

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน  
เรื่อง การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

และ

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน  
เรื่อง การบริหารจัดการฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน  
ของอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

โดย

นายอรุณธรรม ปวุตินันท์  
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ  
ตำแหน่งเลขที่ ๓๒๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

## บทคัดย่อ

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นผลงานเข้ารับการประเมินเลื่อนให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของนายอรุณธรรม ปุตุตินันท์ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อขอรับการประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ โดยได้แบ่งการนำเสนอผลงานเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนการดำเนินงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาการดำเนินโครงการฯ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในปีต่อไป โดยในการดำเนินงานผู้ขอประเมินต้องศึกษาเอกสาร คู่มือ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพระดับจังหวัด ตามแนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนด ผ่านการประสานงานและความร่วมมือของอาสาสมัครแรงงานและหน่วยงานท้องถิ่นที่จะสะท้อนความต้องการของประชาชนออกมาเป็นแผนงาน/กิจกรรมในการขอรับการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งจะสามารถช่วยให้ประชาชนที่เดือดร้อนมีรายได้ชั่วคราวจากการทำงานสาธารณประโยชน์ หรือได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพและสร้างรายได้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดกาญจนบุรีได้ดำเนินโครงการจำนวนทั้งสิ้น ๗ กิจกรรม มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน ๑๑๖ คน ผลจากการดำเนินกิจกรรมทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์รวมจำนวน ๔๙๖ คน รวมถึงเป็นโอกาสในการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าขึ้นในชุมชน อย่างไรก็ตาม การดำเนินโครงการให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้ขอประเมินจะต้องอาศัยการสั่งสมความรู้ความชำนาญในการดำเนินการ รวมถึงทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น การประสานงาน การสื่อสาร และเทคนิควิธีการในการวางแผนและแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีข้อจำกัด ความยุ่งยากและซับซ้อนในเรื่องเอกสารซึ่งทำให้ผู้ประสานงานสับสนและเกิดความผิดพลาดได้ง่าย การรับรองวิทยากรท้องถิ่นที่ระเบียบกำหนดเพียงแค่นี้ผู้นำชุมชนหรือข้าราชการในพื้นที่เป็นผู้รับรอง ทำให้ยากที่จะประเมินความน่าเชื่อถือและความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรระยะสั้นและไม่มีงบประมาณสนับสนุนต่อยอด จึงทำให้ผู้ฝึกยังไม่มีความชำนาญและไม่กล้าที่จะลงทุนประกอบอาชีพซึ่งมีความเสี่ยงสูงที่จะไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้แก่ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ให้ง่ายต่อการใช้งาน การกำหนดให้วิทยากรจะต้องเป็นผู้ที่ขึ้นทะเบียนและผ่านการรับรองที่ได้มาตรฐาน การจัดทำฐานข้อมูลวิทยากรให้ทุกหน่วยงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ รวมถึงกำหนดนโยบายให้วิทยากรจะต้องร่วมกับสำนักงานแรงงานจังหวัดในการติดตาม ส่งเสริม แนะนำประชาชนที่ผ่านการฝึกอบรมให้สามารถนำความรู้ไปสร้างรายได้ได้จริง อันจะส่งผลให้การดำเนินโครงการประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การบริหารจัดการฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานเกิดประสิทธิภาพ ท้นต่อสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนและสถานการณ์ทางด้านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของอาสาสมัครแรงงานในการนำบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งเป็นโอกาสในการพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการด้านแรงงานของทั้งอาสาสมัครแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้ตอบสนองกับความต้องการและช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่าในการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานในปัจจุบันนี้ คุณภาพของคน ข้อมูล และเทคโนโลยี ผ่านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม ดังนั้น “คน” ซึ่งหมายถึงอาสาสมัครแรงงาน และเจ้าหน้าที่จะต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เสียสละ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถนำ “ข้อมูล” ด้านแรงงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงาน ทั้งจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก เช่น ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข้อมูลสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน ข้อมูลโครงการฝึกอาชีพ ข้อมูลประกันสังคม ข้อมูลครัวเรือนยากจน เป็นต้น ซึ่งปกติจะกระจายอยู่ภายใต้การดูแลของแต่ละหน่วยงาน ให้สามารถนำมาจัดทำให้อยู่รวมอยู่ในจุดเดียว โดยใช้ “เทคโนโลยี” ที่ทันสมัยมาพัฒนาปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้พร้อมต่อการนำไปใช้งานได้อย่างสะดวกรวดเร็วในทุกขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน การชี้เป้าประชาชนที่มีความต้องการรับบริการด้านแรงงาน เช่น ต้องการสมัครงานหรือฝากประวัติหางาน ต้องการฝึกอาชีพ ต้องการสมัครประกันสังคม มาตรา ๔๐ การรณรงค์ยาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน และกลุ่มแรงงานนอกระบบ ไปจนถึงการกำกับติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานผ่าน “การบริหารจัดการ” ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้อาสาสมัครแรงงานเกิดความชัดเจนในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ รวมถึงจะช่วยลดการใช้ทรัพยากรที่เกินจำเป็น และปัญหาที่เกิดจากความสับสนซ้ำซ้อนในการทำงานรูปแบบเดิม ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานสามารถสร้างประโยชน์ให้เกิดกับประชาชนในพื้นที่ได้จริง อีกทั้งจะเป็นการช่วยสร้างการรับรู้ถึงบทบาทของอาสาสมัครแรงงานให้เป็นที่ยอมรับและรู้จักของประชาชนในวงกว้างมากขึ้น

## คำนำ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเข้ารับ การประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัด กาญจนบุรี สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งผู้ขอประเมินได้นำเสนอผลงานแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยแสดงให้เห็นถึงหลักการ แนวคิด ขั้นตอน การดำเนินงาน ระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการดำเนินโครงการ สำหรับ ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การบริหารจัดการฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ขอประเมินได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัคร แรงงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้ขอประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป



อรุณธรรม ปวุดินันท์

กันยายน ๒๕๖๖



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
<b>ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน</b>	
๑. เรื่อง การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน	๑๕
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	๒๐
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๒๐
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๒๑
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๒๑
๙. ข้อเสนอแนะ	๒๑
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๒๒
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๒๒
<b>ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน</b>	
๑. เรื่อง การบริหารจัดการฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพ	๒๓
๒. หลักการและเหตุผล	๒๓
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๒๔
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔๕
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔๕
<b>บรรณานุกรม</b>	๔๖
<b>ภาคผนวก</b>	

## สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑	แผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๘
ตารางที่ ๒	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๙
ตารางที่ ๓	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน SWOT Analysis ด้วยหลัก 4M+1T	๒๖
ตารางที่ ๔	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก SWOT Analysis ด้วยหลัก PESTEL	๒๗
ตารางที่ ๕	การกำหนดกลยุทธ์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยกลไก TOWS Matrix	๒๘



## สารบัญภาพ

ภาพที่ ๑	ขั้นตอนการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ	๑๖
ภาพที่ ๒	สรุปข้อเสนอการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน	๔๔



## ส่วนที่ ๑

### ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๕

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

#### ๓.๑ หลักการและเหตุผล

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ยังคงมีการแพร่กระจายในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ รวมถึงประเทศไทยได้เผชิญสถานการณ์การแพร่ระบาดระลอกใหม่ จึงทำให้เศรษฐกิจในประเทศยังคงประสบกับวิกฤตอย่างต่อเนื่อง สถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน ยังไม่สามารถดำเนินการผลิตและสร้างผลกำไรได้เป็นปกติ จึงทำให้ยังคงมีปัญหาการเลิกจ้าง การว่างงาน ประชาชนวัยแรงงานประสบปัญหาการขาดรายได้ไม่สามารถหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้อย่างมั่นคง

กระทรวงแรงงาน ได้ตระหนักถึงความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ซึ่งเป็นวิกฤตการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน จึงได้กำหนดให้ประชาชนที่ได้รับผลกระทบฯ เป็นหนึ่งในกลุ่มเป้าหมายหลักที่ควรจัดสรรงบประมาณโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ เพื่อเป็นการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและสภาพเศรษฐกิจแต่ละพื้นที่ให้มากขึ้น โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบโครงการหลัก ซึ่งจะรวบรวมข้อมูลกิจกรรมที่เกิดจากความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่มาพิจารณาเพื่อให้อำนาจจัดสรรงบประมาณให้แต่ละจังหวัดมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ความเดือดร้อนและสร้างประโยชน์สูงสุดในภาพรวมของประเทศ สำหรับจังหวัดกาญจนบุรีเป็นจังหวัดที่มีรายได้หลักมาจากภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและภาคเกษตรกรรม ซึ่งเมื่อเกิดสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้ผู้ประกอบการรวมถึงแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นธุรกิจท่องเที่ยวและบริการได้รับผลกระทบอย่างมาก มีสถานประกอบการหลายแห่งต้องปิดกิจการชั่วคราว พนักงานถูกเลิกจ้างจำนวนมาก เนื่องจากนักท่องเที่ยวซึ่งเป็นกลุ่มรายได้หลัก ไม่สามารถเดินทางไปท่องเที่ยวได้ตามปกติ ดังนั้น โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ หรือช่วยเหลือ พี่นฟู เยียวยาประชาชน หลังประสบภัยพิบัติ โรคระบาด และการขาดรายได้จากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ให้มีโอกาสสร้างรายได้จากการทำงานชั่วคราวหรือโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Re-Skill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ สร้างความมั่นคงให้กับตนเอง ครอบครัว และช่วยเหลือกันในท้องถิ่นให้ผ่านพ้นจากวิกฤตการณ์ครั้งนี้ไปได้



ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดกาญจนบุรี แต่เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลและงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศขนาดใหญ่ของจังหวัด การจะดำเนินโครงการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดได้นั้น จะต้องอาศัยความชำนาญในการบริหารจัดการโครงการในแต่ละขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การวางแผนโดยศึกษาทำความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องและคู่มือการดำเนินโครงการ การประสานงานกับอาสาสมัครแรงงาน/หน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อเสนอขอรับงบประมาณจากกระทรวงแรงงาน การจัดเตรียมข้อมูลนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพประจำจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อพิจารณากลับกรอง แผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และงบประมาณที่ได้รับ และจัดทำเป็น แผนปฏิบัติการฯ พร้อมทั้งวางแผนการเดินทางลงพื้นที่จัดกิจกรรมให้เหมาะสม อีกทั้งต้องอาศัยความร่วมมือของทีมงานทั้งเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดและอาสาสมัครแรงงานในการเตรียมกลุ่มเป้าหมาย เอกสาร และสถานที่จัดกิจกรรม รวมถึงการบริหารจัดการกระบวนการจัดซื้อวัสดุและการเบิกจ่าย งบประมาณ ไปจนถึงการประเมินผลกิจกรรมและการจัดทำรายงานสรุปผลหลังเสร็จสิ้นโครงการฯ ให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดกาญจนบุรีได้รับการจัดสรร งบประมาณจำนวน ๒๘๔,๒๘๐ บาท ดำเนินกิจกรรมจำนวนทั้งสิ้น ๗ กิจกรรม แบ่งเป็นกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๑ กิจกรรม และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๖ กิจกรรม ส่งผลให้ผู้ได้รับความเดือดร้อน ด้านอาชีพมีรายได้ชั่วคราวจากการทำงาน พื้นที่สาธารณะในชุมชนได้รับการพัฒนา รวมถึงประชาชนได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ช่วยเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ และสร้างรายได้แก่ตนเองและชุมชน จากเหตุผลดังกล่าวผู้ขอประเมินจึงนำเสนอโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

### ๓.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นโครงการที่มีลักษณะกิจกรรมในการดำเนินการ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน และ ๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ ซึ่งต้องดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานท้องถิ่น เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ รวมถึงการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรม เพื่อให้กิจกรรมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ทำให้สามารถสั่งสมความรู้ความชำนาญในการดำเนินการให้ถูกต้องตามแนวทางและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีทักษะในการจัดทำโครงการ การวางแผน การประสานงาน การสื่อสาร การบูรณาการการทำงาน ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายภาคประชาชน อีกทั้งมีประสบการณ์และเทคนิควิธีการในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุตามเป้าหมาย อาทิ การกระจายงบประมาณ การจัดเตรียมเอกสาร การจัดหาวิทยากรและสถานที่ฝึกอบรม การจัดซื้อวัสดุฝึกอบรม การกำกับดูแล

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยให้การดำเนินกิจกรรม ฯลฯ ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และเหมาะสม ซึ่งจะทำให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ๓.๒.๑ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

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

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ผู้ประสบภัย” หมายถึง บุคคลที่ได้รับหรืออาจจะได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพ หรือขาดรายได้จากการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ

“ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ” หมายถึง ผู้ประสบภัย ผู้ประสบภัยพิบัติ หรือผู้ประสบภัยธรรมชาติ หรือผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ หรือผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นการชั่วคราว

ข้อ ๕ การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามระเบียบนี้ให้ดำเนินการในรูปแบบดังต่อไปนี้

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

(๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ชุมชนหรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๖ การให้ความช่วยเหลือตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพตามระเบียบนี้ ให้ดำเนินการในพื้นที่ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐหรือจังหวัด ได้ประกาศให้เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๖ หรือ

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

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

ข้อ ๗ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดมาตรการควบคุม กำกับดูแล การจ้างงานเร่งด่วนหรือพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามข้อ ๕

ข้อ ๘ ในกรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้เสนอโครงการ และรวบรวมข้อเสนอของทางราชการ หรือเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ได้จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ให้เป็นผู้พิจารณาเสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติ

ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอโครงการ หรือเป็นผู้รวบรวม ข้อเสนอของหน่วยงานของทางราชการ หรือข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือข้อเสนอของ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ที่ได้จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อจัดทำแผนงาน โครงการเสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำ จังหวัดให้เป็นผู้พิจารณาเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ

ข้อ ๙ การใช้จ่ายเงินตามระเบียบนี้ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณตามโครงการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าอาหารหรือค่าอาหารเหมาจ่าย และค่าใช้จ่าย อื่น ๆ ที่จำเป็น โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการวันแต่จะทำได้ทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ไว้เป็นอย่างอื่น

ให้หน่วยงานส่วนกลางที่ดำเนินโครงการหรือสำนักงานแรงงานจังหวัด รายงาน ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินตามโครงการตามวรรคหนึ่งต่อกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน โดยตัดยอดข้อมูลทุกวันที่ ๒๓ ของเดือนและจัดส่งผลการดำเนินงานดังกล่าวทุกสิ้นเดือน

**๓.๒.๑.๒ หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๘.๕/๑๙๙๔๔ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑**  
เรื่อง ขอดำเนินการตกลงเบิกจ่ายค่าจ้างงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงาน

กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือขอทำความเข้าใจความตกลงเบิกจ่ายค่าจ้างงานโครงการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงาน ซึ่งกรมบัญชีกลางพิจารณาแล้วอนุมัติให้สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ด้านอาชีพ ในอัตราคนละไม่เกิน ๓๐๐ บาทต่อวัน โดยปฏิบัติงานวันละ ๘ ชั่วโมง ระยะเวลาการจ้างคนละ ไม่เกิน ๑๐ วัน



**๓.๒.๑.๓ หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๘.๕/๔๑๗๑๗ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒**  
**เรื่อง ขอทำความตกลงเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน**  
**ด้านอาชีพ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน**

กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือขอทำความตกลงเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ซึ่งกรมบัญชีกลางพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่าโดยที่กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานภายใต้โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการฝึกอบรมบุคคลภายนอก ซึ่งหากปรากฏข้อเท็จจริงว่ากระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนราชการที่จัดการฝึกอบรมบุคคลภายนอกไม่จัดอาหารให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง ๓ มื้อ ก็สามารถเบิกจ่ายค่าอาหารในลักษณะเหมาจ่ายได้ไม่เกิน ๒๔๐ บาทต่อวัน ตามนัยระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมข้อ ๑๙ (๑) (ค) โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังแต่อย่างใด

**๓.๒.๑.๔ หนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๕/๑๙๗๐๕ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓**  
**เรื่อง ขอทำความตกลงขยายระยะเวลาการจ้างงานในโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน**  
**ด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงาน**

กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือขอทำความตกลงขยายระยะเวลาการจ้างงานในโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงาน ซึ่งกรมบัญชีกลางพิจารณาแล้ว อนุมัติให้กระทรวงแรงงานขยายระยะเวลาการจ้างงานในโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จากเดิมระยะเวลาการจ้างคนละไม่เกิน ๑๐ วัน เป็นระยะเวลาจ้างคนละไม่เกิน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จนกว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) จะเข้าสู่ภาวะปกติ

**๓.๒.๑.๕ คู่มือโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ฉบับปี ๒๕๖๒**

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๒๕๖๒) ได้จัดทำคู่มือโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฉบับปี ๒๕๖๒) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ โดยใช้กลไกการดำเนินงานของศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัด เพื่อให้ความช่วยเหลือ พี่นฟู เยียวยา ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพหลังประสบภัยพิบัติ อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติและภัยจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ การว่างงาน และการไม่มีรายได้ โดยมี การดำเนินงานใน ๒ ประเภทกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนและกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

(๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพมีงานทำชั่วคราวด้วยการจ้างแรงงานให้ทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณะประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย การทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ การก่อสร้าง/ซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ สร้างแนวกันไฟป่า เป็นต้น หรือจ้างงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด โดยให้ได้รับค่าตอบแทนวันละ ๓๐๐ บาทต่อคนต่อวัน มีเวลาทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง และไม่เกิน ๑๐ วันต่อกิจกรรม

(๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เป็นการฝึกทักษะอาชีพให้แก่ประชาชนในสาขาต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ชุมชนหรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเป็นโอกาสในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้แก่ผู้ว่างงานหรือผู้มีรายได้น้อยที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นการชั่วคราว โดยกำหนดค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๑๑๙,๖๐๐ บาทต่อรุ่น ดังนี้

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

โดยดำเนินการผ่านกลไกคณะกรรมการกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัด ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๓๑๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือ รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย	ประธานกรรมการ
(๒) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	กรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการโครงการชลประทาน	กรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการแขวงทางหลวงชนบท	กรรมการ
(๕) พัฒนาการจังหวัด	กรรมการ
(๖) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด	กรรมการ
(๗) จัดหางานจังหวัด	กรรมการ
(๘) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
(๙) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	กรรมการ
(๑๐) ประการสังคมจังหวัด	กรรมการ
(๑๑) แรงงานจังหวัด	กรรมการ

และเลขานุการ

ผู้ขอประเมินสามารถสรุปได้ว่า การดำเนินการโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ให้มีรายได้ชั่วคราวจากการทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์ รวมถึงเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพและสร้างรายได้จากการพัฒนาทักษะฝีมือ ซึ่งการจะดำเนินโครงการให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้ขอประเมินจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องและคู่มือการดำเนินการอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมทั้ง ๒ ประเภทเป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้เกิดความเหมาะสมกับพื้นที่ การจัดเตรียมเอกสารที่ครบถ้วน การสรรหาและ



กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการ การสรรหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเบิกจ่ายค่าตอบแทน/ค่าอาหารให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ และหนังสือข้อตกลงระหว่างกรมบัญชีกลาง รวมไปถึงการพิจารณาและตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุฝึกอบรมให้มีความถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนด เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างแท้จริง

### ๓.๒.๒ แนวคิด

#### ๓.๒.๒.๑ แนวคิดด้านการวางแผน

##### ความหมายของการวางแผน

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (๒๕๔๐) กล่าวว่า “การวางแผน” (Planning) มาจากคำในภาษาละตินว่า “แพลนัม” (Planum) หมายถึงพื้นที่ราบหรือพิมพ์เขียว คำภาษาอังกฤษใช้ “Planning” ซึ่งหมายถึงกระบวนการวิเคราะห์และการตัดสินใจ ของผู้บริหารที่จะกำหนดวิธีการไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเอาข้อมูลข่าวสาร (Information) ในอดีตมากำหนดหรือพยากรณ์อนาคต ดังนั้นแนวคิดของการวางแผน จึงมีลักษณะเป็น “ศาสตร์” ที่ต้องใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Information) ที่มีความแม่นยำและเชื่อถือได้และจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่ชัดเจน และมีความต่อเนื่องกันตามลำดับ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ใช้แผนมีความรู้และความเข้าใจที่จะสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

##### ประโยชน์ของการวางแผน

การวางแผนทุกระดับจะมีประโยชน์ทั้งต่อผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) ป้องกันมิให้เกิดปัญหาและความผิดพลาดหรือลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในอนาคต
- (๒) ทำให้องค์การมีกรอบหรือทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และใครทำ ทำให้นักบริหารมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ง่าย
- (๓) ช่วยให้เกิดการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา ฯลฯ
- (๔) ช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพราะมีแผนเป็นแนวทาง “เปรียบเสมือนเรือที่มีหางเสือ”
- (๕) ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ นักบริหารสามารถควบคุม ติดตาม การปฏิบัติงานได้ง่าย

## องค์ประกอบของการวางแผน

องค์ประกอบของการวางแผนที่สำคัญ คือ

(๑) การกำหนดจุดหมายปลายทาง (Ends) ที่ต้องการบรรลุ ซึ่งมีหลายระดับ คือ

(๑.๑) จุดมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์ (Goals) เป็นการแสดงถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาข้างหน้า ซึ่งมักจะมองในรูปของผลลัพธ์ (Outcomes) ในอนาคต กำหนดอย่างกว้าง ๆ

(๑.๒) วัตถุประสงค์ (Objective) เป็นองค์ประกอบที่เป็นผลมาจากการแปลงจุดมุ่งหมาย (Goal) ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นเพื่อใช้ในการนำไปปฏิบัติ วัตถุประสงค์จึงเป็นการกำหนดผลผลิต (Output) ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นอย่างกว้าง ๆ แต่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้

(๑.๓) เป้าหมาย (Targets) เป็นองค์ประกอบที่เป็นผลมาจากการแปลงวัตถุประสงค์ให้เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติมากขึ้น เป้าหมายจึงเป็นการกำหนดผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน โดยจะกำหนดเป็นหน่วยนับที่วัดผลได้เชิงปริมาณ และกำหนดระยะเวลาที่จะบรรลุผลสำเร็จนั้นด้วย

(๒) วิธีการและกระบวนการ (Means and Process) เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากการนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์และกำหนดเป็นทางเลือก (Alternative) สำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติ หรือ กลวิธี (Strategy) ให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้จากนั้นจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนงาน (Programs) และ โครงการ (Projects) ที่เชื่อมโยงกัน โดยทั่วไปจะประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบหลัก คือ

(๒.๑) กลวิธีการปฏิบัติหรือมาตรการ (Strategy) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรลุจุดหมาย (Ends) ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒.๒) แผนงาน (Programs) และโครงการ (Projects) เป็นการกำหนดแนวทางการกระทำที่เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติมากขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปจะมีประเด็นในการเขียนที่ชัดเจน ครอบคลุม และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

(๓) ทรัพยากร (Resources) และค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งผู้วางแผนจะต้องระบุให้ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ “มิใช่เขียนแผนแบบวาดวิมานในอากาศ” หรือ “เขียนแผนแบบเพ้อฝัน”

(๔) การนำไปปฏิบัติ (Implementation) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงกรรมวิธีในการตัดสินใจเลือกแผนงานและโครงการไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมาย (Ends) ที่กำหนดไว้ ซึ่งขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยกลยุทธ์หลายอย่างทั้งกลยุทธ์ภายในองค์การและกลยุทธ์ภายนอกองค์การ

(๕) การประเมินผลแผน (Evaluation) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงการตรวจสอบการควบคุมและการวัดผลการปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าหรือข้อบกพร่องหรือข้อจำกัดของแผนนั้น ๆ เพื่อจะได้ปรับปรุงแผนให้สามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

### ระดับของการวางแผน

ถ้าจะแบ่งระดับของการวางแผนตามลักษณะของการบริหารงานในองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ

(๑) การวางแผนระดับนโยบาย (Policy Planning) เป็นแผนระดับสูงสุดขององค์กร มักจะระบุแนวทางอย่างกว้าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จะก่อให้เกิดแผนชนิดอื่น ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นแผนระยะยาว (Long - Range Plan) เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(๒) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นการวางแผนหลอมรวมครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดขององค์กร หรือแผนงานใหญ่ขององค์กร โดยจะระบุไว้ “อย่างกว้าง” และ “มองไกล” ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งมักจะเป็นแผนระยะยาว ๕ - ๑๐ ปี ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนระดับนโยบาย

(๓) แผนปฏิบัติการ หรือแผนดำเนินงาน (Operation Plan) เป็นการวางแผนที่กำหนดจุดมุ่งหมายระยะสั้น ระยะเวลา ไม่เกิน ๑ ปี ซึ่งถ่ายทอดมาจากแผนกลยุทธ์ องค์ประกอบของแผนปฏิบัติการจะประกอบด้วย วัตถุประสงค์เป้าหมาย กิจกรรม ขั้นตอนการปฏิบัติงาน งบประมาณ ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ แผนใช้ประจำ (Standing Plans) และแผนใช้เฉพาะครั้ง (Single - use Plans)

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดด้านการวางแผนมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานแต่ละขั้นตอนมีข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ ตั้งแต่เริ่มกระบวนการจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ เช่น แนวทางการดำเนินกิจกรรม รายละเอียดกิจกรรมที่ขอรับงบประมาณ รายละเอียดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาของคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดกาญจนบุรี และช่วยให้สามารถจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่องถึงช่วงเวลาดำเนินกิจกรรมที่จะต้องวางแผนในด้านต่าง ๆ เช่น ข้อมูลผู้เข้าร่วมกิจกรรม กำหนดการลงพื้นที่แต่ละกิจกรรม การจัดซื้อวัสดุฝึกอบรม การจัดเตรียมเอกสาร รวมถึงวิธีป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างดำเนินกิจกรรม ไปจนถึงกระบวนการหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บเอกสารที่จำเป็น การเบิกจ่ายค่าตอบแทน การติดตามและประเมินผล ซึ่งการที่มีการวางแผนในทุก ๆ ขั้นตอน ช่วยส่งผลให้การดำเนินโครงการฯ เป็นไปตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนและพื้นที่ได้จริง

### ๓.๒.๒.๒ แนวคิดด้านการประสานงาน

#### ความหมายของการประสานงาน

รัตนารณ์ ศรีพยัคฆ์ (๒๕๕๓) ให้ความหมายว่าการประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและ กิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานดำเนินไป อย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการ หนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับ บทบาทและความสามารถของบุคลากร

ปวีณา จันทร์ประดิษฐ์ (อ้างถึงใน รัตนารณ์ ศรีพยัคฆ์, ๒๕๕๓) ให้ความหมายว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดให้คนในองค์กรทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกันโดยจะต้องตระหนักถึง ความรับผิดชอบวัตถุประสงค์เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลักต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่ทำให้เกิด ความสับสน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกันทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ลักษณะของการประสานงาน

- (๑) การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดให้งานสอดคล้องกันโดยปราศจากการขัดแย้ง
  - (๒) การประสานงาน เป็นเรื่องซึ่งเกี่ยวกับความร่วมมือของผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย
  - (๓) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่ในทางจัดการ
  - (๔) การประสานงานเป็นการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อสื่อสาร
- ๒ ทางจะช่วยให้มีความเข้าใจตรงกัน

(๕) การประสานงานมีอยู่ทุกระดับชั้นของสายการบังคับบัญชาทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

(๖) การประสานงานมีได้ทั้งระหว่างหน่วยงานต่างๆ ระดับเดียวกัน และระหว่าง หน่วยงานที่อยู่ต่างระดับกัน

ในการประสานงานในแต่ละครั้งหรือในแต่ละกรณี จะมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

- (๑) เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
- (๒) เพื่อขอความช่วยเหลือ และเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี
- (๓) เพื่อขอคำยินยอมหรือความเห็นชอบ
- (๔) เพื่อจัดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน
- (๕) เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร



(๖) เพื่อช่วยให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน และทำให้มีการวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ

(๗) เพื่อตรวจสอบอุปสรรคและสภาพปัญหา

### องค์ประกอบของการประสานงาน

(๑) ความร่วมมือ จะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจ หรือการตกลงร่วมกันมีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากร มาสนับสนุนงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน

(๒) ระยะเวลา จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา

(๓) ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความเหมาะสมพอดีไม่ทำงานซ้อนกัน

(๔) ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็ว และราบรื่น

(๕) ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานเพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกัน ตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน

### ประโยชน์ของการประสานงาน

การประสานงาน ช่วยให้การงานบรรลุเป้าหมายโดยราบรื่นและรวดเร็ว ทุกคนทุกฝ่าย มีความเข้าใจซาบซึ้งถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น ช่วยประหยัดเวลา เงิน วัสดุ และสิ่งของต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลสำเร็จของงานให้มากขึ้น สร้างความกลมเกลียว ความเข้าใจอันดีและสามัคคีช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงานป้องกันการก้าวร้าวหน้าที่ ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกันก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงเข้าใจถึงข้อเท็จจริงและปัญหาของหน่วยงานอื่น นำไปสู่การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และลู่ทางการปรับปรุงงาน

นอกจากการวางแผนที่ดีแล้วการประสานงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพประสบผลสำเร็จ ผู้ขอประเมินจึงได้นำแนวคิดด้านการประสานงานมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เนื่องจากการดำเนินโครงการฯ จำเป็นจะต้องติดต่อและอาศัยความร่วมมือทั้งจากบุคลากรในสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี อาสาสมัครแรงงาน เจ้าหน้าที่เทศบาล/อบต. รวมถึงหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ดังนั้น จะต้องใช้ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจและให้ความร่วมมือระหว่างกันและกัน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและประชาชน รวมถึงใช้สัมพันธภาพที่ดีระหว่างอาสาสมัครแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การประสานการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ช่วยให้การจัดกิจกรรมสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์



### ๓.๒.๒.๓ แนวคิดด้านการทำงานเป็นทีม

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคณะ (๒๕๔๕) ให้ทัศนะเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่ต้องอยู่ร่วมกัน เป็นสังคมซึ่งต้องพึ่งพาช่วยเหลือกัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานต่าง ๆ ได้ประสบผลสำเร็จ ธรรมชาติของมนุษย์ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน และการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั้น ต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจ มีความไว้วางใจต่อกัน และต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญด้วย จึงได้มีแนวทางการสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อให้บุคคลทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี ตามแนวคิดด้านความพึงพอใจที่เป็นแรงเสริมให้มนุษย์ร่วมกันทำงาน

#### ความหมายและประเภทของทีมงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๕๙) ได้ให้ความหมายและประเภทของทีมงานไว้ว่า ทีมประกอบไปด้วยคนตั้งแต่ ๒ คนมารวมตัวกัน ด้วยวัตถุประสงค์เดียวกันและมุ่งการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีประเภทของทีมงานตามวัตถุประสงค์ ๔ รูปแบบ ได้แก่ ทีมแก้ปัญหา (problem-solving teams) ทีมบริหารงานด้วยตนเอง (self-managed teams) ทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่กัน (cross-function teams) และทีมเสมือนจริง (virtual teams)

ทีมแก้ปัญหา (problem-solving teams) ประกอบด้วยกลุ่มของพนักงานและผู้บริหารซึ่งเข้ามารวมกลุ่มด้วยความสมัครใจ และประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่ออภิปรายหาวิธีการสำหรับการแก้ปัญหา โดยทั่วไปทีมแก้ปัญหากำหน้าที่เพียงให้คำแนะนำเท่านั้น แต่จะไม่มีอำนาจที่ทำให้เกิดการกระทำ ตามคำแนะนำ ตัวอย่างของทีมแก้ปัญหากำหน้าที่นิยมทำกันคือ ทีม QC (Quality Circles)

ทีมบริหารตนเอง (self-managed work teams) หมายถึง ทีมที่สมาชิกทุกคนล้วนรับผิดชอบต่อลักษณะทั้งหมดของการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร ซึ่งสมาชิกจะปฏิบัติงานโดยทั่วไป มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับงานที่ทีมบริหารตนเองสามารถที่จะเลือกสมาชิกผู้ร่วมทีม และสามารถให้สมาชิกมีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน

ทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่กัน (cross-function teams) เป็นการประสมประสานข้ามหน้าที่งาน ความสามารถในการดึงทรัพยากรบุคคล ผสมผสานเข้าด้วยกันจากหน้าที่ทางธุรกิจที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างสมรรถภาพในด้านความแตกต่าง โดยเป็นการใช้กำลังแรงงานตั้งเป็นทีมข้ามหน้าที่ชั่วคราว ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับคณะกรรมการเข้ามาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน พัฒนาความคิดใหม่ ๆ ร่วมมือกันแก้ปัญหาและทำโครงการที่ซับซ้อน ทีมข้ามหน้าที่ที่ต้องการเวลามากเพื่อสมาชิกจะต้องเรียนรู้งานที่แตกต่าง ซับซ้อน และต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจ และสร้างการทำงานเป็นทีม เนื่องจากแต่ละคนมาจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน

ทีมเสมือนจริง (virtual teams) ลักษณะการทำงานจะเป็นทีม แต่สภาพการทำงานจะแยกกันอยู่ ดังนั้นจึงต้องการระบบในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทีมจะมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานร่วมกัน แต่จะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกทางสังคมในระดับต่ำ

### ความสำคัญของทีมงาน

การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถ แต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกัน จึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ จึงต้องการคนมาทำงาน ด้วยการคิดร่วมกันงานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้น จะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร

### ประโยชน์ของการพัฒนาทีมงาน

เมื่อทีมมีประสิทธิภาพในการทำงานประโยชน์ที่ได้รับก็คือ การทำงานจะมีพลัง อย่างมากมายมหาศาล ผลงานที่เกิดขึ้นจะมีมากมาย ช่วยลดต้นทุนในการทำงาน ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น สามารถสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ อีกทั้งยังสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก สร้างความมั่นคงในอาชีพ สร้างความสัมพันธ์ในงาน และเพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน ดังนี้

