อขยายบริการด้านแรงงาน ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ด้านปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน กลุ่มแรงงานนอกระบบ และรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นข้อมูลที่กระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผนในการปฏิบัติงานการบริการ ด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในปัจจุบันการให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านแรงงานให้มีความรวดเร็ว ครอบคลุมและทันต่อเหตุการณ์ ทุกพื้นที่ความรับผิดชอบของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยกลไกการทำงานในรูปแบบการเชื่อมโยงของการสื่อสารที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถสนับสนุนการทำงานในภารกิจของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ขอประเมินจึงเห็นควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยการอบรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงหลักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ได้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล และสอดคล้องต่อนโยบายของกระทรวงแรงงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้ทันที

นงนุช จิตตะเสโน (๒๕๖๑) กล่าวว่า การเป็นอาสาสมัครนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการเป็นคนมีจิตอาสาในประเทศไทยมักเป็นการให้ทานที่ทำให้เกิดความสุขทั้งแก่ผู้ให้และผู้รับ จิตที่เต็มไปด้วยความเมตตากรุณาปรารถนาดีต่อผู้อื่นอยากให้เขาพ้นทุกข์ โดยไม่หวังประโยชน์สุขหรือผลตอบแทนให้แก่ตนเองเป็นจิตที่ทำความบริสุทธิ์ใจ อย่างไรก็ตาม คำว่า จิตอาสา ก็มีมิติในทางธรรมด้วยคือ การให้เกิดจากความเมตตากรุณา การคิดถึงประโยชน์สุขของผู้อื่น ขณะเดียวกันก็เป็นการลดละตัวตน โดยนัยนี้ จิตอาสาเป็นการปฏิบัติธรรมอย่างหนึ่งในมิติศาสนา โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อจิตสาธารณะมากที่สุด ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน รองลงมาคือเจตคติต่อจิตสำนึกสาธารณะ และการสนับสนุนทางสังคม นอกจากนี้ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมอาสาสมัครจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมอาสาสมัครมากที่สุด และอาสาสมัครก่อให้เกิดการกระจายเศรษฐกิจไปสู่สังคม เนื่องจากกิจกรรมที่อาสาสมัครดำเนินการได้รับการสนับสนุนจากรัฐหรือหน่วยงานเอกชน อาสาสมัครจึงเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายภาครัฐ และช่วยสร้างความเหนียวแน่นและความเข้มแข็งของชุมชน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมความไว้วางใจระหว่างประชาชน ตลอดจนช่วยพัฒนาค่านิยมของความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ดังนั้น การมีส่วนร่วม

จากทุกภาคส่วนประกอบกับปัจจุบันกำลังคนภาครัฐที่ลดลง จึงจำเป็นต้องมีอาสาสมัครเข้ามาช่วยเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านการช่วยเหลือและพัฒนาสังคม เผื่อระวัง ร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหาในสังคม โดยอาสาสมัครจะเป็นพลังที่หนุนเสริมการดำเนินกิจกรรมที่เป็นภารกิจสำคัญของการพัฒนาสังคม มีขอบเขตกว้างขวางเกี่ยวข้องกับประชาชนทุกกลุ่ม จำเป็นจะต้องส่งเสริมให้เข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสังคม เป็นอาสาสมัครในหมู่บ้านของตน อันจะทำให้เกิดเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ที่จะเป็นพื้นฐาน พลังสำคัญในการนำไปสู่สังคมแห่งสันติสุข เอื้ออาทร น่ายุติและยั่งยืน

