



รายงานการประเมินผล
โครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่
โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑-๑
๑.๑ ความเป็นมาของการประเมินโครงการ	๑-๓
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ	๑-๔
๑.๓ กรอบการประเมินโครงการ	๑-๕
๑.๔ ขอบเขตการประเมินโครงการ	๑-๖
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๑-๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง	๒-๑
๒.๑ สาระสำคัญจากการทบทวนโครงการ	๒-๒
๒.๒ แนวคิดและรูปแบบการประเมินผลที่นำมาใช้	๒-๕
๒.๓ การประเมินผลรูปแบบทฤษฎีระบบ System Theory	๒-๑๑
๒.๔ สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัด	๒-๑๖
๒.๕ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานที่ผ่านมา	๒-๑๘
๒.๖ แนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการกิจกรรมประสาน การให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงาน	๒-๒๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการประเมินผล	๓-๑
๓.๑ รูปแบบและประเด็นการประเมินผล	๓-๒
๓.๒ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓-๓๐
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓-๓๐
๓.๔ การใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล	๓-๓๑
บทที่ ๔ ผลการประเมิน	๔-๑
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๔-๑
๔.๒ ผลการประเมิน	๔-๒
- ผลการประเมินในภาพรวม	๔-๔
- ด้านความสอดคล้องของความต้องการ อสร. กับภารกิจ การให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด	๔-๔
- ด้านปัจจัยนำเข้า	๔-๖
- ด้านกระบวนการ	๔-๘
- ด้านผลที่ได้	๔-๑๐
บทที่ ๕ ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข ข้อดี และข้อเสียที่ได้จาก การดำเนินโครงการ	๕-๑
๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข	๕-๒
ข้อดี/ข้อเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการฯ	
๕.๒ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ได้จากการดำเนินโครงการ	๕-๓
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	

บทที่ ๑

บทนำ

ประกอบด้วย

- ความเป็นมาของการประเมินโครงการ
- วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ
- กรอบการประเมินโครงการ
- ขอบเขตการประเมินโครงการ
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาของการประเมินโครงการ

กระทรวงแรงงานได้มีการจัดตั้ง “อาสาสมัครแรงงาน (อสร.)” ตั้งแต่ปีพ.ศ. ๒๕๔๘ โดยได้ปรับเปลี่ยนและขยายบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัด มาบูรณาการเป็นอาสาสมัครเพียงกลุ่มเดียว เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานอาสาสมัครมีประสิทธิภาพและมีความเป็นเอกภาพ จึงได้ออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยระบุหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานไว้โดยสรุป ดังนี้ “ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านแรงงาน รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง” ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๗ (๒) กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัด และกลุ่มจังหวัด ที่ผ่านมาเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ และเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๖ ประเมินผลการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล รูปแบบการประเมินผลใช้ CIPP-Model มาใช้ในการประเมินผล โดยพิจารณาจากสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่/จังหวัด

สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนหน่วยงานระดับภูมิภาคทำหน้าที่ติดตามประเมินผล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการประเมินผลโครงการ/แผนงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดทั่วประเทศ พบว่า โครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นโครงการที่มีความต้องการในการดำเนินการประเมินผลมากที่สุด เพื่อให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงได้ขออนุมัติปลัดกระทรวงแรงงานจัดระบบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดดำเนินการ “โครงการประเมินผลการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑” สำหรับรอบการประเมินได้พิจารณาบททวนจากประเด็นการประเมินผลของปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ และความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด ประกอบกับทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งพิจารณาองค์ประกอบ ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลที่ได้ (Product) พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานในฐานะที่อาสาสมัครแรงงานทำหน้าที่เป็นตัวแทนกระทรวงแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและประสานงานระหว่างแรงงานกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งเพื่อศึกษาปัจจัยต่อความสำเร็จของการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน และให้ได้

ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงงานอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

๑.๒.๑ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานในมิติความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด ปทุมธานี พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของแต่ละพื้นที่

๑.๒.๒ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำข้อเสนอแนะแนวทางไปพัฒนาปรับปรุงงานด้านอาสาสมัครแรงงานเพื่อให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๓ กรอบการประเมินโครงการ

กำหนดกรอบแนวทางการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ พิจารณารอบองค์ประกอบสำคัญ คือ ความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด และองค์ประกอบของตัวแบบการประเมินผลตามทฤษฎีระบบ (System theory) ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลที่ได้ (Product) ซึ่งมีกรอบประเด็นการประเมินผล ข้อคำถาม และตัวชี้วัดการดำเนินโครงการฯ ดังนี้

กรอบและประเด็นการประเมินผลโครงการประเมินผลการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่
โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

โครงสร้างกรอบการประเมินผลตามรูปแบบทฤษฎีระบบ (System theory) และประเด็นความสอดคล้องกับความต้องการ อสร. กับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด

ความสอดคล้อง ของความต้องการ อาสาสมัครแรงงาน กับภารกิจการให้บริการ ด้านแรงงาน ในพื้นที่/จังหวัด	System theory				
	ปัจจัยนำเข้า (Input)		กระบวนการ (Process)		ผลที่ได้ (Product)
- ความสอดคล้องของ การดำเนินงานของ อสร. กับภารกิจการ ให้บริการด้านแรงงาน - ความต้องการให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงแรง งานในจังหวัด - คุณสมบัติของ อสร. ที่หน่วยงานต้องการต่อ การปฏิบัติงาน - สวัสดิการที่นอกเหนือ จากค่าตอบแทนที่ อสร. ควรได้รับ	- ความเพียงพอของ บุคลากรที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานของ อสร. - ความเพี ยงพอของ งบประมาณ สำหรับ สนับสนุนการ ปฏิบัติงานของ อสร. - ความเพี ยงพอของ ยานพาหนะที่ ใช้ ใน ประสานงานกับ อสร. ใน พื้นที่/จังหวัด - ความเพียงพอของ สื่อประชาสัมพันธ์ด้าน แรงงานที่ ใช้ ใน การ ปฏิบัติงานของ อสร. - ความรู้ความเข้าใจใน หน้าที่/ภารกิจที่กำหนด ให้ อสร. ปฏิบัติ - ความเพียงพอของ อสร.ที่ปฏิบัติงานใน พื้นที่/จังหวัด	➡	- การบริหารจัดการในการ ดำเนินการรับสมัครและ การขึ้นทะเบียน อสร. - การดำเนินงานด้าน อสร. ของหน่วยงานในสังกัดและ อสร. ตามขั้นตอนที่กำหนดใน แนวทางการปฏิบัติงานที่ เล็ง อสร. ปี ๒๕๖๑ - ความรู้ ความเข้าใจในงาน บริการด้านแรงงานและภาระ งานของ อสร. - การสนับสนุนการปkipั้ติงาน แก่ อสร. ของหน่วยงานใน สังกัดกระทรวงแรงงานใน จังหวัด - ความเหมาะสมของการ รายงานผลการปฏิบัติงาน ของ อสร. ระดับตำบล - การบริหารงบประมาณ - การมีส่วนร่วมของ อปท. ในการสนับสนุนภารกิจ ของกระทรวงแรงงานผ่าน เครือข่าย อสร. ในพื้นที่/ จังหวัด	➡	ผลผลิต (Output) - จำนวนประชาชนวัย แรงงานในพื้นที่/จังหวัด ที่ได้รับบริการจาก อสร. ระดับตำบลประสาน ความต้องการภารกิจการ ให้บริการด้านแรงงาน (ชี้เป้า) และนำส่งให้ สจร. (อสร. ที่ได้รับค่าตอบแทน ๑ คน ต่อผู้รับบริการ ๓๐ คนต่อปี) ผลลัพธ์ (Outcome) - ผู้ที่ผ่านการคัดกรอง เพื่อส่งต่อบรรลุเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔๐

๑.๔ ขอบเขตการประเมินโครงการ

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านพื้นที่ การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในจังหวัดปทุมธานี

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, ๑๙๗๓) ประกอบด้วย

๑) แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านอาสาสมัครแรงงาน ๑ คน

๒) หัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่เป็นพี่เลี้ยง อสร. (๔ หน่วยงาน) ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (จาก สสจ. สพจ/สพภ. สสค. และ สปจ.) ๔ คน

๓) อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลทุกตำบล ๖๐ คน
(หากได้ไม่ครบอันเนื่องมาจากมี อสร. ตำบลบางส่วนลาออก และยังไม่มีการแต่งตั้งใหม่ จำนวนที่สอบถามต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ของจำนวน อสร. ตำบลทั้งหมด)

๔) ประชาชนผู้เคยได้รับการบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โดยอ้างอิงการกำหนดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรโดยวิธีการของ Taro Yamane (๑๙๗๓) ณ ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งมีจำนวนตัวอย่างรวม ๙๕ คน

๕) ผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑ คน ต่ออาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ๑ คน ๖๐ คน

๑.๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานได้รับทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคในโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ประกอบด้วย

- สารสำคัญจากการทบทวนโครงการ
- แนวคิดและรูปแบบการประเมินผลที่นำมาใช้
- การประเมินผลรูปแบบทฤษฎีระบบ System Theory
- สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัด
- ผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานที่ผ่านมา
- แนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการกิจกรรมประสาน
การให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงาน

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ สารสำคัญจากการทบทวนโครงการ

๒.๑.๑ ความเป็นมาของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่มีความสำคัญทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง มีภารกิจที่ต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบ ให้มีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงาน มีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยการจัดหางาน การฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบกิจการให้ได้รับความเป็นธรรม และเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม ปัญหาด้านแรงงานเป็นปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน การนำภารกิจของกระทรวงแรงงานไปให้บริการและช่วยเหลือประชาชน/กลุ่มเป้าหมาย ผู้ประสบปัญหาด้านแรงงาน ให้ได้รับความช่วยเหลือและแก้ไขให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์และครอบคลุมทุกพื้นที่เพียงลำพังเฉพาะหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจึงเป็นไปได้ยากยิ่งเนื่องจากข้อจำกัดด้านโครงสร้างอัตรากำลังและมีหน่วยงานสังกัดในส่วนภูมิภาคเพียงแค่ระดับจังหวัด กระทรวงแรงงานจึงเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยการสร้างเครือข่ายในรูปแบบของ “อาสาสมัครแรงงาน” ทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านต่างๆ ของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนแจ้งเบาะแสข้อมูลความเคลื่อนไหวสถานการณ์แรงงาน ติดต่อประสานงานกับคนหางานหรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ในเบื้องต้นให้แก่หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ปัจจุบันการดำเนินภารกิจขององค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานแบบ “องค์กรรวม” หรือ “บูรณาการ” ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ กระทรวงแรงงานจึงได้ปรับเปลี่ยนและขยายบทบาทหน้าที่ของ “อาสาสมัคร” ที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานมาบูรณาการเป็น “อาสาสมัครแรงงาน (อสร.)” และเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานมีความเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ จึงได้ออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ และให้มีการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานให้ครบทุกตำบลโดยจะได้รับค่าตอบแทนคนละ ๖๐๐ บาท/เดือน จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาสาสมัครแรงงานจึงมีบทบาทสำคัญมากขึ้น ในฐานะเป็นสื่อกลางและผู้ประสานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานระหว่างประชาชนในพื้นที่กับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด รวมทั้งปฏิบัติการกิจสำคัญอื่นของกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานที่ตั้งไว้ต่อไป

๒.๑.๒ ความหมายของอาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงาน หมายถึง ผู้ที่พร้อมจะเสียสละเพื่อสังคม โดยมีความสมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน โดยมีได้หวังสิ่งตอบแทน เพื่อให้เกิดสันติสุขแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป ซึ่งอาสาสมัครแรงงานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะ “สื่อกลาง” ทำหน้าที่เป็นสื่อต่อระหว่างประชาชนในพื้นที่/ชุมชนกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนที่ประสบปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน

๒.๑.๓ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

๑) เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ให้ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง

๒) เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงานให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงานรวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางานและการใช้แรงงาน

๓) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น

๔) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่ หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการและจัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้แก่กระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในจังหวัดที่สังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงานในพื้นที่ต่อไป

๒.๑.๔ ประเภทของอาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงานตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ อาสาสมัครแรงงานในประเทศ ใช้ชื่อย่อว่า “อสร.ท” และอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ ใช้ชื่อย่อว่า “อสร.ต.” ปัจจุบันจังหวัดปทุมธานีมีอาสาสมัครแรงงานได้รับค่าตอบแทน ๖๐ คน ไม่ได้รับค่าตอบแทน ๒๐๐ คน

๒.๑.๕ คุณสมบัติของอาสาสมัครแรงงาน

๑) อาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท) คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งโดยปลัดกระทรวงแรงงาน (ในเขตกรุงเทพมหานคร) และโดยผู้ว่าราชการจังหวัด (ในส่วนภูมิภาค) และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑.๑) มีสัญชาติไทย และอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี

(๑.๒) มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

(๑.๓) สมัยใจและเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

๒) อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ (อสร.ต.) คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งโดยหัวหน้าคณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศและต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๒.๑) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี

(๒.๒) มีภูมิลำเนา หรือมีถิ่นพำนัก หรือประกอบอาชีพ หรือเป็นแรงงานอยู่ในประเทศนั้น

(๒.๓) มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

(๒.๔) สมัยใจ และเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

๒.๑.๖ การสมัครและขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครแรงงาน

บุคคลผู้มีคุณสมบัติเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศได้ในเขตกรุงเทพมหานคร สมัครที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ส่วนภูมิภาคสมัครได้ที่ สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด บุคคลผู้มีคุณสมบัติเป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศได้ที่ สำนักงานแรงงานในประเทศทุกประเทศที่มีสำนักงานแรงงานตั้งอยู่

เมื่อได้บุคคลผู้ผ่านการคัดเลือกแล้วให้ดำเนินการดังนี้ ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค เสนอชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้ปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครแรงงาน ในส่วนภูมิภาคให้เสนอชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครแรงงาน และในต่างประเทศให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศเสนอชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้หัวหน้าคณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศเป็นผู้พิจารณา เพื่อแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ

๒.๑.๗ หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน

การปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานให้แสดงบัตรประจำตัว โดยอาสาสมัครแรงงานมีหน้าที่ดังนี้

๑) อาสาสมัครแรงงานในประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑.๑) ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง

(๑.๒) เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

(๑.๓) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๑.๔) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

(๑.๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

๒) อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบด้านแรงงานให้กับคนไทยในต่างประเทศ

(๒.๒) รวบรวมข้อมูล เหตุการณ์ และปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่รับผิดชอบและรายงานต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ

(๒.๓) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศหรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศให้แก่คนไทยในต่างประเทศ

(๒.๔) สำรวจติดตามสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือ

(๒.๕) ส่งเสริมให้มีการรวมตัวของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อจัดกิจกรรมด้านแรงงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(๒.๖) ประสานความช่วยเหลือด้านแรงงานระหว่างแรงงานไทยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

(๒.๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๘ ระยะเวลาและการสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงาน

ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่และสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

ระยะเวลา (๑) อาสาสมัครแรงงานในประเทศ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละ ๓ ปี (๒) อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละ ๑ ปี และ (๓) อาสาสมัครแรงงานซึ่งพ้นจากหน้าที่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้

การสิ้นสุดสภาพเป็นอาสาสมัครแรงงาน (๑) ตาย (๒) ลาออก และ (๓) ปลัดกระทรวงแรงงานผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทนฯ ให้ออก เพราะขาดคุณสมบัติหรือกระทำการอันอาจเป็นผลเสียแก่ทางราชการ

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ หรือสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงานแล้ว ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้สำนักตรวจและประเมินผลเป็นผู้เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด ในต่างประเทศให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุล เป็นผู้เสนอหัวหน้าคณะผู้แทนฯ เพื่อมีคำสั่งให้พ้นจากหน้าที่

๒.๑.๙ สิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงาน

ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดสิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงานไว้ ดังนี้

๑) อาสาสมัครแรงงานอาจได้รับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

๒) อาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ให้ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทน คัดเลือกเพื่อเข้ารับโล่และเข็มประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครแรงงานดีเด่น

๒.๑.๑๐ บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ด้านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ทำบันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย โดยที่กระทรวงแรงงานและกระทรวงมหาดไทย มีความเห็นร่วมกันที่จะส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงานผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติการกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ โดยสาระของบันทึกข้อตกลงมีดังนี้

๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงาน สำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแผนของรัฐ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาของประชาชนด้านแรงงาน

๒) ส่งเสริม สนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่

๓) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่สามารถหางานทำและได้รับการคุ้มครอง รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในการไปทำงานต่างประเทศและการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย

๔) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมพิจารณาแผนงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน บรรจุอยู่ในแผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสนับสนุนให้มีการยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น

๕) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๖) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้และบริการด้านประกันสังคม เพื่อให้มีหลักประกันที่มั่นคง โดยเฉพาะผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๐

สรุป การทำงานของอาสาสมัครแรงงานเป็นประโยชน์ต่อการให้บริการ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาให้ประชาชนในพื้นที่ได้ตรงตามความต้องการ โดยบูรณาการภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้ (๑) อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ประสานและจัดเก็บข้อมูลความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัด (๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการบันทึกข้อมูลผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อคัดกรองส่งต่อผู้ขอรับบริการด้านแรงงานไปยังหน่วยงานในสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ แนวคิดและรูปแบบการประเมินผลที่นำมาใช้

๒.๒.๑ ความหมายของการประเมินโครงการ มีผู้ให้ความหมายของการประเมินโครงการไว้หลายทัศนะดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (๒๕๒๕ : ๕๐๒) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าการประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือการใช้วิธีการวิจัยเพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริง และมีความเชื่อถือได้ของโครงการแล้วพิจารณาตัดสินว่าโครงการนั้นถึงวัตถุประสงค์หรือไม่ และด้วยคุณภาพของความสำเร็จนั้นเป็นเช่นใด

ประชุม รอดประเสริฐ. (๒๕๔๕ : ๑๓) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและพิจารณาข้อชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบแล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไปหรือจะยุติการดำเนินงานโครงการนั้นเสีย

สมคิด พรหมจรรย์. (๒๕๕๒ : ๘๔) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการ และสารสนเทศในการตัดสินใจสัมฤทธิ์ผลของโครงการ

สุวิมล ติรภานันท์. (๒๕๕๓ : ๒-๓) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้น ในทุกขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถใช้ในการพิจารณาดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างทันที่

สุรัชย์ วงศ์คำ. (๒๕๕๓ : ๑๒) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง เป็นกระบวนการตรวจสอบ ตัดสินใจ ตามขอบเขต หาทางเลือกที่เหมาะสมทุกขั้นตอน

ทวีป ศิริศรีศรี. (๒๕๕๔ : ๑๑๔) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาสารสนเทศ เพื่อกำหนดคุณค่าของสิ่งใด ๆ อย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างเป็นระบบระเบียบ และมีหลักเกณฑ์ที่สมเหตุสมผล และเชื่อถือได้

มยุรี อนุมานราชชน. (๒๕๕๖ : ๒๘๖) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า หมายถึง การออกแบบการวิจัยประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสรุปการวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นมากที่สุดในการดำเนินการหนึ่งๆ

จากการศึกษาความหมายของการประเมินโครงการที่มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะนั้น สรุปได้ว่าการประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ในการดำเนินโครงการนั้นอย่างเป็นระบบ แล้วนำสารสนเทศที่ได้มาตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการเพื่อที่จะดำเนินโครงการนั้นต่อไป ซึ่งเป็นทางเลือกที่เหมาะสมเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดต่อผลผลิตตามจุดประสงค์ของโครงการที่คาดหวังไว้ หรือยุติโครงการนั้นกรณีเกิดผลกระทบในทางลบมากกว่าทางบวก

๒.๒.๒ วัตถุประสงค์การประเมินโครงการ เนื่องจากการประเมินผลเป็นการหาแนวทางในการตัดสินใจ โดยไม่มีเป้าหมายเพื่อการค้นหาความรู้ของการวิจัย แต่จะมุ่งค้นหาสิ่งที่โครงการได้ดำเนินการไปแล้วว่าสิ่งใดควรดำเนินการต่อไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือศึกษาระหว่างดำเนินโครงการนั้นมีปัญหาใดควรปรับปรุงเพื่อการบรรลุเป้าหมายของโครงการ ซึ่งอาจจะพิจารณาเกี่ยวกับการประเมินผลได้ ดังนี้

๑) การประเมินเป็นเครื่องมือในการบริหารและการวางแผนอย่างหนึ่งที่จะช่วยตอบสนองต่อภารกิจความต้องการของหน่วยงาน รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) เพื่อทราบความก้าวหน้า สภาพ ผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรค

๓) เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเร่งรัด ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของการดำเนินงานโครงการ ยกเลิกโครงการที่ไม่เหมาะสมหรือหมดความจำเป็น

๔) เพื่อทราบถึงสภาพการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณ

๕) เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องผลักดันให้การดำเนินงาน/โครงการ หรือแผนงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์กับให้เกิดประโยชน์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประชาชนหรือสังคมส่วนรวมมากที่สุด

การประเมินโครงการมีหลักการสำคัญและความจำเป็นซึ่งจะต้องพิจารณาจากความหมายและความสำคัญของการประเมินเป็นสำคัญ ดังนี้

การประเมิน (Evaluation) หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามตัวชี้วัด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้น การประเมินโครงการจึงหมายถึงการตัดสินคุณค่าของโครงการ โดยเก็บข้อมูลจากตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น และนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานเพื่อแสดงถึงความสำเร็จของโครงการ

จากความหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการประเมินจะต้องเกี่ยวข้องกับคำ ๓ คำ คือ ตัวชี้วัด เกณฑ์ และมาตรฐาน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงขออธิบายความหมายของคำทั้ง ๓ คำ ดังนี้

ตัวชี้วัด (Key performance Indication : KPI) หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกถึงสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะหรือผลของการดำเนินงาน

เกณฑ์ (Criteria) หมายถึง ระดับที่แสดงถึงความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลที่ได้รับ

มาตรฐาน (Standard) หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงความสำเร็จอันเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไปตัวอย่งการประเมินผลผลิตของโครงการโดยตรง (Output Evaluation) ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรง ทันทีจากโครงการ สามารถพิจารณาการบรรลุผลเบื้องต้นได้จากตัวชี้วัดในระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ สัดส่วน ของงานที่ทำเสร็จ และสัดส่วนพื้นที่ที่ได้รับผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	เกณฑ์
การบรรลุผลเบื้องต้นของโครงการ	๑. เวลาที่เสร็จ	งานเสร็จก่อนเวลาหรือทันเวลาที่กำหนด
	๒. งบประมาณที่ใช้	งบประมาณที่ใช้จริงน้อยกว่าหรือเท่ากับ งบประมาณที่ได้รับ
	๓. สัดส่วนของงานที่ทำเสร็จ	งานเสร็จ ๑๐๐% ตามเป้าหมาย
	๔. สัดส่วนพื้นที่ที่ได้รับผล	พื้นที่เป้าหมายได้รับผลอย่างน้อย ๙๐%

๒.๒.๓ ความสำคัญของการประเมิน ในการดำเนินโครงการจำเป็นต้องมีฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการ จะต้องทราบถึงความเป็นไปได้ ความพร้อม ความก้าวหน้าและความสำเร็จของโครงการ ดังนั้นข้อมูล ที่ได้จากการประเมิน จะช่วยตอบคำถามต่าง ๆ ได้ ถ้าการดำเนินงานปราศจากการประเมิน ผู้ปฏิบัติจะไม่ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ความพร้อม ความเหมาะสมของการดำเนินงานและเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน ก็จะไม่ทราบว่าผลการดำเนินงานเป็นอย่างไรบ้าง ควรยกเลิก หรือปรับหรือขยายโครงการหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพราะไม่มีสารสนเทศจากการประเมิน มาช่วยสนับสนุนการตัดสินใจนั่นเอง ดังนั้นสารสนเทศที่ได้จากการประเมินจึงเป็นสารสนเทศที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้ประเมินจึงมีบทบาทสำคัญในการนำเสนอผลการประเมิน ในลักษณะที่เหมาะสมกับผู้ใช้ผลการประเมินแต่ละกลุ่ม

ผู้ทำหน้าที่ประเมินสามารถแบ่งได้เป็น ๒ กลุ่มคือ

๑) ผู้ประเมินภายใน (Internal Evaluator) ได้แก่ ผู้ประเมินที่เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานในโครงการนั้น ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบต่อโครงการนั้นโดยตรง

๒) ผู้ประเมินภายนอก (External Evaluator) ได้แก่ ผู้ประเมินที่เป็นบุคคลภายนอกที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในโครงการและไม่มีส่วนในการดำเนินการโครงการนั้นโดยตรง ซึ่งอาจเป็นบุคคลจากหน่วยงานอื่นภายใต้สังกัดเดียวกัน แต่อยู่นอกโครงการหรืออาจเป็นบุคคลต่างสังกัดก็ได้