(๑) สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีม จะสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกัน และบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจ พอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

(๒) สร้างความมั่นคงในอาชีพ ช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ องค์กรต่าง ๆ มักจะปรับระบบการประเมิน และให้ผลตอบแทนที่จูงใจแก่ทีม ทำให้สมาชิกในทีมงานที่ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าทั้งด้านการงาน รายได้ และอาชีพที่มั่นคง

(๓) สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยระดมกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์และผูกพันในฐานะสมาชิกของทีม หรือที่เรียกว่า “One for All, All for One” ทำให้บุคคล ทีม และงานมีความผูกพันใกล้ชิดกันและบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

(๔) เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน เนื่องจากสมาชิกทีมงานจะต้องกำหนด และจัดสรรตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิก เช่น หัวหน้าทีม นักวิเคราะห์ ผู้ประสานงาน ของทีม และสมาชิกอื่น ๆ โดยสมาชิกที่ร่วมทีมจะรับรู้ ยอมรับ และมีความเข้าใจต่อกันว่าเขาจะต้องแสดง บทบาท (Roles) อย่างไร และในช่วงเวลาใดให้เหมาะสม

### องค์ประกอบของทีมงาน

ทีมงานที่เหมาะสมต้องมีองค์ประกอบของทีมงาน ดังนี้

(๑) ผู้นำทีม ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เป็นหัวหน้าทีม ซึ่งผู้นำทีมที่ดีควรมีคุณลักษณะ ได้แก่ เป็นผู้ริเริ่มที่ดี มีเป้าหมายชัดเจน มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิก สามารถให้คำปรึกษาแนะนำที่ดี มีทักษะในการชี้ให้สมาชิกทีมรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง มีทักษะในการจัดระบบและโครงสร้างภายในทีม เป็นผู้ฟังที่ดี เป็นนักสื่อสารที่ดี และเป็นนักคิดวิเคราะห์และตัดสินใจที่ดี

(๒) สมาชิกทีม ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ โดยสมาชิกทีมที่ดีควรมีคุณสมบัติประกอบด้วย ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ยอมรับกฎกติกาของทีม ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ เปิดใจรับความคิดใหม่ ๆ ยอมรับความแตกต่าง สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมทีม และคิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

(๓) ระบบการทำงาน หรือกระบวนการในการทำงาน ได้แก่ การวางแผนงาน การประชุมการตัดสินใจ ทีมงานที่ประสบความสำเร็จนั้น ซึ่งโดยทั่วไปจะมีกระบวนการทำงานที่สำคัญ ๕ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ ๑ การรับรู้งาน เป้าหมาย หรือปัญหา ขั้นตอนที่ ๒ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ ๓ การวางแผนปฏิบัติการ ขั้นตอนที่ ๔ การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ ๕ การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน

### บรรยากาศในการทำงาน

เป็นความพอใจความสุขใจที่เกิดขึ้นของสมาชิกในทีม การสร้างบรรยากาศที่ดีของทีมงานนั้น จะส่งผลให้สมาชิกมีความสุขและพอใจที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีมนั้น ควรสร้างให้คึกคัก สนุกสนาน ให้มีบรรยากาศของการแข่งขันการทำงาน เพื่อมุ่งผลสำเร็จที่ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ โดยทำให้ทุกคนมีความหวัง คาดหวังในผลสำเร็จ ให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเองที่มีต่อทีมงาน โดยการสร้างขวัญและกำลังใจและจุดประกายความมุ่งมั่นให้เกิดขึ้น โดยมองหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ที่เร็วที่สุด เพื่อให้เกิดความสำเร็จและความสมบูรณ์แบบมากที่สุด ควรสร้างให้สมาชิกทีมมีบรรยากาศการทำงานที่แปลกใหม่ให้ทุกคนได้ตื่นตัวในการทำงาน และสร้างความเข้าใจให้มีความรู้ และความรับผิดชอบต่องานที่ทำ โดยลักษณะของทีมที่มีความสุข สมาชิกควรสร้างบรรยากาศให้เกิดขึ้น ได้แก่

- (๑) สร้างแนวคิดให้เกิดขึ้นกับสมาชิก “ฉันก็ดี เธอก็เก่ง”
- (๒) ยอมรับความแตกต่างอย่างเข้าใจ
- (๓) เอาใจใส่กันและกัน
- (๔) แบ่งปันผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม
- (๕) ให้อภัย จริงใจ และให้โอกาสกันและกัน
- (๖) สนับสนุน ประสาน ส่งเสริม และเกื้อกูลการทำงานร่วมกัน
- (๗) ผูกรั้ว ผูกใจให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกทีม โดยเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ
- (๘) มุ่งเน้นให้สมาชิกฉลาดใช้ปัญญา อย่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจทำงาน

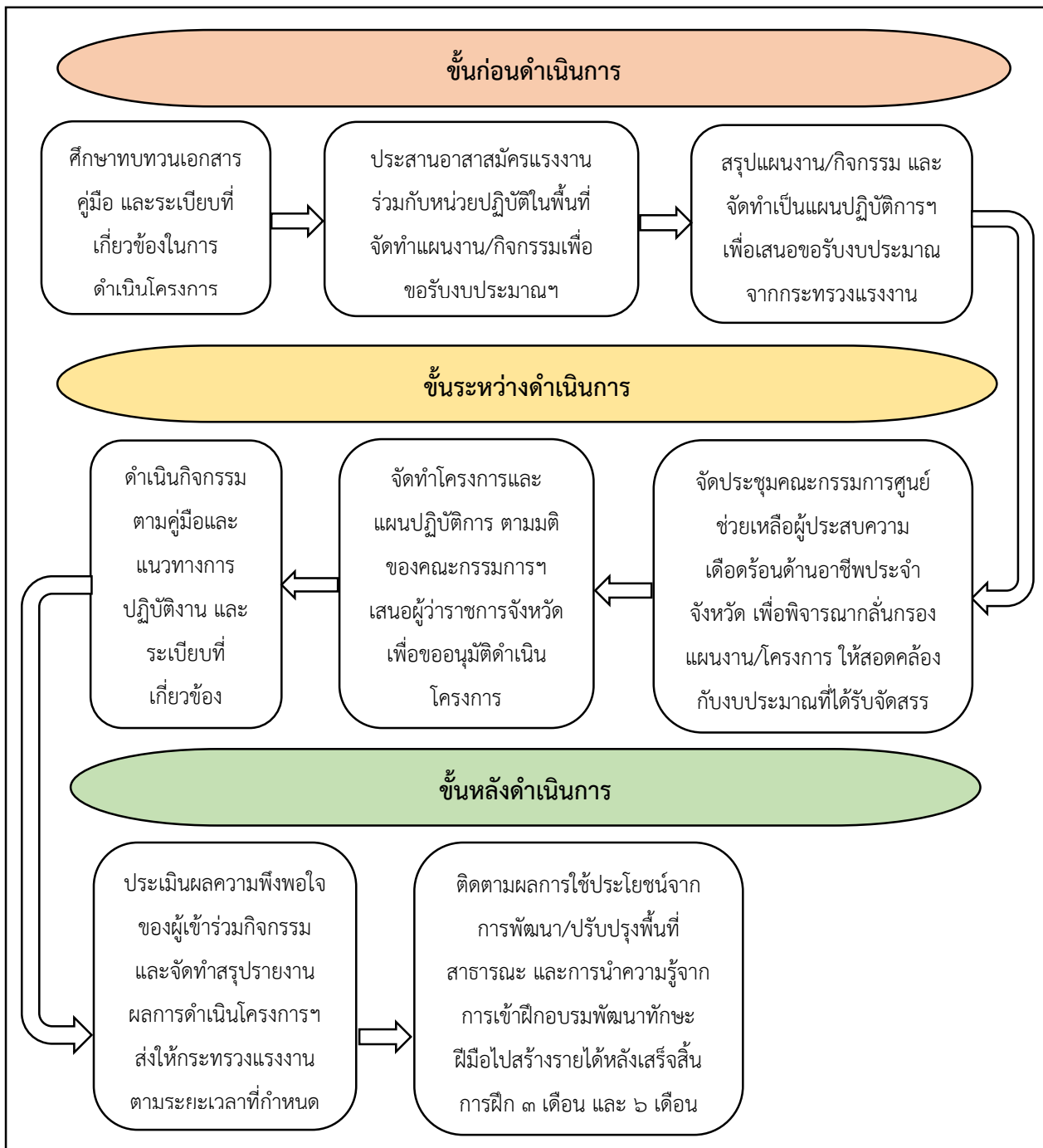


ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดด้านการทำงานเป็นทีมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เนื่องจากการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพนั้น มีความซับซ้อนและมีขั้นตอนที่ต้องเชื่อมโยงงานหลายด้านเข้าด้วยกัน เช่น การจัดเตรียมสถานที่ วัสดุ/อุปกรณ์ จัดหากลุ่มเป้าหมาย และกำกับดูแลการดำเนินกิจกรรมจะต้องใช้ความเป็นคนในพื้นที่และเครือข่ายของอาสาสมัครแรงงาน การบูรณาการภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานลงสู่พื้นที่ การจัดเตรียมเอกสารและการจัดซื้อวัสดุต่าง ๆ จะต้องทำงานร่วมกันระหว่างผู้รับผิดชอบโครงการฯ เจ้าหน้าที่พัสดุ และเจ้าหน้าที่การเงิน ดังนั้น ผู้ขอประเมินจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีและแสดงให้เห็นว่าผู้ร่วมงานทุกคนมีความสำคัญ เพื่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจ บทบาทหน้าที่ และเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน โดยมีหัวหน้าทีมคือแรงงานจังหวัดที่คอยกำกับดูแล แก้ไขปัญหาที่จำเป็น และให้กำลังใจแก่สมาชิกในทีมคือ ผู้รับผิดชอบโครงการ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงาน รวมไปถึงอาสาสมัครแรงงานที่เป็นผู้ปฏิบัติในแต่ละกระบวนการ เกิดความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกัน ให้ประสบผลสำเร็จในที่สุด

#### ๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

กระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบด้านอาชีพ หลังประสบภัยพิบัติ อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ สาธารณภัย ภัยจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจและการว่างงาน ไม่มีรายได้ โดยดำเนินการใน ๒ ประเภทกิจกรรม ได้แก่ ๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน เป็นการจ้างประชาชนในพื้นที่เพื่อทำงานเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ ก่อสร้าง/ซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ สร้างแนวกันไฟ ปรับปรุงแหล่งน้ำ/คลองระบายน้ำเพื่อการเกษตร เป็นต้น และ ๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ชุมชน หรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพและสร้างรายได้แก่ผู้ว่างงานหรือผู้ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ ผ่านกลไกการดำเนินงานของศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด สำหรับโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดกาญจนบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



๔.๑ ขั้นก่อนดำเนินการ

๔.๑.๑ ผู้ขอประเมินศึกษาทบทวนเอกสาร คู่มือ และระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการฯ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนขอรับการจัดสรรงบประมาณโครงการฯ รวมไปถึงการดำเนินการในทุกขั้นตอน ให้เป็นไปตามแนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนด



๔.๑.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี มีหนังสือประสานไปยังอาสาสมัครแรงงานเพื่อพิจารณาเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณ โดยดำเนินการร่วมกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ เช่น อำเภอท้องที่/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำรวจประชาชนผู้เดือดร้อนด้านอาชีพในพื้นที่และมีความต้องการเข้าร่วมโครงการฯ และจัดทำเป็นแผนงาน/กิจกรรมเพื่อขอรับงบประมาณฯ ตามแบบฟอร์มการเสนอของงบประมาณโครงการ รวมไปถึงเอกสารที่จำเป็นต่าง ๆ เช่น หลักฐานการประชุม/การทำประชาคมที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของคนในชุมชนที่ต้องการปรับปรุงพื้นที่สาธารณะหรือพัฒนาทักษะฝีมือในหลักสูตรที่สนใจ แบบบันทึกรายชื่อผู้ประสงค์เข้าร่วมกิจกรรม รายละเอียดหลักสูตร (กรณีใช้วิทยากรท้องถิ่น) สำหรับกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนจะต้องมีภาพถ่ายสถานที่และแบบรายงานปริมาณงานและราคา (ปร.๔) ส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี

๔.๑.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี รวบรวมและสรุปแผนงาน/กิจกรรมตามความต้องการของพื้นที่เรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการโครงการฯ เพื่อเสนอขอรับงบประมาณจากกระทรวงแรงงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดกาญจนบุรีเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนทั้งสิ้น ๓,๔๔๓,๐๘๔ บาท แบ่งออกเป็นกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน ๑๖ กิจกรรม งบประมาณ ๘๘๘,๐๐๐ บาท กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๓๔ กิจกรรม งบประมาณ ๒,๔๕๕,๘๐๐ บาท และงบบริหารจัดการร้อยละ ๓ จำนวน ๑๐๐,๒๘๔ บาท

## ๔.๒ ชั้นระหว่างดำเนินการ

๔.๒.๑ กระทรวงแรงงานมีหนังสือด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๖.๑/ว ๑๘๓๑ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ แจ้งจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดกาญจนบุรีเพื่อดำเนินโครงการฯ จำนวน ๒๘๔,๒๘๐ บาท และมอบหมายสำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรีได้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพประจำจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อพิจารณากลับรองแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ซึ่งผู้ขอประเมินจำเป็นจะต้องใช้ทักษะในการประสานงานและการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับผู้ประสานงานในแต่ละกิจกรรมที่เสนอของงบประมาณในการจัดเตรียมและส่งข้อมูลให้ฝ่ายเลขานุการฯ เพื่อนำมาจัดทำข้อมูลสรุปแสดงให้เห็นถึงกลุ่มเป้าหมาย พื้นที่ดำเนินการ งบประมาณ ประโยชน์ต่อชุมชน และความคุ้มค่าของแต่ละกิจกรรม ประกอบการพิจารณาและตัดสินใจของคณะกรรมการฯ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบให้ดำเนินโครงการฯ โดยเน้นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับความเดือดร้อนและได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) จำนวน ๗ กิจกรรม เป้าหมาย ๑๑๖ คน และมอบหมายสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี จัดทำโครงการและแผนปฏิบัติการตามมติของคณะกรรมการฯ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อขออนุมัติดำเนินโครงการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ดังนี้

ตารางที่ ๑ แผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	พื้นที่ดำเนินการ			เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
			อำเภอ	ตำบล	หมู่		
กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน							
๑	เทพื้นคอนกรีตวัดบ้านสามหลัง	๖ วัน	ศรีสวัสดิ์	เขาโจด	๒	๒๐	๓๖,๐๐๐
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ							
๒	หลักสูตรการปักกลดลาย ด้วยลูกปักลงบนผ้า	๖ วัน	สังขละบุรี	ไล่โว่	๔	๑๖	๔๙,๓๖๐
๓	หลักสูตรการมัดย้อมผ้า	๒ วัน	บ่อพลอย	หลุมเรียง	๕	๑๖	๒๑,๐๐๐
๔	หลักสูตรการออกแบบบรรจุภัณฑ์	๔ วัน	เมือง	วังดั่ง	๔	๑๖	๓๘,๒๔๐
๕	หลักสูตรช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ๑	๕ วัน	ทองผาภูมิ	ปิล็อก	๔	๑๖	๔๓,๘๐๐
๖	หลักสูตรหัตถกรรมงานหนัง	๕ วัน	พนมทวน	รางหวาย	๒	๑๖	๔๓,๘๐๐
๗	หลักสูตรการปูกระเบื้อง	๕ วัน	ไทรโยค	บ้องตี้	๑	๑๖	๔๓,๘๐๐
งบบริหารจัดการ							๘,๒๘๐
รวม						๑๑๖	๒๘๔,๒๘๐

๔.๒.๒ หลังจากผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรีอนุมัติโครงการแล้ว สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรีเริ่มดำเนินกิจกรรมตามคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ และตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไข (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

๔.๒.๒.๑ ประสานอาสาสมัครแรงงาน/เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณแต่ละกิจกรรมเพื่อร่วมกำหนดวันในการจัดกิจกรรม และส่งแบบบันทึกรายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงสรรหาข้าราชการหรือผู้นำชุมชนเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการควบคุมงาน และคณะกรรมการตรวจรับงานสำหรับกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ หากใช้วิทยากรท้องถิ่นจะต้องมีหนังสือรับรองจากข้าราชการ/ผู้นำชุมชนในพื้นที่ และเตรียมรายการวัสดุที่ต้องใช้ตามหลักสูตร เพื่อดำเนินการจัดซื้อให้ทันระยะเวลาที่กำหนดฝึก

๔.๒.๒.๒ จัดเตรียมเอกสารที่ต้องใช้ในระหว่างการปฏิบัติงานหรือฝึกอบรมให้พร้อม ได้แก่ บัญชีลงเวลาปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรม บัญชีลงเวลาของวิทยากร แบบรายงานกำกับดูแลควบคุมงาน แบบบันทึกฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมกิจกรรม แบบประเมินความพึงพอใจ และแจ้งผู้ประสานงานแต่ละกิจกรรมทราบเพื่อรับผิดชอบดำเนินการในเรื่องเอกสารระหว่างการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์