นราเชต ยิ้มสุข (๒๕๖๑) กล่าวว่า งานอาสาสมัครในสังคมไทยได้รับความสำคัญและยกระดับครอบคลุมมิติการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ ในสังคม แต่หนึ่งนั้นไม่มีด้านแรงงานด้วย ซึ่งมีหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบคือกระทรวงแรงงาน โดยมีเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมทางสังคมเพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชน ทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่ โดยในปัจจุบันมีอาสาสมัครแรงงาน บทบาทของอาสาสมัครแรงงานจึงมีความคล้ายคลึง คนกลางหรือเป็นประชาสังคมที่ทำหน้าที่บริการแทนเจ้าหน้าที่รัฐ หรือให้การสนับสนุนภารกิจทางด้านแรงงานแก่กระทรวงแรงงาน ทำให้อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ หมู่บ้านและชุมชนที่ตนอาศัยอยู่และคอยสอดส่องพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงให้เกิดปัญหาของการใช้แรงงานบังคับและการล่อลวงสู่กระบวนการค้ามนุษย์ อันเป็นต้นเหตุของการใช้แรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม ฉะนั้น อาสาสมัครจึงเปรียบได้เหมือนกับผู้ทำหน้าที่ สอดส่อง ดูแล และเผื่อระวังพฤติกรรมให้แก่กระทรวงแรงงาน รวมทั้งยังช่วยเป็นคนกลางส่งสารให้แก่ประชาชนรับรู้และเข้าถึงสารสนเทศ ทั้งในแง่ของความรู้ ค่าปรึกษา และคำแนะนำทางด้านแรงงาน เพราะประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อแรงงานเอง ก็คือ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานการทางกฎหมายด้านแรงงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในหมู่บ้านและชุมชน ตนเองด้วย

อาสาสมัครแรงงานจะพบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาอยู่น้อยเมื่อเทียบกับอาสาสมัครสาธารณสุข ประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่าการทำงานอาสาสมัครแรงงานยังไม่เป็นที่รับรู้ของสาธารณสุขหรือไม่ แต่อย่างไรก็ดี อาสาสมัครแรงงานเป็นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนและทำหน้าที่กระจายข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ และรับเรื่องต่าง ๆ มาให้แก่กระทรวงแรงงาน ทั้งเป็นประโยชน์ในแง่ของการลดภาระค่าใช้จ่ายภาครัฐและสร้างความเป็นอันหนึ่งเดียวกันของแรงงาน โดยมีเป้าหมายคือการสร้างสันติสุขให้แก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้างและภาคีต่าง ๆ ที่สำคัญอาสาสมัครแรงงานจะมีความเฉพาะที่ว่าการขับเคลื่อนภารกิจจะจำกัดอยู่ในชุมชนหรือพื้นที่นั้น ๆ อาสาสมัครแรงงานจึงเป็นกระบวนการสร้างประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกับกระทรวงแรงงานมากขึ้น โดยเน้นที่การสร้างเครือข่ายในรูปแบบของอาสาสมัคร ทั้งนี้จะมีบทบาทสำคัญอยู่สี่ประการ ดังนี้ ๑. การประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงาน ครอบคลุมถึงการสอดส่อง การดูแล การเผื่อระวังพฤติกรรม ที่อาจจะเมิดสิทธิแรงงาน และเกิดความไม่เป็นธรรม ๒. การเป็นสื่อกลางเพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน เช่น การจัดหางาน การให้ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง การให้คำปรึกษาสิทธิขั้นพื้นฐานและการใช้แรงงาน เป็นต้น ๓. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่เพื่อนำไปใช้วางแผนร่วมกับกระทรวงแรงงานและปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับจังหวัด

๔. การส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชน อย่างไรก็ตามอาสาสมัครแรงงานมีบทบาทสำคัญอยู่ สี่ประการ คือ การประสานงานเชื่อมโยง การประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่องค์ความรู้ การสำรวจและศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และการสร้างการมีส่วนร่วมของแรงงานในพื้นที่ให้เกิดการพัฒนาความร่วมมือ จากทั้งสี่บทบาทนี้ทำหน้าที่เสมือนผู้ทำหน้าที่เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงมิติของชุมชนและนำไปสู่การปฏิบัติ โดยพิจารณาให้สี่บทบาทนี้แบ่งออกเป็นสองบทบาทหลัก คือ ๑. การประสานงานและรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ เป็นบทบาทของประชาชนตั้งแต่การสอดส่อง ดูแล ติดตามสถานการณ์ของการใช้แรงงานในหมู่บ้านและชุมชน เพื่อนำไปวางแผนร่วมกับกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะขึ้นเป็นประโยชน์ทั้งภาครัฐและประชาสังคมให้เกิดการทำงานร่วมกัน ๒. การเป็นสื่อกลางประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อให้ความรู้ คำปรึกษาและคำแนะนำด้านแรงงานแก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน โดยจะเป็นประโยชน์ทั้งการป้องกันและแก้ไข ที่สำคัญภาครัฐอาจได้รับข้อมูลที่ไม่อาจเข้าถึงได้ดีเท่ากับอาสาสมัครแรงงานในฐานะประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