กรณีที่ผู้ประเมินเป็นบุคคลภายนอก ผู้ประเมินจะต้องพยายามสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการว่า การประเมินไม่ใช่การจับผิดแต่เป็นการนำเสนอข้อมูลเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินโครงการ โดยเฉพาะนำเสนอต่อผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นทางเลือกสำคัญ เพื่อประกอบการตัดสินใจต่อการดำเนินโครงการว่าจะปรับขยาย เปลี่ยนแปลงโครงการในลักษณะใดจึงจะเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในโครงการเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการประเมินและยอมรับการประเมินว่ากิจกรรมสร้างสรรค์ไม่ใช่ทำลายซึ่งจะส่งผลต่อการให้ความร่วมมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูลของผู้ประเมิน

บุคคลที่จะเป็นนักประเมินที่ดี ควรจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

๑) เข้าใจในสิ่งที่ต้องการประเมินอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การวางแผนและดำเนินการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ความเป็นนักวิจัยที่ดี เพราะข้อมูลที่ใช้ในการประเมินเกิดจากกระบวนการวิจัย ดังนั้น การประเมินจะมีคุณภาพก็ต่อเมื่อเริ่มจากการได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ความแตกต่างของการวิจัยและการประเมินอยู่ที่การวิจัยเน้นการสร้าง

องค์ความรู้ใหม่ สนใจความจริง (Fact) ของสิ่งต่าง ๆ แต่การประเมินเน้นการตัดสินคุณค่า มุ่งผลในทางปฏิบัติ คือ การนำไปใช้ประโยชน์ การประเมินจึงมีลักษณะเฉพาะเจาะจงมากกว่า

๓) ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเชิงปรัชญา คือนอกจากนักประเมินจะต้องมีความรู้ทฤษฎีการประเมินและรูปแบบต่างๆ แล้ว นักประเมินจำเป็นต้องรู้จักพิจารณาเบื้องหลังแนวความคิดของการสร้างทฤษฎีการประเมินแต่ละทฤษฎีด้วย เพราะนักประเมินจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินคุณค่า ดังนั้นจึงต้องมีความสามารถในการตัดสินใจเลือกรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์

๔) ต้องรู้จักการประเมินประนีประนอม เพราะนักประเมินจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ คณะผู้ประเมินเอง ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการในโครงการ ผู้สนับสนุนด้านการเงิน ผู้รับผลจากโครงการ ฯลฯ จึงต้องรู้จักการประสานประโยชน์บนพื้นฐานของความยุติธรรมให้เกิดแก่ทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม

๒.๒.๔ ประเภทของการประเมิน การประเมินมีอยู่ด้วยกันหลายลักษณะซึ่งพิจารณาจัดหาประเภทของการประเมินสามารถแบ่งได้เป็น ๒ กลุ่มใหญ่ ดังนี้

๑) แบ่งตามวัตถุประสงค์การประเมิน แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

(๑) การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เพื่อการปรับปรุงเป็นสำคัญซึ่งมักจะใช้ประเมินผลระหว่างการทำงานหรือระหว่างดำเนินโครงการ ผลที่ได้จาก Formative Evaluation จะช่วยตั้งวัตถุประสงค์ของโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริง และจะช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าโครงการว่าดำเนินการได้ผลอย่างไร

(๒) การประเมินผลสรุปของโครงการ (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อนำผลไปประกอบการตัดสินใจว่าโครงการได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร ตลอดจนรายงานถึงสภาพโครงการว่าประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใด ควรจะปรับปรุงแก้ไข สานต่อหรือยกเลิกโครงการ

๒) แบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นของโครงการในเบื้องต้นก่อนที่จะจัดทำโครงการใด ๆ เป็นการประเมินที่มีประโยชน์ต่อการวางแผนและการวางแผนเพื่อให้ได้แนวคิดของการจัดทำโครงการที่สามารถสนองตอบความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้

(๒) การประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Study) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการที่จะดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัย/เงื่อนไขที่จำเป็นต่อความสำเร็จของโครงการ ซึ่งมักจะประเมินในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหาร

(๓) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินสิ่งที่ป้อนเข้าสู่โครงการว่ามีความเหมาะสมเพียงใดก่อนที่จะเริ่มโครงการ สิ่งที่ป้อนเข้า เช่น คน วัตถุดิบ อุปกรณ์ เครื่องมือและงบประมาณ เป็นต้น

(๔) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินกระบวนการดำเนินการที่กำหนด ทำการประเมินในขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) ของโครงการ

(๕) การประเมินผลผลิต (Output/Product Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้จากโครงการโดยตรงและเป็นผลที่คาดหวังจากโครงการว่าผลที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโครงการมากน้อยเพียงใด

(๖) การประเมินผลกระทบ (Outcome/Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้จากผลของโครงการทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวังซึ่งเป็นผลบวกและผลลบ เพื่อนำผลไปประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ เช่นการยกเลิก หรือดำเนินโครงการต่อไป

๒.๒.๕ ขั้นตอนการประเมิน ในการประเมินแต่ละครั้งผู้ประเมินจำเป็นต้องดำเนินงานตามขั้นตอนการประเมินผล ดังต่อไปนี้

๑) การวิเคราะห์โครงการที่จะประเมิน

๒) การศึกษารูปแบบของการประเมิน

- ๓) การกำหนดประเด็นของการประเมิน
- ๔) การพัฒนาตัวชี้วัดและกำหนดเกณฑ์
- ๕) การออกแบบประเมิน
- ๖) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๗) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๘) การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๙) การตัดสิน ผลสรุปผลและอภิปรายผลการประเมิน

รายละเอียดและขั้นตอนมีดังนี้

๑) การวิเคราะห์โครงการที่จะประเมิน เป็นการศึกษารายละเอียดของโครงการและความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของโครงการที่จะประเมิน เพื่อให้ผู้ประเมินเกิดความรู้และความเข้าใจโครงการ ตั้งแต่หลักการและเหตุผลของโครงการ วัตถุประสงค์ วิธิตำเนินการ การเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล จนถึงผลของโครงการ การวิเคราะห์โครงการอย่างละเอียดรอบคอบจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ประเมินเกิดแนวคิดต่างๆ ที่จะนำไปสู่การกำหนดประเด็นของการประเมินได้ ดังนั้น การวิเคราะห์โครงการที่จะประเมิน จึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งในขั้นตอนแรกของการประเมิน

๒) การศึกษารูปแบบของการประเมิน ผู้ประเมินต้องมีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของการประเมิน (Model) แบบต่างๆ อย่างกว้างขวาง รูปแบบการประเมินแต่ละแบบจะได้มาจากแนวความคิดของผู้พัฒนารูปแบบ แต่ละบุคคล และการศึกษารูปแบบการประเมินหลาย ๆ แบบนั้น จะทำให้ผู้ประเมินได้เห็นทางเลือกที่หลากหลายที่จะนำไปสู่การเลือกรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดกับโครงการที่จะประเมิน แต่โดยส่วนใหญ่โครงการแต่ละโครงการ ไม่สามารถประเมินโดยใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งอย่างเดียวนำไป ผู้ประเมินจึงใช้การผสมผสานหลาย ๆ รูปแบบ เพื่อให้ผลประเมินสมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้

๓) การกำหนดประเด็นของการประเมิน ผู้ประเมินต้องกำหนดประเด็นการประเมินอย่างเหมาะสม เพื่อจะนำไปสู่การกำหนดรายละเอียดในขั้นตอนต่อไป อย่างสมบูรณ์ตามประเด็นที่กำหนด ผู้ประเมินสามารถกำหนดประเด็นของการประเมินได้จากการวิเคราะห์โครงการที่จะประเมิน (ขั้นตอนที่ ๑) ผสมผสานกับการศึกษารูปแบบของการประเมิน (ขั้นตอนที่ ๒) ทั้งนี้ ผู้ประเมินจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้ผลประเมินซึ่งอาจจะเป็นผู้ให้ทุน ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจตัดสินใจ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฯลฯ เพื่อให้ผลจากการประเมินประโยชน์อย่างแท้จริง

๔) การพัฒนาตัวชี้วัดและการกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความเชื่อถือในผลการประเมินได้ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของตัวชี้วัด (Indicator) และเกณฑ์ (Criteria) ดังนั้น ขั้นตอนสำคัญของการประเมินอีกขั้นตอนหนึ่งก็คือ การพัฒนาตัวชี้วัดและการกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสม ตัวชี้วัดแต่ละตัวจะได้มาจากประเด็นของการประเมินที่ผู้ประเมินได้กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ ๓ ผู้ประเมินต้องค้นหาตัวชี้วัดที่สามารถแสดงประสิทธิภาพของแต่ละประเด็นให้ชัดเจนที่สุดซึ่งสามารถสังเกตหรือวัดได้ เพื่อเป็นเกณฑ์ตัดสินได้ว่าผลการดำเนินงานของโครงการที่พิจารณาจากตัวชี้วัดแต่ละตัวนั้นประสบความสำเร็จเป็นไปตามเกณฑ์มากน้อยเพียงใด

๕) การออกแบบประเมิน หลังจากที่ได้กำหนดประเด็นของการประเมินตัวชี้วัด/เกณฑ์ที่เหมาะสมแล้วก็เริ่มออกแบบประเมินได้ เริ่มตั้งแต่การผสมผสานความคิดทั้งหมดเป็นรูปแบบการประเมินที่เลือกใช้ให้เหมาะสมกับโครงการที่จะประเมิน การกำหนดวิธีการประเมิน การสุ่มตัวอย่าง ตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่จะใช้ แหล่งข้อมูลที่ต้องการ เครื่องมือที่ใช้ และการวิเคราะห์ข้อมูลการออกแบบ การประเมินจึงเป็นเสมือนแนวทางการประเมินที่ผู้ประเมินได้เตรียมการออกแบบไว้สำหรับแต่ละโครงการ

๖) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนนี้จะสอดคล้องกับขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวคือ ถ้าผู้ประเมินเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีใด เครื่องมือที่ใช้ต้องสอดคล้องกับวิธีการนั้น เช่น ถ้าใช้วิธีการสอบ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบ ถ้าใช้วิธีการสอบถามเครื่องมือที่ใช้ก็คือ

แบบสอบถาม ผู้ประเมินจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องการสร้างเครื่องมือแต่ละชนิดให้มีคุณภาพ เพราะผลการประเมินจะเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่มีคุณภาพเป็นสำคัญ ซึ่งข้อควรคำนึงในการสร้างแบบสอบถามพิจารณาได้ ดังนี้

- (๑) คำถามต้องง่าย กระชับ ชัดเจน อ่านแล้วเข้าใจตรงกันว่าผู้ถามต้องการจะถามอะไร
- (๒) ในแต่ละคำถามควรถามประเด็นเดียว
- (๓) การตั้งคำถามต้องไม่เป็นการถามนำหรือชี้แนะคำตอบ
- (๔) เรียงลำดับข้อคำถามจากง่ายไปหายาก จากทั่วไป ไปหาเฉพาะเจาะจงหรือเรียงลำดับ

เหตุการณ์

- (๕) ต้องคำนึงถึงความรู้ ประสบการณ์ และวัยของผู้ตอบเสมอ
- (๖) มีคำชี้แจงชัดเจนว่าจะให้ผู้ตอบตอบอย่างไร
- (๗) สร้างแบบสอบถามแล้วควรทดลองใช้ (Try Out) ก่อนทุกครั้ง

๗) การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากได้ออกแบบประเมินไว้แล้ว ผู้ประเมินต้องลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ต้องการ โดยอาจจะใช้วิธีการหลาย ๆ อย่าง เช่น การสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม ซึ่งการเลือกใช้วิธีการใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินและลักษณะข้อมูลที่ต้องการเป็นสำคัญ

๘) การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้ประเมินเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการได้แล้ว ผู้ประเมินต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลออกมาตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน

๙) การตัดสินผลการดำเนินงาน สรุปผล และอภิปรายการประเมิน หลังจากได้ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติแล้ว ผู้ประเมินจำเป็นต้องตัดสินว่าโครงการดังกล่าวดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดโดยพิจารณาทั้งผลผลิต (Output/Product) และผลลัพธ์ (Outcome/Impact) จากนั้นผู้ประเมินจะต้องสรุปผลการประเมินให้เห็นภาพรวมทั้งหมดและเพื่อให้เกิดแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์ ผู้ประเมินจำเป็นต้องอภิปรายผลการประเมินด้วย เพื่อจะได้ทราบเหตุผลต่าง ๆ ที่เกิดผล การประเมินดังเช่นที่ปรากฏ

๑๐) การเขียนรายงานการประเมิน เมื่อการประเมินได้เสร็จสิ้น ผู้ประเมินต้องเขียนรายงานการประเมิน โดยนำเสนอการดำเนินการประเมินโครงการทุกขั้นตอน เพื่อให้ผู้อื่นได้รับทราบและเข้าใจการประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารและผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เทคนิคการเขียนรายงานการประเมินจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

๒.๒.๖ ประโยชน์ของการประเมินโครงการ

๑) การประเมินผลเป็นภารกิจที่สำคัญของระบบการวางแผนและบริหารแผน/โครงการ เนื่องจากการประเมินโครงการเป็นการตรวจสอบและควบคุมชนิดหนึ่ง ซึ่งดำเนินงานอย่างมีระบบ ทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลการดำเนินงาน (Outputs) จะได้รับการตรวจสอบทุกขั้นตอนและนำมาซึ่งข้อมูลที่จำเป็นอันเป็นข้อมูลย้อนกลับที่จะนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน เพราะนอกจากจะชี้ให้เห็นข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานแล้ว ยังชี้ให้เห็นผลการปฏิบัติงานซึ่งไม่สามารถทราบได้จากกระบวนการวางแผน

๒) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถปรับปรุงระบบการวางแผนและบริหารแผนด้วยการให้ข้อมูลที่ต่อเนื่อง ทำให้สามารถปรับสภาพการปฏิบัติให้เข้ากับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงสามารถควบคุมแผนและโครงการให้เป็นไปตามทิศทางที่กำหนดไว้

๓) การประเมินช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพราะการประเมินโครงการจะต้องวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการ ข้อมูลหรือปัจจัยใดที่เป็นปัญหาจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ หรือใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมคุ้มค่า ทรัพยากรทุกชนิดได้รับการจัดสรรให้อยู่ในจำนวนหรือปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอแก่การดำเนินงาน

๒.๓ การประเมินผลรูปแบบทฤษฎีระบบ System Theory

๒.๓.๑ ความเป็นมาของทฤษฎีระบบ

การที่จะศึกษาถึงองค์การโดยเนเนเฉพาะโครงสร้างตามแนวคิดของนักวิชาการกลุ่มการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์หรือเนเนเฉพาะการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ย่อมมีปัญหา เพราะไม่ครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การทั้งระบบทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การได้ทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก

การนำเอาแนวคิดของวิธีการเชิงระบบ (System Approach) มาใช้ในการบริหารด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันองค์การมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนมากขึ้นจึงยากที่จะพิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์การโดยให้ครอบคลุมได้หมดทุกแง่มุม ทำให้นักวิชาการการบริหารทฤษฎีองค์การสมัยใหม่หันมาศึกษาเรื่องพฤติกรรมองค์การ โดยมีความเห็นวาทะการเป็นระบบสังคมซึ่งเป็นระบบใหญ่ จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา (จันทรานี สงวนนาม, ๒๕๔๕, หน้า ๘๓)

ผู้ที่คิดทฤษฎีระบบ คือ ลุดวิก วอน เบอธาลานฟ์ (Ludwig Von Bertalanffy) ซึ่งเป็นนักชีววิทยา เขาเป็นคนแรกที่เขียนหนังสือชื่อ “General System Theory” โดยนำเอาแนวความคิดมาจากระบบชีววิทยา ซึ่งเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมจากระบบชีววิทยาที่สมบูรณ์จะช่วยให้ทั้งคน สัตว์ และพืช สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ทั้งในด้านการเรียนรู้ ปฏิกริยาตอบสนอง และการแก้ปัญหา เขามีความเชื่อว่าในเมื่อองค์การเป็นระบบเปิด จึงย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบมีความเกี่ยวพันต่อกันหลายด้าน หลายระดับ และสวนต่างๆ ขององค์การก็เป็นส่วนสำคัญเท่าๆ กับตัวขององค์การเอง ดังนั้นทฤษฎีระบบจะรวมเอาะบบย่อยทุกชนิดทั้งทางดานชีวภาพ กายภาพ พฤติกรรม ความคิดเกี่ยวกับการควบคุม โครงสร้าง เป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติงานไวด้วยกัน (จันทรานี สงวนนาม, ๒๕๔๕, หน้า ๘๔)

๒.๓.๒ ความหมายของระบบ

คำว่า “ระบบ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า หมายถึง ระเบียบเกี่ยวกับการรวมสิ่งต่างๆ ซึ่งมีลักษณะซับซ้อนให้เข้าลำดับประสานกันเป็นอันเดียวตามหลักเหตุผลทางวิชาการ ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติซึ่งมีสวนสัมพันธ์ประสานเข้ากัน โดยกำหนดรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (จันทรานี สงวนนาม, ๒๕๔๕, หน้า ๘๔)

ทฤษฎีระบบของ Daniel Katz & Robert Kahn มีแนวคิดว่ กระบวนการจัดการมีลำดับที่ต่อเนื่องกันเป็นระบบ ซึ่งได้จัดไว้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระเบียบและต่างมีสัมพันธ์ภาพหรือปฏิสัมพันธ์กันโดยตลอดกับระบบอื่นๆ แม้จะมีระบบรองๆ หรือย่อยๆ ลงไป แต่ต้องผูกพันอยู่กับระบบใหญ่เสมอตั้งแต่ขั้นตอนป้อนเข้า (Input) จนถึงขั้นสุดท้าย คือผลสำเร็จออกมา (Output) (บรรยง โตจินดา, ๒๕๔๒, น. ๗๐)

จันทรานี สงวนนาม (๒๕๔๕, หน้า ๘๕) กล่าวว่า ระบบเป็นกลุ่มองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเปนอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อกระทำกิจกรรมเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการขององค์การ

ปัจจุบันคำว่า “ระบบ” เป็นคำกล่าวที่ใช้กันแพร่หลายโดยทั่วไป เวลาที่กล่าวถึงระบบ เราจะต้องคำนึงถึง ๓ คำคือ (จันทรานี สงวนนาม, ๒๕๔๕, หน้า ๘๕)

(๑) การคิดอย่างมีระบบ (System Thinking) หมายถึง การคิดอย่างมีเหตุผลโดยคิดอย่างรอบคอบถึงผลที่ได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นได้ทั้งในภาพรวม และทุกๆ ส่วนขององค์ประกอบย่อยของระบบวาทะการก็มีสวนสัมพันธ์กันและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

(๒) วิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (System Approach) หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ โดยมีการนำเอาปัจจัยที่จำเอนต่อการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งปัจจัย กระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีสวนสัมพันธ์กันและเป็นผลซึ่งกันและกัน

(๓) ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นทฤษฎีที่ระบุนวองการประกอบด้วยสวนประกอบ ที่เป็นอิสระและเป็นวิธีการบริหารงานที่จะเพิ่มความเข้าใจ รุจูดเด่นจุดดอยในองคการ เพื่อการพัฒนา และแกปญหาไดมากยิ่งขึ้น

๒.๓.๓ หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ (จันทรานี สวงวนนาม, ๒๕๔๕, หนา ๘๕-๘๖)

(๑) ทฤษฎีระบบมีความเชื่อว่า ระบบจะต้องเป็นระบบเปิด (Open System) กล่าวคือ จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยได้รับอิทธิพล หรือผลกระทบตลอดเวลาจากสภาพแวดล้อม

(๒) มีรูปแบบของการจัดลำดับ (The Hierarchical Model) ในลักษณะของระบบใหญ่และระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน

(๓) มีรูปแบบของปัจจัยป้อนเข้าและผลผลิต (Input Output Model) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลของปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มต้นจากปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตตามลำดับ เป็นองค์ประกอบของระบบ

(๔) แต่ละองค์ประกอบของระบบจะต้องมีส่วนร่วมสัมพันธ์กันหรือมีผลกระทบต่อกันและกัน (The Entities Model) หมายความว่า ถ้าองค์ประกอบของระบบตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไป ก็จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนขององค์ประกอบตัวอื่นด้วย

(๕) ทฤษฎีระบบเชื่อในหลักการของการมีเหตุ-ผลของสิ่งต่างๆ (Cause and Effect) ซึ่งเป็นหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ ทฤษฎีระบบไม่เชื่อผลของสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เกิดจากสาเหตุเพียงสาเหตุเดียว แต่ทฤษฎีระบบเชื่อว่าปัญหาทางการบริหารที่เกิดขึ้นมักจะมาจากสาเหตุที่มากกว่าหนึ่งสาเหตุ

(๖) ทฤษฎีระบบจะมองทุกๆ อย่างในภาพรวมของทุกองค์ประกอบมากกว่าที่จะมองเพียงสวนใดสวนหนึ่งของระบบ

(๗) ทฤษฎีระบบคำนึงถึงผลของการปฏิบัติที่เป็น “Output” หรือ “Product” มากกว่า “Process” ซึ่งผลสุดท้ายของงานที่ได้รับอาจมีมากมายหลายสิ่งซึ่งก็คือผลกระทบ (Outcome or Impact) ที่เกิดขึ้นตามมาในภายหลังนั่นเอง

(๘) ทฤษฎีระบบจะมีกระบวนการในการปรับเปลี่ยนและป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อบอกให้รู้วาระบบมีการเบี่ยงเบนอย่างไร ควรจะแก้ไขที่องค์ประกอบใดของระบบซึ่งก็คือ (System Analysis) นั่นเอง

๒.๓.๔ รูปแบบของวิธีระบบ (System Approach Model)

จากหลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ ระบบประกอบด้วยสวนประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (จันทรานี สวงวนนาม, ๒๕๔๕, หนา ๘๖-๘๗)

๑) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ ดาน โดแก บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นสวนเริ่มต้นและเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององคการ

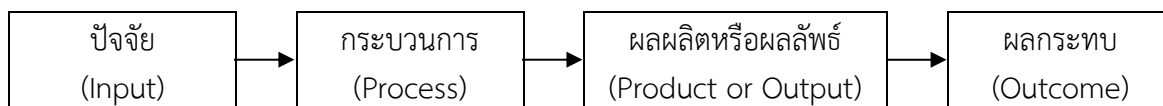
๒) กระบวนการ (Process) คือการนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานรวมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อยๆ รวมกันอยู่หลายระบบ ครอบคลุม ตั้งแต่การบริหาร การจัดการ การนิเทศ การวัดและการประเมินผล การติดตามตรวจสอบ เป็นต้น เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเขาไปสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ผลผลิต หรือผลลัพธ์ (Product or Output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔) ผลกระทบ (Outcome) เป็นผลที่เกิดขึ้นหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดหวังหรือไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้นก็ได้

เขียนเป็นรูปแบบได้ดังภาพ ๑ องค์ประกอบของวิธีระบบ

(ที่มา : จันทราณี สงวนนาม, ๒๕๔๕, หน้า ๘๗)



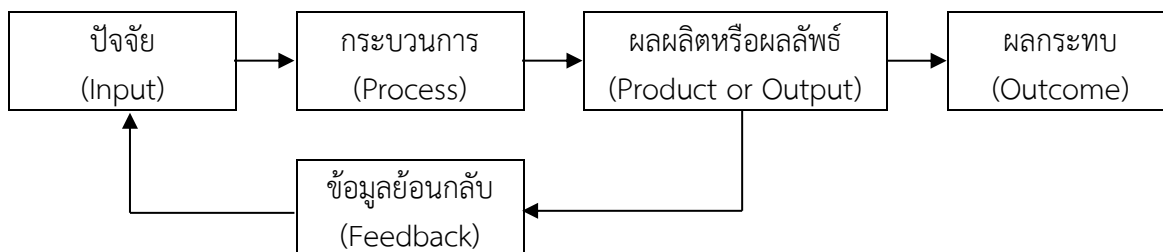
๒.๓.๕ รูปแบบของการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Model)

การนำเอาทฤษฎีระบบหรือวิธีระบบมาใช้ในการบริหารองค์การ หากนำมาใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสม ระบบก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากนำมาใช้ไม่ถูกต้องหรือองค์ประกอบแต่ละส่วนของระบบไม่สัมพันธ์กันก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การได้ ดังนั้นการนำเอาทฤษฎีระบบมาใช้จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ระบบที่เรียกว่า System Analysis ควบคู่ไปด้วย