๔.๒.๒.๓ ในวันที่เปิดกิจกรรมสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรีจะบูรณาการร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ลงพื้นที่เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการ แนวทางการปฏิบัติงาน ทำความเข้าใจในส่วนเอกสารต่าง ๆ ค่าตอบแทน รวมถึงประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบ และเริ่มดำเนินกิจกรรมตามกำหนดการและหลักสูตรต่อไป

๔.๒.๒.๔ สำหรับวันปิดกิจกรรม สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรีโดยแรงงานจังหวัด และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ลงพื้นที่เพื่อดำเนินการตรวจสอบผลสำเร็จของการปฏิบัติงานและความถูกต้องของเอกสารทั้งหมด พร้อมเตรียมใบสำคัญและหลักฐานการเบิกจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม และวิทยากร ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไข (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และข้อตกลงกับกรมบัญชีกลาง

#### ๔.๓ ชั้นหลังดำเนินการ

๔.๓.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ดำเนินการตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายงบประมาณ ให้มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และรวบรวมข้อมูลการดำเนินกิจกรรมและผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่งให้กระทรวงแรงงานตามระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินโครงการผ่านเว็บไซต์และ Facebook สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี โดยสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตารางที่ ๒ สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	พื้นที่ดำเนินการ			เป้าหมาย (คน)	เบิกจ่าย (บาท)
			อำเภอ	ตำบล	หมู่		
กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน							
๑	เทพื้นคอนกรีตวัดบ้านสามหลัง	๑๗ - ๒๒ ธ.ค. ๖๔	ศรีสวัสดิ์	เขาโจด	๒	๒๐	๓๖,๐๐๐
กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ							
๒	หลักสูตรการปักกลดลายด้วยลูกปักลงบนผ้า	๒๖ - ๓๑ ม.ค. ๖๕	สังขละบุรี	ไล่โว่	๔	๑๖	๔๙,๓๖๐
๓	หลักสูตรการมัดย้อมผ้า	๒๑ - ๒๒ ธ.ค. ๖๔	บ่อพลอย	หลุมรัง	๕	๑๖	๑๘,๕๓๐
๔	หลักสูตรการออกแบบบรรจุภัณฑ์	๒๑ - ๒๔ ธ.ค. ๖๔	เมือง	วังดั่ง	๔	๑๖	๓๐,๓๔๐
๕	หลักสูตรช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ๑	๒๕ - ๒๙ ธ.ค. ๖๔	ทองพางุมิ	ปิล็อก	๔	๑๖	๔๓,๗๒๐

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	พื้นที่ดำเนินการ			เป้าหมาย (คน)	เบิกจ่าย (บาท)
			อำเภอ	ตำบล	หมู่		
๖	หลักสูตรหัตถกรรมงานหนัง	๒๔ - ๒๘ ธ.ค. ๖๔	พนมทวน	รางหวาย	๒	๑๖	๔๓,๘๐๐
๗	หลักสูตรการปูกระเบื้อง	๒๐ - ๒๔ ธ.ค. ๖๔	ไทรโยค	บ้องตี้	๑	๑๖	๔๓,๘๐๐
งบบริหารจัดการ							๘,๒๘๐
รวมงบประมาณเบิกจ่าย							๒๗๓,๘๓๐
คงเหลืองบประมาณ							๑๐,๔๕๐

๔.๓.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ร่วมกับอาสาสมัครแรงงานและหน่วยงานในพื้นที่ที่ได้รับงบประมาณ ติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์ของพื้นที่จากการปฏิบัติงานตามกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน และโอกาสในการนำความรู้ที่ได้รับหลังจากการเข้ารับการพัฒนาทักษะฝีมือ ไปสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้เพิ่มขึ้นในระยะ ๓ เดือนและ ๖ เดือน

#### ๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

##### ๕.๑ เชิงปริมาณ

๕.๑.๑ ประชาชนที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี มีงานทำเป็นการชั่วคราว มีรายได้เพิ่มขึ้น และได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ รวมจำนวน ๑๑๖ คน

๕.๑.๒ ประชาชนที่เข้ารับการพัฒนาทักษะฝีมือ มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพใหม่ จำนวน ๑ กลุ่ม

##### ๕.๒ เชิงคุณภาพ

๕.๒.๑ พื้นที่สาธารณประโยชน์ในชุมชนได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น สร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนในพื้นที่

๕.๒.๒ ประชาชนผู้เข้ารับการฝึกอาชีพได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ ช่วยเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย บรรเทาความเดือดร้อนของตนเองและครอบครัว

๕.๒.๓ เป็นโอกาสในการรวมกลุ่มอาชีพใหม่ ๆ ในชุมชน สามารถสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพสร้างรายได้ สร้างความเข้มแข็ง และช่วยเหลือกันในท้องถิ่นได้

#### ๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

##### ๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

๖.๑.๑ สามารถใช้ฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเป็นกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินโครงการอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือประชาชนที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพและรายได้ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกได้



๖.๑.๒ สามารถส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการรวมกลุ่มอาชีพใหม่ และสามารถสร้างสรรค์เป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนที่สามารถเป็นจุดเด่นและสร้างประโยชน์ให้กับทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในพื้นที่ได้

## ๖.๒ ผลกระทบ

ประชาชนในพื้นที่รับรู้ถึงภารกิจและบริการของสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี และส่งผลให้บทบาทของอาสาสมัครแรงงานเป็นที่รู้จักของประชาชนและชุมชนมากขึ้น

## ๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ เอกสารประกอบการจัดกิจกรรมมีจำนวนมาก ต้องใช้เวลาเตรียมการนาน รวมถึงต้องอาศัยประสบการณ์ในการประสานงานกับอาสาสมัครแรงงาน/หน่วยรับงบประมาณ ให้มีความเข้าใจที่ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสนและผิดพลาดทางเอกสาร

๗.๒ การจัดซื้อวัสดุฝึกอบรมมีระเบียบปฏิบัติที่มีความละเอียดซับซ้อน ทำให้อาจเกิดการผิดพลาดและต้องเสียเวลาในการแก้ไขให้ถูกต้อง

## ๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ อาสาสมัครแรงงานผู้ประสานงานขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้บางครั้งเกิดความผิดพลาด ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน ทำให้ใช้เวลานานในการแก้ไขและติดตามรวบรวมเอกสาร

๘.๒ เนื่องจากการรับรองวิทยากรท้องถิ่น กำหนดให้ใช้ผู้นำชุมชนหรือข้าราชการในพื้นที่เป็นผู้รับรอง โดยไม่จำเป็นต้องมีใบรับรองการเป็นวิทยากรจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จึงอาจส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของวิทยากรว่าจะมีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้มากน้อยเพียงใด

๘.๓ เนื่องจากวัตถุประสงค์โครงการเป็นการช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือดร้อนในระยะสั้น กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือจึงเป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ซึ่งยังไม่สามารถทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความชำนาญ รวมทั้งไม่มีงบประมาณในการซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อมาต่อยอดอาชีพ ส่งผลให้โอกาสในการต่อยอดอาชีพหรือรวมกลุ่มอาชีพของผู้เข้าร่วมกิจกรรมค่อนข้างทำได้ยาก

## ๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ มีนโยบายลดการใช้กระดาษ และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทั้งกระบวนการตั้งแต่ขั้นเตรียมการไปจนถึงการติดตามภายหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม โดยให้มีรูปแบบที่ประชาชนทั่วไปเข้าใจได้ง่าย และนำไปใช้ได้จริง

๙.๒ จัดทำรายละเอียดขั้นตอนในการจัดซื้อวัสดุฝึกอบรม รวมถึงขั้นตอนการจัดเตรียมเอกสารและข้อกำหนดต่าง ๆ เป็นแผนภาพ (Flow Chart) หรือรายการตรวจสอบ (Checklist) ที่เข้าใจได้ง่ายเพื่อใช้ในการประสานงานระหว่างอาสาสมัครแรงงานและผู้รับผิดชอบโครงการมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ดำเนินการและตรวจสอบกระบวนการจัดซื้อวัสดุให้มีความถูกต้องมากขึ้น

๙.๓ กำหนดให้วิทยากรของทุกกิจกรรมภายใต้โครงการฯ จะต้องขึ้นทะเบียนและผ่านการรับรองที่เป็นมาตรฐานจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ และควรมีการบูรณาการฐานข้อมูลวิทยากรด้วยระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชัน (คล้ายแอปพลิเคชัน “รวมช่าง” ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) เพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแหล่งค้นหาวิทยากรจากทั่วประเทศ และประชาสัมพันธ์ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยงานภายนอกสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดหาวิทยากรฝึกอบรมได้

๙.๔ เนื่องจากวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นการช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนในระยะสั้น ดังนั้นหากต้องการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือสามารถนำไปต่อยอดหรือรวมกลุ่มอาชีพได้มากขึ้น ควรกำหนดให้วิทยากรจะต้องมีหน้าที่ร่วมกับสำนักงานแรงงานจังหวัดในการติดตามและส่งเสริมผู้ผ่านการฝึกภายหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม และสร้างแรงจูงใจโดยอาจมอบเงินรางวัลหรือมีระบบการให้คะแนน (Rating) ผ่านแอปพลิเคชัน ช่วยเพิ่มโอกาสการติดต่องานจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้แก่วิทยากรที่มีผลงานจากการติดตามหรือส่งเสริมกลุ่มอาชีพจนได้ผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

#### ๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๗ กิจกรรม แบ่งเป็นกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ๑ กิจกรรม และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๖ กิจกรรม ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ ได้แก่ เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี และ Facebook สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี

#### ๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

๑๑.๑ นางสาวศรีประภา เกตุทัตทิม ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน สักส่วนผลงาน ร้อยละ ๑๐

๑๑.๒ นางสาวสุชาดา ดัดใจตรง ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน สักส่วนผลงาน ร้อยละ ๑๐

## ส่วนที่ ๒

### ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง การบริหารจัดการฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

#### ๒. หลักการและเหตุผล

จากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดทุกภูมิภาคทั่วโลก ส่งผลให้สภาพความเป็นอยู่ของสังคมโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีน้อยลง มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินชีวิตประจำวันให้เกิดความสะดวกสบายมากขึ้น จึงส่งผลให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนต่างต้องยอมรับและพยายามปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานและดำรงชีวิตภายใต้กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคสมัยใหม่ได้ ดังที่เห็นได้จากการที่หน่วยงานภาครัฐต่างมีการนำระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น ระบบฐานข้อมูล Big Data ระบบ Dash Board ระบบให้บริการภาครัฐออนไลน์ ฯลฯ เพื่อให้ตอบสนองต่อพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของประชาชนที่ต้องการความสะดวกและบริการภาครัฐที่รวดเร็วมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ที่เน้นการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกได้ โดยปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งในการไปสู่จุดหมายดังกล่าวได้นั้นก็คือ “คน” ดังนั้น การที่จะทำให้นโยบายประสบความสำเร็จได้นั้น ขั้นตอนแรกจึงต้องเป็นการพัฒนาคนและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ช่วยให้หลุดพ้นจากความเหลื่อมล้ำและสร้างสรรค์สังคมที่มีความมั่นคงในทุกมิติ โดยหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างสนองต่อนโยบายของรัฐบาลและได้ขับเคลื่อนภารกิจและบริการของหน่วยงานผ่านกลไกต่าง ๆ ที่จะช่วยพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกันในทุกพื้นที่

กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการสร้างความมั่นคงในการทำงาน สร้างอาชีพและรายได้ รวมถึงคุ้มครองสิทธิประโยชน์จากการทำงานให้แก่ประชาชน โดยมีอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกลไกสำคัญในการนำภารกิจและบริการของกระทรวงแรงงานให้สามารถเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มในพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ทุกตำบลทั่วประเทศ ซึ่งอาสาสมัครแรงงานจะต้องเป็นบุคคลที่มีจิตอาสา มีความตั้งใจที่จะบริการชุมชน รวมถึงเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจและมีข้อมูลที่เป็นในภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สามารถสร้างการรับรู้ที่ดีและความน่าเชื่อถือให้แก่ประชาชนได้ ดังนั้น การสนับสนุนข้อมูลด้านแรงงานที่จำเป็นให้แก่อาสาสมัครแรงงาน จึงมีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานเกิดการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพทันต่อข้อมูลข่าวสารรูปแบบใหม่ที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และพร้อมรองรับต่อการนำนโยบาย โครงการ/กิจกรรมและบริการจากภาครัฐไปสู่ประชาชนในระดับพื้นที่



สำหรับการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดกาญจนบุรี ปัจจุบันมีอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๘๘ คน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับติดตามโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อสนับสนุนอาสาสมัครแรงงานในห้วง ๒ - ๓ ปีที่ผ่านมา สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรีจะรวบรวมข้อมูลเป้าหมาย แนวทาง และขั้นตอนการดำเนินงานตามคู่มือการปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดในแต่ละปีงบประมาณ และสรุปเป็นเอกสารเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานในรูปแบบสัจจรไปทุกอำเภอ หลังจากนั้นจะใช้การประสานแจ้งภารกิจและติดตามผลงานผ่านทางไลน์กลุ่มเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวจะทำให้พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานและอาสาสมัครแรงงานได้มีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลและปัญหาอุปสรรคจากการทำงานกันได้อย่างใกล้ชิด และได้นำสื่อสมัยใหม่มาช่วยอำนวยความสะดวกอยู่บ้าง แต่ผู้ขอประเมินพบว่าการดำเนินการยังมีปัญหาและข้อจำกัดบางประการที่ไม่สามารถสนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานสามารถเข้าถึงและนำข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมาใช้ได้อย่างทันท่วงทีและเป็นปัจจุบัน รวมถึงการประชุมหรือการชี้แจงผ่านกลุ่มไลน์ก็ยังไม่สามารถกระตุ้นให้อาสาสมัครแรงงานลงพื้นที่ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดและไม่สามารถติดตามเอกสารหลักฐานประกอบการปฏิบัติงานได้จริง

จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้ขอประเมินเห็นว่าการนำข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานมาบริหารจัดการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัย จะช่วยให้ข้อมูลซึ่งกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ถูกจัดระบบให้ง่ายต่อการสืบค้นและนำไปใช้ สามารถใช้ในการแจ้งเตือนภารกิจและเป้าหมายที่อาสาสมัครแรงงานต้องดำเนินการทั้งรายปีและรายเดือน ช่วยลดปัญหาในเรื่องเอกสารที่มีความยุ่งยากสับสนและลดภาระของเจ้าหน้าที่ในการติดตามผลการปฏิบัติงาน และสามารถจัดเก็บข้อมูลประกอบการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นช่วยระบบ อีกทั้งสามารถใช้ยืนยันการปฏิบัติงานจริงเพื่อประกอบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนในแต่ละเดือน ส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานเกิดการขับเคลื่อนในพื้นที่อย่างต่อเนื่องและสามารถให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นที่มาของข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การบริหารจัดการฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

### ๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

#### ๓.๑ บทวิเคราะห์

อาสาสมัครแรงงาน ก่อตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนให้เป็นสื่อกลางในการนำภารกิจด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่ทั่วประเทศ โดยในปัจจุบันภารกิจสำคัญของอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในพื้นที่ สามารถสรุปได้ ดังนี้



๑) การประสานการให้บริการด้านแรงงานโดยอาสาสมัครแรงงาน เป็นการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และชี้เป้าประชาชนในพื้นที่ที่ต้องการรับบริการด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการหางานทำ การพัฒนาทักษะอาชีพ การคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน ให้ข้อมูลและสมัครประกันสังคมมาตรา ๔๐ และรายงานให้ สำนักงานแรงงานจังหวัดทราบเพื่อคัดกรองและส่งต่อให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้บริการต่อไป

๒) การรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน และกลุ่มแรงงานนอกระบบ

๓) การสำรวจความต้องการของประชาชนและประสานงานในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ หรือโครงการอื่น ๆ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่

ซึ่งจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในภารกิจต่าง ๆ ในห้วงระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖) ผู้ขอรับการประเมินสังเกตเห็นถึงปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการเอกสารที่มีความซับซ้อนและจำนวนมาก อาสาสมัครแรงงานขาดความรู้และ ข้อมูลสนับสนุนที่เพียงพอให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงกับเป้าหมายที่กำหนด แหล่งข้อมูล ด้านแรงงานมีจำนวนมากกระจายอยู่ในทุกหน่วยงานทำให้บางครั้งอาสาสมัครแรงงานเกิดความสับสนและ ไม่สามารถให้ข้อมูลที่ชัดเจนถูกต้องแก่ประชาชนได้ การรายงานและติดตามผลหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมยังขาด ประสิทธิภาพ อีกทั้งขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติและข้อระเบียบต่าง ๆ เช่น การจัดทำเอกสาร การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาวิทยากร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคที่ส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นยังไม่ได้ รับประโยชน์จากภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ดังนั้น จากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงการดำเนิน ชีวิตของประชาชนในปัจจุบัน เป็นโอกาสที่กระทรวงแรงงานจะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ประโยชน์ในการ สนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ลดช่องว่างทางกฎระเบียบ ลดความซับซ้อนและสับสนในด้านเอกสาร และมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