ผู้ขอประเมินจึงขอสรุปว่า อาสาสมัครแรงงาน คือ ผู้ที่สมัครใจในการทำหน้าที่บริการแทนเจ้าหน้าที่รัฐหรือให้การสนับสนุนภารกิจทางด้านแรงงานแก่กระทรวงแรงงาน มีบทบาทสำคัญเป็นสื่อกลางและผู้ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนกับกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อขยายบริการด้านแรงงาน ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ด้านปัญหาเยาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน รวมถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบ และให้การบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานแล้ว

ผู้ขอประเมินสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานในโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านเยาเสพติดจังหวัดกำแพงเพชร ในการนำอาสาสมัครแรงงานเข้าไปให้ความรู้ ให้คำแนะนำด้านเยาเสพติดให้แก่สถานประกอบการ ลูกจ้าง และแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนด

๓.๑.๓ ข้อเสนอ

ผู้ขอประเมินจึงขอเสนอแนวทางในการพัฒนาโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านเยาเสพติดสำหรับอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

ระดับกระทรวง

๑) ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเยาเสพติดให้กับเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านเยาเสพติดพร้อมด้วยแกนนำอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเยาเสพติด เช่น วิทยากรจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามเยาเสพติด เพื่อมาบรรยายให้ความรู้ในด้านประเภทของเยาเสพติด สถานการณ์เยาเสพติดในปัจจุบัน การเฝ้าระวัง เป็นต้น หรือวิทยากรจากกระทรวงสาธารณสุข เช่น การสังเกตผู้ติดยาเสพติด การช่วยเหลือชุมชนให้พ้นเยาเสพติด เป็นต้น

๒) จัดทำคู่มือที่เกี่ยวข้องกับเยาเสพติดเพื่อการสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ช็อกกฎหมาย ฯลฯ ที่ใช้กับสถานประกอบการ ลูกจ้างและแรงงานนอกระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

๓) จัดทำโครงการสำรวจกลุ่มแรงงานเพื่อป้องกันปัญหายาเสพติด เพื่อทราบถึงประชาชนในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการข้องเกี่ยวกับยาเสพติดมากน้อยเพียงใด และมีความเสี่ยงที่จะติดสารเสพติดประเภทอื่น ๆ หรือไม่ และสามารถนำข้อมูลนี้มาเป็นฐานข้อมูลในโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านยาเสพติดระดับจังหวัด นำมาวิเคราะห์ปัญหาแนวทางแก้ไข และส่งต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องระดับพื้นที่

๑) สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ทางด้านยาเสพติด โดยเชิญวิทยากรที่มาจากองค์กรที่มีภารกิจด้านยาเสพติดโดยตรง เช่น สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค ๖ หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร เป็นต้น เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเกิดการรับรู้ที่ถูกต้องนำไปเผยแพร่ได้และมั่นใจในองค์ความรู้ที่ได้รับ จะทำให้นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงแรงงานนอกระบบในพื้นที่ไว้วางใจและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

๒) สร้างความเชื่อมั่นให้กับอาสาสมัครแรงงาน โดยจัดกิจกรรมอาสาแรงงานสัญจรแต่ละอำเภอร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ให้พบปะทำความรู้จักกัน เพื่อความสะดวกในการประสานงานและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน และร่วมบูรณาการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการลงพื้นที่ตามแผนปฏิบัติการของพื้นที่นั้น ๆ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีส่วนร่วมกับองค์กรและได้พบปะประชาชนเพื่อเป็นที่รู้จักมากขึ้น และสามารถนำงานของอาสาสมัครแรงงานเข้าไปประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ได้ในเวลาเดียวกัน