การวิเคราะห์ระบบจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า หากผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหานั้นจะเกิดจากองค์ประกอบใดของระบบ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไม่อย่างไร ข้อมูลย้อนกลับ จะช่วยให้ทราบถึงประเภทของปัญหา จุดที่ต้องได้รับการพัฒนาแก้ไขหรือปรับปรุงใดมากขึ้น การแก้ไขปรับปรุงก็ต้องกระทำอย่างเป็นระบบมิใช่แก้ไขเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น (จันทราณี สงวนนาม, ๒๕๔๕, หน้า ๘๗-๘๙)

เขียนเป็นรูปแบบได้ดังภาพ ๒ รูปแบบองค์ประกอบของวิธีระบบและการวิเคราะห์ระบบ

(ที่มา : จันทราณี สงวนนาม, ๒๕๔๕, หน้า ๘๘)



การวิเคราะห์ระบบเป็นส่วนหนึ่งของวิธีระบบ ที่มุ่งเน้นกระบวนการมากกว่าผลผลิตหรือผลลัพธ์ โดยมุ่งวิเคราะห์ปัญหา และเป็นกระบวนการประเมินวิธีระบบ

การวิเคราะห์ระบบ เป็นขั้นแรกของการพัฒนาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อให้มีระบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ เพราะพัฒนาการคือการปรับปรุง เพื่อให้สภาพที่มีปัญหาอยู่หมดไป หรือเหลือน้อยลงตามศักยภาพของทรัพยากรและข้อจำกัดที่มีอยู่ ให้เกิดความสมดุลของโครงสร้างและองค์ประกอบต่างๆ ในระบบ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ระบบ

สรุปว่าการวิเคราะห์ระบบมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลวิธีระบบในเรื่องต่อไปนี้

- (๑) ประเมินความมีประสิทธิภาพของระบบงาน
- (๒) ประเมินเวลา
- (๓) ประเมินการใช้งบประมาณ
- (๔) ประเมินความถูกต้องของกระบวนการ
- (๕) ประเมินผลผลิตหรือผลงาน

วิธีระบบและการวิเคราะห์ระบบเป็นกระบวนการที่ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ที่มีเหตุผลและมุ่งไปที่กระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีขั้นตอน

๒.๓.๖ การประเมินความสำเร็จของโครงการ

๑) การประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงาน เป็นการประเมินผลผลิตที่ได้รับจากการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการกิจว่ามีความสอดคล้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ การวัดประสิทธิผลสามารถพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) การประเมินวัตถุประสงค์ (Context Evaluation) เพื่อวัดความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงาน โดยใช้เกณฑ์การวัดความสำเร็จของการดำเนินงานจากการตอบแบบสอบถามเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Criteria) ซึ่งกำหนดคะแนนความสำเร็จประมาณค่า ๕ อันดับ คือ ๑ = สำเร็จน้อยมาก ๒ = น้อย ๓ = ปานกลาง ๔ = มาก ๕ = มากที่สุด จากนั้น พิจารณาคะแนนที่ได้รับในภาพรวมโดยการเฉลี่ย ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑.๐๐ - ๑.๘๐ คะแนน แสดงถึง ความสำเร็จในระดับ “น้อยมาก”

๑.๘๑ - ๒.๖๐ คะแนน แสดงถึง ความสำเร็จในระดับ “น้อย”

๒.๖๑ - ๓.๔๐ คะแนน แสดงถึง ความสำเร็จในระดับ “ปานกลาง”

๓.๔๑ - ๔.๒๐ คะแนน แสดงถึง ความสำเร็จในระดับ “มาก”

๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน แสดงถึง ความสำเร็จในระดับ “มากที่สุด”

(๒) การประเมินผลผลิต (Output Evaluation) เป็นการเปรียบเทียบผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในกรอบระยะเวลาที่กำหนดใน ๔ มิติ ประกอบด้วย ปริมาณ คุณภาพ เวลา และต้นทุน

มิติปริมาณ หมายถึง การวัดจากปริมาณผลผลิตที่แล้วเสร็จเปรียบเทียบกับปริมาณผลผลิตที่กำหนดเป็นเป้าหมาย โดยกำหนดค่าคะแนน เช่น

หากปริมาณผลผลิตที่ได้รับมากกว่าเป้าหมาย มากกว่า ร้อยละ ๑๐.๐๐ เท่ากับ ๕ คะแนน

หากปริมาณผลผลิตที่ได้รับมากกว่าเป้าหมาย ไม่เกิน ร้อยละ ๑๐.๐๐ เท่ากับ ๔ คะแนน

หากปริมาณผลผลิตที่ได้รับเท่ากับเป้าหมาย เท่ากับ ๓ คะแนน

หากปริมาณผลผลิตที่ได้รับน้อยกว่าเป้าหมายในช่วง ร้อยละ ๑๐.๐๐ - ๕๐.๐๐ เท่ากับ ๒ คะแนน

หากปริมาณผลผลิตที่ได้รับน้อยกว่าเป้าหมายเกินกว่า ร้อยละ ๕๐.๐๐ เท่ากับ ๑ คะแนน

หากไม่มีปริมาณผลผลิต เท่ากับ ๐ คะแนน

มิติคุณภาพ หมายถึง การวัดความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อผลผลิตที่ได้รับ โดยกำหนดค่าคะแนน เช่น

หากผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อผลผลิตที่ได้รับในระดับมากที่สุด เท่ากับ ๕ คะแนน

หากผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อผลผลิตที่ได้รับในระดับมาก เท่ากับ ๔ คะแนน

หากผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อผลผลิตที่ได้รับในระดับปานกลาง เท่ากับ ๓ คะแนน

หากผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อผลผลิตที่ได้รับในระดับน้อย เท่ากับ ๒ คะแนน

หากผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อผลผลิตที่ได้รับในระดับน้อยที่สุด เท่ากับ ๑ คะแนน

หากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่พึงพอใจต่อผลผลิตที่ได้รับ เท่ากับ ๐ คะแนน

มิติเวลา หมายถึง การวัดระยะเวลาที่ใช้จริงในการได้มาซึ่งปริมาณผลผลิตที่กำหนดเป็นเป้าหมายเปรียบเทียบกับระยะเวลาที่กำหนดเป็นเป้าหมาย โดยกำหนดค่าคะแนน เช่น

หากระยะเวลาที่ใช้จริงน้อยกว่าระยะเวลาเป้าหมายเกินกว่า ร้อยละ ๕.๐๐ เท่ากับ ๕ คะแนน

หากระยะเวลาที่ใช้จริงน้อยกว่าระยะเวลาเป้าหมายไม่เกิน ร้อยละ ๕.๐๐ เท่ากับ ๔ คะแนน

หากระยะเวลาที่ใช้จริงเท่ากับระยะเวลาเป้าหมาย เท่ากับ ๓ คะแนน
หากระยะเวลาที่ใช้จริงมากกว่าระยะเวลาเป้าหมายไม่เกิน ร้อยละ ๕.๐๐ เท่ากับ ๒ คะแนน
หากระยะเวลาที่ใช้จริงมากกว่าระยะเวลาเป้าหมายเกินกว่า ร้อยละ ๕.๐๐ เท่ากับ ๑ คะแนน

มิติต้นทุน หมายถึง การวัดงบประมาณที่ใช้จริงในการได้มาซึ่งปริมาณผลผลิตที่กำหนดเป็นเป้าหมายเปรียบเทียบกับงบประมาณที่กำหนดเป็นเป้าหมาย โดยกำหนดค่าคะแนน เช่น

หากงบประมาณที่ใช้จริงเท่ากับงบประมาณเป้าหมาย เท่ากับ ๕ คะแนน
หากงบประมาณที่ใช้จริงน้อยกว่างบประมาณเป้าหมายไม่เกิน ร้อยละ ๕.๐๐ เท่ากับ ๔ คะแนน
หากงบประมาณที่ใช้จริงน้อยกว่างบประมาณเป้าหมายช่วง ร้อยละ ๕.๐๑-๑๐.๐๐ เท่ากับ ๓ คะแนน
หากงบประมาณที่ใช้จริงน้อยกว่างบประมาณเป้าหมายช่วง ร้อยละ ๑๐.๐๑-๑๕.๐๐ เท่ากับ ๒ คะแนน
หากงบประมาณที่ใช้จริงน้อยกว่างบประมาณเป้าหมายเกิน ร้อยละ ๑๕.๐๑ เท่ากับ ๑ คะแนน

จากนั้น พิจารณาคะแนนที่ได้รับในภาพรวมโดยการเฉลี่ยใน ๔ มิติ ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑.๐๐ - ๑.๘๐ คะแนน แสดงถึง การบรรลุเป้าหมายผลผลิตในระดับ “น้อยมาก”
๑.๘๑ - ๒.๖๐ คะแนน แสดงถึง การบรรลุเป้าหมายผลผลิตในระดับ “น้อย”
๒.๖๑ - ๓.๔๐ คะแนน แสดงถึง การบรรลุเป้าหมายผลผลิตในระดับ “ปานกลาง”
๓.๔๑ - ๔.๒๐ คะแนน แสดงถึง การบรรลุเป้าหมายผลผลิตในระดับ “มาก”
๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน แสดงถึง การบรรลุเป้าหมายผลผลิตในระดับ “มากที่สุด”

๒) การประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เป็นการประเมินปัจจัยนำเข้าว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ พร้อมทั้งการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อกระบวนการและผลผลิตที่ได้รับ โดยการวัดประสิทธิภาพสามารถพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสม ความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนเทคโนโลยีและแผนของการดำเนินงาน ในมิติต่างๆ โดยใช้เกณฑ์การวัดความสำเร็จของการดำเนินงานจากการตอบแบบสอบถามเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Criteria) ซึ่งกำหนดคะแนนความเหมาะสมประมาณค่า ๕ อันดับ คือ ๑ = เหมาะสมน้อยมาก ๒ = น้อย ๓ = ปานกลาง ๔ = มาก ๕ = มากที่สุด จากนั้น พิจารณาคะแนนที่ได้รับในภาพรวมโดยการเฉลี่ย ซึ่งแปลความหมาย ดังนี้

๑.๐๐ - ๑.๘๐ คะแนน แสดงถึง ความเหมาะสมในระดับ “น้อยมาก”
๑.๘๑ - ๒.๖๐ คะแนน แสดงถึง ความเหมาะสมในระดับ “น้อย”
๒.๖๑ - ๓.๔๐ คะแนน แสดงถึง ความเหมาะสมในระดับ “ปานกลาง”
๓.๔๑ - ๔.๒๐ คะแนน แสดงถึง ความเหมาะสมในระดับ “มาก”
๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน แสดงถึง ความเหมาะสมในระดับ “มากที่สุด”

(๒) ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีต่อโครงการ (Satisfaction Evaluation) เพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ต้น (Product) เพื่อนำไปสู่การพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน พร้อมทั้งการประเมินกระบวนการดำเนินงาน (Process) โดยใช้เกณฑ์การวัดความสำเร็จของการดำเนินงานจากการตอบแบบสอบถามเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Criteria) ซึ่งกำหนดคะแนนความพึงพอใจประมาณค่า ๕ อันดับ คือ ๑ = พึงพอใจน้อยมาก ๒ = น้อย ๓ = ปานกลาง ๔ = มาก ๕ = มากที่สุด จากนั้น พิจารณาคะแนนที่ได้รับในภาพรวมโดยการเฉลี่ย ซึ่งแปลความหมาย ดังนี้

๑.๐๐ - ๑.๘๐ คะแนน แสดงถึง ความพึงพอใจในระดับ “น้อยมาก”
๑.๘๑ - ๒.๖๐ คะแนน แสดงถึง ความพึงพอใจในระดับ “น้อย”

๒.๖๑ - ๓.๔๐ คะแนน แสดงถึง ความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง”

๓.๔๑ - ๔.๒๐ คะแนน แสดงถึง ความพึงพอใจในระดับ “มาก”

๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน แสดงถึง ความพึงพอใจในระดับ “มากที่สุด”

ทั้งนี้ เพื่อการนำไปสู่การตอบคำถามถึงระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ดำเนินการโดยการคำนวณค่าคะแนนจากการหาค่าคะแนนเฉลี่ยเพื่อใช้พิจารณาการให้คะแนนของข้อคำถาม ซึ่งสามารถพิจารณาการให้คะแนนได้ดังนี้

- ค่าคะแนนเฉลี่ยจากตัวชี้วัดประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล มีค่าระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๘๐ คะแนน แสดงถึง ผลการประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล อยู่ในระดับ “ต่ำมาก”

- ค่าคะแนนเฉลี่ยจากตัวชี้วัดประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล มีค่าระหว่าง ๑.๘๑ - ๒.๖๐ คะแนน แสดงถึง ผลการประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล อยู่ในระดับ “ต่ำ”

- ค่าคะแนนเฉลี่ยจากตัวชี้วัดประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล มีค่าระหว่าง ๒.๖๑ - ๓.๔๐ คะแนน แสดงถึง ผลการประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล อยู่ในระดับ “ปานกลาง”

- ค่าคะแนนเฉลี่ยจากตัวชี้วัดประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล มีค่าระหว่าง ๓.๔๑ - ๔.๒๐ คะแนน แสดงถึง ผลการประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล อยู่ในระดับ “สูง”

- ค่าคะแนนเฉลี่ยจากตัวชี้วัดประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล มีค่าระหว่าง ๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน แสดงถึง ผลการประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล อยู่ในระดับ “สูงมาก”

๒.๔ สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี

ประชากรและกำลังแรงงาน ประชากร ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๒ สรุปรายละเอียดได้ดังนี้ ประชากร ที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑,๓๔๘,๑๐๒ คน (ชาย ๖๔๕,๔๕๙ คน หญิง ๗๐๒,๖๔๓ คน) จำแนกเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๙๕๒,๙๖๖ คน (ชาย ๕๑๑,๐๑๒ คน หญิง ๔๔๑,๖๕๔ คน) ได้แก่ ผู้มีงานทำ ๙๔๒,๑๑๒ คน (ชาย ๕๐๔,๘๖๘ คน หญิง ๔๓๗,๒๔๔ คน) ผู้ว่างงาน ๑๐,๘๕๓ คน (ชาย ๖,๑๔๔ คน หญิง ๔,๗๐๙ คน) และไม่มีผู้รอฤดูกาล

การมีงานทำ ผู้มีงานทำตามอาชีพในไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๒ พบว่าอาชีพที่มีผู้ทำงานมากที่สุด ๕ อันดับแรก คือ

- ๑) พนักงานบริการในร้านค้าและตลาด จำนวน ๒๑๔,๐๖๕ คน
- ๒) ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน ๑๕๒,๕๗๙ คน
- ๓) ผู้อาชีพขั้นพื้นฐาน การขาย การให้บริการ จำนวน ๑๑๖,๖๗๘ คน
- ๔) ปฏิบัติงานที่มีฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๑๐,๓๙๑ คน
- ๕) เสมียน จำนวน ๑๐๐,๕๙๔ คน

การว่างงาน การว่างงานในไตรมาส ๑ มีอัตราการว่างงานที่ไม่สูงมากนัก ปทุมธานี ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๒ มีอัตราการว่างงาน ๑.๑๔ ซึ่งมีอัตราการเปลี่ยนแปลงลดลงจากไตรมาสที่ ๔ ปี ๒๕๖๑ ที่มีอัตราการว่างงาน ๑.๔๓ เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันจากปีที่ผ่านมาพบว่ามีอัตราการลดลงเช่นกัน ที่มีอัตราการว่างงาน ๑.๔๖

แรงงานนอกระบบ แรงงานนอกระบบมีจำนวน ๓๐๔,๕๐๘ คน ทั้งนี้ แรงงานนอกระบบเหล่านี้จะทำงานนอกภาคเกษตรเป็นส่วนใหญ่ มีจำนวน ๒๕๖,๑๔๕ คน ซึ่งกลุ่มนอกภาคเกษตรนี้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด ๕ อันดับแรก คือ

- ๑) การขายส่ง การขายปลีกและการซ่อมแซม จำนวน ๑๑๗,๘๘๓ คน
- ๒) กิจการโรงแรมและภัตตาคาร ๔๒,๓๖๒ คน
- ๓) การผลิตอุตสาหกรรม ๒๙,๖๓๕ คน
- ๔) การก่อสร้าง ๒๔,๒๓๖ คน

๕) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า ๑๙,๒๖๘ คนและในภาคเกษตรมี จำนวน ๔๘,๓๖๓ คน

การบริการจัดหางานในประเทศ ในช่วงไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๒ พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๓๑ คน เป็นเพศชาย ๒๑๔ คน (ร้อยละ ๑๔.๙๕) เพศหญิง ๓๒๙ คน (ร้อยละ ๒๒.๙๙) และไม่ระบุ ๘๘๘ คน (ร้อยละ ๖๒.๐๕) ส่วนการบรรจงานมีผู้ได้รับการบรรจงานทั้งสิ้น ๑,๑๘๕ คน (ร้อยละ ๘๓.๕๓) โดยสัดส่วนของเพศหญิง จะได้รับการบรรจงานมากกว่าเพศชายกล่าวคือผู้บรรจงานที่เป็นเพศหญิง มีสัดส่วนร้อยละ ๖๑.๗๗ ในขณะที่เพศชาย มีสัดส่วนร้อยละ ๓๘.๒๓ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สอดคล้องกับจำนวนผู้สมัครงานที่มีเพศหญิงมากกว่าชาย ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าเพศหญิงมีโอกาสได้รับการบรรจงานสูงกว่าเพศชาย หรือเพศชายอาจเลือกงานมากกว่าเพศหญิง

การใช้แรงงานต่างด้าว ทุกสัญชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานคงอยู่ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๑,๔๐๑ คน จำแนกเป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายต่าง ๆ ดังนี้

๑. คนต่างด้าวมาตรา ๗ ประเภททั่วไป ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จำนวน ๕,๙๐๙ คน (ร้อยละ ๓.๖๖)

๒. คนต่างด้าวมาตรา ๙ คนต่างด้าวนำเข้าตาม MOU ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาวและกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับ รัฐบาลประเทศต้นทาง จำนวน ๖๕,๓๐๓ คน (ร้อยละ ๔๐.๔๖)

๓. คนต่างด้าวมาตรา ๑๐ ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOI) ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น จำนวน ๑,๗๖๙ คน (ร้อยละ ๑.๑๐)

๔. คนต่างด้าวมาตรา ๑๓ ประเภทชนกลุ่มน้อย ได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติและกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน จำนวน ๓,๙๙๔ คน (ร้อยละ ๒.๔๗)

๕. คนต่างด้าวพิสูจน์สัญชาติ ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรีได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๒๘,๖๙๑ คน (ร้อยละ ๑๗.๗๘)

๖. คนต่างด้าวมติ ครม.๓ สัญชาติ (OSS) ได้แก่ คนต่างด้าวที่ถือใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๕๕,๗๓๕ คน (ร้อยละ ๓๔.๕๓)

แรงงานไทยในต่างประเทศ แรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศในไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๒ มีจำนวน ๑๑๖ คน จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศรวม ๒๙๓ คน ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๗ คน และในส่วนใหญ่เดินทางด้วยวิธี Re-Entry จำนวน ๑๐๖ คน

การพัฒนาศักยภาพด้านแรงงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน พบว่ามีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น ๒๘๓ คน ผ่านการฝึก ๒๓๕ คน พิจารณากลุ่มอาชีพที่เข้ารับการฝึกพบว่ากลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์มากที่สุดที่ จำนวน ๗๖ คน (ร้อยละ ๒๖.๘๖) และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีผู้เข้ารับการทดสอบ ๒๐๖ คน ผู้ผ่านการทดสอบ ๑๘๕ คน โดยกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ มีผู้เข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมากที่สุด

การตรวจแรงงาน สำหรับในไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๒ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี ได้ดำเนินการตรวจสถานประกอบการทั้งสิ้น ๓๐๕ แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจรวม ๑๑,๐๑๔ คน

ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจสอบส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาด ๒๐-๔๙ คน จำนวน ๑๓๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕๔ รองลงมาเป็นสถานประกอบการขนาด ๑๐-๑๙ คน จำนวน ๙๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔๘

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ไตรมาสที่ ๑ ปี ๒๕๖๒ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี ได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น ๘๕ แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งสิ้น ๔,๗๓๐ คน ผลการตรวจพบว่าไม่พบสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย

การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๒ พบว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานมีทั้งสิ้น ๘๗๔ คน สถานประกอบการที่มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยสูงสุดคือ สถานประกอบการขนาดที่มีลูกจ้าง ๒๑-๕๐ คน จำนวน ๑๔๓ คน รองลงมา คือ ขนาด ๑๐๐๐ คนขึ้นไป จำนวน ๑๓๗ คน และขนาด ๒๐๑-๕๐๐ คน มีจำนวน ๑๓๖ คน ส่วนสถานประกอบการ ขนาด ๑๑-๒๐ คน มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานน้อยที่สุด คือ จำนวน ๗๗ คน

การเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งภายในจังหวัดปทุมธานี สำหรับการเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในรอบไตรมาสที่ ๑ ปี ๒๕๖๒ พบว่ามีการแจ้งข้อเรียกร้อง ๑ แห่ง ๑ ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ๑,๐๒๑ คน ข้อเรียกร้องตกลงกันได้ ๑ แห่ง ส่วนการเกิดข้อขัดแย้ง ๓ แห่ง ๓ ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ๘๒๗ คน ซึ่งสามารถตกลงกันได้

การสวัสดิการแรงงาน ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๒ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการ จัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ แก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน คือ ส่งเสริมและให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ๒๔๑ แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับการส่งเสริม ๒๒,๕๒๘ คน ให้บริการเงินกู้กองทุนผู้ใช้แรงงาน ๓ แห่ง และส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ๕๒ แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับการส่งเสริม ๒,๑๕๙ คน

การประกันสังคม ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๒ พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น ๑๖,๗๔๗ แห่ง โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดน้อยกว่า ๑๐ คน คือมีจำนวน ๑๑,๑๙๕ แห่ง สำหรับผู้ประกันตนทั้งสิ้น ๔๔๖,๒๖๐ คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตนในสถานประกอบการขนาด ๑,๐๐๐ คนขึ้นไป จำนวน ๑๐๒,๑๓๑ คน

หากพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมจะพบว่าการจ่ายเงินทั้งสิ้น ๑๐๗,๕๑๙,๕๘๕.๙๐ ล้านบาท โดยกรณีเจ็บป่วยมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง ๓๖,๑๒๕,๕๓๑.๕๗ ล้านบาท ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย รองลงมา คือ กรณีชราภาพ จ่ายเงินประโยชน์ทดแทน ๓๒,๔๗๒,๓๕๙.๕๖ ล้านบาท และกรณีว่างงาน เป็นเงินจำนวน ๑๔,๔๒๑,๕๐๔.๑๐ ล้านบาท

๒.๕ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานที่ผ่านมา

๒.๕.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติงานแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๒ (๑) ได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงในความรับผิดชอบของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัด การติดตามประเมินผลของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการติดตามการปฏิบัติงานยังไม่มีผลการประเมินผลในลักษณะแผนงาน/โครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้จัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการประเมินผลตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ โดยการฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานจังหวัดและเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามและประเมินผลของสำนักงานแรงงานจังหวัด โดยมีมอบหมาย

ให้สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้ก่อนการดำเนินการโครงการ ประเมินผล และหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการประเมิน โครงการในช่วงหลังจากที่สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการสำรวจและรวบรวมข้อมูลแล้วเสร็จ

เนื่องจากเป็นปีแรกที่สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงกำหนดให้ประเมินผลโครงการของสำนักงานแรงงานจังหวัดก่อน โดยให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ภายใต้โครงการค่าตอบแทน อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยได้นำรูปแบบการประเมิน CIPP-Model มาใช้ในการประเมินผลทุกจังหวัด โดยพิจารณาองค์ประกอบการประเมินรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลที่ได้ (Product) และประเมิน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน อาสาสมัครแรงงานในส่วนภูมิภาค แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ประชาชน ผู้นำชุมชน และผู้แทน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๖,๒๘๕ คน

สรุปภาพรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของแกนนำ อสร. อยู่ในระดับค่อนข้างมาก แสดงว่าโครงการ ค่าตอบแทนแกนนำ อสร. ระดับอำเภอเป็นโครงการที่สามารถตอบสนองต่อปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ ในระดับค่อนข้างมาก แต่ควรปรับปรุงปัจจัยนำเข้าที่มีผลการประเมินในระดับปานกลาง โดยส่วนกลาง ควรสนับสนุนสำนักงานแรงงานจังหวัดและแกนนำ อสร. ให้มีความเพียงพอในเรื่องทรัพยากรที่จะสนับสนุน ให้โครงการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของมิติด้านกระบวนการมีผลการประเมินในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงในเรื่องหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงาน และสำนักงานแรงงานจังหวัด ควรเพิ่มการประสานการทำงานกับ อปท. และผู้นำชุมชน เพื่อให้ อปท. และผู้นำชุมชน สนับสนุนการทำงานของ อสร. ให้สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้สะดวกมากขึ้น และเป็นการสร้างเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน ได้อีกทางหนึ่ง ในมิติสุดท้าย คือ ด้านผลที่ได้มีผลการประเมินผลผลิต (Output) ในระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาผลลัพธ์ (Outcome) ที่ได้จากการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของ อสร. อยู่ในระดับค่อนข้างมาก จึงประเมินได้ว่าควรดำเนินการโครงการนี้ต่อไป แต่ควรปรับปรุงในปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวข้างต้น ซึ่งจะทำให้ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงในทุกมิติ โครงการจึงจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ๑) ควรกำหนดกลยุทธ์/วิธีการดำเนินงานเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานแก่ เจ้าหน้าที่ และ อสร. ให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ๒) หากกระทรวงแรงงานมีภารกิจเร่งด่วนที่มอบหมายให้ อสร. ร่วมดำเนินการ (เช่น มาตรา ๔๐ แรงงานต่างด้าว) ควรจัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดประชุมชี้แจงภารกิจเร่งด่วน ในแต่ละครั้งด้วย ๓) ควรทบทวนโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง ภารกิจ และงบประมาณที่จัดสรรให้ส่วนภูมิภาค อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ เพื่อให้การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีใช้นับปริมาณ แต่ขาดคุณภาพ ๔) ศึกษาและขยายสิทธิประโยชน์ด้านอื่นๆ ให้แก่ อสร. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ อสร. ที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ๕) ผลักดันให้ MOU มีผลในทางปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ๑) กำหนดภารกิจและแนวทางปฏิบัติของ อสร. ให้ชัดเจนตั้งแต่ต้นปี งบประมาณ รวมทั้งจัดประชุมทำความเข้าใจและติดตามผลและนำผลการติดตามมาทบทวนการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ ๒) ให้การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ เพื่อให้จังหวัดสามารถสนับสนุน การดำเนินงานด้าน อสร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของ อสร. ให้ชัดเจน ใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่าย มีรายละเอียดประกอบด้วยภารกิจและแบบฟอร์มขอรับบริการของทุกหน่วยงาน พร้อมแบบรายงาน

และคู่มือฉบับย่อสำหรับพทกฯ ๔) ปรับปรุงรูปแบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ให้มีความกระชับ เข้าใจง่ายและตรงตามภารกิจที่มอบหมาย ๕) ควบการศึกษาในเชิงลึกในลักษณะการถอดบทเรียนจากแกนนำ อสร. ระดับอำเภอที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานหรือมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็น อสร. ต้นแบบ ๖) เน้นการประชาสัมพันธ์บทบาท/ภารกิจ อสร. ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง โดยสร้างขวัญและกำลังใจ ในรูปแบบต่างๆ อาทิ การประกวด อสร. ดีเด่น การให้สวัสดิการด้านประกันสังคม (มาตรา ๔๐) การประกาศ เกียรติคุณ การศึกษาดูงาน/เยี่ยมชม (On tour หรือ Site visit) การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นเพื่อนำมาเป็น แบบอย่างในการดำเนินการในพื้นที่ ๘) สำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยงานในสังกัดควรสร้างความเข้าใจ กับ อบท. และผู้นำชุมชน ในภารกิจของ อสร. ที่เป็นเครือข่ายการทำงานด้านแรงงานในพื้นที่ และสนับสนุน การทำงานของ อสร. และเป็นการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานอีกเครือข่ายหนึ่ง ๙) ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม อสร. ในระดับจังหวัด ระดับภาค เพื่อรองรับความเข้มแข็งในการดำเนินงานด้าน อสร. อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๕.๒ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ภายใต้โครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน ระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยนำรูปแบบการประเมิน CIPP-Model มาใช้ในการประเมินผล และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานอาสาสมัครแรงงาน แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ประชาชน ผู้นำชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๖,๒๘๕ คน จากการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ จากแบบสอบถาม ภาพรวมสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภออยู่ใน ระดับค่อนข้างมากแสดงว่าโครงการค่าตอบแทนแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ เป็นโครงการที่สามารถตอบสนองต่อปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ได้ในระดับค่อนข้างมาก จึงประเมิน ได้ว่าควรดำเนินโครงการนี้ต่อไป แต่ควรปรับปรุงในปัจจัยต่างๆ เพื่อให้ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงในทุกมิติ โครงการจึงจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การประเมินผลครั้งนี้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ซึ่งเป็นการประเมินผลย้อนหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อพิจารณาผลความต่อเนื่องจากการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ผลการ ประเมินของทั้ง ๒ ปี ไม่แตกต่างกัน โดยมีผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังนี้ ๑) ควรจัดทำแผนมอบหมายภารกิจของ อสร. เช่น ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ เน้นหนักเรื่องผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ และอาสาสมัครพาไปสมัครงาน ปี ๒๕๕๖ เน้นหนักเรื่องแรงงานต่างด้าว เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่รับทราบและ เห็นผลการดำเนินงานของ อสร. อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ๒) ควรวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังของ สรจ. รองรับภาระที่อย่างเร่งด่วน ๓) ใช้การบริหารของโครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ ช่วยสนับสนุนการทำงานของ อสร. โดยปรับหลักเกณฑ์ในเรื่องการเสนอโครงการเป็น อสร. เสนอโครงการต่อ สรจ. โดยตรง เป็นการ แก้ไขเรื่องงบประมาณและการสร้างชื่อให้ อสร. เป็นที่รู้จักในพื้นที่ ๔) ควรจัดทำคู่มือที่มีลักษณะเป็นข้อมูลงาน บริการที่ใช้ร่วมกันทุกจังหวัด (common data) และให้ สรจ. นำไปเพิ่มเติมงานบริการที่เฉพาะเจาะจงกับปัญหา ในแต่ละพื้นที่ ๕) ควรศึกษาเชิงลึกในลักษณะการถอดบทเรียนจากแกนนำ อสร. ที่ประสบความสำเร็จในการ ดำเนินงานหรือมีความเข้มแข็ง ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็น อสร. ต้นแบบ ๖) เน้นการประชาสัมพันธ์บทบาท/ภารกิจ อสร. ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๗) พิจารณางบประชาสัมพันธ์ของส่วนกลางให้สนับสนุนภารกิจของ อสร. และ สรจ.

๘) ตั้งงบประมาณในเรื่องการศึกษาดูงานเป็นการเฉพาะ และควรศึกษาเรื่องสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน โดยเทียบเคียงกับหน่วยงานที่มีอาสาสมัครในพื้นที่

๒.๕.๓ ผลการประเมินการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลของสำนักงานแรงงานจังหวัดประจักษ์ศิลปาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ อสร. ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP-Model เช่นเดียวกับปี พ.ศ. ๒๕๕๔ และ พ.ศ. ๒๕๕๕ พิจารณารอบองค์ประกอบการประเมินรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลที่ได้ (Product) แล้วนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ผลสำเร็จใน ๔ มิติ ได้แก่ มิติความสอดคล้องของปัญหาด้านแรงงานกับความต้องการให้ อสร. ปฏิบัติงานในพื้นที่ มิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล มิติผลลัพธ์ โดยประเมินจากกลุ่มตัวอย่าง ๕ กลุ่ม ได้แก่ ๑) แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ สรจ. ที่รับผิดชอบงาน อสร. ๒) พี่เลี้ยง อสร. จากทุกหน่วยงาน ๓) อสร. ระดับตำบล ๔) ประชาชน และ ๕) ผู้นำชุมชน/ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น ๒๙,๔๙๕ คน

จากการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามดังกล่าว ผลการประเมินการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบลในภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับสูง (เฉลี่ย ๔.๓๙ คะแนน) ซึ่งทุกมิติมีผลสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง (ค่าคะแนนอยู่ในช่วง ๓.๔๑-๕.๐๐) แสดงว่าการมี อสร. ระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในชุมชน/พื้นที่ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสามารถช่วยบรรเทาปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ได้ในระดับดี จึงควรขยายเครือข่าย อสร. ลงสู่ระดับหมู่บ้าน เพื่อให้สามารถกระจายงานบริการด้านแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้กำหนดให้ สรจ. ทุกจังหวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของ อสร. มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ และได้ให้ข้อเสนอแนะทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่พบจากผลการประเมินไว้ทุกปี เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับผลการประเมินในครั้งนี้ พบว่าไม่แตกต่างจาก ๒ ปีที่ผ่านมา จากการติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะที่ให้ไว้ พบว่า สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค รวมทั้ง สรจ. ได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปดำเนินการให้เกิดผลแล้วหลายเรื่อง โดยมีผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในปี ๒๕๕๖ ดังนี้ ๑) ควรทบทวนโครงสร้าง บทบาทภารกิจของ สรจ. ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ ๒) ควรประสานกับกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อพิจารณาปรับหลักเกณฑ์การดำเนินการโครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ ให้เอื้อต่อการทำงานของ อสร. ๓) ควรมีการรวมแบบขอรับบริการของทุกหน่วยงาน เอกสารเทคนิคการเป็นอาสาสมัครแรงงานและพี่เลี้ยงแบบมืออาชีพ ฉบับพกพา ๔) ควรศึกษาเชิงลึกในลักษณะการถ่ายทอดบทเรียนจากแกนนำ อสร. ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน หรือมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็น อสร. ต้นแบบ ๕) ควรกำหนดเรื่องหรือภารกิจที่จะให้ อสร. ไปดำเนินการประชาสัมพันธ์ ๖) ควรกำหนดภารกิจให้แก่ อสร. คัดกรองผู้ให้บริการเบื้องต้น (ซีเป้า) นำส่ง สรจ. โดยกำหนดเป้าหมายชัดเจน คือ อสร. ๑ คน ต่อผู้รับบริการ ๓๐ คน/ปี ๗) กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล และสำนักงานแรงงานจังหวัด ควรร่วมกันทบทวนและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลในพื้นที่ต่อไป ๘) ควรขยาย อสร. ลงสู่ระดับหมู่บ้าน และให้ได้รับค่าตอบแทนทุกคน โดยขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงาน ๙) ควรอบรมให้ความรู้ด้านแรงงานและบทบาทภารกิจให้แก่ อสร. คนใหม่ พัฒนาศักยภาพ รวมทั้งเพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านแรงงานที่ทันสมัยให้แก่ อสร. คนเก่าอย่างสม่ำเสมอ ๑๐) การดำเนินการซีเป้า คัดกรอง ส่งต่อ ติดตามผล ควรกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จให้ชัดเจน และแจ้งให้ผู้รับบริการรับทราบ เพื่อมิให้กระบวนการทำงานล่าช้า ๑๑) สรจ. ควรประสาน อปท. อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อขอความร่วมมือในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อสร.

ตาม MOU ที่ได้จัดทำไว้ ๑๒) ควรแนะนำ อสร. ให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ได้รู้จักพร้อมอธิบายบทบาทหน้าที่ อสร. ให้ทราบด้วย

๒.๖ แนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการกิจกรรมประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงาน

๒.๖.๑ กิจกรรมการประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงาน (ซีเป้า)

๑) เป้าหมายการดำเนินงาน = จำนวนประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับการด้านแรงงาน (อาสาสมัครแรงงาน ๑ คน : ๓๐ คน) ๒๑๗,๖๕๐ คน ต่อปี

๒) รูปแบบการทำงาน

เป็นงานสำหรับใช้ในการปฏิบัติการกิจงานด้านอาสาสมัครแรงงาน ในการสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายของการให้บริการด้านแรงงาน ได้แก่

- ประชุมหัวหน้าส่วนที่มีวาระเกี่ยวข้องกับอาสาสมัครแรงงาน
- ประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครแรงงาน (พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน)
- ประชุมแกนนำ/เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อชี้แจงกรอบแนวทางและติดตามผลการปฏิบัติงาน
- ปรับปรุงคำสั่งคณะทำงานอาสาสมัครแรงงานระดับจังหวัด/แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน
- ปรับปรุงฐานข้อมูลทะเบียนประวัติอาสาสมัครแรงงาน
- แต่งตั้งคณะทำงานและดำเนินการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัด
- ติดตามการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน
- บริหารจัดการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอาสาสมัครแรงงาน

๓) ขั้นตอนการทำงาน

การดำเนินงานและการรายงานผล

(๑.๑) กระทรวงแรงงานจัดสรรเป้าหมายและโอนเงินเพื่อให้จังหวัดดำเนินการตามหลักเกณฑ์

(๑.๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมเพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

(๑.๓) อาสาสมัครแรงงานดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (แบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน : สก.๑) ให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัด

(๑.๔) สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการบันทึกข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อคัดกรอง-ส่งต่อผู้ขอรับบริการด้านแรงงานไปยังหน่วยงานในสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป (แบบรับเรื่องส่งต่อของผู้ขอรับบริการด้านแรงงาน (รายบุคคล) : สก.๒)

(๑.๕) สำนักงานแรงงานจังหวัดรวบรวมผลการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงานประจำเดือน และรายงานแผน/ผลการใช้จ่ายเงินประจำเดือน (สก. ๔) ให้กับฝ่ายพัฒนาเครือข่าย (อาสาสมัครแรงงาน) กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ภายในวันที่ ๒ ของเดือน เพื่อรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมต่อไป

หมายเหตุ : ในการนับผลงานของอาสาสมัครแรงงาน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ นอกจากการกำหนดให้นับจำนวนผู้มาขอรับบริการด้านแรงงาน โดยผ่านอาสาสมัครแรงงาน ในภารกิจ ๕ ด้านนั้น ยังสามารถนับรวมผลงานในส่วนของการแก้ไขปัญหาค่าความเดือนร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งดำเนินการผ่านอาสาสมัครแรงงาน

การคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่น

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัด จำนวน ๑ คน เพื่อเสนอเข้ารับการคัดเลือกเป็นตัวแทนกระทรวงแรงงานในระดับประเทศต่อไป โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(๑.๑) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัดตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงแรงงานกำหนด จังหวัดละ ๑ คน (รายละเอียดตามแบบคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่น ปี ๒๕๖๑)

(๑.๒) แจ้งผลการพิจารณาพร้อมส่งแบบลงความเห็นการพิจารณาคัดเลือกฯ ประวัติและผลงานของอาสาสมัครแรงงานทั้งรูปเล่มและไฟล์ข้อมูล จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ภายในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ (ผู้ที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นอาสาสมัครแรงงานดีเด่น/บัณฑิตแรงงานดีเด่นจะต้องไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับการคัดเลือกฯ ในห้วงเวลา ๒ ปีที่ผ่านมา)

การสำรวจความพึงพอใจ

สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการสำรวจความพึงพอใจให้บริการประชาชนด้านอาสาสมัครแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (แบบสำรวจความพึงพอใจการให้บริการประชาชนด้านอาสาสมัครแรงงาน : สก. ๕ และสรุปผลการสำรวจฯ ตามแบบรายงาน (รายงานผลความพึงพอใจการให้บริการประชาชนด้านอาสาสมัครแรงงาน : สก. ๓) ให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค จำนวน ๒ ครั้ง ได้แก่

รอบที่ ๑ ผลการสำรวจความพึงพอใจฯ ในไตรมาสที่ ๑ – ๒ ภายในวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑

รอบที่ ๒ ผลการสำรวจความพึงพอใจฯ ในไตรมาสที่ ๓ – ๔ ภายในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

การรายงานผล (เอกสารที่เกี่ยวข้อง)

(๑.๑) อสร. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน (สก. ๑) ทุกวันที่ ๒๕ ของทุกเดือน ส่งให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัด

(๑.๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดบันทึกการขอรับบริการด้านแรงงานเป็นรายงานบุคคล (สก. ๒) เพื่อส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายใน ๕ วัน

(๑.๓) สำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการประชาชน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (สก. ๓) ส่งให้กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค รอบที่ ๑ (ไตรมาสที่ ๑ – ๒) ภายในวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ รอบที่ ๒ (ไตรมาสที่ ๓ – ๔) ภายในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

(๑.๔) สำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินประจำเดือน (สก. ๔) ส่งรายงานให้กับกลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ภายในวันที่ ๒ ของเดือนเป็นประจำทุกเดือน

๒.๖.๒ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน

๑) เป้าหมายการดำเนินงาน = อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๗,๒๕๕ คน ได้รับค่าตอบแทน คนละ ๖๐๐ บาท จำนวน ๑๒ เดือน

๒) รูปแบบการทำงาน กระทรวงแรงงานจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดตามจำนวนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นรายเดือน โดยนำส่งรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นรายเดือนตามแบบสรุปผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของอาสาสมัครแรงงาน (สก. ๑)

๓) ขั้นตอนการทำงาน

(๑.๑) กระทรวงแรงงานจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดตามจำนวนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

(๑.๒) จังหวัดทบทวนคำสั่งแต่งตั้งอำนวยการแรงงานระดับตำบล พร้อมจัดทำบัตรประจำตัวของอำนวยการแรงงานระดับตำบล และจัดทำทำเนียบอำนวยการแรงงานระดับตำบล

(๑.๓) มอบหมายภารกิจให้อำนวยการแรงงานระดับตำบล ดำเนินการ

(๑.๔) มีการประชุมอำนวยการแรงงานระดับตำบลเป็นรายไตรมาสหรือตามระยะเวลาเหมาะสม

(๑.๕) อำนวยการแรงงานรายงานตามแบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของอำนวยการแรงงาน (แบบ สก. ๑) ทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน

(๑.๖) เบิกจ่ายค่าตอบแทนอำนวยการแรงงานระดับตำบลเป็นรายเดือน

(๑.๗) สำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานผลการเบิกจ่ายเงินตามแบบรายงาน/ผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายประจำเดือน (แบบ สก. ๔) ทุกวันที่ ๒ ของเดือน

๔) แผนการปฏิบัติงาน/งบประมาณจัดสรร (ตามแผนการจัดสรรงบประมาณด้านอำนวยการแรงงาน ๗๖ จังหวัด)

สำหรับปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑) จัดสรรงบประมาณรายจ่ายฯ จำนวน ๒ ครั้ง จำนวนรวมทั้งสิ้น ๕๒,๒๓๖,๐๐๐ บาท

ครั้งที่ ๑ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – มีนาคม ๒๕๖๑) จำนวน ๖ เดือน

ครั้งที่ ๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (เดือนเมษายน – สิงหาคม ๒๕๖๑) จำนวน ๖ เดือน

ทั้งนี้ หากมีการเสียชีวิต ลาออก หรือมีเหตุอันควรให้ตำบลนั้นเว้นจากการมีอำนวยการแรงงานระดับตำบล ขอความร่วมมือให้ทางสำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการแต่งตั้งอำนวยการแรงงานระดับตำบลคนใหม่ให้ครบตามจำนวนโดยเร็ว

๕) การรายงาน (เอกสารที่เกี่ยวข้อง)

(๑.๑) อำนวยการแรงงานรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของอำนวยการแรงงาน (สก.๑) ส่งให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกวันที่ ๒๕ ของทุกเดือน

(๑.๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินประจำเดือน (สก.๔) ส่งรายงานให้กับกลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ภายในวันที่ ๒ ของเดือน เป็นประจำทุกเดือน

๒.๖.๓ โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายแรงงานระดับภูมิภาค

๑) เป้าหมายการดำเนินงาน : อำนวยการแรงงานผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๗,๒๕๕ คน/๗๖ จังหวัด/กิจกรรม

๒) รูปแบบการทำงาน : กิจกรรมประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอำนวยการแรงงาน เป็นการจัดสรรงบประมาณเป็นงบรายจ่ายอื่นสำหรับให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดอบรม พร้อมการศึกษาดูงานให้กับอำนวยการแรงงานและเครือข่ายอำนวยการแรงงานในพื้นที่

๓) ขั้นตอนการทำงาน

(๑.๑) กระทรวงแรงงานจัดสรรเป้าหมายและโอนเงินเพื่อให้จังหวัดดำเนินการตามหลักเกณฑ์

(๑.๒) สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด กำหนดจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพอำนวยการแรงงาน เพื่อเพิ่มองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ให้กับอำนวยการแรงงาน รวมถึงเครือข่ายอำนวยการแรงงานในพื้นที่ เกี่ยวกับการกิจและข่าวสารข้อมูลด้านแรงงาน ทิศทางนโยบายของกระทรวง

ภารกิจสำคัญของหน่วยงานในสังกัดที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น การค้ามนุษย์ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับใหม่ และแนวทางการพัฒนาคนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงาน เทคนิคการจูงใจและให้คำปรึกษา เป็นต้น จำนวนไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง และจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป จังหวัดละ ๑ กิจกรรม โดยมีร่างหลักสูตรกลางในการพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน เป็นแนวทางในการดำเนินการ ได้แก่ ๑) ความรู้พื้นฐานในงานอาสาสมัครแรงงาน ๒) ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานเบื้องต้น ๓) ความรู้ด้านองค์กรปกครองท้องถิ่น ๔) รูปแบบการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่ ๕) การติดตามประเมินผลและการสรุปรายงานผล ๖) การสร้างภาวะผู้นำให้ตัวเอง ๗) ผู้นำกับทำงานด้านประชาสัมพันธ์ และการประสานงานรณรงค์ให้ชาวบ้านเกิดจิตสำนึกร่วมกัน เป็นต้น

(๑.๓) ประเมินความรู้ก่อนและหลังของผู้เข้ารับการอบรมเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจ ในภารกิจของกระทรวงแรงงานและแนวทางการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงาน

(๑.๔) จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์อันดีระหว่างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะ “กลไกสำคัญขับเคลื่อนการนำบริการสู่ประชาชนในพื้นที่”

๔) การรายงานผล

สำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานผลการจัดกิจกรรมพร้อมรูปกิจกรรมทั้งรูปเล่มและไฟล์ข้อมูล จำนวน ๑ ชุด ส่งให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ หรือภายหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรม

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการประเมินผล

ประกอบด้วย

- รูปแบบและประเด็นการประเมินผล
- วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- การใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ ๓

วิธีการประเมินผล

๓.๑ รูปแบบและประเด็นการประเมินผล

การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ พิจารณาองค์ประกอบสำคัญ คือ ความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงาน กับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด และองค์ประกอบของตัวแบบการประเมินผลตามทฤษฎีระบบ (System Theory) ๓ ส่วนประกอบหลัก ดังนี้

(๑) ความสอดคล้องกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานและความต้องการ/ความจำเป็นที่ให้อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ช่วยปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่/จังหวัด ได้แก่ ภารกิจด้านการจัดหางาน/การหางานทำ การขาดแคลนแรงงาน การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ การใช้แรงงานต่างด้าว สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ ๑๐ คนลงมา และภารกิจการสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด

(๒) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ความสอดคล้องเหมาะสมของปัจจัยในการสนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่/จังหวัด ให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เช่น ความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน อสร. ความเพียงพอของยานพาหนะ สื่อประชาสัมพันธ์ และความเพียงพอของ อสร. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่/จังหวัด รวมทั้งความรู้ในภารกิจที่กำหนดให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด

(๓) กระบวนการ (Process) ได้แก่ ความสอดคล้องของรูปแบบแนวทางการดำเนินกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค (สตป.สภ.) กำหนด เช่น ขั้นตอนการสมัครและขึ้นทะเบียน อสร. ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน ความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. การบริหารจัดการงบประมาณ และการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของ อสร. ประกอบด้วย ๖ ตัวชี้วัด

(๔) ผลที่ได้ (Product) ประกอบด้วย ๑) ผลผลิต (Output) ได้แก่ จำนวนประชาชนในพื้นที่/จังหวัดที่ได้รับบริการด้านแรงงานจาก อสร. และ ๒) ผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ จำนวนประชาชนกลุ่มผู้ผ่านการคัดกรอง ส่งต่อที่ได้รับประโยชน์จากการบริการด้านแรงงาน รวมถึงความพึงพอใจในการมี อสร. เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ประกอบด้วย ๔ ตัวชี้วัด

การวัดผลสำเร็จจะพิจารณาตามองค์ประกอบหลักดังกล่าวตามประเด็นการประเมินผล และตัวชี้วัดที่กำหนด ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับผลสำเร็จของตัวชี้วัดเป็น ๕ ระดับ คือ ๑, ๒, ๓, ๔ และ ๕ ตามระดับผลการดำเนินงานที่ได้ สำหรับการแปลผลความสำเร็จในภาพรวมและความสำเร็จในแต่ละองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนระดับผลสำเร็จ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย

๔.๒๑ - ๕.๐๐

๓.๔๑ - ๔.๒๐

๒.๖๑ - ๓.๔๐

๑.๘๑ - ๒.๖๐

๑.๐๐ - ๑.๘๐

แปลความหมายระดับความสำเร็จ

อยู่ในระดับมากที่สุด

อยู่ในระดับมาก

อยู่ในระดับปานกลาง

อยู่ในระดับน้อย

อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งมีรายละเอียดประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนนตามตารางต่อไปนี้