ผู้ขอประเมินได้นำหลักการวิเคราะห์ SWOT Analysis ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและ ศักยภาพทั้งปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อประเมินสถานการณ์ของหน่วยงานและสภาพแวดล้อม ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลประกอบการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยภายใน (Internal Factors) ประกอบด้วยวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน โดยใช้หลักการ 4M + 1T เป็นกรอบ ในการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน SWOT Analysis ด้วยหลักการ 4M+1T

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<b>๑. ด้านบุคลากร (Man)</b>	
<p>(๑) อาสาสมัครแรงงานมีความเข้มแข็ง เสียสละ มีจิตอาสา ให้ความร่วมมือกับภาครัฐ และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นำชุมชนในพื้นที่</p> <p>(๒) อาสาสมัครแรงงานและบุคลากรสำนักงานแรงงานจังหวัดมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ระบบและเทคโนโลยีสมัยใหม่</p>	<p>(๑) อาสาสมัครแรงงานหลายคนมีอายุมาก และขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่</p> <p>(๒) อาสาสมัครแรงงานยังไม่เห็นถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน</p>
<b>๒. ด้านงบประมาณ (Money)</b>	
<p>งบประมาณค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานเป็นแรงกระตุ้นให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด</p>	<p>งบประมาณในการพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลให้มีความสมบูรณ์ยังไม่เพียงพอและขาดความต่อเนื่อง</p>
<b>๓. ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ (Material)</b>	
<p>สำนักงานแรงงานจังหวัดมีอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอสำหรับรองรับการพัฒนาระบบบริหารจัดการฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน</p>	<p>จำนวนเอกสารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมากทำให้อาสาสมัครแรงงานรู้สึกยุ่งยากและขาดความคล่องตัวในการทำงาน</p>
<b>๔. ด้านการบริหารจัดการ (Management)</b>	
<p>(๑) มีพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานของหน่วยงานในสังกัดที่สามารถช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานได้</p> <p>(๒) หน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกมีข้อมูลสารสนเทศที่พร้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน</p>	<p>(๑) หน่วยงานทั้งในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน</p> <p>(๒) ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่จำเป็นต่อการทำงานของอาสาสมัครแรงงานไม่ได้จัดการอย่างเป็นระบบและนำไปใช้ได้ยาก</p> <p>(๓) การติดตามและการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานยังมีข้อบกพร่องไม่ชัดเจน</p> <p>(๔) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน ไม่ได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในปัจจุบัน</p>

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<b>๕. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology &amp; Innovation)</b>	
เทคโนโลยีที่รวดเร็วและหลากหลายในปัจจุบัน ทำให้อาสาสมัครแรงงานเกิดการปรับตัวและ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น	การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานยังขาด เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการทำงาน

สำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือปัจจัยภายนอก (External Factors) ประกอบด้วย การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค สามารถใช้หลักการ PESTEL Analysis เป็นกรอบในการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก SWOT Analysis ด้วยหลักการ PESTEL

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<b>๑. ด้านการเมือง (Political)</b>	
(๑) มีนโยบายที่สนับสนุนการให้บริการภาครัฐ ผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชน (๒) มีแผนระดับชาติที่ส่งเสริมการจัดการข้อมูล ภาครัฐผ่านระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่	ความไม่แน่นอนและการแข่งขันอำนาจ ทางการเมือง ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการ นำนโยบายมาขับเคลื่อนให้ประสบผลสำเร็จ
<b>๒. ด้านเศรษฐกิจ (Economic)</b>	
	ภาวะเศรษฐกิจที่ยังคงความผันผวน อาจส่งผลต่อ การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอในการพัฒนา ทางด้านเทคโนโลยี
<b>๓. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social)</b>	
การดำเนินชีวิตประจำวันของผู้คนในปัจจุบัน จะเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ โดยอาศัยสื่อโซเชียลและ แอปพลิเคชันเพิ่มมากขึ้น	เหตุการณ์ประชาชนถูกหลอกลวงจากใช้ข้อมูล ผ่านสื่อออนไลน์ อาจทำให้ประชาชนไม่ไว้วางใจและ ระมัดระวังการให้บริการจากอาสาสมัครแรงงาน
<b>๔. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology &amp; Innovation)</b>	
ความทันสมัยของเทคโนโลยีและนวัตกรรม สมัยใหม่ช่วยให้การบริหารจัดการฐานข้อมูล จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายทำได้ง่ายขึ้น	มีมีจกอาชีพที่พยายามเข้าถึงข้อมูลความเป็นส่วนตัว ของประชาชนผ่านระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่
<b>๕. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)</b>	
การจัดการฐานข้อมูลโดยนำระบบเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน จะช่วยลดการใช้ ทรัพยากรได้มากขึ้น	

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<b>๖. ด้านกฎหมาย (Legal)</b>	
มีพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่มุ่งเน้นการบริหารงาน การจัดทำข้อมูล และการบริการภาครัฐในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล	

เมื่อได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ผู้ขอประเมินจึงนำมากำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน โดยนำข้อมูลทั้ง ๔ ด้าน มาวิเคราะห์เพื่อหามาตรการเชิงรุก มาตรการเชิงปรับปรุง มาตรการเชิงป้องกัน และมาตรการเชิงหลีกเลี่ยง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้กลไก TOWS Matrix เพื่อกำหนดมาตรการเชิงกลยุทธ์แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

ตารางที่ ๕ การกำหนดกลยุทธ์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยกลไก TOWS Matrix

SO กลยุทธ์เชิงรุก (ใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาส)	WO กลยุทธ์เชิงอ่อน (ใช้โอกาสลดจุดอ่อน)
<p>(๑) พัฒนาอาสาสมัครแรงงานและบุคลากรสำนักงานแรงงานจังหวัดให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ</p> <p>(๒) สร้างฐานข้อมูลด้านแรงงานผ่านแอปพลิเคชันที่สอดคล้องกับสื่อออนไลน์ในชีวิตประจำวันของประชาชน</p>	<p>(๑) สร้างแรงจูงใจให้อาสาสมัครแรงงานเห็นถึงความสะดวกในการนำฐานข้อมูลออนไลน์มาใช้ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน</p> <p>(๒) สร้างกลไกการจัดการข้อมูลและรายงานผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>(๓) กระตุ้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเห็นถึงประโยชน์ของการขับเคลื่อนนโยบายการให้บริการภาครัฐผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>(๔) ปรับปรุงระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงานให้สอดคล้องกับกฎหมายในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการจัดทำข้อมูลและการบริการภาครัฐในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล</p>
ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ใช้จุดแข็งรับมืออุปสรรค)	WT กลยุทธ์เชิงรับ (แก้ไขจุดอ่อนและเลี่ยงอุปสรรค)
<p>(๑) ยกระดับคุณภาพในการให้บริการของอาสาสมัครแรงงานเพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับประชาชน</p> <p>(๒) พัฒนาความรู้การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพให้กับอาสาสมัครแรงงานและบุคลากรสำนักงานแรงงานจังหวัด</p>	<p>(๑) ปรับสมดุลในการจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลให้เพียงพอและต่อเนื่องในภาวะความผันผวนทางเศรษฐกิจ</p> <p>(๒) เพิ่มมาตรการในการสนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้และเท่าทันการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่</p>



## ๓.๒ แนวความคิด

### ๓.๒.๑ แนวคิดการบริหารจัดการข้อมูล

ปารีชาติ เยพิทักษ์ และธีระวัฒน์ จันทิก (๒๕๕๙) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับการจัดการข้อมูล (Information Management) ไว้ว่า ในอดีตการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นการจัดเก็บตามประเภทสื่อที่ใช้บันทึก และเมื่อสารสนเทศมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น มีรูปแบบที่หลากหลาย ประกอบกับเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การจัดการสารสนเทศมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การจัดการข้อมูลจึงมีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริงของเรื่องราวเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และต้องถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน ส่วนความรวดเร็วของการเก็บข้อมูลขึ้นอยู่กับความต้องการใช้งาน “คุณภาพข้อมูล” คือ ข้อมูลที่มีคุณภาพจะใช้ในการดำเนินงาน การตัดสินใจและวางแผนได้ ข้อมูลที่เหมาะสมกับการใช้งาน และตรงตามวัตถุประสงค์ โดยผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างถูกต้องด้วย ดังนั้นคุณภาพข้อมูลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานเพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารจัดการองค์การภาครัฐสมัยใหม่

ระบบสารสนเทศ (Information System) หมายถึง ระบบแบบเฉพาะเจาะจงชนิดหนึ่ง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มของส่วนประกอบพื้นฐานต่างๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการเก็บ (นำเข้า) จัดการ (ประมวลผล) และเผยแพร่ (แสดงผล) ข้อมูลและสารสนเทศและสนับสนุนกลไกของผลสะท้อนกลับ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องคำนึงถึงคุณภาพระบบ คุณภาพข้อมูล การดำเนินงาน ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ผลกระทบในส่วนบุคคล และผลกระทบขององค์การ ดังนั้น จึงได้ให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการจัดการตั้งแต่ระดับนโยบาย การวางแผนองค์การของภาครัฐ

#### การบริหารจัดการข้อมูลภาครัฐ

ในยุคแห่งสังคมความรู้ (Knowledge Society) ที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างมาก ประกอบกับพัฒนาการที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน หากแต่ภาครัฐยังมีได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศมากนักในการสร้างและนำเสนอบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน ซึ่งอาจเป็นจุดด้อยของภาครัฐที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

การสร้างให้ภาครัฐเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์แบบนั้นต้องใช้งบประมาณสูงและใช้เวลาในการเตรียมการนาน สิ่งที่ควรตระหนักและสร้างความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยี ก็คือ ระบบสารสนเทศ ทั้งนี้ เพราะในปัจจุบันทรัพยากรขององค์การภาครัฐส่วนหนึ่งคือระบบสารสนเทศที่เป็นข้อมูล ที่เป็นจริง ถูกต้อง แม่นยำ โปร่งใส โดยได้นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลขององค์การภาครัฐได้อย่างแท้จริง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

ภาครัฐจึงได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการบริหารราชการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของภาครัฐ อันจะนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge - Based Society) และวางแนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่เรียกว่า “รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government)” และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ และพัฒนาบริการภาครัฐผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้ทั่วถึงและเท่าเทียม รวมทั้งสร้างมาตรฐานความปลอดภัยใหม่ ๆ ให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทยมั่นคงมากยิ่งขึ้น

ในปัจจุบันได้มีการจัดเก็บข้อมูลทั้งในรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลบนเครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องเดียว (Stand-Alone) และพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์แบบแม่ข่าย (Server) เพื่อดำเนินงานในระบบ LAN หรือระบบ WLAN ซึ่งรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลในลักษณะนี้ต้องมีการจัดทำสถานที่เพื่อรองรับการจัดเก็บเครื่องคอมพิวเตอร์แบบแม่ข่ายโดยเฉพาะที่เรียกกันว่า ศูนย์ข้อมูลคอมพิวเตอร์ (Data Center) ซึ่งต้องใช้งบลงทุนจำนวนมาก เพื่อสร้างศูนย์ข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อให้ได้มาตรฐานนั้น ต่อมาได้มีการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงได้มีพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลเป็นแบบระบบประมวลผล แบบกลุ่มเมฆ (Cloud Computing) หมายถึง การได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็ว โดยใช้ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบของสารสนเทศที่พร้อมใช้งานได้ และมีการแบ่งปันข้อมูลเพราะเป็นทรัพยากรแบบเสมือนที่สามารถปรับเปลี่ยนตามความต้องการของผู้ใช้ได้ง่าย โดยเชื่อมต่อกันเป็นระบบคลัสเตอร์ (Cluster Network) ผ่านการจัดสรรทรัพยากรด้วยเทคโนโลยีเวอร์ชวลไลเซชัน (Virtualization) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Software as a Service (SaaS) เพื่อลดภาระการบริหารจัดการของผู้ดูแลระบบให้น้อยที่สุด

ดังนั้น รูปแบบการจัดเก็บข้อมูลขององค์การในภาครัฐในลักษณะระบบประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ (Cloud Computing) มีแนวโน้มว่าจะถูกพัฒนารูปแบบการจัดเก็บข้อมูลในลักษณะนี้มากขึ้น ภายใต้ “โครงการบริการคลาวด์ภาครัฐ (Government Cloud Service)” ที่ให้การบริหารจัดการข้อมูลภาครัฐ ซึ่งแนวทางการดำเนินการดังกล่าวจึงเป็นไปตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทยที่มีเป้าประสงค์ให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ “สมาร์ทไทยแลนด์ (Smart Thailand)” ได้อย่างเป็นรูปธรรม แต่มีการคาดการณ์ว่ามูลค่าการใช้บริการ Cloud Computing และ Software as a Service (SaaS) ในประเทศไทยประมาณ ๒,๐๘๙ ล้านบาท และมีแนวโน้มเติบโต ร้อยละ ๒๒.๙ โดยเป็นกลุ่มผู้ใช้งานรัฐและเอกชนถึงร้อยละ ๗๑.๓ หรือ ๑๘๐,๘๒๑ ล้านบาท

จากข้อมูลข้างต้นพบว่ารูปแบบการจัดเก็บข้อมูลขององค์การในภาครัฐมีความหลากหลาย และมีการบริหารจัดการระบบข้อมูลเพื่อใช้สำหรับองค์การของตนเองเป็นหลักสำคัญ แต่ในอนาคตทุกองค์การจะต้องการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น เพราะองค์การในภาครัฐส่วนใหญ่ยังไม่สามารถบริหารจัดการข้อมูลขององค์การของภาครัฐในลักษณะแบบเบ็ดเสร็จ หรือแบบจุดเดียว (One Stop Service) ทำให้ต้องตระหนักถึงการใช้อินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นทรัพยากร

ที่มีอยู่อย่างจำกัดร่วมกันมากขึ้น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ และบูรณาการข้อมูลสารสนเทศภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม

แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการระบบข้อมูลขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และมีประโยชน์สำหรับการบริหารจัดการองค์กรในภาครัฐอย่างมาก เพราะสามารถลดความซ้ำซ้อนกันของข้อมูล (Reduced Data Redundancy) ลดความขัดแย้งของข้อมูล (Reduced Data Inconsistency) การรักษาความคงสภาพของข้อมูล (Improved Data Integrity) ใช้ข้อมูลร่วมกันได้ (Shared Data) ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล (Easier Access) ลดระยะเวลาการพัฒนาระบบงาน (Reduced Development Time) ได้ เมื่อองค์กรของภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการข้อมูลแล้ว จึงควรจะมีการกำหนดกรอบในการพัฒนาคุณภาพของข้อมูล โดยมีกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพข้อมูลขององค์กร เริ่มจากการผลักดันให้องค์กรมุ่งมั่นและเพิ่มความสามารถเพื่อพัฒนาคุณภาพข้อมูล โดยการสื่อสารและทบทวนขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมองว่าการสื่อสารของทุกช่วงวัยทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจในเรื่องคุณภาพข้อมูลได้ถูกต้องตรงกัน เพื่อลดความขัดแย้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรในภาครัฐมากยิ่งขึ้นโดยการกำหนดปรัชญาข้อมูลองค์กร (Corporate Data Philosophy) เช่นเดียวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร การกำหนดปรัชญาข้อมูลองค์กร หมายถึงการที่องค์กรมองข้อมูลเป็นสินทรัพย์อย่างหนึ่งที่มีมูลค่าทางธุรกิจ จากนั้นกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ข้อมูลองค์กร (Corporate Data Policy and Strategy) แล้วกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูล (Data Steward) ทำหน้าที่ดูแลข้อมูลทั้งด้านเนื้อหาและคุณภาพข้อมูล

จากนั้นจึงควรที่จะทำการประเมินคุณภาพข้อมูลที่มีอยู่ โดยการทำให้การประเมินคุณภาพข้อมูลเป็นกระบวนการหนึ่งในกระบวนการทำงานปกติ ที่เรียกว่าเครื่องมือคุณภาพข้อมูล (Data Quality Tools) ควบคู่ไปกับการใช้การป้อนกลับจากผู้ใช้ข้อมูลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินคุณภาพ และศึกษาการตอบสนองต่อข้อจำกัดของข้อมูลเป็นการเตือนให้ผู้ใช้ระมัดระวังการใช้ข้อมูลโดยการรายงานเกี่ยวกับข้อจำกัดเหล่านั้น หรือให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาของข้อมูลนั้น โดยการสร้างคุณภาพในการพัฒนาประสิทธิภาพข้อมูล การพัฒนาคุณภาพข้อมูลโดยการตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาดนั้นไม่เพียงพอที่จะป้องกันการผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หากข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลง ตัวชี้วัดคุณภาพก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงในการบริหารจัดการข้อมูลขององค์กรในภาครัฐ คือ การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Information Security) โดยการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูล (Access Control) เพื่อรักษาความลับของชั้นข้อมูล ประกอบกับความปลอดภัยของระบบข้อมูลมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในภาครัฐเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องรักษาข้อมูลให้ปลอดภัย และลดความเสี่ยง (Risk Assessment) รวมถึงการลดปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้ข้อมูลเกิดความเสียหาย ทั้งยังต้องสามารถรักษาข้อมูลให้เป็นความลับ (Secrecy) และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ (Availability) โดยการกำหนดนโยบายด้านการรักษาความปลอดภัยระบบฐานข้อมูล เป็นกฎข้อบังคับและประกาศ