๓) แนะนำตัวอาสาสมัครแรงงานในการประชุมระดับอำเภอ กำหนดผู้ใหญ่บ้าน เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเกิดความมั่นใจในตัวเอง และเป็นที่รู้จักและยอมรับมากขึ้น

๔) อาสาสมัครแรงงานเข้าไปให้ความรู้ แจกสื่อรณรงค์ ให้คำแนะนำเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแก่นายจ้าง/ลูกจ้างในสถานประกอบการ และแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ดำเนินการส่งเสริมเชิญชวนให้มีการแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อการป้องกัน แก้ไข และเฝ้าระวังปัญหา ยาเสพติด

๕) ให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน โครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด สำหรับผู้ที่ทำผลงานได้มากที่สุด เช่น ใบประกาศนียบัตร โล่รางวัล ของรางวัล ในระดับจังหวัด เป็นต้น

๓.๒ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

นายจ้าง/ลูกจ้าง ในสถานประกอบการ รวมถึงแรงงานนอกระบบในพื้นที่ไม่มั่นใจ ไม่รู้จักอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ นายจ้างบางรายมีความคิดว่ามีความรู้มากกว่าอาสาสมัครแรงงาน ไม่เชื่อใจในตัวอาสาสมัครแรงงาน อาจทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

แนวทางแก้ไข

๑) สร้างความเชื่อมั่นและเป็นที่รู้จักให้กับอาสาสมัครแรงงาน โดยจัดเวทีอาสาแรงงานสัญจร ประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่และอาสาสมัครแรงงานในแต่ละอำเภอ ให้พบปะพูดคุยแนะนำตัว และให้อาสาสมัครแรงงานร่วมออกบริการตามแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นที่รู้จักและเกิดความไว้วางใจ

๒) แจ้งวาระเข้าในที่ประชุมประจำเดือนระดับอำเภอ ประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้าน หรือการประชุมหมู่บ้าน ให้อาสาสมัครแรงงานแนะนำตัวให้เป็นที่รู้จักกับหน่วยงานต่าง ๆ และนำสื่อประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ ความรู้ด้านยาเสพติดไปประชาสัมพันธ์เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้เป็นที่รู้จักกับหน่วยงานระดับอำเภอและเกิดความไว้วางใจมากขึ้น

๓) สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ทางด้านยาเสพติด โดยเชิญวิทยากรที่มาจากองค์กรที่มีภารกิจด้านยาเสพติดโดยตรง เช่น สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค ๖ หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร เป็นต้น เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเกิดการรับรู้ที่ถูกต้องนำไปเผยแพร่ได้และมั่นใจในองค์ความรู้ที่ได้รับ จะทำให้นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงแรงงานนอกระบบในพื้นที่ไว้วางใจและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ อาสาสมัครแรงงานมีองค์ความรู้ความเข้าใจในเรื่องยาเสพติดมากขึ้น สามารถให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำเรื่องยาเสพติดให้กับสถานประกอบการ ลูกจ้าง และแรงงานนอกระบบ มากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

๔.๒ อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น จากการได้เข้าร่วมประชุมในระดับอำเภอ และออกพื้นที่ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ : มีการดำเนินโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด สำหรับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจังหวัดกำแพงเพชร ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เชิงคุณภาพ : อาสาสมัครแรงงานได้เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับมากขึ้น สถานประกอบการในพื้นที่ นายจ้าง/ลูกจ้าง/แรงงานนอกระบบ ไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นสูงขึ้น ทำให้การประสานงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