ประเด็นการประเมินผล ข้อคำถาม และตัวชี้วัดในการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																																								
๑. ความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับการกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด																																												
- อุปสงค์และความสอดคล้องกับการกิจการให้บริการด้านแรงงานและความจำเป็นที่ต้องให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานในจังหวัด เพื่อทราบว่าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบถึงความจำเป็น/ความต้องการและแนวทางการดำเนินงานของ อสร. หรือไม่ และต้องการให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดมากน้อยเพียงไร ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานของ อสร.	๑.๑ ความสอดคล้องของการดำเนินงานของ อสร. กับการกิจการให้บริการด้านแรงงาน	๑. การดำเนินงานของ อสร. ในจังหวัดท่าน สอดคล้องกับการกิจการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดในเรื่องใดบ้าง	ตัวชี้วัด : ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน <table><tr><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th><th>ระดับคะแนน</th></tr><tr><td>ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่าน้อยกว่า ๕๑.๐๐</td><td>๑</td></tr><tr><td>ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่า ๕๑.๐๐ – ๖๐.๐๐</td><td>๒</td></tr><tr><td>ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่า ๖๑.๐๐ – ๗๐.๐๐</td><td>๓</td></tr><tr><td>ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่า ๗๑.๐๐ – ๘๐.๐๐</td><td>๔</td></tr><tr><td>ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่ามากกว่า ๘๐ ขึ้นไป</td><td>๕</td></tr></table> สูตรคำนวณ : - จำนวนการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน x ๑๐๐ จำนวนประเด็นการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดทั้งหมด	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคะแนน	ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่าน้อยกว่า ๕๑.๐๐	๑	ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่า ๕๑.๐๐ – ๖๐.๐๐	๒	ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่า ๖๑.๐๐ – ๗๐.๐๐	๓	ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่า ๗๑.๐๐ – ๘๐.๐๐	๔	ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่ามากกว่า ๘๐ ขึ้นไป	๕	- สรจ.																												
		เกณฑ์การให้คะแนน		ระดับคะแนน																																								
		ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่าน้อยกว่า ๕๑.๐๐		๑																																								
		ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่า ๕๑.๐๐ – ๖๐.๐๐		๒																																								
		ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่า ๖๑.๐๐ – ๗๐.๐๐		๓																																								
		ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่า ๗๑.๐๐ – ๘๐.๐๐		๔																																								
		ร้อยละของการกิจการให้บริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน มีค่ามากกว่า ๘๐ ขึ้นไป		๕																																								
		<table><tr><th colspan="3">การกิจการให้บริการด้านแรงงาน</th></tr><tr><th>เรื่อง</th><th>มี</th><th>ไม่มี</th></tr><tr><td>๑. การจัดหางาน/การหางานทำ</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๒. การขาดแคลนแรงงาน</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๓. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๔. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๕. การใช้แรงงานต่างด้าว</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๖. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๗. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๘. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๙. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๑๐. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๑๑. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน</td><td></td><td></td></tr></table>		การกิจการให้บริการด้านแรงงาน			เรื่อง	มี	ไม่มี	๑. การจัดหางาน/การหางานทำ			๒. การขาดแคลนแรงงาน				๓. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ			๔. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ			๕. การใช้แรงงานต่างด้าว			๖. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน			๗. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม			๘. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ			๙. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ			๑๐. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา			๑๑. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน			
		การกิจการให้บริการด้านแรงงาน																																										
		เรื่อง		มี	ไม่มี																																							
๑. การจัดหางาน/การหางานทำ																																												
๒. การขาดแคลนแรงงาน																																												
๓. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ																																												
๔. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ																																												
๕. การใช้แรงงานต่างด้าว																																												
๖. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน																																												
๗. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม																																												
๘. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ																																												
๙. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ																																												
๑๐. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา																																												
๑๑. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน																																												

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																																							
	๑.๒ ความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด	๒. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดท่านมีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ <table><thead><tr><th>หน่วยงาน</th><th>ต้องการ</th><th>ไม่ต้องการ</th></tr></thead><tbody><tr><td>๑. สำนักงานแรงงานจังหวัด</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัด</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๓. สำนักงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๔. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๕. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๖.</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๗.</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๘.</td><td></td><td></td></tr></tbody></table>	หน่วยงาน	ต้องการ	ไม่ต้องการ	๑. สำนักงานแรงงานจังหวัด			๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัด			๓. สำนักงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด			๔. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด			๕. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด			๖.			๗.			๘.			ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด <table><thead><tr><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th><th>ระดับคะแนน</th></tr></thead><tbody><tr><td>ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่าน้อยกว่า ๕๑.๐๐</td><td>๑</td></tr><tr><td>ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่า ๕๑.๐๐ – ๖๐.๐๐</td><td>๒</td></tr><tr><td>ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่า ๖๑.๐๐ – ๗๐.๐๐</td><td>๓</td></tr><tr><td>ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่า ๗๑.๐๐ – ๘๐.๐๐</td><td>๔</td></tr><tr><td>ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่ามากกว่า ๘๐ ขึ้นไป</td><td>๕</td></tr></tbody></table> สูตรคำนวณ : - จำนวนหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงาน x ๑๐๐ จำนวนหน่วยงานในสังกัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคะแนน	ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่าน้อยกว่า ๕๑.๐๐	๑	ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่า ๕๑.๐๐ – ๖๐.๐๐	๒	ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่า ๖๑.๐๐ – ๗๐.๐๐	๓	ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่า ๗๑.๐๐ – ๘๐.๐๐	๔	ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่ามากกว่า ๘๐ ขึ้นไป	๕	- สรจ.
หน่วยงาน	ต้องการ	ไม่ต้องการ																																									
๑. สำนักงานแรงงานจังหวัด																																											
๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัด																																											
๓. สำนักงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด																																											
๔. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด																																											
๕. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด																																											
๖.																																											
๗.																																											
๘.																																											
เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคะแนน																																										
ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่าน้อยกว่า ๕๑.๐๐	๑																																										
ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่า ๕๑.๐๐ – ๖๐.๐๐	๒																																										
ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่า ๖๑.๐๐ – ๗๐.๐๐	๓																																										
ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่า ๗๑.๐๐ – ๘๐.๐๐	๔																																										
ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีค่ามากกว่า ๘๐ ขึ้นไป	๕																																										

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
	๑.๓ คุณสมบัติของ อสร. ที่หน่วยงานต้องการต่อการปฏิบัติงาน	๓. คุณสมบัติของ อสร. ที่หน่วยงานต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ ☐ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดี และสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน ☐ มีความตั้งใจ และความพยายามในการให้บริการต่อประชาชน ☐ สนใจใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ☐ ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม ☐ ทำงานเป็นทีม ☐ อื่นๆ		- สรจ. - ทุกหน่วยงานในสังกัด
	๑.๔ สวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ อสร. ควรได้รับ	๔. ท่านคิดว่า อสร. ควรได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนในข้อใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ ค่าพาหนะในการลงพื้นที่ ☐ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน ☐ โบนัสประจำปี ☐ เบี้ยประกันชีวิต/เบี้ยประกันสุขภาพ ☐ ค่าเช่าที่พัก ☐ ค่าเครื่องแต่งกาย ☐ ค่าประกันสังคม/ค่าประกันชีวิต ☐ อื่นๆ (ระบุ)		- สรจ. - ทุกหน่วยงานในสังกัด - อสร.

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล												
๒. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)																
- ความสอดคล้องเหมาะสมของปัจจัยในการสนับสนุนการดำเนินงานของ อสร. เพื่อทราบว่าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีความพร้อม/ความพร้อม และความพึงพอใจในการสนับสนุนการดำเนินงาน อสร. เช่น บุคลากร งบประมาณ ยานพาหนะ สื่อประชาสัมพันธ์ ตลอดจนความรู้ความเข้าใจในภาระกิจหน้าที่ของ อสร. เพื่อให้การดำเนินงานของ อสร. ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามวัตถุประสงค์	๒.๑ ความพึงพอใจของบุคลากรที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของ อสร.	๕. หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อสร. จำนวน คน	ตัวชี้วัด : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในจังหวัดที่รับผิดชอบการดำเนินงานของ อสร. เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><th>ระดับ</th><th>การดำเนินงาน</th></tr><tr><td>๑</td><td>มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓ คน</td></tr><tr><td>๒</td><td>มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ ๔ คน</td></tr><tr><td>๓</td><td>มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ ๕ คน</td></tr><tr><td>๔</td><td>มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ ๖ คน</td></tr><tr><td>๕</td><td>มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ มากกว่า ๖ คน</td></tr></table> สูตรคำนวณ : -	ระดับ	การดำเนินงาน	๑	มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓ คน	๒	มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ ๔ คน	๓	มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ ๕ คน	๔	มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ ๖ คน	๕	มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ มากกว่า ๖ คน	- สรจ. - ทุกหน่วยงานในสังกัด
	ระดับ	การดำเนินงาน														
๑	มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓ คน															
๒	มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ ๔ คน															
๓	มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ ๕ คน															
๔	มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ ๖ คน															
๕	มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนฯ มากกว่า ๖ คน															
	๒.๒ ความพึงพอใจของงบประมาณสำหรับสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อสร.	๖. ท่านได้รับงบประมาณในปี ๒๕๖๑ เพียงพอต่อการดำเนินงาน อสร. ในพื้นที่/จังหวัด มากน้อยเพียงใด		- สรจ.												

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																																																		
	๒.๓ ความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ในการประสานงานกับ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด	๗. ยานพาหนะของสำนักงานเพียงพอต่อการติดต่อประสานงานกับ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด มากน้อยเพียงใด <table><tr><th colspan="5">ระดับความเพียงพอ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)</th></tr><tr><th>มากที่สุด (๕)</th><th>มาก (๔)</th><th>ปานกลาง (๓)</th><th>น้อย (๒)</th><th>น้อยที่สุด (๑)</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	ระดับความเพียงพอ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)					มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)						ตัวชี้วัด : ระดับความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ในการประสานงานกับ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><th rowspan="2">ค่าคะแนน ระดับความ เพียงพอ</th><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr><tr><td>คะแนน</td><td>๑</td><td>๒</td><td>๓</td><td>๔</td><td>๕</td></tr></table> สูตรการคำนวณ : ๑) คำนวณหาค่าเฉลี่ยระดับความเพียงพอ ค่าเฉลี่ยระดับความเพียงพอ = (w๑x๑+w๒x๒+...+w๕x๕)/n w หมายถึง ค่าของระดับความเพียงพอ ดังนี้ มากที่สุด = ๕, มาก = ๔, ปานกลาง = ๓, น้อย = ๒, น้อยที่สุด = ๑ x หมายถึง จำนวนผู้ตอบระดับความเพียงพอในแต่ละระดับ n หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (ทุกกลุ่มตัวอย่าง) ๒) การวิเคราะห์คะแนนคำตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแบ่งเป็น ๕ ระดับ กำหนดช่วงคะแนนเป็นดังนี้ <table><tr><th>คะแนน</th><th>ช่วงคะแนน</th><th>ระดับความเพียงพอ</th></tr><tr><td>๕</td><td>๔.๒๑ – ๕.๐๐</td><td>มากที่สุด</td></tr><tr><td>๔</td><td>๓.๔๑ – ๔.๒๐</td><td>มาก</td></tr><tr><td>๓</td><td>๒.๖๑ – ๓.๔๐</td><td>ปานกลาง</td></tr><tr><td>๒</td><td>๑.๘๑ – ๒.๖๐</td><td>น้อย</td></tr><tr><td>๑</td><td>๑.๐๐ – ๑.๘๐</td><td>น้อยที่สุด</td></tr></table>	ค่าคะแนน ระดับความ เพียงพอ	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	คะแนน	ช่วงคะแนน	ระดับความเพียงพอ	๕	๔.๒๑ – ๕.๐๐	มากที่สุด	๔	๓.๔๑ – ๔.๒๐	มาก	๓	๒.๖๑ – ๓.๔๐	ปานกลาง	๒	๑.๘๑ – ๒.๖๐	น้อย	๑	๑.๐๐ – ๑.๘๐	น้อยที่สุด	- สจร. - ทุกหน่วยงานในสังกัด
ระดับความเพียงพอ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)																																																						
มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)																																																		
ค่าคะแนน ระดับความ เพียงพอ	เกณฑ์การให้คะแนน																																																					
	๑	๒	๓	๔	๕																																																	
คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕																																																	
คะแนน	ช่วงคะแนน	ระดับความเพียงพอ																																																				
๕	๔.๒๑ – ๕.๐๐	มากที่สุด																																																				
๔	๓.๔๑ – ๔.๒๐	มาก																																																				
๓	๒.๖๑ – ๓.๔๐	ปานกลาง																																																				
๒	๑.๘๑ – ๒.๖๐	น้อย																																																				
๑	๑.๐๐ – ๑.๘๐	น้อยที่สุด																																																				

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																	
	๒.๔ ความเพียงพอของสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อสร. (เช่น แผ่นพับโปสเตอร์ เป็นต้น)	๘. ท่านคิดว่าสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล (เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ เป็นต้น) มีความเพียงพอ มากน้อยเพียงใด	ตัวชี้วัด : ระดับความเพียงพอของสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><td rowspan="2">ค่าคะแนนระดับความเพียงพอ</td><td colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</td></tr><tr><td>๑</td><td>๒</td><td>๓</td><td>๔</td><td>๕</td></tr><tr><td>คะแนน</td><td>๑</td><td>๒</td><td>๓</td><td>๔</td><td>๕</td></tr></table> สูตรคำนวณ : ตามข้อ ๗	ค่าคะแนนระดับความเพียงพอ	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	- สรจ. - ทุกหน่วยงานในสังกัด - อสร. - ปชช. - ผู้นำชุมชน/อปท.
		ค่าคะแนนระดับความเพียงพอ	เกณฑ์การให้คะแนน																		
๑	๒		๓	๔	๕																
คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕																
		๙. สื่อประชาสัมพันธ์ที่ท่านคิดว่าควรได้รับการสนับสนุน ได้แก่ ๑. ๒. ๓.		- สรจ. - ทุกหน่วยงานในสังกัด - อสร. - ปชช. - ผู้นำชุมชน/อปท.																	

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																																																																																														
	๒.๕ ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้ อสร. ปฏิบัติ	๑๐. ท่านมีความเห็นว่า อสร. มีความรู้ในภารกิจที่กำหนดให้ปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ มากน้อยเพียงใด <table><thead><tr><th rowspan="2">เรื่อง</th><th colspan="5">ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)</th></tr><tr><th>มากที่สุด (๕)</th><th>มาก (๔)</th><th>ปานกลาง (๓)</th><th>น้อย (๒)</th><th>น้อยที่สุด (๑)</th></tr></thead><tbody><tr><td>๑. การจัดหางาน/การหางานทำ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๒. การขาดแคลนแรงงาน</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๓. การฝึกอบรม/พัฒนาทักษะฝีมือ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๔. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๕. การใช้แรงงานต่างด้าว</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๖. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๗. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๘. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๙. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๑๐. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๑๑. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>	เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)					มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	๑. การจัดหางาน/การหางานทำ						๒. การขาดแคลนแรงงาน						๓. การฝึกอบรม/พัฒนาทักษะฝีมือ						๔. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ						๕. การใช้แรงงานต่างด้าว						๖. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน						๗. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม						๘. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ						๙. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ						๑๐. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา						๑๑. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน						ตัวชี้วัด : ระดับความรู้ในภารกิจที่กำหนดให้ อสร. ปฏิบัติงาน เกณฑ์การให้คะแนน : <table><thead><tr><th rowspan="2">ค่าคะแนนระดับความรู้</th><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr></thead><tbody><tr><td>คะแนน</td><td>๑</td><td>๒</td><td>๓</td><td>๔</td><td>๕</td></tr></tbody></table> สูตรคำนวณ : ตามข้อ ๗	ค่าคะแนนระดับความรู้	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	- สจร. - ทุกหน่วยงานในสังกัด - อสร. - ปชช. - ผู้นำชุมชน/อปท.
เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)																																																																																																	
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)																																																																																													
๑. การจัดหางาน/การหางานทำ																																																																																																		
๒. การขาดแคลนแรงงาน																																																																																																		
๓. การฝึกอบรม/พัฒนาทักษะฝีมือ																																																																																																		
๔. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ																																																																																																		
๕. การใช้แรงงานต่างด้าว																																																																																																		
๖. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน																																																																																																		
๗. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม																																																																																																		
๘. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ																																																																																																		
๙. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ																																																																																																		
๑๐. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา																																																																																																		
๑๑. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน																																																																																																		
ค่าคะแนนระดับความรู้	เกณฑ์การให้คะแนน																																																																																																	
	๑	๒	๓	๔	๕																																																																																													
คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕																																																																																													

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
		๑๑. ท่านต้องการได้รับความรู้ด้านแรงงานในเรื่องใดเพิ่มเติม (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ การจัดหางาน/การหางานทำ ☐ การขาดแคลนแรงงาน ☐ การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ ☐ การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ☐ การใช้แรงงานต่างด้าว ☐ สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน ☐ สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ☐ สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ☐ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ☐ การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา ☐ การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน		

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																																									
๓. ด้านกระบวนการ (Process)																																													
- ความสอดคล้องของรูปแบบแนวทางการดำเนินงานของ อสร. ที่ส่วนกลางกำหนด เพื่อให้ทราบว่าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดและผู้เกี่ยวข้องได้นำปัจจัยนำเข้า เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน แนวทางการดำเนินงาน ความรู้ ความเข้าใจของ อสร. และความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง มาใช้ในการดำเนินงานของ อสร. ได้อย่างเหมาะสมเพื่อค้นหาข้อบกพร่อง จุดแข็ง จุดอ่อน ของการดำเนินงาน อสร. ให้เกิดประสิทธิภาพ	๓.๑ การบริหารจัดการในการดำเนินการรับสมัคร และการขึ้น ทะเบียน อสร.	๓๓. ในการรับสมัครและขึ้นทะเบียน อสร. หน่วยงานท่านดำเนินการอย่างไรบ้าง (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง) <table><tr><th>ขั้นตอนการดำเนินการ</th><th>มีการดำเนินการ</th><th>ไม่มีการดำเนินการ</th><th>ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค</th></tr><tr><td>๑. ทบทวนคำสั่ง และแนะนำหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจมาสมัครเป็น อสร.</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๒. รับสมัครบุคคลเป็น อสร.โดยพิจารณาคุณสมบัติให้ตรงตามที่กำหนด จัดเก็บและรวบรวมใบสมัคร</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๓. ชี้แจงภารกิจและให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ภารกิจของกระทรวงแรงงานและชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของ อสร. แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๔. เสนอรายชื่อเพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งเป็น อสร. และออกบัตรประจำตัวให้แก่ อสร. ที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ลงนาม</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๕. ปรับปรุงทะเบียนให้เป็นปัจจุบันและจัดทำทำเนียบ อสร.ของจังหวัด</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	ขั้นตอนการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค	๑. ทบทวนคำสั่ง และแนะนำหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจมาสมัครเป็น อสร.				๒. รับสมัครบุคคลเป็น อสร.โดยพิจารณาคุณสมบัติให้ตรงตามที่กำหนด จัดเก็บและรวบรวมใบสมัคร				๓. ชี้แจงภารกิจและให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ภารกิจของกระทรวงแรงงานและชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของ อสร. แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน				๔. เสนอรายชื่อเพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งเป็น อสร. และออกบัตรประจำตัวให้แก่ อสร. ที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ลงนาม				๕. ปรับปรุงทะเบียนให้เป็นปัจจุบันและจัดทำทำเนียบ อสร.ของจังหวัด				ตัวชี้วัด : ร้อยละของขั้นตอนการสมัครและขึ้นทะเบียนอาสาสมัครแรงงานที่ได้ดำเนินการ เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr><tr><td>ร้อยละ</td><td>น้อยกว่า ๗๐</td><td>๗๐</td><td>๘๐</td><td>๙๐</td><td>๑๐๐</td></tr></table> สูตรการคำนวณ : $\frac{\text{จำนวนขั้นตอนการสมัครและขึ้นทะเบียน อสร. ที่ดำเนินการ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนขั้นตอนทั้งหมด (๕)}}$	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	ร้อยละ	น้อยกว่า ๗๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	- สรจ.
ขั้นตอนการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค																																										
๑. ทบทวนคำสั่ง และแนะนำหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจมาสมัครเป็น อสร.																																													
๒. รับสมัครบุคคลเป็น อสร.โดยพิจารณาคุณสมบัติให้ตรงตามที่กำหนด จัดเก็บและรวบรวมใบสมัคร																																													
๓. ชี้แจงภารกิจและให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ภารกิจของกระทรวงแรงงานและชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของ อสร. แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน																																													
๔. เสนอรายชื่อเพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งเป็น อสร. และออกบัตรประจำตัวให้แก่ อสร. ที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ลงนาม																																													
๕. ปรับปรุงทะเบียนให้เป็นปัจจุบันและจัดทำทำเนียบ อสร.ของจังหวัด																																													
หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนน																																												
	๑	๒	๓	๔	๕																																								
ร้อยละ	น้อยกว่า ๗๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐																																								

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
		๑๔. ท่านคิดว่าคุณสมบัติของ อสร. ที่กำหนดตามคู่มือ อสร. มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้.....		- สรจ.
		๑๕. กรณีใน ๑ ตำบล มี อสร. หลายคน ท่านมีวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล (ได้รับคำตอบแทน) อย่างไร (เลือกตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ ไม่มีวิธีการคัดเลือก ☐ นำเข้าที่ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณา คัดเลือก ☐ ให้ อสร. ในพื้นที่เดียวกันลงคะแนนคัดเลือก ☐ อื่นๆ ได้แก่		- สรจ.
		๑๖. ท่านทราบวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบลของสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือไม่ อย่างไร (หากท่านตอบ “ไม่ทราบ” ไม่ต้องตอบคำถามในข้อ ๑๗) ☐ ไม่ทราบ ☐ ทราบ (เลือกตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ) ทราบจาก ☐ คู่มือ อสร. ☐ การประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด ☐ การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ☐ บอร์ดหรือเสียงตามสายของพื้นที่/ชุมชน ☐ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน ☐ อสร. ☐ อื่น ๆ		- ทุกหน่วยงานในสังกัด - อสร. - ผู้นำชุมชน/อปท.