ให้ทราบโดยทั่วกัน ตลอดจนมีการติดตามตรวจสอบให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มาตรฐานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานขององค์การในภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การบริหารจัดการข้อมูลขององค์การในภาครัฐที่ดี จึงควรที่จะมีการบูรณาการข้อมูลได้จากทุกภาคส่วนนั้น จึงจะเป็นการสร้างระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์แบบ หากแต่ต้องใช้งบประมาณสูง และใช้ระยะเวลาในการเตรียมการมากและสิ่งที่จะต้องตระหนักและสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในเรื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ระบบสารสนเทศที่เป็นข้อมูลจริง ถูกต้อง แม่นยำ โปร่งใส เมื่อมีข้อมูลที่ดี ในปริมาณที่เพียงพอต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ก็จะลดความขัดแย้งในการบริหารจัดการองค์การภาครัฐสมัยใหม่ได้อย่างเป็นชัดเจนมากขึ้น ทั้งยังสามารถนำพาองค์การของภาครัฐไปในทิศทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เพราะสารสนเทศเป็นทรัพยากรส่วนหนึ่งของภาครัฐที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงควรมีการบริหารจัดการเพื่อใช้ทรัพยากรนี้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการข้อมูลขององค์การในภาครัฐได้อย่างยั่งยืนต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้ขอประเมินสรุปได้ว่าการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จะช่วยยกระดับคุณภาพข้อมูลขององค์กรให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบหรือช่วยในการตัดสินใจและปฏิบัติงานใด ๆ ให้มีความถูกต้อง แม่นยำ และโปร่งใส อีกทั้งช่วยลดความซ้ำซ้อนและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การนำข้อมูลด้านแรงงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานมาบริหารจัดการให้มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสามารถสืบค้นข้อมูลเพื่อนำไปใช้ได้อย่างทันท่วงที จะช่วยอำนวยความสะดวกให้อาสาสมัครแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดระยะเวลา ลดทรัพยากร อีกทั้งมีข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน สามารถสร้างความน่าเชื่อถือต่อตัวอาสาสมัครแรงงานเองและสร้างการรับรู้ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

### ๓.๒.๒ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกับสังคมยุคใหม่

สุฤทัย หวันเสนา (๒๕๖๕) กล่าวว่าเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อกระบวนการกิจกรรมของมนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน เช่น สังคมความเป็นอยู่ การปกครอง เศรษฐกิจ แม้แต่ด้านการเมืองการปกครองการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็วได้ส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อระบบเศรษฐกิจ ภาคการผลิต ภาคการบริการและคุณภาพชีวิตของประชาชน อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งของผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคมในหลาย ๆ ด้าน เป็นทั้งเครื่องมือที่ผลักดันให้ระบบเศรษฐกิจมีการพัฒนา รวมถึงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำรงชีวิตของมนุษย์ อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีเองก็สามารถส่งผลกระทบในด้านที่ไม่ต้องการ เช่น การสร้างมลพิษหรือการเกิดส่วนเกินจากการผลิตที่ไม่ต้องการ กลายเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเทคโนโลยีกลายเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของมนุษย์แต่ในขณะเดียวกันก็สร้างปัญหาในรูปแบบใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นด้วย การทำความเข้าใจแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีจำเป็นต้องมองระยะยาวมากขึ้น เพื่อสะท้อนภาพการพัฒนาเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ด้านบวกมากกว่าจะกลายเป็นผลเสียต่อสังคมโดยรวม



## เทคโนโลยีกับการเปลี่ยนแปลงสังคมยุคใหม่

กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั่วโลกที่เป็นไปตามกระแสการเปลี่ยนของเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านการสื่อสารและข้อมูลสารสนเทศ ประสิทธิภาพของการส่งข้อมูลและข่าวสารมีความทันสมัย และรวดเร็วและด้วยเทคโนโลยีทำให้การรับรู้เป็นไปอย่างสมบูรณ์มากขึ้น ทั้งภาพและเสียงระบบการกระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็วไม่จำกัดช่องทางหรือตัวกลาง ผลจากการพัฒนารูปแบบเทคโนโลยีทุกด้าน ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทำให้เกิดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายด้านแนวโน้มที่สำคัญ ประกอบด้วย

(๑) เทคโนโลยีที่พัฒนาต่อเนื่องทำให้สังคมเปลี่ยนจากสังคมอุตสาหกรรมมาเป็นสังคมสารสนเทศ

(๒) เทคโนโลยีแบบตอบสนองตามความต้องการของผู้ใช้แต่ละคน เป็นการพัฒนาขึ้นมาใช้สำหรับบุคคลเทคโนโลยีสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อเน้นการตอบสนองตามความต้องการ โดยสร้างพื้นฐานของอุปกรณ์รองรับทั้งด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายทำให้กระบวนการที่ซับซ้อนสามารถเป็นไปได้ เทคโนโลยีพัฒนาก้าวหน้าเพื่อให้สามารถนำทุกการคิดค้นต่าง ๆ ขึ้นมาตอบสนองและลดปัญหาต่าง ๆ ของมนุษย์

(๓) เทคโนโลยีทำให้เกิดรูปแบบขององค์กรที่สามารถประกอบการหรือดำเนินกิจกรรมได้ทุกสถานที่ และตลอดเวลาอาศัยการสื่อสารที่ก้าวหน้าและแพร่หลายขึ้นผ่านระบบเครือข่าย การประชุมทางวิดีโอทัศน์ ระบบประชุมบนเครือข่าย ระบบโทรศึกษา ระบบการค้าบนเครือข่าย ลักษณะของการดำเนินงานเหล่านี้ ทำให้ผู้ใช้ขยายขอบเขตการดำเนินกิจกรรมไปทุกหนทุกแห่งตลอด ๒๔ ชั่วโมง กิจกรรมทางเศรษฐกิจจัดการได้สะดวกมากขึ้นไม่จำเป็นการวางระบบเอทีเอ็มที่ทำให้การเบิกจ่ายได้ตลอดเวลา และกระจายถึงตัวผู้รับบริการมากขึ้น

(๔) เทคโนโลยีทำให้ระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนจากระบบท้องถิ่นเชื่อมโยงสู่ระดับเศรษฐกิจโลกที่ไม่มีขีดจำกัดด้านสถานที่ การซื้อขายที่ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทำให้เกิดรูปแบบการค้าที่ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนสินค้า บริการอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ระบบเศรษฐกิจในโลกสามารถเชื่อมโยงและเอื้อประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ มากขึ้น

(๕) เทคโนโลยีส่งผลให้องค์กรมีลักษณะแบบเครือข่ายมากขึ้น องค์กรมีการวางเป็นลำดับขั้นสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง แต่เมื่อการสื่อสารแบบสองทางและการกระจายข่าวสารดีขึ้น มีการใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ในองค์กรผูกพันกันเป็นกลุ่มงานเพิ่มคุณค่าขององค์กรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศองค์กรกลายเป็นการบริหารข่ายงานที่มีลักษณะการบังคับบัญชาแบบแนวราบมากขึ้น การออกแบบหน่วยธุรกิจขนาดเล็กลงและเน้นการทำงานเชื่อมโยงกันกับหน่วยธุรกิจอื่นเป็นเครือข่ายตามความเชี่ยวชาญและประโยชน์ทางเศรษฐศาสตร์เป็นหลัก โครงสร้างขององค์กรได้รับผลตามกระแสของเทคโนโลยีอย่างสมบูรณ์

(๖) เทคโนโลยีทำให้เกิดการวางแผนการดำเนินการบริหารที่สร้างรายได้เปรียบเพื่อให้เกิดความยั่งยืนมากขึ้น ระบบการตัดสินใจวางแผนมีแบบแผนและมีประสิทธิภาพ แนวทฤษฎีทางความคิดการบริหารเปลี่ยนไปมีความยืดหยุ่นและมองหลายมิติมากขึ้น

(๗) เทคโนโลยีได้กลายเป็นตัวแปรที่สำคัญในทุกด้านมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม ศิลธรรม การศึกษา เศรษฐกิจและการเมืองได้อย่างมาก การเชื่อมโยงข่าวสารจากประเทศต่าง ๆ ได้ทั่วโลกสามารถรับรู้ข่าวสาร ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการสื่อสารระหว่างกันและติดต่อกับคนได้ทั่วโลก ผลกระทบที่ตามมาของการส่งผ่านวัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองจึงมีลักษณะเป็นสังคมโลกมากขึ้น

จากแนวความคิดที่กล่าวมา ผู้ขอประเมินสรุปได้ว่าความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่เข้ามาสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับสังคมโลกอย่างมาก ก่อให้เกิดสังคมไร้พรมแดน ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดผู้คนก็สามารถติดต่อสื่อสาร ทำการค้า ทำธุรกรรม รับประทานอาหาร หรือค้นหาข้อมูลที่ต้องการได้เพียงปลายนิ้วสัมผัส จึงส่งผลกระทบต่อความคิดและเกิดพฤติกรรมที่พึ่งพาเทคโนโลยีในการดำรงชีวิตมากขึ้น ในส่วนของภาครัฐเองก็ต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ดังนั้น นวัตกรรมใหม่ ๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารงานภาครัฐมีความทันต่อยุคสมัย สอดคล้องกับวิถีชีวิต และช่วยอำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการให้บริการและข้อมูลข่าวสารภาครัฐได้ง่ายขึ้น

### ๓.๒.๓ นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (๒๕๖๐) นับตั้งแต่มีการคิดค้นอินเทอร์เน็ต โลกก็ดูจะหมุนไวขึ้นทุกวัน อะไรที่คนในซีกโลกหนึ่งรับรู้ ไม่กี่นาทีอีกซีกโลกที่เหลือก็จะรับรู้ด้วยอย่างรวดเร็ว แถมยังมีปัญหาและการคุกคามหลากหลายที่คนทั้งโลกต่างต้องเผชิญร่วมกัน ทั้งปัญหาโลกร้อน ยาเสพติด ภัยก่อการร้าย ภัยคุกคามในโลกไซเบอร์ ซึ่งไม่มีประเทศใดจะหลีกเลี่ยงจากความเสียหายเหล่านี้ได้ จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่หลายประเทศจะเร่งยกเครื่องเปลี่ยนแปลงตัวเองครั้งยิ่งใหญ่เพื่อ “ปรับ” ประเทศให้มีความทันสมัย รู้เท่าทันภัยคุกคามต่าง ๆ และเตรียมพร้อมรับมือกับอนาคตที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนอีกมากมาย หลายประเทศใช้การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจขนาดใหญ่เป็นตัวขับเคลื่อน อีกทั้งยังเร่งพัฒนาคนให้รู้จักสร้างองค์ความรู้มากกว่าแค่สั่งสมความรู้ ยุกระดับเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน และการเรียนรู้แบบใหม่ และเรียนรู้เหตุการณ์ผ่านมุมมองใหม่และเร่งสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม พูดให้ง่ายกว่านั้นคือ ประเทศเหล่านี้กำลังพยายาม “พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส” เพราะแทนที่จะรอให้โลกเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ แล้วรอให้ภัยคุกคามมาถึงตัว ก็เลือกที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับอะไรก็ตามที่จะเข้ามาท้าทายประเทศ ยกตัวอย่างเช่น โมเดล A Nation of Makers ของสหรัฐอเมริกา ที่สนับสนุนธุรกิจและวัฒนธรรมของเหล่านักประดิษฐ์รุ่นใหม่ โมเดล Design in Innovation ที่ผลักดันการออกแบบเชิงนวัตกรรมให้เป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจของสหราชอาณาจักร และโมเดลเศรษฐกิจสร้างสรรค์ หรือ Creative Economy ของเกาหลีใต้ เป็นต้น เช่นเดียวกับประเทศไทยที่กำลังเร่งสร้าง “พิมพ์เขียว” หรือแผนที่ที่จะนำพาประเทศไปสู่อนาคตที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ผ่านนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจมาสู่ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า Value-Based Economy เพื่อพาประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดัก

รายได้ปานกลางกับดักรายได้สูง และกับดักรายได้ต่ำ ในการพัฒนา โดยมีการปรับเปลี่ยนใน ๔ มิติ ดังนี้

**มิติที่ ๑ ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth)**

โจทย์ใหญ่ของประเทศไทยในปัจจุบัน คือลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ โดยมุ่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ และเปลี่ยนจากเน้นภาคการผลิตสินค้ามาสู่ภาคบริการมากขึ้นปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจของประเทศ

**มิติที่ ๒ ความอยู่ดีมีสุขของผู้คนในสังคม (Social Well-beings)**

ความเหลื่อมล้ำเป็นปัญหาที่ฝังรากลึกในสังคมไทยและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นโจทย์สำคัญที่ทุกภาคส่วนจะต้องช่วยกันลดระดับความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งส่งเสริมให้เกษตรกรใช้เทคโนโลยีการเกษตรเพื่อสร้างรายได้ให้เพิ่มมากขึ้น ยกย่องธุรกิจเอสเอ็มอีและวิสาหกิจชุมชนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรม สร้างระบบสวัสดิการสังคมภายใน ๒๐ ปี

**มิติที่ ๓ การยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom)**

การพัฒนาทุนมนุษย์ จำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนามาตรฐานของเด็กไทย ยกย่องคุณภาพของแรงงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

**มิติที่ ๔ การรักษาสິงแวดล้อม (Environmental Wellness)**

การพัฒนาเศรษฐกิจควรควบคู่ไปกับการสร้างสังคมที่น่าอยู่ ดังนั้น เรื่องสิ่งแวดล้อมจึงเป็นเรื่องสำคัญไม่แพ้ตัวเลขการเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น ลดการปล่อยมลพิษ รู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีพื้นที่ทางการเกษตรอินทรีย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน มีระบบการจัดการขยะอย่างยั่งยืนและถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

**เตรียมคนไทยให้พร้อมก้าวสู่ประเทศพัฒนา**

ประเทศไทย ๔.๐ ไม่ใช่เรื่องของรัฐบาลแต่เพียงอย่างเดียวเพราะคนสำคัญที่จะนำพาประเทศไทยให้เดินไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนมากกว่าก็คือ “คนไทย” ทุก ๆ คน ดังนั้นการพัฒนา “คนไทยทุกคน” จึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องแรก ๆ ของนโยบายประเทศไทย ๔.๐ เปรียบเหมือนขั้นตอนการเตรียมเมล็ดพันธุ์ชุดใหม่ให้พร้อมก่อนนำลงดินและเลี้ยงดูให้เติบโตเป็นไม้ใหญ่ที่แข็งแรงสมบูรณ์ เป้าหมายการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนคนไทยทุกกลุ่มให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มคนที่ต้องการเติมเต็มศักยภาพ ผู้ด้อยโอกาส หรือผู้ที่กำลังประสบกับปัญหาความยากจนอย่างมาก ดังนั้น ภารกิจสำคัญจะต้องทำให้คนในกลุ่มนี้มี “โอกาสทางสังคม” (Social Mobility) โดยเน้นการป้องกันความเสี่ยงให้พวกเขาหลุดพ้นกับดักรายได้ต่ำ ด้วยการสร้างแต้มต่อและสร้างโอกาสพร้อม ๆ ไปกับการเสริมสร้างศักยภาพไปที่ตัวบุคคล ครอบครัว และชุมชน ความเป็นจริงประเทศไทยมีสัดส่วนของคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส (รายได้ต่ำกว่า ๒,๕๗๒ บาทต่อคนต่อเดือน) หรือในที่นี่คือคนไทย ๑.๐ ประมาณ ๗.๓ ล้านคน ที่ผ่านมารัฐบาลพยายามแก้ปัญหาความยากจนของคนกลุ่มนี้มาโดยตลอด แต่กลับกลายเป็นว่าประชากรอีก ๒ กลุ่มถูกละเลย ประกอบด้วยกลุ่มคนเกือบจน หรือคนไทย ๑.๕