กระทรวงแรงงาน

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๔๘). คู่มืออาสาสมัครแรงงาน. กรุงเทพฯ : ยูเนียนอุลตราไวโอเล็ต.
- กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๕๙). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับยาเสพติด. สืบค้น ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก http://www.rno.moph.go.th/2bno1 Document/article_20160307165455.pdf
- กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองลำพูน. (๒๕๖๔). คู่มือการเขียนโครงการ. สืบค้น ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก <http://lamphuncity.go.th/wp-content/uploads/2020/02คู่มือการเขียนโครงการ.pdf>.
- เกศินี จุฑาวิจิตร. (๒๕๔๘). การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จักรวาล สุขไมตรี. (๒๕๖๑). เทคนิคการประสานงานในองค์กร. (วารสารวิชาการแพรวา : ภาพสีนู้).
- ชนินทร์ พุ่มบัณฑิต และ กรวิวัฒน์ สกลคฤหเดช. (๒๕๖๒). รูปแบบการจ้างงานและสวัสดิการของผู้พิการในประเทศไทย. สืบค้น ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก <https://soo๑.tci-thaijo.org/index.php/journalgrdcr/article/download/๒๔๐๕๕๑/๑๖๓๗๔๘/>.
- ณัฐวุฒิ ทรัพย์อุปถัมภ์. (๒๕๕๘). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. สืบค้น ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก <http://www.academy.rbru.ac.th/uploadfiles/books/๕๘-๒๐๑๘-๐๘-๐๑-๐๘-๔๑-๒๐.pdf>.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (๒๕๕๐). พลวัตการมีส่วนร่วมของประชาชน: จากอดีตจนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐. สืบค้น ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=%E๐%B๘%๘๑%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%B๕%E๐%B๘%AA%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%๘๒%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘%๙B%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๐%E๐%B๘%๘A%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%๘A%E๐%B๘%๙๙>.
- เทียนฉาย กิระนันท์. (๒๕๔๔). การวางแผนและจัดทำโครงการของรัฐ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนวรรณ เกตุชาญสิริ. (๒๕๕๐). การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ : ศึกษากรณีกฎหมายบัญญัติให้นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงาน. สืบค้น ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก <https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/๑๕๓๒๓๙๒๑๔๖.๗๑๒๐e๐acobb๙๒๕๕๕๗๕๕๖๒๖๔d๓๓dfb๔๗.pdf>.
- นงนุช จิตตะเสโน. (๒๕๖๑). อาสาสมัครกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต : กรณีศึกษาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา. สืบค้น ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/๒๐๑๖/๑๒๗๓๙/๑/๔๒๓๘๒๓.pdf>.
- นท ศิริกาญจน์. (๒๕๖๐). การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่มผู้ใช้สารเสพติดด้วยวิธีดีในจังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