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																																											
		๑๗. หากท่านทราบวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล ท่านคิดว่าวิธีการนั้นเหมาะสมหรือไม่ ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้		- ทุกหน่วยงานในสังกัด - อสร. - ผู้นำชุมชน/อปท.																																											
	๓.๒ การดำเนินงานด้าน อสร. ของหน่วยงานในสังกัดและ อสร. ตามขั้นตอนที่กำหนดในแนวทางการปฏิบัติงานที่เลี้ยวอาสาสมัครแรงงานปี ๒๕๖๑	๑๘. จากแนวทางการปฏิบัติงานที่เลี้ยวอาสาสมัครแรงงาน ปี ๒๕๖๑ ที่ส่วนกลางกำหนด ท่านได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างไรบ้าง (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง) <table><tr><th>การดำเนินการ</th><th>ขั้นตอน</th><th>มีการดำเนินการ</th><th>ไม่มีการดำเนินการ</th><th>ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค</th></tr><tr><td rowspan="5">๑. การสำรวจข้อมูล</td><td>๑.๑ สรจ.แต่งตั้งคณะกรรมการบูรณาการงาน อสร.</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๑.๒ สรจ.จัดประชุมคณะทำงานฯ (ตามข้อ ๑.๑)</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๑.๓ อสร.สำรวจข้อมูลตามแบบที่กำหนดและสรจ.สรุปผลการสำรวจ</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๑.๔ สรจ.นำผลการสำรวจเข้าที่ประชุมหัวหน้าส่วนฯ เพื่อจัดทำแผนและกำหนดสัดส่วนในการให้บริการ</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๑.๕ สรจ.นำส่งข้อมูล สัดส่วนการให้บริการตามข้อ ๑.ให้กระทรวง/กรม รับทราบ</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	การดำเนินการ	ขั้นตอน	มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค	๑. การสำรวจข้อมูล	๑.๑ สรจ.แต่งตั้งคณะกรรมการบูรณาการงาน อสร.				๑.๒ สรจ.จัดประชุมคณะทำงานฯ (ตามข้อ ๑.๑)				๑.๓ อสร.สำรวจข้อมูลตามแบบที่กำหนดและสรจ.สรุปผลการสำรวจ				๑.๔ สรจ.นำผลการสำรวจเข้าที่ประชุมหัวหน้าส่วนฯ เพื่อจัดทำแผนและกำหนดสัดส่วนในการให้บริการ				๑.๕ สรจ.นำส่งข้อมูล สัดส่วนการให้บริการตามข้อ ๑.ให้กระทรวง/กรม รับทราบ				ตัวชี้วัด : ร้อยละของขั้นตอนตามแนวทางการปฏิบัติงานที่เลี้ยวอาสาสมัครแรงงาน ปี ๒๕๖๑ ที่ได้ดำเนินการ เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr><tr><td>ร้อยละ</td><td>น้อยกว่า ๗๐.๐๐</td><td>๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙</td><td>๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙</td><td>๙๐.๐๐ - ๙๙.๙๙</td><td>๑๐๐.๐๐</td></tr></table> สูตรการคำนวณ : $\frac{\text{จำนวนขั้นตอนตามแนวทางฯ ที่ดำเนินการ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนขั้นตอนทั้งหมด}}$	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	ร้อยละ	น้อยกว่า ๗๐.๐๐	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ - ๙๙.๙๙	๑๐๐.๐๐	- สรจ.
การดำเนินการ	ขั้นตอน	มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค																																											
๑. การสำรวจข้อมูล	๑.๑ สรจ.แต่งตั้งคณะกรรมการบูรณาการงาน อสร.																																														
	๑.๒ สรจ.จัดประชุมคณะทำงานฯ (ตามข้อ ๑.๑)																																														
	๑.๓ อสร.สำรวจข้อมูลตามแบบที่กำหนดและสรจ.สรุปผลการสำรวจ																																														
	๑.๔ สรจ.นำผลการสำรวจเข้าที่ประชุมหัวหน้าส่วนฯ เพื่อจัดทำแผนและกำหนดสัดส่วนในการให้บริการ																																														
	๑.๕ สรจ.นำส่งข้อมูล สัดส่วนการให้บริการตามข้อ ๑.ให้กระทรวง/กรม รับทราบ																																														
หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนน																																														
	๑	๒	๓	๔	๕																																										
ร้อยละ	น้อยกว่า ๗๐.๐๐	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ - ๙๙.๙๙	๑๐๐.๐๐																																										

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
---------------------	-------------	----------	-----------	-------------

		<table><tr><th>การดำเนินการ</th><th>ขั้นตอน</th><th>มีการดำเนินการ</th><th>ไม่มีการดำเนินการ</th><th>ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค</th></tr><tr><td rowspan="4">๒.การชี้เป้ากลุ่มเป้าหมาย</td><td>๒.๑ สรจ. และหน่วยงานในสังกัดจัดประชุมชี้แจง อสร. ตามกรอบภารกิจของ อสร. โดยชี้แจงเป้าหมายที่จะให้ อสร. ปฏิบัติตามแผนที่ได้จากข้อ ๑ โดยให้ อสร. เป็นผู้ชี้เป้า</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๒.๒ สรจ. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ อสร.</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๒.๓ อสร. คัดกรองกลุ่มเป้าหมายเบื้องต้นให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของจังหวัด ตามข้อ ๑ และนำเสนอ สรจ. โดยเก็บสำเนาไว้ที่ อสร.๑ชุด (แบบ สก. ๑)</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๒.๔ สรจ. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการนำเสนอของ อสร. เพื่อเป็นผลการปฏิบัติงานของ อสร. และเป็นหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน (แบบ สก.๑)</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	การดำเนินการ	ขั้นตอน	มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค	๒.การชี้เป้ากลุ่มเป้าหมาย	๒.๑ สรจ. และหน่วยงานในสังกัดจัดประชุมชี้แจง อสร. ตามกรอบภารกิจของ อสร. โดยชี้แจงเป้าหมายที่จะให้ อสร. ปฏิบัติตามแผนที่ได้จากข้อ ๑ โดยให้ อสร. เป็นผู้ชี้เป้า				๒.๒ สรจ. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ อสร.				๒.๓ อสร. คัดกรองกลุ่มเป้าหมายเบื้องต้นให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของจังหวัด ตามข้อ ๑ และนำเสนอ สรจ. โดยเก็บสำเนาไว้ที่ อสร.๑ชุด (แบบ สก. ๑)				๒.๔ สรจ. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการนำเสนอของ อสร. เพื่อเป็นผลการปฏิบัติงานของ อสร. และเป็นหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน (แบบ สก.๑)				
การดำเนินการ	ขั้นตอน	มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค																					
๒.การชี้เป้ากลุ่มเป้าหมาย	๒.๑ สรจ. และหน่วยงานในสังกัดจัดประชุมชี้แจง อสร. ตามกรอบภารกิจของ อสร. โดยชี้แจงเป้าหมายที่จะให้ อสร. ปฏิบัติตามแผนที่ได้จากข้อ ๑ โดยให้ อสร. เป็นผู้ชี้เป้า																								
	๒.๒ สรจ. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ อสร.																								
	๒.๓ อสร. คัดกรองกลุ่มเป้าหมายเบื้องต้นให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของจังหวัด ตามข้อ ๑ และนำเสนอ สรจ. โดยเก็บสำเนาไว้ที่ อสร.๑ชุด (แบบ สก. ๑)																								
	๒.๔ สรจ. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการนำเสนอของ อสร. เพื่อเป็นผลการปฏิบัติงานของ อสร. และเป็นหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน (แบบ สก.๑)																								

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
---------------------	-------------	----------	-----------	-------------

		<table> <tr> <th>การดำเนินการ</th><th>ขั้นตอน</th><th>มีการดำเนินการ</th><th>ไม่มีการดำเนินการ</th><th>ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค</th></tr> <tr> <td rowspan="3">๓. การคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย</td><td>๓.๑ สรจ.รับข้อมูลความต้องการด้านแรงงานจากอสร.</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>๓.๒ สรจ. กลับกรองและจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนของความต้องการด้านแรงงานเพื่อนำเสนอคณะทำงานฯ (ภายใน ๕ วัน)</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>๓.๓ สรจ. จำแนกข้อมูลความต้องการด้านแรงงานตามมติคณะทำงานฯ เพื่อเตรียมส่งต่อ โดยเก็บสำเนาไว้ที่ สรจ.๑ชุด เพื่อติดตามผล</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td rowspan="3">๔. การส่งต่อกลุ่มเป้าหมาย</td><td>๔.๑ สรจ. จัดทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อส่งต่อข้อมูลที่คัดกรองแล้วให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>๔.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามภารกิจ</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>๔.๓ สรจ. ประสานงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงานทุกเดือน</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	การดำเนินการ	ขั้นตอน	มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค	๓. การคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย	๓.๑ สรจ.รับข้อมูลความต้องการด้านแรงงานจากอสร.				๓.๒ สรจ. กลับกรองและจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนของความต้องการด้านแรงงานเพื่อนำเสนอคณะทำงานฯ (ภายใน ๕ วัน)				๓.๓ สรจ. จำแนกข้อมูลความต้องการด้านแรงงานตามมติคณะทำงานฯ เพื่อเตรียมส่งต่อ โดยเก็บสำเนาไว้ที่ สรจ.๑ชุด เพื่อติดตามผล				๔. การส่งต่อกลุ่มเป้าหมาย	๔.๑ สรจ. จัดทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อส่งต่อข้อมูลที่คัดกรองแล้วให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ				๔.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามภารกิจ				๔.๓ สรจ. ประสานงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงานทุกเดือน					
การดำเนินการ	ขั้นตอน	มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค																															
๓. การคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย	๓.๑ สรจ.รับข้อมูลความต้องการด้านแรงงานจากอสร.																																		
	๓.๒ สรจ. กลับกรองและจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนของความต้องการด้านแรงงานเพื่อนำเสนอคณะทำงานฯ (ภายใน ๕ วัน)																																		
	๓.๓ สรจ. จำแนกข้อมูลความต้องการด้านแรงงานตามมติคณะทำงานฯ เพื่อเตรียมส่งต่อ โดยเก็บสำเนาไว้ที่ สรจ.๑ชุด เพื่อติดตามผล																																		
๔. การส่งต่อกลุ่มเป้าหมาย	๔.๑ สรจ. จัดทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อส่งต่อข้อมูลที่คัดกรองแล้วให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ																																		
	๔.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามภารกิจ																																		
	๔.๓ สรจ. ประสานงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงานทุกเดือน																																		

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
---------------------	-------------	----------	-----------	-------------

		การดำเนินการ ขั้นตอน มีการดำเนินการ ไม่มีการดำเนินการ ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค ๕. การติดตามและรายงานผล ๕.๑ สรจ. ติดตามผลการดำเนินงาน ๕.๒ สรจ. รายงานผลการปฏิบัติให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ ๕.๓ สรจ. รายงานผล การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการสป. เป็นประจำทุกสิ้นเดือน ตามแบบรายงานผลที่กำหนด			

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
---------------------	-------------	----------	-----------	-------------

- ความสอดคล้องเหมาะสมของปัจจัยในการสนับสนุนการดำเนินงานของ อสร. การสนับสนุนการดำเนินงานจากส่วนกลาง ได้แก่ การชี้แจงทำความเข้าใจ การอบรมให้ความรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ และการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานจากส่วนกลาง ตลอดจนแนวทางการดำเนินการ เช่น คู่มือปฏิบัติงานฯ แบบสำรวจฯ แบบจัดทำแผนปฏิบัติการฯ แบบรายงานผลการดำเนินงานที่ส่วนกลางจัดส่งให้มีแนวทางปฏิบัติที่ครอบคลุมชัดเจน มีรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติของ อสร. และผู้เกี่ยวข้อง	๓.๓ ความรู้ ความเข้าใจในงานบริการด้านแรงงานและภาระงานของ อสร.	๑๙. ท่านคิดว่ากระบวนการทำงานที่ส่วนกลางกำหนด (ชี้เป้า คัดกรอง ส่งต่อ ประเมินผล) มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงเพิ่มเติม ดังนี้		- สรจ. - ทุกหน่วยงานในสังกัด - อสร.
	๓.๔ การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ อสร. ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด	๒๐. หน่วยงานของท่านได้สนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่ อสร. หรือไม่ ☐ ไม่สนับสนุน ☐ สนับสนุนโดย (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน ☐ สนับสนุนเอกสารทางวิชาการหรือสื่อ รวมทั้งข้อมูลด้านแรงงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ เอกสารภารกิจของหน่วยงาน ☐ อื่น ๆ ได้แก่		- สรจ. - ทุกหน่วยงานในสังกัด
		๒๑. ท่านคิดว่าการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดแก่ท่าน มีความเหมาะสมหรือไม่ ๑) ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุง ดังนี้ ๒) สนับสนุนเอกสารทางวิชาการหรือสื่อ รวมทั้งข้อมูลด้านแรงงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข้อมูลสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานที่ประชาชนพึงได้รับ การสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ข้อมูลการใช้แรงงานต่างด้าว เป็นต้น ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุง ดังนี้		- อสร.

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
---------------------	-------------	----------	-----------	-------------

		๒๒. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จังหวัดท่านได้มีการประชาสัมพันธ์หรือแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง (อปท. ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชน) ทราบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. หรือไม่ อย่างไร ☐ ไม่มีการดำเนินการ เนื่องจาก ☐ มีการดำเนินการ โดยวิธี (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ แจกสื่อเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. ☐ แจกเอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำชุมชน สำหรับติดบอร์ดประชาสัมพันธ์หรือออกเสียงตามสายของชุมชน ☐ ลงพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์และชี้แจงเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. ให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชนและประชาชนในชุมชน รวมทั้ง อปท. รับทราบ ☐ ประชาสัมพันธ์ผ่านวิทยุท้องถิ่น ☐ ให้ อสร. แนะนำตนเอง และชี้แจงเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ประชาชนรับทราบ ☐ อื่นๆ ได้แก่		- สรจ.
--	--	--	--	--------

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																																																																
	๓.๕ ความเหมาะสมของ การรายงาน ผลการ ปฏิบัติงานของ อสร. ระดับ ตำบล	๒๓. การรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร.ระดับตำบล ที่ สตป.สภ. กำหนด มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด <table><tr><th rowspan="2">วิธีรายงาน/ แบบรายงาน</th><th colspan="5">ระดับความเหมาะสม (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)</th></tr><tr><th>มากที่สุด (๕)</th><th>มาก (๔)</th><th>ปาน กลาง (๓)</th><th>น้อย (๒)</th><th>น้อย ที่สุด (๑)</th></tr><tr><td>๑. วิธีและระยะ เวลาการรายงาน ผล</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๒. แบบสรุปผล การปฏิบัติงาน ของ อสร. (แบบ สภ. ๑)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๓. แบบรายงาน ผลการปฏิบัติ งานและการใช้ จ่ายเงิน (แบบ สภ.๔)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	วิธีรายงาน/ แบบรายงาน	ระดับความเหมาะสม (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)					มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)	๑. วิธีและระยะ เวลาการรายงาน ผล						๒. แบบสรุปผล การปฏิบัติงาน ของ อสร. (แบบ สภ. ๑)						๓. แบบรายงาน ผลการปฏิบัติ งานและการใช้ จ่ายเงิน (แบบ สภ.๔)						ตัวชี้วัด : ระดับความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงาน ของ อสร.ระดับตำบล เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><th rowspan="2">ค่าคะแนน ระดับ ความ เหมาะสม</th><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr><tr><td>คะแนน</td><td>๑</td><td>๒</td><td>๓</td><td>๔</td><td>๕</td></tr></table> สูตรการคำนวณ : ๑) คำนวณหาค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสม = (w๑x๑+w๒x๒ +...+wnxn)/n w หมายถึง ค่าของระดับความเหมาะสม ดังนี้ มากที่สุด = ๕, มาก = ๔, ปานกลาง = ๓, น้อย = ๒, น้อยที่สุด = ๑ x หมายถึง จำนวนผู้ตอบระดับความเหมาะสมในแต่ละระดับ n หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (ทุกกลุ่มตัวอย่าง) ๒) การวิเคราะห์คะแนนคำตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ แบ่งเป็น ๕ ระดับ กำหนดช่วงคะแนนเป็นดังนี้ <table><tr><th>คะแนน</th><th>ช่วงคะแนน</th><th>ระดับความเหมาะสม</th></tr><tr><td>๕</td><td>๔.๒๑ – ๕.๐๐</td><td>มากที่สุด</td></tr><tr><td>๔</td><td>๓.๔๑ – ๔.๒๐</td><td>มาก</td></tr><tr><td>๓</td><td>๒.๖๑ – ๓.๔๐</td><td>ปานกลาง</td></tr><tr><td>๒</td><td>๑.๘๑ – ๒.๖๐</td><td>น้อย</td></tr><tr><td>๑</td><td>๑.๐๐ – ๑.๘๐</td><td>น้อยที่สุด</td></tr></table>	ค่าคะแนน ระดับ ความ เหมาะสม	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	คะแนน	ช่วงคะแนน	ระดับความเหมาะสม	๕	๔.๒๑ – ๕.๐๐	มากที่สุด	๔	๓.๔๑ – ๔.๒๐	มาก	๓	๒.๖๑ – ๓.๔๐	ปานกลาง	๒	๑.๘๑ – ๒.๖๐	น้อย	๑	๑.๐๐ – ๑.๘๐	น้อยที่สุด	- สรจ.
วิธีรายงาน/ แบบรายงาน	ระดับความเหมาะสม (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)																																																																			
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)																																																															
๑. วิธีและระยะ เวลาการรายงาน ผล																																																																				
๒. แบบสรุปผล การปฏิบัติงาน ของ อสร. (แบบ สภ. ๑)																																																																				
๓. แบบรายงาน ผลการปฏิบัติ งานและการใช้ จ่ายเงิน (แบบ สภ.๔)																																																																				
ค่าคะแนน ระดับ ความ เหมาะสม	เกณฑ์การให้คะแนน																																																																			
	๑	๒	๓	๔	๕																																																															
คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕																																																															
คะแนน	ช่วงคะแนน	ระดับความเหมาะสม																																																																		
๕	๔.๒๑ – ๕.๐๐	มากที่สุด																																																																		
๔	๓.๔๑ – ๔.๒๐	มาก																																																																		
๓	๒.๖๑ – ๓.๔๐	ปานกลาง																																																																		
๒	๑.๘๑ – ๒.๖๐	น้อย																																																																		
๑	๑.๐๐ – ๑.๘๐	น้อยที่สุด																																																																		

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																																																				
			๓) การวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ยรวม โดยนำค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมแต่ละประเด็นมารวมกันหารด้วยจำนวนประเด็นทั้งหมด ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยรวม = ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมวิธีและระยะเวลาการรายงานผล + ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของแบบ สก. ๑ + ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของแบบ สก.๔ ๓																																																					
		๒๔. การรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร.ระดับตำบล ที่ สตป.สภ. กำหนด มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด <table><tr><th rowspan="2">วิธีรายงาน/ แบบรายงาน</th><th colspan="5">ระดับความเหมาะสม (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)</th></tr><tr><th>มากที่สุด (๕)</th><th>มาก (๔)</th><th>ปานกลาง (๓)</th><th>น้อย (๒)</th><th>น้อยที่สุด (๑)</th></tr><tr><td>๑. วิธีและระยะเวลาการรายงานผล</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๒. แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของ อสร. (แบบ สก. ๑)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	วิธีรายงาน/ แบบรายงาน	ระดับความเหมาะสม (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)					มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	๑. วิธีและระยะเวลาการรายงานผล						๒. แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของ อสร. (แบบ สก. ๑)						<u>ตัวชี้วัด</u> : ระดับความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร.ระดับตำบล เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><th rowspan="2">ค่าคะแนนระดับความเหมาะสม</th><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr><tr><td>คะแนน</td><td>๑.๐๐</td><td>๑.๘๑</td><td>๒.๖๑</td><td>๓.๔๑</td><td>๔.๒๑</td></tr><tr><td></td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td></td><td>๑.๘๐</td><td>๒.๖๐</td><td>๓.๔๐</td><td>๔.๒๐</td><td>๕.๐๐</td></tr></table> สูตรการคำนวณ : ๑) คำนวณหาค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสม = (w๑x๑+w๒x๒ +...+w๔x๔)/n w หมายถึง ค่าของระดับความเหมาะสม ดังนี้ มากที่สุด = ๕, มาก = ๔, ปานกลาง = ๓, น้อย = ๒, น้อยที่สุด = ๑ x หมายถึง จำนวนผู้ตอบระดับความเหมาะสมในแต่ละระดับ n หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (ทุกกลุ่มตัวอย่าง)	ค่าคะแนนระดับความเหมาะสม	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	คะแนน	๑.๐๐	๑.๘๑	๒.๖๑	๓.๔๑	๔.๒๑		-	-	-	-	-		๑.๘๐	๒.๖๐	๓.๔๐	๔.๒๐	๕.๐๐	- อสร.
วิธีรายงาน/ แบบรายงาน	ระดับความเหมาะสม (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)																																																							
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)																																																			
๑. วิธีและระยะเวลาการรายงานผล																																																								
๒. แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของ อสร. (แบบ สก. ๑)																																																								
ค่าคะแนนระดับความเหมาะสม	เกณฑ์การให้คะแนน																																																							
	๑	๒	๓	๔	๕																																																			
คะแนน	๑.๐๐	๑.๘๑	๒.๖๑	๓.๔๑	๔.๒๑																																																			
	-	-	-	-	-																																																			
	๑.๘๐	๒.๖๐	๓.๔๐	๔.๒๐	๕.๐๐																																																			

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																		
			๒) การวิเคราะห์คะแนนคำตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ แบ่งเป็น ๕ ระดับ กำหนดช่วงคะแนนเป็นดังนี้ <table><tr><th>คะแนน</th><th>ช่วงคะแนน</th><th>ระดับความเหมาะสม</th></tr><tr><td>๕</td><td>๔.๒๑ – ๕.๐๐</td><td>มากที่สุด</td></tr><tr><td>๔</td><td>๓.๔๑ – ๔.๒๐</td><td>มาก</td></tr><tr><td>๓</td><td>๒.๖๑ – ๓.๔๐</td><td>ปานกลาง</td></tr><tr><td>๒</td><td>๑.๘๑ – ๒.๖๐</td><td>น้อย</td></tr><tr><td>๑</td><td>๑.๐๐ – ๑.๘๐</td><td>น้อยที่สุด</td></tr></table> ๓) การวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ยรวม โดยนำค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมแต่ละประเด็นมารวมกันหารด้วยจำนวนประเด็นทั้งหมด ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยรวม = ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมวิธีและระยะเวลาการรายงานผล+ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของแบบ สก. ๑ ๒	คะแนน	ช่วงคะแนน	ระดับความเหมาะสม	๕	๔.๒๑ – ๕.๐๐	มากที่สุด	๔	๓.๔๑ – ๔.๒๐	มาก	๓	๒.๖๑ – ๓.๔๐	ปานกลาง	๒	๑.๘๑ – ๒.๖๐	น้อย	๑	๑.๐๐ – ๑.๘๐	น้อยที่สุด	
คะแนน	ช่วงคะแนน	ระดับความเหมาะสม																				
๕	๔.๒๑ – ๕.๐๐	มากที่สุด																				
๔	๓.๔๑ – ๔.๒๐	มาก																				
๓	๒.๖๑ – ๓.๔๐	ปานกลาง																				
๒	๑.๘๑ – ๒.๖๐	น้อย																				
๑	๑.๐๐ – ๑.๘๐	น้อยที่สุด																				
		๒๕. การรายงานผลการปฏิบัติงานท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ อย่างไร ☐ ไม่แก้ไข ☐ แก้ไข โดยควรปรับปรุงแก้ไขดังนี้		- สรจ. - อสร.																		

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																																
	๓.๖ การบริหาร งบประมาณ	๒๖. ผลสำเร็จการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ปี ๒๕๖๑ ใน ๓ กิจกรรม/โครงการ ได้แก่ ๑) ประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดย อสร. ๒) บริหารจัดการเครือข่ายด้านแรงงาน และ ๓) โครงการเสริมสร้างศักยภาพ อสร. เป็นอย่างไร <table><tr><td>กิจกรรม/โครงการ</td><td>งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร ปี ๒๕๖๑ (บาท)</td><td>ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ ปี ๒๕๖๑ (บาท)</td></tr><tr><td>รวม</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๑. ประสานการให้ บริการด้านแรงงาน ในพื้นที่ โดย อสร. (งบดำเนินงาน)</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๒. บริหารจัดการ เครือข่ายด้านแรงงาน (ค่าตอบแทน อสร.)</td><td></td><td></td></tr><tr><td>๓. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพ อสร. (ค่าใช้จ่ายในการจัด ประชุม/อบรม)</td><td></td><td></td></tr></table>	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร ปี ๒๕๖๑ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ ปี ๒๕๖๑ (บาท)	รวม			๑. ประสานการให้ บริการด้านแรงงาน ในพื้นที่ โดย อสร. (งบดำเนินงาน)			๒. บริหารจัดการ เครือข่ายด้านแรงงาน (ค่าตอบแทน อสร.)			๓. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพ อสร. (ค่าใช้จ่ายในการจัด ประชุม/อบรม)			<u>ตัวชี้วัด</u> : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ปี ๒๕๖๑ เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr><tr><td>ร้อยละ</td><td>น้อยกว่า ๗๐.๐๐</td><td>๗๐.๐๐ — ๗๙.๙๙</td><td>๘๐.๐๐ — ๘๙.๙๙</td><td>๙๐.๐๐ — ๙๙.๙๙</td><td>๑๐๐.๐๐</td></tr></table> สูตรคำนวณ : <u>เงินงบประมาณใน ๓ กิจกรรม/โครงการที่เบิกจ่าย x ๑๐๐</u> วงเงินงบประมาณใน ๓ กิจกรรม/โครงการที่ได้รับ	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	ร้อยละ	น้อยกว่า ๗๐.๐๐	๗๐.๐๐ — ๗๙.๙๙	๘๐.๐๐ — ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ — ๙๙.๙๙	๑๐๐.๐๐	- สจร.
กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร ปี ๒๕๖๑ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ ปี ๒๕๖๑ (บาท)																																		
รวม																																				
๑. ประสานการให้ บริการด้านแรงงาน ในพื้นที่ โดย อสร. (งบดำเนินงาน)																																				
๒. บริหารจัดการ เครือข่ายด้านแรงงาน (ค่าตอบแทน อสร.)																																				
๓. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพ อสร. (ค่าใช้จ่ายในการจัด ประชุม/อบรม)																																				
หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนน																																			
	๑	๒	๓	๔	๕																															
ร้อยละ	น้อยกว่า ๗๐.๐๐	๗๐.๐๐ — ๗๙.๙๙	๘๐.๐๐ — ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ — ๙๙.๙๙	๑๐๐.๐๐																															