(มีรายได้ประมาณ ๒,๕๗๒ - ๓,๐๘๕ บาทต่อคนต่อเดือน) ซึ่งมีจำนวน ๖.๗ ล้านคน และกลุ่มคนที่เสี่ยงต่อความยากจน หรือคนไทย ๒.๐ (รายได้ระหว่าง ๓,๐๘๖ - ๔,๙๙๑ บาทต่อคนต่อเดือน) ซึ่งมีจำนวน ๑๒.๗ ล้านคน คำถามก็คือ แล้วเราจะปลดล็อกคนไทยจากกับดักความเหลื่อมล้ำ ให้เป็นคนไทย ๔.๐ ในประเทศพัฒนาได้อย่างไร คำตอบคือ ต้องเริ่มต้นที่การนำพาให้หลุดพ้นจากวงจรความยากจน โดยรัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์การปลดล็อกคนไทยทั้งสามกลุ่มข้างต้น จำนวน ๒๖.๗ ล้านคน จากคนไทยทั้งหมด ๖๖.๗๗ ล้านคน ด้วย “การเติมเต็ม” และ “การปฏิรูป” การเติมเต็ม (Refill) หมายถึงการให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นแก่กลุ่มเป้าหมายที่ยังขาดรายได้ ไม่มีอาชีพ ประสบปัญหาสังคมหรือได้รับผลกระทบจากปัญหาสังคม ซึ่งหมายรวมถึงการให้ความช่วยเหลือทางการเงินและการจ้างงาน เช่น โครงการสนับสนุนการสร้างอาชีพ การช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อย การปฏิรูป (Reform) จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายให้ความรู้ สร้างและส่งเสริมโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ในสังคม เช่น การปฏิรูประบบสวัสดิการแห่งรัฐ เพราะการพัฒนาคนเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุดในระยะยาว เมื่อไหร่ก็ตามที่คนไทยได้รับความรู้และการสนับสนุนพัฒนาทักษะ ได้รับการคุ้มครองป้องกันจากความเสี่ยงภัย และความยากจนสามารถเข้าถึงการศึกษา การรักษาสุขภาพ และโอกาสทางสังคมด้านอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน เมื่อนั้นคนไทยก็จะสามารถหลุดพ้นจากวงจรแห่งความยากจน และสามารถเป็นคนไทยที่พร้อมจะเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ประเทศพัฒนาได้ในที่สุด

#### ภารกิจที่ท้าทาย ๕ ด้าน

ภารกิจใหญ่ของรัฐบาล คือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของประเทศที่ไม่สามารถทำให้แล้วเสร็จได้เพียงข้ามคืน ดังนั้นรัฐบาลจึงมีภารกิจที่ท้าทายอีก ๕ ด้านรออยู่ข้างหน้า ได้แก่

##### (๑) การเตรียมคนไทยให้พร้อมก้าวสู่ “ประเทศพัฒนา”

การเตรียมคนไทยให้พร้อม เหมือนกับการเตรียมเมล็ดพันธุ์ก่อนนำไปปลูก ดังนั้น ขั้นตอนแรกจึงเป็นการพัฒนาคนและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ซึ่งเป้าหมายสำคัญคือการช่วยให้หลุดพ้นจากความเหลื่อมล้ำและสร้างสรรค์สังคมที่มีความมั่นคงในทุกมิติ

##### (๒) การพัฒนาคลัสเตอร์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

จากนโยบาย Thailand 4.0 จะเห็นได้ว่ารัฐบาลได้คัดเลือกการพัฒนา ๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต ภายใต้เป้าหมายหลักของการปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง เพื่อเปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจที่พึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอกเป็นส่วนใหญ่ มาสู่ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการพัฒนาเทคโนโลยีของตนเองในระดับที่เหมาะสม ขั้นตอนนี้เปรียบได้กับการ “ปักชำ” สู่การมี “รากแก้ว” ของตนเอง นั่นคือ การส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์

##### (๓) การส่งเสริมผู้ประกอบการและธุรกิจใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมหรือสตาร์ทอัพ

นอกจากธุรกิจขนาดใหญ่ที่ทำหน้าที่เป็นเหมือนต้นไม้ใหญ่สร้างความอุดมสมบูรณ์ให้กับป่าเศรษฐกิจของประเทศแล้ว ต้นไม้ต้นเล็ก ๆ อย่างผู้ประกอบการขนาดเล็ก และขนาดย่อมต่าง ๆ ก็มีส่วนสำคัญไม่แพ้กัน เพราะป่าจะอุดมสมบูรณ์ได้ก็ต้องอาศัยระบบนิเวศที่ต่างคนต่างช่วยกันทำหน้าที่ ซึ่งความท้าทาย



คือจะทำอย่างไรที่จะส่งเสริมผู้ประกอบการให้สามารถปรับเปลี่ยนวิถีคิดมาสู่การสร้างมูลค่าและขับเคลื่อนนวัตกรรมได้ ทั้งนี้ต้องไม่ลืมว่าแต่ละอาชีพก็มีข้อจำกัด ทักษะ และศักยภาพ ที่แตกต่างกันไป รัฐบาลจึงแบ่งเป้าหมายที่ต้องทำในแต่ละกลุ่มอาชีพให้มีความเหมาะสม และทำให้กลายเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้จริง

#### (๔) การเสริมความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศ

การกระจายการเติบโตในระดับภูมิภาคก็เป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยเสริมฐานเศรษฐกิจของประเทศให้แข็งแกร่ง ขณะเดียวกันจังหวัดต่าง ๆ จะต้องมีการกลไกและโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเช่นกัน รัฐบาลต้องการส่งเสริมการจ้างงาน การลงทุนในภูมิภาค และการกระจายผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียม รวมทั้งสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจและระบบตลาดของประเทศให้แข็งแกร่ง และเข้าถึงได้ตั้งแต่ระดับชุมชนไปจนถึงระดับประเทศ การจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมในระดับภูมิภาคจะช่วยกระจายโอกาสและความมั่งคั่งที่เคยกระจุกตัวในกรุงเทพฯ ไปสู่จังหวัดอื่น ๆ เช่น ศูนย์นวัตกรรมด้านเกษตรและอาหาร ศูนย์นวัตกรรมด้านสังคมสูงอายุ ศูนย์นวัตกรรมด้านเมืองอัจฉริยะ ศูนย์นวัตกรรมด้านพลังงานอัจฉริยะ และศูนย์นวัตกรรมด้านเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และทำให้แต่ละจังหวัดมีความเข้มแข็งสูง ด้วยยุทธศาสตร์ “จังหวัด ๔.๐” ที่เน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และลดโอกาสการสูญเสียจากการใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนปิดกั้นโอกาสการแทรกแซงทางการเมืองหรือการใช้อำนาจประชาชนิมนของนักการเมือง

#### (๕) การบูรณาการอาเซียนเชื่อมประเทศไทยสู่ประชาคมโลก

เมื่อป่าเศรษฐกิจภายในประเทศเจริญงอกงามแล้ว งานสำคัญอีกอย่างที่ต้องทำคือการมองหาจุดยืนของประเทศไทยบนเวทีระดับโลก ซึ่งความท้าทายในวันนี้คือ สมรภูมิทางการค้าที่เปลี่ยนแปลงจากประเทศเดียว ระบบตลาดเดียว (One Country, One Market) มาเป็นระบบการตลาดที่เหมือนกันทั่วโลก (One World, One Market) ตามกระแสโลกาภิวัตน์ จึงเป็นไปได้ว่ายุทธศาสตร์การค้าการลงทุนแบบเดิมอาจใช้ไม่ได้ผลอีกต่อไป โดยเฉพาะเมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ยิ่งไปกว่านั้น ๓๐ - ๔๐ ปีต่อจากนี้ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงขั้วอำนาจทางเศรษฐกิจ จากโลกตะวันตกมาสู่โลกตะวันออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในบริเวณสามเหลี่ยมเศรษฐกิจของทวีปเอเชีย หรือที่เรียกว่า “The New United States of Asia (The New USA)” จะมีบทบาทมากขึ้น ประกอบด้วยประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออก (นำโดย จีน ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้) ภูมิภาคเอเชียใต้ (นำโดยอินเดีย) และภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นั่นหมายความว่ายุทธศาสตร์และกฎกติกาของโลกเก่าอาจใช้ไม่ได้ในสนามการค้าของโลกใหม่ และถ้าหากขาดการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและกำหนดยุทธศาสตร์เชื่อมโยงกับประเทศสมาชิกในอาเซียน ประเทศไทยอาจสูญเสียโอกาสการพัฒนาเศรษฐกิจหรือแม้แต่เสียเปรียบทางการค้าในท้ายที่สุด

จากแนวคิดในการขับเคลื่อนนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ผู้ขอประเมินสรุปได้ว่า จากการเข้ามาของอินเทอร์เน็ตทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศต่าง ๆ ล้วนต้องปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดได้ในสภาวะการณ์เช่นนี้ และอาศัยการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสและ

รากฐานทางเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง ประเทศไทยเองก็เช่นกันที่จะต้องเร่งสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้ทัดเทียมประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งหนึ่งในสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว นั่นคือการพัฒนา “คน” ให้มีศักยภาพพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันโลกในยุคที่จะก้าวไปสู่อุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้ขอประเมินจึงเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพของอาสาสมัครแรงงานซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในพื้นที่ของกระทรวงแรงงาน ให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปรับตัวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะถูกพัฒนาและนำมาใช้ในการให้บริการประชาชนในอนาคตอย่างแน่นอน

### ๓.๒.๔ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) (๒๕๖๖) กำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้ว่า “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” ในการยกระดับขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของการดำเนินการ ๔ ประการ ได้แก่

(๑) ภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ์ (Agile Government) การบูรณาการระหว่างหน่วยงานรัฐทั้งภายในกระทรวงและระหว่างกระทรวง ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานบนมาตรฐานเดียวกัน การรวบรวมบริการที่คล้ายกัน ไปจนถึงการลดขั้นตอนการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้ภาครัฐสามารถปรับตัวได้ไว ทันเวลา ผ่านการบูรณาการข้อมูลและบริการดิจิทัลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ทันทต่อเหตุการณ์และความต้องการของผู้รับบริการ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

(๒) ให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ (Responsive Government) การให้บริการและแพลตฟอร์มดิจิทัลภาครัฐที่ประชาชนทุกกลุ่มทั่วประเทศสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างเท่าเทียมกัน ลดความเหลื่อมล้ำในสังคมในการเข้าถึงบริการและสิทธิสวัสดิการ และไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยเฉพาะประชาชนในกลุ่มเปราะบาง ทั้งนี้ การให้บริการดิจิทัลภาครัฐจะต้องง่าย สะดวก รวดเร็ว มีคุณภาพสูง มีความน่าเชื่อถือ ยืดหยุ่น มีความมั่นคงปลอดภัยจากการคุกคามทางไซเบอร์ และยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric)

(๓) เพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ (Enhance Competitiveness) การยกระดับงานบริการภาครัฐให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการและภาคธุรกิจ ให้สามารถเข้าถึงบริการและแพลตฟอร์มดิจิทัลภาครัฐตลอดกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ (End-to-End Process) และเป็นแบบครบวงจร ณ จุดเดียว (One-Stop Service) รวมถึงการให้ข้อมูลที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและการแข่งขันของภาคธุรกิจของประเทศในด้านสำคัญ เช่น การเกษตร การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) แรงงาน และการท่องเที่ยว เป็นต้น

(๔) โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล ประชาชนเชื่อถือและมีส่วนร่วม (Open Government & Trust) การเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะโดยที่ประชาชนไม่ต้องร้องขอ (Open by Default) และจัดสร้างช่องทางที่

หลากหลายและมีประสิทธิภาพสำหรับให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วม ทั้งการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ ติดตาม และตรวจสอบภาครัฐในด้านต่าง ๆ อาทิ นโยบายสาธารณะ การบริหารราชการแผ่นดิน กระบวนการยุติธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการงบประมาณ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานของรัฐบาล และเสริมสร้างชุมชนและสังคมที่เข้มแข็งผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation - Strong from the Bottom)

### ยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย

ภายใต้แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ โดยในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย มาตรการการพัฒนาขีดความสามารถเชิงดิจิทัล ด้านที่เน้นความสำคัญและโครงการสำคัญ และการติดตามและประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น

เป้าหมาย

(๑) ภาครัฐดำเนินการจัดทำข้อมูลตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

(๒) ภาครัฐดำเนินการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ผ่านศูนย์แลกเปลี่ยน

ข้อมูลกลาง

(๓) ภาครัฐมีกระบวนการทำงานที่เป็นดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

(๔) มีชุดเทคโนโลยีและบริการกลางที่มีมาตรฐาน สำหรับการให้บริการของรัฐ

(๕) บุคลากรรัฐได้รับการอบรมและมีทักษะด้านดิจิทัลอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย

เป้าหมาย

(๑) ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้บริการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ได้อย่างครบถ้วน ณ จุดเดียว (One-Stop Service)

(๒) ประชาชนทุกกลุ่มทั่วประเทศสามารถเข้าถึงและใช้บริการดิจิทัลภาครัฐได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ

เป้าหมาย

(๑) ผู้ประกอบการได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้บริการดิจิทัลของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ

เป้าหมาย

(๑) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภาครัฐ ที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย



(๒) การเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะโดยประชาชนไม่ต้องร้องขอ และประชาชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

### ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยในระยะ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาการดำเนินงานของรัฐบาลดิจิทัลได้ครบถ้วนทั้งองค์ภาพพ ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการผลักดันแผนฉบับนี้สู่ความสำเร็จจึงถูกแบ่งออกเป็น ๓ ประการ ได้แก่

(๑) การพัฒนาด้านบุคลากร (People) เนื่องจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐบาลดิจิทัลในทุกกระดับ ตั้งแต่ผู้ให้บริการกับประชาชนโดยตรง ไปจนถึงผู้บังคับบัญชาที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาารัฐบาลดิจิทัลในแต่ละองค์กร รวมถึงผู้รับบริการด้านรัฐบาลดิจิทัล ทั้งประชาชนและภาคเอกชน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการบริการหรือการดำเนินงานด้านรัฐบาลดิจิทัล ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและประชาชนให้มีทักษะความสามารถด้านดิจิทัล รวมถึงทัศนคติในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเท่าทัน จึงเป็นประเด็นที่สำคัญสูงสุด โดยการพัฒนาด้านบุคลากรประกอบด้วย

(๑.๑) ปรับปรุงขอบเขตการดำเนินงาน ทัศนคติในการดำเนินงานและให้บริการของบุคลากรภาครัฐ

(๑.๒) มุ่งพัฒนาทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐานให้ประชาชน

(๑.๓) ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังและแนวทางในการจัดจ้างบุคลากรด้านดิจิทัลสำหรับหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย รองรับความต้องการทักษะด้านดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

(๒) การพัฒนากระบวนการ (Process) ขั้นตอนการทำงานภายในของรัฐและกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บริการแก่ผู้รับบริการเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยยังสามารถปรับปรุงให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้นได้ ดังนั้น การปรับปรุงกระบวนการของรัฐให้มีความเรียบง่าย สะดวกต่อผู้รับบริการ และคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ จะนำไปสู่การให้บริการรัฐบาลดิจิทัลที่สะดวกทันสมัย และตอบโจทย์ประชาชนตามเป้าหมายของแผนฯ ฉบับนี้ได้ โดยการพัฒนาด้านกระบวนการประกอบด้วย

(๒.๑) ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบที่ทำให้การให้บริการและการดำเนินงานด้วยระบบดิจิทัลขัดข้อง หรือเกิดความล่าช้า

(๒.๒) พัฒนาการกระบวนการดำเนินงานของรัฐที่คำนึงถึงประชาชนเป็นศูนย์กลาง

(๒.๓) สนับสนุนให้เกิดกระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนาบริการรัฐแต่ละขั้นตอน

(๒.๔) ส่งเสริมให้เกิดบริการดิจิทัลของรัฐที่เบ็ดเสร็จครบวงจร

(๒.๕) ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบริการและปรับปรุงกระบวนการของรัฐผ่านการร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน



(๓) การพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอด ดังนั้น การเลือกลงทุนในเทคโนโลยีที่คุ้มค่า มีความง่าย สะดวกในการใช้งานสำหรับภาครัฐ และการเข้าถึงบริการของประชาชนและภาคธุรกิจ จะนำไปสู่การให้บริการรัฐบาลดิจิทัลที่สะดวก ทันสมัย มีมาตรฐาน โดยการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย

(๓.๑) พัฒนาเทคโนโลยีการให้บริการดิจิทัลของรัฐในรูปแบบแพลตฟอร์มที่สามารถเชื่อมต่อแอปพลิเคชัน และข้อมูลได้สะดวก มีมาตรฐาน

(๓.๒) สนับสนุนให้มีแนวทางการปฏิบัติงานด้านรัฐบาลดิจิทัลที่สำคัญสำหรับหน่วยงานรัฐ

(๓.๓) กำหนดให้มีมาตรฐานข้อมูลบริการ โครงสร้างพื้นฐานร่วมของรัฐ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของรัฐที่ยืดหยุ่นและประหยัดงบประมาณ

(๓.๔) ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของรัฐผ่านการร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน

จากวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” ผู้ขอประเมินสรุปได้ว่าการที่จะยกระดับขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลนั้น ภาครัฐเองก็ต้องปรับตัวให้ทันการณ์ และให้บริการที่ตอบสนองต่อความเป็นอยู่ของประชาชน ส่งเสริมและเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ รวมถึงต้องดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ประชาชน ซึ่งปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้น หน่วยงานภาครัฐรวมถึงกระทรวงแรงงานจะต้องอาศัยการพัฒนาด้านบุคลากรให้มีทักษะความสามารถด้านดิจิทัล และทัศนคติในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเท่าทัน การพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการของรัฐให้มีความเรียบง่าย สะดวกต่อผู้รับบริการ และคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ รวมถึงการพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยีที่หน่วยงานรัฐจะต้องสนับสนุนและพัฒนาการให้บริการดิจิทัลของรัฐในรูปแบบแพลตฟอร์มที่มีความง่าย สามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก มีมาตรฐาน และตอบโจทย์ประชาชน