- นราเชต ยิ้มสุข. (๒๕๖๑). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
แรงงาน. สืบค้น ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก [http://www.journalhri.com/pdf/
๑๓๐๑_๔.pdf](http://www.journalhri.com/pdf/๑๓๐๑_๔.pdf).
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (๒๕๕๖). การมีส่วนร่วม : หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง
(พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ : สิริลักษณ์การพิมพ์.
- นันทพร กัญญาโสภา. (๒๕๖๓). ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเรื่องการ
พัฒนาศักยภาพ ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี. สืบค้น ๑๔ กุมภาพันธ์
๒๕๖๖ , จาก <http://library.mol.go.th/servlet/SimpleSearch?DLang>.
- นิกรณ์ ชาวสะอาด และ สุรพล ศรีวิทยา. (๒๕๕๙). มาตรการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมต่อ
แรงงานนอกระบบในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
รังสิต).
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (๒๕๕๙). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ ๒๑ (พิมพ์ครั้งที่ ๒).
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปกรณ์ ปรียาก. (๒๕๕๗). การวางแผนกลยุทธ์:แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ ๖).
กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- ปวีณา จันทร์ประดิษฐ์. (๒๕๖๒). เทคนิคการประสานงานที่ดี. สืบค้น ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก
<https://eqa.pcru.ac.th/QA/doc/km/good%๒๐practice%๒๐๒๖๘๖๔.pdf>.
- ปยธิดา ตรีเดช, สมชาติ ไตรรักษา และ พีระ ศรีกรศรีนิจิตร. (๒๕๕๒). หลักการบริหารจัดการ.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรีชา คำมาตี, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และ จิรวรรณ คงคล้าย. (๒๕๖๐). การจัดการแรงงาน
ผู้สูงอายุในประเทศไทย : ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์. สืบค้น ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖,
จาก [https://so๐๖.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/
download/
๙๗๖๘๙/๗๘๑๔๕](https://so๐๖.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/download/๙๗๖๘๙/๗๘๑๔๕).
- พิชเยศ ชูเมือง. (๒๕๖๓). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสพยาเสพติดของผู้ต้องหาติดยาเสพติด :
กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ภคปภา นาคะพินธุ์. (๒๕๖๓). การประสานงาน ปัจจัย เทคนิค ปัญหา ประโยชน์ที่ต้องทำ. สืบค้น
๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก [https://www.adsc.su.ac.th/ADSC๒๑/ADSKnowledge
/KM-๒๐๒๐-๐๑๓.pdf](https://www.adsc.su.ac.th/ADSC๒๑/ADSKnowledge/KM-๒๐๒๐-๐๑๓.pdf).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (๒๕๖๐) การบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์. สืบค้น
๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ , จาก [https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr-
thaijo.org/index.php/jssr/article/download/242569/164535/836179](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr-thaijo.org/index.php/jssr/article/download/242569/164535/836179).
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (๒๕๖๑). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ. สืบค้น
๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก [https://so๐๔.tci-thaijo.org/index.php/llsj/article/view/
๑๕๐๗๔๔/๑๑๐๓๘๘](https://so๐๔.tci-thaijo.org/index.php/llsj/article/view/๑๕๐๗๔๔/๑๑๐๓๘๘).

- วิชาญ ฤทธิธรรม, พุฒชจักร สิริ และ โพชนม์ จันทร์โพธิ์. (๒๕๖๔). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลสกลนคร. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (๒๕๕๓). เทคนิคการประสานงาน. สืบค้น ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก http://www.stabundamrong.go.th/web/book/๕๓/b๑๘_๕๓.pdf.
- สมบัติ นามบุรี. (๒๕๖๒). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (๒๕๒๒). พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๒. สืบค้น ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก <http://elib.fda.moph.go.th/library/>.
- สำนักงานนโยบายและแผนนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๔). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ กระทรวงแรงงาน.
- สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (๒๕๖๔). คู่มือการเขียนโครงการตามแบบฟอร์มคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ... ของ “โครงการ”. สืบค้น ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_๒๐๒๑๐๒๐๓๑๐๕๐๒๑.pdf.
- สุภาพร พิศาลบุตร.(๒๕๔๙). การวางแผนและบริหารโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ ๕). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- หทัยรัตน์ ลิ้มอรุณวงศ์. (๒๕๖๔). หลักการและเทคนิคการเขียนโครงการ. สืบค้น ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก <https://www.angsilacity.go.th/wp-content/uploads/2021/01/หลักการและเทคนิคการเขียนโครงการ.pdf>.
- อรทัย ก๊กผล และ นัฏระวี ปริสุทธิญาณ. (๒๕๕๓). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลนครสกลนคร. สืบค้น ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก <https://soo๓.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/download/๒๕๒๑๙๗/๑๖๘๙๔๕/๘๗๗๑๙๐>.
- อาทิตยา โภคสุทธิ, อุลิซ ดิษฐประณีต และคณะ. (๒๕๖๓). ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย. สืบค้น ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖, จาก <https://soo๕.tci-thaijo.org/index.php/DPUSthiparithatJournal/article/download/๒๔๕๐๔๕/๑๖๘๘๑๒/๘๗๑๐๓๘>.
- Hayes, Jr. & Samuel P. (1967). Educayion Development Project. Paris: Imprimerie Boudin.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๑ เรื่อง การดำเนินโครงการบริหารจัดการ
แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์