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล												
		๒๗. ท่านรู้จักอาสาสมัครแรงงานที่เป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานได้อย่างไร ☐ ทราบจากบอร์ดหรือเสียงตามสายของชุมชน ☐ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานมาแจ้งให้ทราบ ☐ ได้รับการบอกเล่าจากคนรู้จัก ☐ อาสาสมัครแรงงานมาแนะนำตัวเองและอธิบายให้ทราบหน้าที่ของตนเอง ☐ อื่นๆ ได้แก่		- ปชช. - ผู้นำชุมชน/อปท.												
	๓.๗ การมีส่วนร่วมของอปท. ในการสนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงานผ่านเครือข่ายอสร. ในพื้นที่/จังหวัด	๒๘. อสร. ได้ร่วมกับหน่วยงานของท่านในการสนับสนุนการปฏิบัติงานในเรื่องใดดังต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ สำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด ☐ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ☐ สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่สามารถหางานทำและได้รับความคุ้มครอง รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในการไปทำงานต่างประเทศและการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ☐ สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ โดยให้ อปท. ที่มีความพร้อมนำแผนงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานบรรจุอยู่ในแผน อปท. ☐ สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน ☐ สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้และบริการด้านประกันสังคม โดยเฉพาะผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐	<u>ตัวชี้วัด</u> : ระดับการมีส่วนร่วมของ อปท. ในการส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานของ อสร. เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><th>ระดับ</th><th>การดำเนินงาน</th></tr><tr><td>ระดับ ๑</td><td>มีการให้ความร่วมมือฯ ๑ เรื่อง</td></tr><tr><td>ระดับ ๒</td><td>มีการให้ความร่วมมือฯ ๒ เรื่อง</td></tr><tr><td>ระดับ ๓</td><td>มีการให้ความร่วมมือฯ ๓ เรื่อง</td></tr><tr><td>ระดับ ๔</td><td>มีการให้ความร่วมมือฯ ๔ เรื่อง</td></tr><tr><td>ระดับ ๕</td><td>มีการให้ความร่วมมือฯ มากกว่า ๔ เรื่อง</td></tr></table> สูตรคำนวณ : -	ระดับ	การดำเนินงาน	ระดับ ๑	มีการให้ความร่วมมือฯ ๑ เรื่อง	ระดับ ๒	มีการให้ความร่วมมือฯ ๒ เรื่อง	ระดับ ๓	มีการให้ความร่วมมือฯ ๓ เรื่อง	ระดับ ๔	มีการให้ความร่วมมือฯ ๔ เรื่อง	ระดับ ๕	มีการให้ความร่วมมือฯ มากกว่า ๔ เรื่อง	- ผู้นำชุมชน/อปท.
ระดับ	การดำเนินงาน															
ระดับ ๑	มีการให้ความร่วมมือฯ ๑ เรื่อง															
ระดับ ๒	มีการให้ความร่วมมือฯ ๒ เรื่อง															
ระดับ ๓	มีการให้ความร่วมมือฯ ๓ เรื่อง															
ระดับ ๔	มีการให้ความร่วมมือฯ ๔ เรื่อง															
ระดับ ๕	มีการให้ความร่วมมือฯ มากกว่า ๔ เรื่อง															

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
๔. ด้านผลที่ได้ (Product)				
- ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ที่ได้ และเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อทราบว่าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดได้มีการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของ อสร. ที่ได้รับทั้งหมดว่าได้ผลมากน้อยเพียงไร โดยเฉพาะการประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ที่ได้ แล้วนำเกณฑ์ที่กำหนดไว้ไปตัดสิน ซึ่งผลที่ได้รับ ประกอบด้วย ผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome)	๔.๑ ผลการปฏิบัติงานของ อสร.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (Output)	๒๙. ผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบลในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน (ตามแบบ สก. ๑) สื่อวิทยุ จำนวน ครั้ง - เสียงตามสาย จำนวน ครั้ง - ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ จำนวน ครั้ง - ประชุม/ประชาคม จำนวน ครั้ง - แจงข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานด้วยตนเอง จำนวน ครั้ง - อื่นๆ (ระบุ) จำนวน ครั้ง		- สรจ.
		๓๐. งานสำรวจข้อมูล (ตามแบบ สก.๑) ๑) ความต้องการมีงานทำ/ว่างงาน จำนวน ครั้ง คน ๒) ความต้องการด้านฝึกอาชีพ จำนวน ครั้ง คน ๓) แรงงานนอกระบบ จำนวน ครั้ง คน ๔) คนพิการ จำนวน ครั้ง คน ๕) อื่นๆ (ระบุ) จำนวน ครั้ง คน		- สรจ.

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																	
		๓๑. ผลการบริการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (ตามแบบ สก. ๔) ๑) จำนวนผู้ต้องการสมัครงาน คน ๒) จำนวนผู้ต้องการฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ คน ๓) จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านคุ้มครองแรงงาน.....คน ๔) จำนวนผู้สมัครผู้ประกันตน (มาตรา ๔๐) คน ๕) จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านประกันสังคม คน ๖) จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านสิทธิประโยชน์ ด้านแรงงานต่างประเทศ คน	ตัวชี้วัด : ร้อยละของประชาชนในพื้นที่/จังหวัดที่ได้รับ บริการด้านแรงงานจาก อสร.ระดับตำบลเมื่อเทียบกับ กับเป้าหมาย ของจังหวัด (อสร. ๑ คน : ผู้รับบริการ ๓๐ คน/ปี) เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr><tr><td>ร้อยละ</td><td>น้อยกว่า ๗๐.๐๐</td><td>๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙</td><td>๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙</td><td>๙๐.๐๐ - ๙๙.๙๙</td><td>๑๐๐.๐๐</td></tr></table> สูตรการคำนวณ : จำนวนประชาชนในพื้นที่/จังหวัดที่ได้รับบริการด้านแรงงานx × ๑๐๐ จำนวนประชาชนเป้าหมายของจังหวัด (อสร. ๑ คน : ผู้รับบริการ ๓๐ คน/ปี)	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	ร้อยละ	น้อยกว่า ๗๐.๐๐	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ - ๙๙.๙๙	๑๐๐.๐๐	- สรจ.
หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนน																				
	๑	๒	๓	๔	๕																
ร้อยละ	น้อยกว่า ๗๐.๐๐	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ - ๙๙.๙๙	๑๐๐.๐๐																

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																	
	๔.๒ การบรรลุเป้าหมายของผู้ที่ผ่านการคัดกรองส่งต่อ (Outcome)	๓๒. ผลการให้บริการด้านแรงงาน (ตามแบบ สก. ๔) ๑) งานจัดหางาน - จำนวนผู้ได้รับการบรรจุงาน คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน ๒) งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ - จำนวนผู้ได้รับการฝึก/พัฒนาทักษะ คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน ๓) งานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน.....คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน ๔) งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม - จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน ๕) งานสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ - จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน	<u>ตัวชี้วัด</u> : ร้อยละของประชาชนกลุ่มผู้ผ่านการคัดกรองส่งต่อที่ได้รับประโยชน์จากการบริการด้านแรงงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายของจังหวัด (ร้อยละ ๔๐ ของจำนวนคัดกรองส่งต่อ) เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr><tr><td>ร้อยละ</td><td>น้อยกว่า ๒๕๐๐</td><td>๒๕.๐๐ – ๒๙.๙๙</td><td>๓๐.๐๐ – ๓๔.๙๙</td><td>๓๕.๐๐ – ๓๙.๙๙</td><td>ตั้งแต่ ๔๐.๐๐ ขึ้นไป</td></tr></table> สูตรการคำนวณ : จำนวนประชาชนกลุ่มผู้ผ่านการคัดกรองส่งต่อที่ได้รับประโยชน์จากการบริการด้านแรงงานทั้งหมด x ๑๐๐ จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อทั้งหมด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	ร้อยละ	น้อยกว่า ๒๕๐๐	๒๕.๐๐ – ๒๙.๙๙	๓๐.๐๐ – ๓๔.๙๙	๓๕.๐๐ – ๓๙.๙๙	ตั้งแต่ ๔๐.๐๐ ขึ้นไป	- สรจ.
	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนน																			
๑		๒	๓	๔	๕																
ร้อยละ	น้อยกว่า ๒๕๐๐	๒๕.๐๐ – ๒๙.๙๙	๓๐.๐๐ – ๓๔.๙๙	๓๕.๐๐ – ๓๙.๙๙	ตั้งแต่ ๔๐.๐๐ ขึ้นไป																
	๔.๓ ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการบริการด้านแรงงานของ อสร.	๓๓. การมี อสร. ระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ท่านมีความพึงพอใจ มากน้อยเพียงใด	<u>ตัวชี้วัด</u> : ระดับความพึงพอใจในการมี อสร. ระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนใน พื้นที่/จังหวัด เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><th rowspan="2">ค่าคะแนนระดับความพึงพอใจคะแนน</th><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr><tr><td>คะแนน</td><td>๑</td><td>๒</td><td>๓</td><td>๔</td><td>๕</td></tr></table> สูตรการคำนวณ : ตามข้อ ๗	ค่าคะแนนระดับความพึงพอใจคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	- สรจ. - ทุกหน่วยงานในสังกัด - อสร. - ปชช. - ผู้นำชุมชน/อปท.
ค่าคะแนนระดับความพึงพอใจคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน																				
	๑	๒	๓	๔	๕																
คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕																

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล																																																																					
		๓๔. ท่านมีความพึงพอใจในการบริการด้านแรงงานของ อสร. ระดับต่ำบล มากน้อยเพียงใด (ตอบเฉพาะเรื่องที่ท่านเคยได้รับบริการ) <table><tr><th rowspan="3">การให้บริการ</th><th colspan="5">ระดับความพึงพอใจ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)</th></tr><tr><th>มากที่สุด (๕)</th><th>มาก (๔)</th><th>ปานกลาง (๓)</th><th>น้อย (๒)</th><th>น้อยที่สุด (๑)</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๑.การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงาน</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๒.การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๓.ความรวดเร็วในการให้บริการ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๔.ความกระตือรือร้นในการให้บริการ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๕.ความเอาใจใส่ต่อประชาชนผู้รับบริการ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>๖.การให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของผู้รับบริการ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	การให้บริการ	ระดับความพึงพอใจ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)					มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)						๑.การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงาน						๒.การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน						๓.ความรวดเร็วในการให้บริการ						๔.ความกระตือรือร้นในการให้บริการ						๕.ความเอาใจใส่ต่อประชาชนผู้รับบริการ						๖.การให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของผู้รับบริการ						<u>ตัวชี้วัด</u> : ระดับความพึงพอใจในการให้บริการด้านแรงงานของ อสร. ระดับต่ำบล เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><th rowspan="2">ค่าคะแนนระดับความพึงพอใจ</th><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr><tr><td>คะแนน</td><td>๑</td><td>๒</td><td>๓</td><td>๔</td><td>๕</td></tr></table> สูตรการคำนวณ : ๑) คำนวณหาค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ๒) วิเคราะห์คะแนนคำตอบในแต่ละประเด็นแล้วคิดค่าคะแนนโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแบ่งเป็น ๕ ระดับ ๓) วิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ยรวม โดยนำค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจแต่ละประเด็นมารวมกันหารด้วยจำนวนประเด็นทั้งหมดดังนี้ คะแนนเฉลี่ยรวม = <u>ผลรวมของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของงานบริการที่มีผู้ใช้บริการทั้งหมด</u> จำนวนงานบริการที่มีผู้ใช้บริการทั้งหมด	ค่าคะแนนระดับความพึงพอใจ	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	- ปชช.
การให้บริการ	ระดับความพึงพอใจ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)																																																																								
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)		ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)																																																																			
๑.การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงาน																																																																									
๒.การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน																																																																									
๓.ความรวดเร็วในการให้บริการ																																																																									
๔.ความกระตือรือร้นในการให้บริการ																																																																									
๕.ความเอาใจใส่ต่อประชาชนผู้รับบริการ																																																																									
๖.การให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของผู้รับบริการ																																																																									
ค่าคะแนนระดับความพึงพอใจ	เกณฑ์การให้คะแนน																																																																								
	๑	๒	๓	๔	๕																																																																				
คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕																																																																				

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
	๔.๔ ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. ระดับตำบล	๓๕. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. ระดับตำบล มีปัญหา/อุปสรรค อย่างไรบ้าง		- สจร. - ทุกหน่วยงานในสังกัด - อสร. - ปชช. - ผู้นำชุมชน/อปท.
		๓๖. จากปัญหา/อุปสรรค ดังกล่าว จังหวัดท่านได้ดำเนินการเพื่อแก้ไขหรือไม่ อย่างไร		- สจร.
	๔.๕ ข้อดี/ข้อเสียจากการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. ระดับตำบล	๓๗. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. ระดับตำบล มีข้อดี/ข้อเสีย อย่างไรบ้าง		- สจร. - ทุกหน่วยงานในสังกัด - อสร. - ปชช. - ผู้นำชุมชน/อปท.

๓.๒ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๑ ประมวลวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินการโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามแผนงาน/โครงการในพื้นที่/จังหวัด ศึกษารายละเอียดข้อมูลเบื้องต้นจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิต่างๆ เช่น เอกสารรายงานประจำปี เว็บไซต์ของหน่วยงาน นโยบาย ระเบียบ คำสั่ง งบประมาณ หนังสือสั่งการ คู่มือและแนวทางการปฏิบัติงาน รายงานการประชุมต่างๆ รายงานผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการดำเนินงาน

๓.๒.๒ สืบค้นและจัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผลกำหนด ประกอบด้วย แบบสอบถาม ๕ ชุด ได้แก่ แบบสอบถามชุดที่ ๑ สำหรับแรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านอาสาสมัครแรงงาน แบบสอบถามชุดที่ ๒ หัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน แบบสอบถามชุดที่ ๓ สำหรับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล แบบสอบถามชุดที่ ๔ สำหรับประชาชนที่เคยรับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล และแบบสอบถามชุดที่ ๕ สำหรับผู้นำชุมชน/เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจ ดังนี้

- (๑) แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านอาสาสมัครแรงงาน
- (๒) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด (ยกเว้น สรจ.) ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน (๔ หน่วยงานๆ ละ ๑ คน)
- (๓) อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลของทุกตำบล (หากได้ไม่ครบ อันเนื่องมาจากมี อสร. ตำบลบางส่วนลาออก และยังไม่มีการแต่งตั้งใหม่ จำนวนที่สอบถามต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ของจำนวน อสร. ตำบลทั้งหมด)
- (๔) ประชาชนผู้เคยได้รับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โดยอ้างอิงการกำหนดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรโดยวิธีการของ Taro Yamane (๑๙๗๓) ณ ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$
- (๕) ผู้นำชุมชน (ที่มีใช้อาสาสมัครแรงงาน) หรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม จำนวน ๕ แบบ ประกอบด้วย

- ๓.๓.๑ แบบสอบถามชุดที่ ๑ สำหรับแรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านอาสาสมัครแรงงาน
- ๓.๓.๒ แบบสอบถามชุดที่ ๒ สำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด (ยกเว้น สรจ.) ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน (๔ หน่วยงานๆ ละ ๑ คน)
- ๓.๓.๓ แบบสอบถามชุดที่ ๓ สำหรับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลของทุกตำบล
- ๓.๓.๔ แบบสอบถามชุดที่ ๔ สำหรับประชาชนผู้เคยได้รับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล
- ๓.๓.๕ แบบสอบถามชุดที่ ๕ สำหรับผู้นำชุมชน (ที่มีใช้อาสาสมัครแรงงาน) หรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

จากแบบสอบถามทั้ง ๕ แบบ สามารถจำแนกคำถามได้เป็น ๒ ชนิด ดังนี้

๓.๔.๑ คำถามปลายปิด แบ่งตามลักษณะคำตอบได้ ๓ แบบ ได้แก่

(๑) มีคำตอบให้เลือกเพียง ๒ คำตอบ (Dichotomous Questions) เช่น เพศ (ชาย, หญิง) เป็นต้น การประมวลผลจะจำแนกข้อมูลตามคำตอบและนับจำนวนผู้ตอบ (แจกแจงความถี่) สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ร้อยละ

(๒) มีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบโดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว (Multiple Choice Questions) เช่น

- ช่วงอายุ (ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๒๐ ปี, ๒๑ - ๓๐ ปี, ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี, มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป) จะจำแนกข้อมูลตามคำตอบและนับจำนวนผู้ตอบ สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ร้อยละ

- คำตอบที่เป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีการให้คะแนนตามลำดับ (มากที่สุด = ๕, มาก = ๔, ปานกลาง = ๓, น้อย = ๒, น้อยที่สุด = ๑) การประมวลผลจะจำแนกข้อมูลตามระดับคะแนน และนับจำนวนผู้ตอบ (แจกแจงความถี่) แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในเรื่องนั้นๆ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑) แจกแจงความถี่ของจำนวนผู้ตอบในแต่ละระดับคะแนนว่าได้จำนวนเท่าใด

๒) คำนวณหาค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตร

$$\text{ค่าเฉลี่ย } (\bar{x}) = (w_1 x_1 + w_2 x_2 + \dots + w_5 x_5) / n$$

w หมายถึง ค่าของระดับความคิดเห็น ดังนี้

$$\text{มากที่สุด } (w_5) = 5$$

$$\text{มาก } (w_4) = 4$$

$$\text{ปานกลาง } (w_3) = 3$$

$$\text{น้อย } (w_2) = 2$$

$$\text{น้อยที่สุด } (w_1) = 1$$

x หมายถึง ค่าของระดับความคิดเห็น ดังนี้

$$x_5 = \text{จำนวนผู้ตอบระดับมากที่สุด}$$

$$x_4 = \text{จำนวนผู้ตอบระดับมาก}$$

$$x_3 = \text{จำนวนผู้ตอบระดับปานกลาง}$$

$$x_2 = \text{จำนวนผู้ตอบระดับน้อย}$$

$$x_1 = \text{จำนวนผู้ตอบระดับน้อยที่สุด}$$

n หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมาย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแบ่งเป็น ๕ ระดับ กำหนดช่วงคะแนนเป็นดังนี้

ช่วงคะแนน	แปลความหมาย
๔.๒๑ - ๕.๐๐	มากที่สุด
๓.๔๑ - ๔.๒๐	มาก
๒.๖๑ - ๓.๔๐	ปานกลาง
๑.๘๑ - ๒.๖๐	น้อย
๑.๐๐ - ๑.๘๐	น้อยที่สุด

(๓) สามารถเลือกคำตอบได้หลายคำตอบ (Checklist Questions) เช่น คุณสมบัติของ อสร.ที่หน่วยงานต้องการ (มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์, มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดี และสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน, มีความตั้งใจ และความพยายามในการให้บริการต่อประชาชน, สนใจใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง, ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม, ทำงานเป็นทีม, อื่นๆ (ระบุ)) เป็นต้น การประมวลผลจะจำแนกข้อมูลตามคำตอบและนับจำนวนผู้ตอบ (แจกแจงความถี่) สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ

๓.๔.๒ คำถามปลายเปิด คำตอบเป็นข้อความ ผู้ประมวลผลต้องพิจารณาคำตอบและจำแนกคำตอบออกเป็นเรื่องๆ โดยคำตอบเดียวกันหรือคล้ายกันจะให้เป็นเรื่องเดียวกัน และนับจำนวนผู้ตอบ (แจกแจงความถี่) ในแต่ละเรื่อง

บทที่ ๔

ผลการประเมิน

ประกอบด้วย

- ข้อมูลทั่วไปของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ผลการประเมิน
 - ผลการประเมินในภาพรวม
 - ด้านความสอดคล้องของความต้องการ อสร. กับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด
 - ด้านปัจจัยนำเข้า
 - ด้านกระบวนการ
 - ด้านผลที่ได้

บทที่ ๔

ผลการประเมิน

การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของจังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ ผู้ประเมินขอเสนอผลการประเมินเป็นลำดับ ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	สรจ./พี่เลี้ยง อสร.	หน่วยงาน ในสังกัด/พี่เลี้ยง	อสร.	ปชช. ที่รับ บริการ	ผู้นำชุมชน/ อปท.
๑. เพศ					
ชาย	๐	๒	๑๔	๒๘	๒๔
หญิง	๑	๒	๔๖	๖๗	๓๖
รวม	๑	๔	๖๐	๙๕	๖๐
๒. ช่วงอายุ					
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๒๐ ปี	๐	๐	๐	๑	๐
๒๑ – ๓๐ ปี	๐	๐	๐	๑๒	๕
๓๑ – ๔๐ ปี	๐	๑	๕	๒๐	๒๐
๔๑ – ๕๐ ปี	๐	๑	๑๐	๑๕	๑๕
มากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป	๑	๒	๔๕	๔๗	๒๐
รวม	๑	๔	๖๐	๙๕	๖๐
๓. การศึกษา					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	๐	๐	๑๕	๓๗	๘
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	๐	๐	๒๑	๒๖	๑๒
อนุปริญญา/ปวท./ปวส.	๐	๐	๕	๑๑	๒
ปริญญาตรี	๐	๓	๑๕	๒๐	๒๘
สูงกว่าปริญญาตรี	๑	๑	๔	๑	๑๐
รวม	๑	๔	๖๐	๙๕	๖๐
๔. ประสบการณ์ในความรับผิดชอบงาน ด้าน อสร. / ระยะเวลาในการเป็น อสร.					
ต่ำกว่า ๑ ปี	๐	๓	๑	-	-
๑ – ๓ ปี	๐	๑	๒	-	-
๔ – ๖ ปี	๐	๐	๑๓	-	-
๗ – ๙ ปี	๑	๐	๑๙	-	-
๑๐ ปีขึ้นไป	๐	๐	๒๕	-	-
รวม	๑	๔	๖๐	-	-
๕. สถานภาพการทำงาน					
ลูกจ้าง/ผู้ประกันตน	-	-	-	๑๕	๒๑
นายจ้าง	-	-	-	๒	๒
ประกอบอาชีพอิสระ	-	-	-	๓๘	๑๕
ว่างงาน	-	-	-	๒๗	๑
อื่นๆ ... (ระบุด้วย)	-	-	-	๑๓	๒๑
รวม	-	-	-	๙๕	๖๐

๔.๒ ผลการประเมิน

การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของจังหวัดปทุมธานี ในครั้งนี้ พิจารณาจากองค์ประกอบที่สำคัญคือ ด้านความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับการกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด และองค์ประกอบของตัวแบบการประเมินผลตามทฤษฎีระบบ (System Theory) ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลที่ได้ (Product) เพื่อนำข้อมูลมาศึกษาวิเคราะห์ผลสำเร็จของการขับเคลื่อนการกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งสิ้น จำนวน ๑๗ ตัวชี้วัด ตามที่กล่าวไว้ในบทที่ ๓

ทั้งนี้ สามารถสรุปผลคะแนนระดับความสำเร็จของโครงการฯ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่พิจารณา	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้
๑. ความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) กับการกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด	๑.๑ ร้อยละของการกิจการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน	๑๐๐	๕
	๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด	๑๐๐	๕
เฉลี่ยด้านความสอดคล้อง		๕.๐๐	๕
๒. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	๒.๑ ระดับความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในจังหวัดที่รับผิดชอบการดำเนินงานของ อสร.	๗	๔
	๒.๒ ระดับความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ในการประสานงานกับ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด	๒	๒
	๒.๓ ระดับความเพียงพอของสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล	๓.๓๖	๓
	๒.๔ ระดับความรู้ในภารกิจที่กำหนดให้ อสร. ปฏิบัติงาน	๓.๓๔	๓
	๒.๕ ระดับความเพียงพอของ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด	๑๐๐	๕
เฉลี่ยด้านปัจจัยนำเข้า		๓.๔๐	๓
๓. ด้านกระบวนการ (Process)	๓.๑ ร้อยละของขั้นตอนการสมัครและขึ้นทะเบียน อสร. ที่ได้ดำเนินการ	๑๐๐	๕
	๓.๒ ร้อยละของขั้นตอนตามแนวทางการปฏิบัติงานที่เล็งอาสาสมัครแรงงาน ปี ๒๕๖๑ ที่ได้ดำเนินการ	๗๗.๗๘	๕
	๓.๓ ระดับความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร.ระดับตำบล	๓.๓๓	๓
	๓.๔ ระดับความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร.ระดับตำบล	๔.๐๙	๔

องค์ประกอบที่พิจารณา	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้
	๓.๕ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ปี ๒๕๖๑	๑๐๐	๕
	๓.๖ ระดับการมีส่วนร่วมของ อปท. ในการส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานของ อสร.	๓.๓๗	๓
เฉลี่ยด้านกระบวนการ		๔.๑๖	๔
๔. ด้านผลที่ได้ (Product)	๔.๑ ร้อยละของประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ที่ได้รับ บริการด้านแรงงานจาก อสร. เมื่อเทียบกับเป้าหมาย ของจังหวัด (อสร. ๑ คน : ผู้รับบริการ ๓๐ คน/ปี)	๑๐๖.๒๒	๕
	๔.๒ ร้อยละของประชาชนกลุ่มผู้ผ่านการคัดกรอง ส่งต่อที่ได้รับประโยชน์จากการบริการด้านแรงงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายของจังหวัด (ร้อยละ ๔๐ ของ จำนวนคัดกรองส่งต่อ)	๘๙.๒๐	๕
	๔.๓ ระดับความพึงพอใจในการมี อสร. ระดับตำบล เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการ ด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด	๓.๙๔	๔
	๔.๔ ระดับความพึงพอใจในการให้บริการ ด้านแรงงานของ อสร. ระดับตำบล	๓.๙๘	๔
เฉลี่ยด้านผลที่ได้		๔.๕๐	๕
เฉลี่ยทุกองค์ประกอบ		๔.๒๕	๕