### ๓.๒.๕ ศาสตร์พระราชา “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (๒๕๖๐) หลักการเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา เป็นวิธีการแห่งศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงใช้เป็นวิธีการทรงงานมาตลอดรัชสมัย เข้าใจ อย่างถ่องแท้ ทรงเยี่ยมเยียนราษฎรจนได้รับการยอมรับและมีผู้ถวายที่ดินเพื่อเข้าร่วมโครงการพระราชดำริเรียกว่าทรงงานอย่าง เข้าถึง นำมาสู่การ พัฒนา ที่ได้ผลในท้ายที่สุด

การทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชนั้นทรงยึดวิธีการ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา มาตลอดรัชสมัย ดังที่ ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล อดีตเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและอดีตเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เขียนไว้บทความ “ประสบการณ์สนองพระราชดำริเรียนรู้หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ความว่า พระองค์ทรงมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคน ทรงตรัสว่า “ต้องระเบิดจากข้างใน” นั่นคือต้องสร้างความเข้มแข็งให้กับคนในชุมชนที่เราเข้าไป

พัฒนาให้มีสภาพพร้อมที่จะรับการพัฒนาเสียก่อน มิใช่การนำความเจริญหรือบุคคลจากสังคมภายนอกเข้าไปหาชุมชนหมู่บ้านที่ยังไม่ทันได้มีโอกาสเตรียมตัว หรืออย่างการฟื้นฟูธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และทรงใช้หลัก “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” นั่นคือก่อนจะทำอะไรต้องมีความเข้าใจเสียก่อน เข้าใจภูมิประเทศ เข้าใจผู้คน ในหลากหลายปัญหา ทั้งทางด้านกายภาพ ด้านจารีตประเพณีและวัฒนธรรม เป็นต้น และระหว่างการดำเนินการนั้น จะต้องทำให้ผู้ที่เราจะไปทำงานกับเขาหรือทำงานให้เขานั้น “เข้าใจ” เราด้วย เพราะถ้าเราเข้าใจเขาแต่ฝ่ายเดียว โดยที่เขาไม่เข้าใจเราประโยชน์คงจะไม่เกิดขึ้นตามที่เรามุ่งหวังไว้ “เข้าถึง” ก็เช่นกัน เมื่อรู้ปัญหาแล้ว เข้าใจแล้ว ก็ต้องเข้าถึง เพื่อให้เข้าไปสู่การปฏิบัติให้ได้ และเมื่อเข้าถึงแล้วจะต้องทำอย่างไร ก็ตามให้เขาอยากเข้าถึงเราด้วย ดังนั้น จะเห็นว่าเป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งไปและกลับ ถ้าสามารถทำสองประการแรกได้สำเร็จ เรื่อง “การพัฒนา” จะลงเอยได้อย่างดีเพราะเมื่อต่างฝ่ายต่างเข้าใจกัน ต่างฝ่ายอยากเข้าถึงกันแล้ว การพัฒนาจะเป็นการตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่าย ทั้งผู้ให้และผู้รับ

หลักการทรงงาน เข้าใจ เข้าถึง พัฒนานั้น ทรงใช้กับทั้ง คน วัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และ วัฒนธรรม มีความลุ่มลึกและมีโครงการพระราชดำริหรืองานอื่นที่ทรงทำเป็นตัวอย่างให้เห็นอย่างชัดเจน

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้ขอประเมินได้นำหลักการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาเป็นกรอบในการจัดทำข้อเสนอ ซึ่งการจะกระทำการใดให้สำเร็จนั้นเราจะต้องมีความเข้าใจ ในที่นี้คือจะต้องเข้าใจอาสาสมัครแรงงาน เข้าใจหน่วยงานผู้ให้ข้อมูล ว่ามีความต้องการอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคประการใด และทำอย่างไรให้เขาเข้าใจและให้ความร่วมมือกับเรา และการมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สามารถเข้าถึงความต้องการและสิ่งที่คาดหวังของทั้งสองฝ่าย จึงจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาการทำงานร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

### ๓.๓ ข้อเสนอ

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานและแนวคิดในการทำงานที่กล่าวมา ผู้ขอรับการประเมินจึงมีข้อเสนอเพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติการของอาสาสมัครแรงงาน ให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนเป็นระบบ สามารถนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว มีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

#### ๓.๓.๑ ระดับนโยบาย

๓.๓.๑.๑ จัดทำระบบการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในรูปแบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชัน หรือปรับปรุงระบบที่มีอยู่เดิม เช่น ระบบ Smart Volunteer System (SVLS) ให้มีรูปแบบหน้าตาที่อาสาสมัครแรงงานเข้าใจได้ง่าย มีข้อมูลที่จำเป็นครบถ้วนรวมอยู่ในจุดเดียวและสามารถสืบค้นได้ง่าย มีความน่าสนใจ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและรายงานผลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ซึ่งในอนาคตหากสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีมีความทันสมัยระดับสูงและมีงบประมาณเพียงพอ อาจพัฒนาระบบให้มีความเชื่อมโยงกับกิจกรรมชีวิตประจำวันของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อสร้างความน่าสนใจที่จะเข้าไปใช้งานระบบและกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

๓.๓.๑.๒ มีการทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ในการสนับสนุนข้อมูลและนำเข้าสู่ข้อมูลที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานเข้าสู่ระบบออนไลน์ เพื่อให้สามารถนำบริการของแต่ละหน่วยงานเข้าถึงประชาชนได้สะดวกมากขึ้น ซึ่งเป็นการช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานให้สามารถไปส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาประชาชนในชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๓.๑.๓ ลดและปรับเปลี่ยนระบบคัดกรอง/ส่งต่อผู้รับบริการด้านแรงงานโดยอาสาสมัครแรงงานจากการใช้เอกสารแบบเดิม เป็นใช้การรายงานผ่านแอปพลิเคชันหรือระบบออนไลน์ และจัดระบบการคัดกรอง/ส่งต่อและติดตามผล ให้เหมาะสมกับรูปแบบและลักษณะการให้บริการในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงาน โดยให้สำนักงานแรงงานจังหวัดมีบทบาทหน้าที่เป็นเสมือนหลังบ้านคอยดูแลบริหารจัดการระบบ และข้อมูลที่ส่งมาจากแต่ละหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น

### ๓.๓.๒ ระดับปฏิบัติ

๓.๓.๒.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดประสานและบริหารจัดการข้อมูลจากแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก เพื่อนำข้อมูลที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครแรงงานเข้าสู่ระบบสารสนเทศ รวมถึงวางแผนและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมีข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงานในปัจจุบัน อาทิเช่น

(๑) ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง โดยสำนักงานจัดหางานจังหวัด

(๒) ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ ข้อมูลวิทยากร โดยสถาบันพัฒนา

ฝีมือแรงงาน

(๓) ข้อมูลสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน โดยสำนักงานสวัสดิการ

และคຸ້ມครองแรงงานจังหวัด/สำนักงานประกันสังคมจังหวัด

(๔) ข้อมูลผู้ประกอบการ มาตรา ๔๐ โดยสำนักงานประกันสังคมจังหวัด

(๕) ข้อมูลผู้ตกเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน โดยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

ข้อมูลเหล่านี้ล้วนเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน

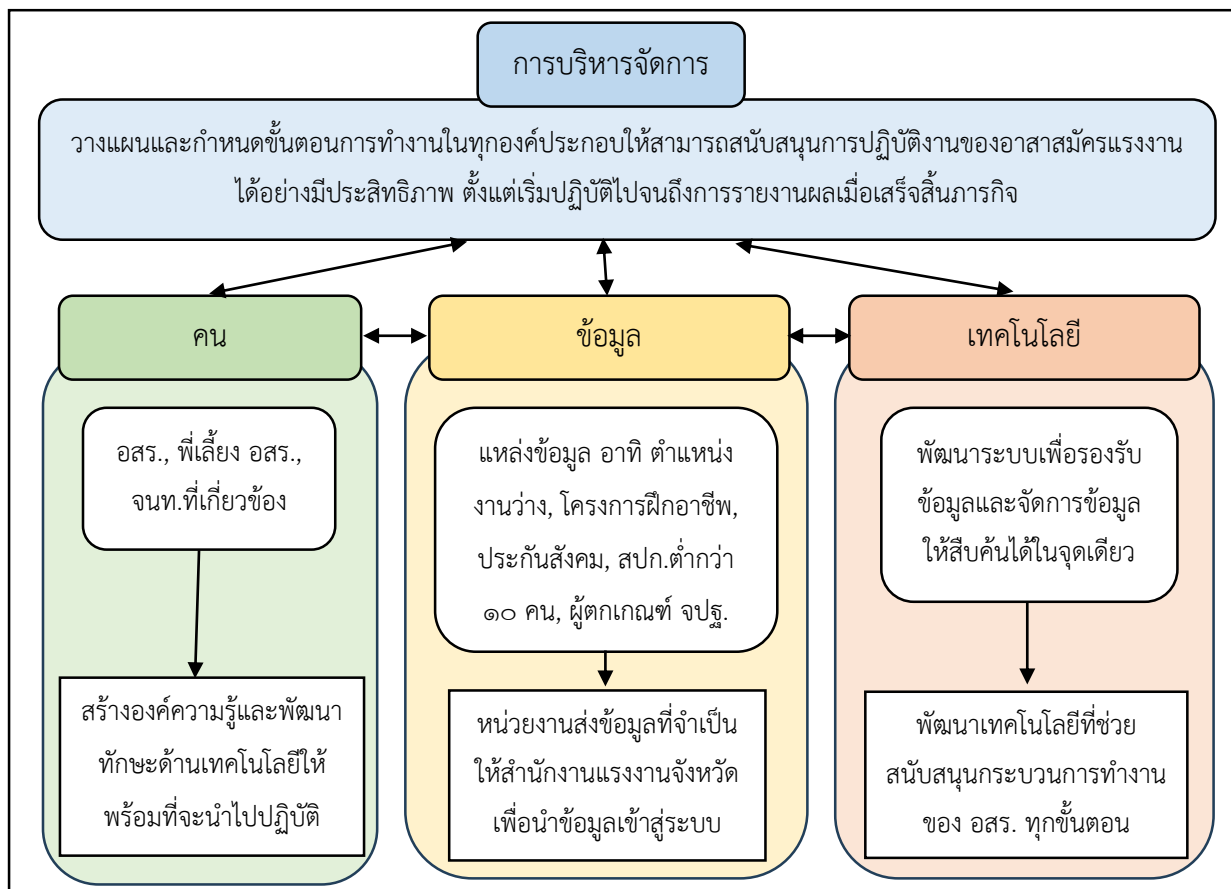
ซึ่งการที่นำข้อมูลที่กระจายอยู่มาบริหารจัดการให้อยู่ในจุดเดียว จะช่วยให้อาสาสมัครแรงงานสามารถค้นหาข้อมูลและนำไปใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ลดความสับสนและลดโอกาสการนำข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นปัจจุบันไปใช้ แต่ต้องดำเนินการบนพื้นฐานความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลด้วย

๓.๓.๒.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการมีฐานข้อมูลและการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓.๒.๓ อาสาสมัครแรงงานศึกษาและทำความเข้าใจการใช้งานระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อนำไปให้บริการประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยผู้ขอประเมินสามารถสรุปข้อเสนอดังกล่าวออกมาเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

ภาพที่ ๒ สรุปข้อเสนอการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน



### ๓.๔ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

#### ๓.๔.๑ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

๑) ทรัพยากรในการจัดทำระบบบริหารจัดการฐานข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อาจไม่เพียงพอ ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ ความรู้และทักษะ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่เห็นถึงประโยชน์จากการสนับสนุนข้อมูลและอาจมองว่าเป็นการสร้างภาระให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น

๒) อาสาสมัครแรงงานบางรายอยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือบางรายมีอายุมาก ทำให้เข้าไม่ถึงอินเทอร์เน็ตและไม่สามารถปรับตัวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

๓) อาสาสมัครแรงงานยังไม่ค่อยเป็นที่รู้จักในชุมชนเป็นวงกว้าง อาจทำให้กลุ่มเป้าหมายทั้งสถานประกอบการและประชาชนไม่รู้ช่องทางและเข้าไม่ถึงบริการจากอาสาสมัครแรงงาน

#### ๓.๔.๒ แนวทางแก้ไข

ปรับปรุงแบบการทำงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดและบทบาทของอาสาสมัครแรงงานให้เป็นเหมือนศูนย์กลางทางด้านข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการจัดสรรบุคลากรและงบประมาณ รวมถึงทำความเข้าใจให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเห็นว่าข้อมูลของแต่ละหน่วยงานมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและประชาชน



#### ๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ อาสาสมัครแรงงานมีฐานข้อมูลที่เป็นใช้ในการปฏิบัติการกิจตามที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเพิ่มโอกาสและความหลากหลายในการทำงานตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง เพิ่มทางเลือกในการเสนอโครงการหรือการจัดหาวิทยากรที่มีความสามารถจากพื้นที่อื่น ๆ อีกทั้งช่วยป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจน โปร่งใส และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กระทรวงแรงงานกำหนด

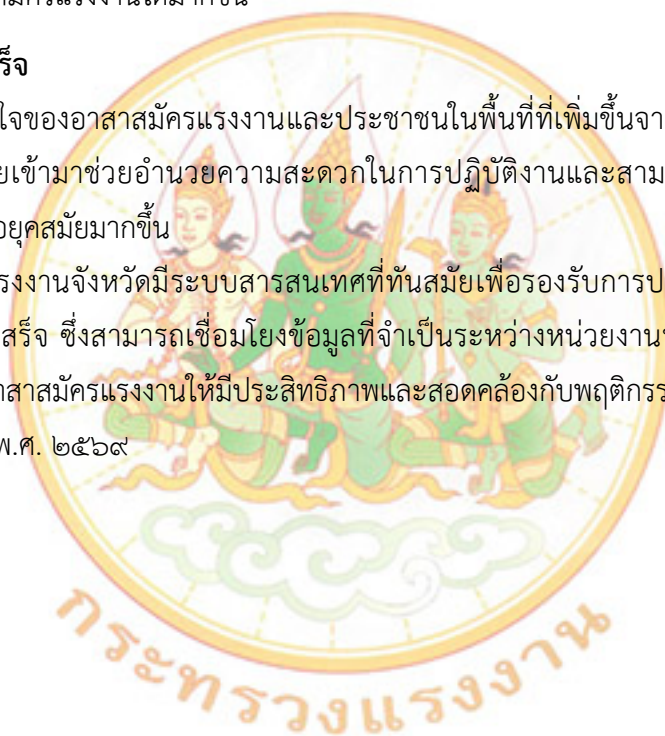
๔.๒ อาสาสมัครแรงงานสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการด้านแรงงานได้สะดวกรวดเร็ว มีมาตรฐาน และได้รับประโยชน์จากการบริการของอาสาสมัครแรงงานจริง

๔.๓ ลดความซับซ้อนและสับสนในการทำงาน ลดการใช้กระดาษ และลดช่องว่างที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานได้มากขึ้น

#### ๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ ความพึงพอใจของอาสาสมัครแรงงานและประชาชนในพื้นที่ที่เพิ่มขึ้นจากการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและสามารถช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็วทันต่อยุคสมัยมากขึ้น

๕.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดมีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานได้แบบเบ็ดเสร็จ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่เป็นระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพฤติกรรมของคนในสังคมปัจจุบันมากขึ้นได้ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๙



## บรรณานุกรม

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (๒๕๖๒). คู่มือโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (๒๕๕๕). ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม. สืบค้น ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖, จาก <http://www.edu.nu.ac.th/researches/admin/upload/657171111105626is.pdf>.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (๒๕๕๙). การบริหารจัดการข้อมูลขององค์กรในภาครัฐ. สืบค้น ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖, จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/52709/43753/122119>.
- รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. (๒๕๕๓). เทคนิคการประสานงาน. เอกสารความรู้ สดร.ลำดับที่ ๑๘/ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ สถาบันดำรงราชานุภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สมบัติ อารังญวงค์. (๒๕๕๐). แนวคิดการวางแผน. สืบค้น ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖, จาก [http://www.nongchangkhun.go.th/fileupload/files/tb\\_files\\_45\\_1.pdf](http://www.nongchangkhun.go.th/fileupload/files/tb_files_45_1.pdf).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๕๙). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.). (๒๕๖๖). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐. กรุงเทพฯ : สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.).
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (๒๕๖๐). วารสาร “ไทยคู่ฟ้า”. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- สุขฤทัย หวันเสนา. (๒๕๖๕). การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี. สืบค้น ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖, จาก <https://sites.google.com/a/pibul.ac.th/techno/kar-peliynpaelng-thang-thekhnoloyi>.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. (๒๕๖๐). เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา : วิธีการแห่งศาสตร์พระราชารักษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. สืบค้น ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖, จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9600000103010>.

# ภาคผนวก