คำสั่งจังหวัดนครสวรรค์
ที่ ๒๐๕๒๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการ และผู้แทนองค์กร กลุ่มต่าง ๆ เป็นอนุกรรมการ
ในคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์

ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ
เพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ที่ ๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน
พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔ คณะ ประกอบด้วยคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงาน
นอกระบบ คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ
คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ และคณะอนุกรรมการบริหาร
จัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด

อาศัยอำนาจตามคำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ที่ ๑/๒๕๖๓
ลงวันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ประธานอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์
จึงแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการ และผู้แทนองค์กร กลุ่มต่าง ๆ เป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการบริหาร
จัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ในองค์ประกอบที่ ๔.๑.๗ (หัวหน้าส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงาน
นอกระบบ) จำนวน ๔ คน และองค์ประกอบที่ ๔.๑.๘ (ผู้แทนองค์การ/กลุ่ม/ผู้แทนองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น/ผู้แทนผู้จ้างงาน/ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด/ผู้แทน
กลุ่มแรงงานนอกระบบ/ผู้แทนกลุ่มอาชีพ หรือวิสาหกิจชุมชน) จำนวน ๔ คน ดังนี้

- | | |
|---|------------|
| ๑. หัวหน้าส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ | |
| (๑) ปลัดจังหวัดนครสวรรค์ | อนุกรรมการ |
| (๒) พัฒนาการจังหวัดนครสวรรค์ | อนุกรรมการ |
| (๓) เกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครสวรรค์ | อนุกรรมการ |
| (๔) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครสวรรค์ | อนุกรรมการ |
| ๒. ผู้แทนองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้ | |
| (๑) นายกองดีการบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ | อนุกรรมการ |
| (๒) ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ | อนุกรรมการ |
| (๓) ประธานคณะกรรมการเครือข่าย OTOP จังหวัดนครสวรรค์ | อนุกรรมการ |
| (๔) ประธานชมรมอาสาสมัครแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ | อนุกรรมการ |

โดยให้อนุกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการ
แรงงานนอกระบบแห่งชาติที่ ๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายอรุณพร สิงสวัสดิ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครสวรรค์



คำสั่งจังหวัดนครสวรรค์

ที่ ๒๖๖๔ / ๒๕๖๔

เรื่อง การจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ (ภาคประชาชน) และแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ภายใต้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ (ภาคประชาชน)

เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ในการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาส สร้างความสามารถในการแข่งขัน และความเสมอภาคทางสังคม และเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและองค์การภาคประชาสังคมรวมทั้งเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ จึงจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ (ภาคประชาชน) เป็นหน่วยบริการในพื้นที่ให้กับแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับการคุ้มครองดูแลทางกฎหมาย ความปลอดภัยอาชีวอนามัย ตลอดจนไม่สามารถเข้าถึงสิทธิสวัสดิการและความมั่นคงในเรื่องหลักประกันชีวิตในขณะที่ทำงาน เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ศาลากลางจังหวัดชั้น ๓ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ และแต่งตั้งคณะกรรมการภายใต้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ (ภาคประชาชน) โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบที่ปรึกษา

- | | |
|--|-----------|
| ๑. แรงงานจังหวัดนครสวรรค์ | ที่ปรึกษา |
| ๒. จัดหางานจังหวัดนครสวรรค์ | ที่ปรึกษา |
| ๓. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์ | ที่ปรึกษา |
| ๔. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ | ที่ปรึกษา |
| ๕. ประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ | ที่ปรึกษา |
| ๖. ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต ๖ | ที่ปรึกษา |

องค์ประกอบคณะกรรมการ

- | | | |
|--------------------------------------|---|----------------------------|
| ๑. นายสมศักดิ์ ปู่จ่าย | อาสาสมัครแรงงานตำบลบ้านมะเกลือ | ประธาน |
| ๒. นายเจलय สมัครกสิกรรม | อาสาสมัครแรงงานตำบลบ้านไกรกพระ | รองประธาน |
| ๓. นางปานีสรา พัดศรี | อาสาสมัครแรงงานตำบลสุขสำราญ | กรรมการ |
| ๔. นายณเรศ ชัยพิพัฒน์ | อาสาสมัครแรงงานตำบลโคกหม้อ | กรรมการ |
| ๕. นางจิตชนก หมอบอก | อาสาสมัครแรงงานตำบลชุมตาบง | กรรมการ |
| ๖. นางศศิมนต์ กฐินทอง | อาสาสมัครแรงงานตำบลลาดยาว | กรรมการ |
| ๗. นางทองเมื่อด พรหมพิทักษ์ | อาสาสมัครแรงงานตำบลวังน้ำลัด | กรรมการ |
| ๘. นางสัมฤทธิ์ วิจิตจันทร์ | อาสาสมัครแรงงานตำบลแม่เปิน | กรรมการ |
| ๙. นางนพรัตน์ พูลพันธ์ | อาสาสมัครแรงงานตำบลวังมหากร | กรรมการ |
| ๑๐. นายบุญมัน สุพรหม | นายกสมาคมผู้พิการจังหวัดนครสวรรค์ | กรรมการ |
| ๑๑. นายวิบูลย์ บุญสุวรรณ | ประธานชมรมคลังปัญญาผู้สูงอายุจังหวัดนครสวรรค์ | กรรมการ |
| ๑๒. นายอภิชาติ ฝั่งทอง | ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ | กรรมการ |
| ๑๓. นางระเบียบ ยิ้มเทียน | ประธานคณะกรรมการเครือข่าย OTOP จังหวัดนครสวรรค์ | กรรมการ |
| ๑๔. นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ | | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๕. เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด | | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/ให้คณะ...

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดแนวทางและการขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ จังหวัดนครสวรรค์ (ภาคประชาชน)
 ๒. ส่งเสริมประสานงานหน่วยงาน องค์กร กลุ่ม และภาคประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ สร้างและสนับสนุนแรงงานนอกระบบ
 ๓. รับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนของแรงงานนอกระบบ ประมวลข้อมูล และส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้การช่วยเหลือ
 ๔. ให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน เกี่ยวกับการฝึกอาชีพและการประกอบอาชีพ ตลาดแรงงานและตำแหน่งงานว่าง สิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน สิทธิประกันสังคม ตลอดจนรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพที่ดีให้แก่แรงงานนอกระบบ และประชาชนทั่วไป ที่สนใจ
 ๕. จัดตั้งหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อประสานการให้บริการด้านแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมพื้นที่/ชุมชน
 ๖. เสนอกิจกรรม/โครงการของกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่/ชุมชน เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานจากหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 ๗. อนุมัติการใช้จ่ายอุดหนุน (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
 ๘. ปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายฉวีรัฐ ชุมอุปการ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครสวรรค์



ที่ นว ๐๐๒๗/๒๕๖๓

ศาลากลางจังหวัดนครสวรรค์
ถนนสวรรค์วิถี นว ๒๐๐๐๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดนครสวรรค์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

อ้างถึง หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๖/ว ๑๒๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในการส่งเสริมคุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบฯ จังหวัดนครสวรรค์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ส่งคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานตาม โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดใช้เป็นคู่มือดำเนินการ และขอให้รายงานผลการดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด นั้น

จังหวัดนครสวรรค์ จึงขอส่งแผนปฏิบัติการฯ (Action Plan) ในการส่งเสริม คุ่มครอง และ พัฒนาแรงงานนอกระบบฯ จำนวน ๑ เล่ม พร้อมไฟล์ข้อมูลในรูปแบบ PDF ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ nakhonsawan.mol@nakhonsawan.go.th มาเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

นายสมชาย ใจดี

รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครสวรรค์ (ผู้รักษาราชการ)
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัด (กลุ่มงานยุทธศาสตร์)

โทรศัพท์ ๐ ๕๖๘๐ ๓๕๕๔

โทรสาร ๐ ๕๖๘๐ ๓๕๕๐

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ : nakhonsawan.mol@gmail.com