๔.๒.๑ ผลการประเมินในภาพรวม

สรุปผลการประเมินภาพรวมโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงาน ระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัด ปทุมธานี อยู่ในระดับ ๕ (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘ คะแนน) โดย องค์ประกอบที่มีผลสำเร็จมากที่สุด ได้แก่ ความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) กับ การกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด อยู่ในระดับ ๕ (ค่าเฉลี่ย ๕.๐๐ คะแนน) รองลงมา ได้แก่ ด้านผลที่ได้ (Product) อยู่ในระดับ ๕ (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ คะแนน) องค์ประกอบที่มีผลสำเร็จน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) อยู่ในระดับ ๓ (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๐ คะแนน) เนื่องจาก ยานพาหนะที่ใช้ในการประสานงาน กับ อสร. ในพื้นที่และจังหวัด มีจำนวนน้อยและสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อสร. มีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงานลงพื้นที่ ตลอดจนระดับความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง

๔.๒.๒ ผลการประเมินรายองค์ประกอบ

๑) ด้านความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับการกิจการให้บริการด้านแรงงาน ในพื้นที่/จังหวัด ประเด็นที่ใช้พิจารณา คือ (๑) ความสอดคล้องของการดำเนินงานของ อสร. กับภารกิจการให้บริการด้าน แรงงาน (๒) ความต้องการให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด (๓) คุณสมบัติของ อสร. ที่หน่วยงานต้องการต่อการปฏิบัติงาน และ (๔) สวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน ที่ อสร. ควร ได้รับ โดยมีตัวชี้วัด ๒ ตัวชี้วัด คือ (๑) ร้อยละของภารกิจการให้บริการด้านแรงงานที่ให้อสร. ช่วยปฏิบัติงาน และ (๒) ร้อย ละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร.ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด โดย

ด้านความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัดปทุมธานี

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวมอยู่ในระดับ ๕ (ค่าเฉลี่ย ๕.๐๐ คะแนน) โดยประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับมากที่สุดทั้ง ๒ ประเด็น คือ ๑.๑ ร้อยละของภารกิจการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน และ ๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด โดย ผลการดำเนินงานของ อสร. มีความสอดคล้องกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ปทุมธานี จำนวนรวม ๖ หน่วยงาน คือ ๑) สำนักงานแรงงานจังหวัด ๒) สำนักงานจัดหางานจังหวัด ๓) สำนักงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ๔) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและ ๕) สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ซึ่งทุกหน่วยงานมีความต้องการให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจในเรื่องต่อไปนี้

- (๑) การจัดหางาน/การหางานทำ
- (๒) การขาดแคลนแรงงาน
- (๓) การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ
- (๔) การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ
- (๕) การใช้แรงงานต่างด้าว
- (๖) สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน
- (๗) สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม
- (๘) สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ
- (๙) การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
- (๑๐) การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ ๑๐ คนลงมา
- (๑๑) การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน

นอกจากนี้ จากข้อมูลพบว่าประชาชน ผู้ใช้แรงงาน และนายจ้าง / สถานประกอบการในจังหวัดยังมีความต้องการด้านแรงงานซึ่งสอดคล้องกับภารกิจการให้บริการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต เนื่องจากการศึกษาของกำลังแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบกับค่านิยมของครอบครัวส่งให้บุตรเรียนในระดับที่สูง เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วเลิกงาน ไม่ต้องการทำงานต่ำกว่าระดับและต้องการเงินเดือนในอัตราที่ค่อนข้างสูงในส่วนของสถานประกอบการ มีความต้องการแรงงานในฝ่ายผลิตมากกว่าและกำหนดอัตราเงินเดือนในระดับต่ำสำหรับผู้เริ่มทำงานใหม่เนื่องจากยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน

(๒) กลุ่มผู้สูงอายุในหมู่บ้านไม่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำที่เหมาะสมเพื่อหารายได้เพิ่มเติมให้กับครอบครัว และกลุ่มกำลังแรงงานก็มีการอพยพหรือเคลื่อนย้ายไปทำงานที่กรุงเทพฯ หรือจังหวัดที่เป็นแหล่งอุตสาหกรรม โดยเฉพาะช่วงหลังฤดูกาลเพาะปลูกและเก็บเกี่ยว รวมถึงช่วงประเพณีวัฒนธรรมชาติ เช่น ภัยแล้งและน้ำท่วมจึงมีความต้องการหางานทำและฝึกอาชีพเสริมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือสร้างรายได้ให้กับครอบครัวมากขึ้น และต้องการเงินทุนในการประกอบอาชีพ

(๓) ผู้ใช้แรงงานและประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ปทุมธานี เช่น ความรู้ด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม เป็นต้น

ดังนั้น หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ปทุมธานี จึงมอบหมายให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การว่างงาน/การขาดแคลนแรงงาน โดยให้ อสร. ดำเนินการในเรื่องการประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งงานว่าง/พาผู้ว่างงานหรือต้องการเปลี่ยนงานไปสมัครงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด

(๒) ขาดทักษะฝีมือ โดยให้ อสร. ดำเนินการในเรื่องประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอาชีพ ระยะสั้น และหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านต่างๆ ของสำนักงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

(๓) การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศโดยมอบหมายให้ อสร. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ เรื่อง การหลอกลวง ให้กับผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ/พาผู้ที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศมาติดต่อที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

(๔) การใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยให้ อสร. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้าง ทราบถึงระยะเวลาในการนำเข้าและขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

(๕) สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน โดยให้ อสร. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ลูกจ้าง ที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้มาติดต่อขอรับความช่วยเหลือได้ที่สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัด

(๖) สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม โดยให้ อสร. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ลูกจ้างที่ไม่ได้รับ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม มาติดต่อที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ รับสมัครและนำส่งเงินผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ให้แก่สำนักงานประกันสังคมจังหวัด

(๗) โครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ โดยให้ อสร. ดำเนินการประชาสัมพันธ์/สำรวจความต้องการของประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากวิกฤตเศรษฐกิจ ว่างงาน ไม่มีรายได้ และต้องการ ความช่วยเหลือ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรและแนวทางของโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อน ด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ อสร. สามารถเสนอโครงการต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดโดยตรง เป็นการ แก้ไขทั้งในเรื่องงบประมาณที่มีจำกัด และสร้างชื่อให้ อสร. เป็นที่รู้จักในพื้นที่อีกทางหนึ่ง

(๘) การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ๑๐ คนลงมา โดยให้ อสร. เข้าไปประชาสัมพันธ์โทษพิษภัยของยาเสพติด และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ

(๙) การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน โดยให้ อสร. ดำเนินการในเรื่องการสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อทราบปัญหาและความต้องการด้านแรงงานในพื้นที่อย่างแท้จริง

เนื่องจากแต่ละพื้นที่/จังหวัด มีความต้องการที่แตกต่างกัน หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดส่วนใหญ่ จึงได้มอบหมายงานให้ อสร. ออกไปบริการงานด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด เพื่อให้ครอบคลุมและตรงตามความต้องการของประชาชน ผู้ใช้แรงงาน และผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ งานที่มอบหมาย ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นงานด้านการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลข่าวสาร แนะนำและประสานการให้บริการ การสำรวจและจัดเก็บข้อมูล เมื่อพิจารณาคุณสมบัติของ อสร. ที่หน่วยงานต้องการต่อการปฏิบัติงาน พบว่า มีความต้องการ อสร. มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ มีความมุ่งมั่นที่จะ ปฏิบัติงานให้ดี และสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน สนใจใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มากที่สุด รองลงมา คือ มีความตั้งใจ และความพยายามในการให้บริการต่อประชาชน และยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และทำงานเป็นทีม ตามลำดับ นอกจากนี้ยังต้องการให้ อสร. เป็นนักประสานงานที่ดีด้วย

สรุปได้ว่า การให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดมีความสอดคล้องและตรงตามความต้องการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ซึ่ง อสร. สามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งแนะนำและประสานการบริการ ด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้ อันจะเป็นช่องทางหนึ่งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ยังทำให้ประชาชนมาขอรับบริการจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานได้อย่างถูกต้องและตรงตามความต้องการ จากการที่ อสร. ได้ช่วยปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ควรให้สวัสดิการแก่ อสร. นอกเหนือจากค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น ค่าพาหนะในการลงพื้นที่ เลือสามารถ ค่าประกันสังคม ค่าใช้จ่าย ในการติดต่อประสานงาน โล ใบประกาศเกียรติคุณเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

๒) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประเด็นที่ใช้ในการพิจารณา คือ (๑) ความเพียงพอของบุคลากรที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของ อสร. (๒) ความเพียงพอของงบประมาณสำหรับสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อสร. (๓) ความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ในการประสานงานกับ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด (๔) ความเพียงพอของสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อสร. (เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ เป็นต้น) (๕) ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้ อสร. ปฏิบัติ และ (๖) ความเพียงพอของ อสร. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่/จังหวัด โดยมีตัวชี้วัด ๕ ตัวชี้วัด คือ (๑) ระดับความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในจังหวัดที่รับผิดชอบการดำเนินงานของ อสร. (๒) ระดับความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ในการประสานงานกับ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด (๓) ระดับความเพียงพอของสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ ในการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับต่ำ (๔) ระดับความรู้ในการกิจกำหนดให้ อสร. ปฏิบัติงาน และ (๕) ระดับความเพียงพอของ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด ให้สรุปผลสำเร็จจากค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัด ๕ ตัวชี้วัด ไปเทียบกับความหมายระดับความสำเร็จที่กำหนด หลังจากนั้นให้บรรยายข้อเท็จจริงที่เก็บรวบรวมได้ในแต่ละประเด็น เพื่อขยายความผลสำเร็จที่ได้ เช่น

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวมอยู่ในระดับ ๓ (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๐ คะแนน) ประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับมากที่สุด ได้แก่ ๒.๕ ระดับความเพียงพอของ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด รองลงมา ได้แก่ ๒.๑ ระดับความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในจังหวัดที่รับผิดชอบการดำเนินงานของ อสร. ประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ๒.๒ ระดับความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ในการประสานงานกับ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด เนื่องจาก ยานพาหนะมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการลงสำรวจพื้นที่ โดย ความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ/สนับสนุนการปฏิบัติงาน อสร. ในจังหวัด ปทุมธานี มีจำนวน ๗ คน อยู่ในระดับ ๔ (๗ คะแนน) และทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ปทุมธานี ได้มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง อสร. โดยได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานพี่เลี้ยง อสร. พร้อมทั้งคู่มือในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการมีผู้แทนจากทุกหน่วยงานทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ด้านแรงงาน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ อสร. ในส่วนความเพียงพอของงบประมาณต่อการดำเนินงานของ อสร. ในจังหวัดอยู่ในระดับ ๓ (๓ คะแนน) โดยจากงบประมาณที่ส่วนกลางจัดสรรให้สำนักงานแรงงานจังหวัด จำนวน ๓ กิจกรรม/โครงการ ได้แก่ การประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดย อสร. โครงการเสริมสร้างศักยภาพ อสร. และการบริหารจัดการเครือข่ายด้านแรงงาน พบว่างบประมาณ ที่จัดสรรใน ๓ กิจกรรม/โครงการ ดังกล่าวข้างต้น มีความเพียงพอ/ไม่เพียงพอ/เหมาะสมดีแล้ว

ความเพียงพอของยานพาหนะ ในภาพรวมของจังหวัด อยู่ในระดับ ๒ ซึ่งแรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดเห็นว่ามีความเพียงพออยู่ในระดับ ๓ (๓ คะแนน) แต่พี่เลี้ยง อสร. ของทุกหน่วยงานในสังกัดเห็นว่าความเพียงพอของยานพาหนะอยู่ในระดับ ๒ (๒.๐๐ คะแนน) เนื่องจาก สรจ. ส่วนใหญ่มียานพาหนะเพียง ๑ คัน แต่มีภารกิจของ สรจ. จำนวนมาก ทำให้การประสานการปฏิบัติงานของ อสร. ในพื้นที่ไม่สะดวกและขาดความคล่องตัว โดยเฉพาะ อสร. ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลตัวเมือง

สำหรับความเพียงพอของสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อสร. ในภาพรวมของจังหวัดอยู่ในระดับ ๓ โดยแรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดเห็นว่ามีความเพียงพออยู่ในระดับ ๑ (๑ คะแนน) พี่เลี้ยง อสร. ของทุกหน่วยงานในสังกัดเห็นว่าความเพียงพออยู่ในระดับ ๔ (๓.๕๐ คะแนน) อสร. เห็นว่ามีความเพียงพออยู่ในระดับ ๔ (๓.๕๐ คะแนน) ด้านประชาชนที่เคยรับบริการจาก อสร. เห็นว่ามีความเพียงพออยู่ในระดับ ๔ (๓.๔๗ คะแนน) ส่วนผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นเห็นว่ามีควมเพียงพออยู่ในระดับ ๓ (๓.๐๗ คะแนน) โดยสื่อประชาสัมพันธ์ที่จังหวัดต้องการได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติม คือ ๑) แผ่นพับ ๒) การโฆษณา ทีวี วิทยุ ๓) สื่อประชาสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร.

ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อสร. และผู้เกี่ยวข้อง มีความเห็นว่า อสร. มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้ อสร. ปฏิบัติอยู่ในระดับ ๓ โดยมีภารกิจที่มีระดับความรู้มากที่สุด ได้แก่ การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ ระดับ (๓.๗๑ คะแนน) รองลงมา ได้แก่ การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา ระดับ ๔ (๓.๕๕ คะแนน) และสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ระดับ ๔ (๓.๕๔ คะแนน) ตามลำดับ ซึ่งแรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดเห็นว่า อสร. มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ รองลงมา คือ การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา และน้อยที่สุด คือ ด้านสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ พี่เลี้ยง อสร.ของทุกหน่วยงานในสังกัดเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ รองลงมา คือ สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม และน้อยที่สุด คือ การขาดแคลนแรงงาน อสร. เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม รองลงมา คือ การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ และน้อยที่สุด คือ การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ประชาชนที่เคยรับบริการจาก อสร. เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ รองลงมา คือ สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม และน้อยที่สุด คือ การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ส่วนผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การใช้แรงงานต่างด้าว รองลงมาคือ สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม น้อยที่สุด คือ สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ โดยความรู้ที่ อสร. เห็นว่าตนเองยังไม่เข้าใจและต้องการรับทราบเพิ่มเติมมากที่สุด ได้แก่ การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ รองลงมา ได้แก่ สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศและการใช้แรงงานต่างด้าว ตามลำดับ

ปัจจุบันจังหวัด ปทุมธานี มีจำนวน อสร. ทั้งสิ้น ๖๐ คน แบ่งเป็น อสร. ที่ได้รับค่าตอบแทนจำนวน ๖๐ คน และเครือข่าย อสร. จำนวน ๒๐๐ คน โดยผลการประเมินด้านความเพียงพอของ อสร. ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดอยู่ในระดับ มาก (๕ คะแนน) ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันจำนวน อสร.ในจังหวัดมีจำนวนเฉลี่ย ๑ คน/ตำบล ซึ่งถือว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนพื้นที่ความรับผิดชอบต่อหนึ่งตำบล ซึ่งประกอบด้วยหลายหมู่บ้านและบางตำบล/หมู่บ้าน อยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก

๓) ด้านกระบวนการ (Process) ประเด็นที่ใช้ในการพิจารณา คือ (๑) การบริหารจัดการในการดำเนินการรับสมัครและการขึ้นทะเบียน อสร. (๒) การดำเนินงานด้าน อสร. ของหน่วยงานในสังกัดและ อสร. ตามขั้นตอนที่กำหนดในแนวทางการปฏิบัติงานพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานปี ๒๕๖๑ (๓) ความรู้ ความเข้าใจในงานบริการด้านแรงงานและภาระงานของ อสร. (๔) การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ อสร. ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด (๕) ความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล (๖) การบริหารงบประมาณ และ (๗) การมีส่วนร่วมของ อปท. ในการสนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงานผ่านเครือข่าย อสร. ในพื้นที่/จังหวัด โดยมีตัวชี้วัด ๖ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) ร้อยละของขั้นตอนการสมัครและขึ้นทะเบียนอาสาสมัครแรงงานที่ได้ดำเนินการ (๒) ร้อยละของขั้นตอนตามแนวทางการปฏิบัติงานพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน ปี ๒๕๖๑ ที่ได้ดำเนินการ (๓) ระดับความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร.ระดับตำบล (๔) ระดับความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร.ระดับตำบล (๕) ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ปี ๒๕๖๑ และ (๖) ระดับการมีส่วนร่วมของ อปท. ในการส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานของ อสร. ให้สรุปผลสำเร็จจากค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัด ๖ ตัวชี้วัด ไปเทียบกับความหมายระดับความสำเร็จที่กำหนด หลังจากนั้นให้บรรยายข้อเท็จจริงที่เก็บรวบรวมได้ในแต่ละประเด็น เพื่อขยายความผลสำเร็จที่ได้ เช่น

ด้านกระบวนการ (Process)

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวมอยู่ในระดับ ๔ (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ คะแนน) ประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับมากที่สุด ได้แก่ ๓.๑ ร้อยละของขั้นตอนการสมัครและขึ้นทะเบียน อสร. ที่ได้ดำเนินการ ๓.๒ ร้อยละของขั้นตอนตามแนวทางการปฏิบัติงานพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน ปี ๒๕๖๑ ที่ได้ดำเนินการ และ ๓.๕ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณปี ๒๕๖๑ รองลงมา ได้แก่ ๓.๔ ระดับความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับต่ำล ประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ๓.๖ ระดับการมีส่วนร่วมของ อปท. ในการส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานของ อสร. เนื่องจาก อปท. ส่วนใหญ่ยังไม่รู้จัก อสร. ว่ามีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับส่วนใดในกระทรวงแรงงาน โดย การรับสมัครและขึ้นทะเบียน อสร. จังหวัด ปทุมธานี ได้มีการดำเนินการตามขั้นตอนการสมัคร และขึ้นทะเบียน อสร. ตามที่กำหนดครบทั้ง ๕ ขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่ (๑) ทบทวนคำสั่งแนะนำหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจมาสมัครเป็น อสร. (๒) รับสมัครบุคคลเป็น อสร. โดยพิจารณาคุณสมบัติให้ตรงตามที่กำหนด จัดเก็บและรวบรวมใบสมัคร (๓) ชี้แจงภารกิจและให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ภารกิจของกระทรวงแรงงาน และชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของ อสร. แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน (๔) เสนอรายชื่อเพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งเป็น อสร. พร้อมออกบัตรประจำตัวให้แก่ อสร. ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ลงนาม และ (๕) ปรับปรุงทะเบียนให้เป็นปัจจุบันและจัดทำทำเนียบ อสร. ของจังหวัด ซึ่งจากผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ นั้น ทำให้จังหวัด ปทุมธานี มี อสร. ระดับต่ำล จำนวน ๖๐ คน ครบทุกต่ำลในจังหวัด อีกทั้งยังมีเครือข่าย อสร. จำนวน ๒๐๐ คน ส่วนคุณสมบัติของ อสร. ที่กำหนดในคู่มือ สำนักงานแรงงานจังหวัด ปทุมธานี เห็นว่า เหมาะสม ในกรณี ๑ ต่ำล มี อสร.หลายคน จังหวัดมีวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับต่ำล (ได้รับค่าตอบแทน) มีวิธีการคัดเลือก โดยพิจารณาจาก อสร. คนเดิมที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมาตลอดเป็นลำดับแรก การให้ อสร. ในพื้นที่เดียวกันลงคะแนนคัดเลือก และนำเข้าที่ประชุมคณะทำงานบูรณาการ อสร. เพื่อพิจารณาคัดเลือก เป็นต้น สำหรับวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับต่ำล สำนักงานแรงงานจังหวัดได้มีการประชาสัมพันธ์ ให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด อสร. และผู้นำชุมชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบจาก การจัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด ติดบอร์ดหรือเสียงตามสายของพื้นที่/ชุมชน และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นเห็นว่าวิธีการที่ใช้ เหมาะสม

การดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติงานพี่เลี้ยง อสร. ปี ๒๕๖๑ ที่ส่วนกลางกำหนด จังหวัดปทุมธานีมีการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๘ (๕ คะแนน) เนื่องจากมีบางกระบวนการที่ไม่ได้ดำเนินการ เช่น

(๑) การสำรวจข้อมูล สรจ.ได้มอบหมายให้ อสร.ดำเนินการสำรวจข้อมูล แต่ไม่ได้แต่งตั้งคณะทำงานบูรณาการงาน อสร. และจัดประชุมคณะทำงานฯ

(๒) การชี้เป้ากลุ่มเป้าหมาย ได้ดำเนินการตามขั้นตอนครบทุกขั้นตอน ดังนี้ ๑) สรจ. และหน่วยงานในสังกัดจัดประชุมชี้แจง อสร. ตามกรอบภารกิจของ อสร. โดยชี้แจงเป้าหมายที่จะให้ อสร. ปฏิบัติตามแผนฯ ๒) สรจ. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ อสร. ๓) อสร. คัดกรองกลุ่มเป้าหมายเบื้องต้นให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฯ และนำเสนอ สรจ. โดยเก็บสำเนาไว้ที่ อสร. ๑ ชุด (แบบ สก. ๑) ๔) สรจ. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการนำเสนอของ อสร. เพื่อเป็นผลการปฏิบัติงานของ อสร.และเป็นหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน (แบบ สก.๑)

(๓) การคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย สรจ. รับข้อมูลความต้องการด้านแรงงานจาก อสร. แต่ไม่ได้กลั่นกรองและจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนของความต้องการด้านแรงงาน เพื่อนำเสนอคณะทำงานฯ (ภายใน ๕ วัน) และไม่ได้จำแนกข้อมูลความต้องการด้านแรงงานตามมติคณะทำงานฯ เพื่อเตรียมส่งต่อ และเพื่อติดตามผล

(๔) การส่งต่อกลุ่มเป้าหมาย สรจ. จัดทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อส่งต่อข้อมูลที่คัดกรองแล้วให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามภารกิจ แต่ สรจ. ไม่มีการประสานงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงานทุกเดือน

(๕) การติดตามและรายงานผล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ๑) สรจ. ติดตามผลการดำเนินงาน ๒) สรจ. รายงานผลการปฏิบัติให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ ๓) สรจ. รายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ สป. เป็นประจำทุกสิ้นเดือน ตามแบบรายงานผลที่กำหนด

ทั้งนี้ จังหวัดมีความเห็นว่ากระบวนการปฏิบัติงานที่ส่วนกลางกำหนดให้ (ชี้เป้า คัดกรอง ส่งต่อ ประเมินผล) มีความเหมาะสม แต่ควรดำเนินการให้เป็นรูปธรรม เช่น ชี้เป้าให้หน่วยงานแต่ไม่มีการติดตามงาน นอกจากการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดยังได้ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ อสร. ได้แก่ ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน สนับสนุนเอกสารทางวิชาการ หรือสื่อ รวมทั้งข้อมูลด้านแรงงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ เอกสารภารกิจของหน่วยงาน เป็นต้น โดย อสร. ส่วนใหญ่เห็นว่าการสนับสนุนการปฏิบัติงานดังกล่าว มีความเหมาะสม นอกจากนี้มีความต้องการให้สำนักงานแรงงานจังหวัดมีการดำเนินการ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. แก่อปท. ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนทราบ โดยวิธี ๑) แจกสื่อเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. ๒) แจกเอกสาร ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. สำหรับติดบอร์ดประชาสัมพันธ์หรือออกเสียงตามสายของ ชุมชน ๓) ลงพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์และชี้แจงเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของ อสร. ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำ ชุมชน และประชาชนในชุมชน รวมทั้ง อปท. รับทราบ ๔) ประชาสัมพันธ์ผ่านทางวิทยุท้องถิ่น และ ๕) การให้ อสร. แนะนำตนเอง และชี้แจงเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของตนเองให้ประชาชนรับทราบ เป็นต้น จากการ สอบถามประชาชน ผู้นำชุมชน/อปท. ส่วนใหญ่รู้จักอาสาสมัครแรงงานมาแนะนำตัวเองและอธิบายให้ทราบ หน้าที่ของตนเอง รองลงมา คือ ได้รับการบอกเล่าจากคนรู้จัก เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานมาแจ้งให้ ทราบ อสร. และ ที่เป็นตัวแทนของกระทรวงจากทราบจากบอร์ดหรือเสียงตามสายของชุมชนมากที่สุด ตามลำดับ นอกจากนี้ อสร. ยังได้ร่วมกับผู้นำชุมชน/อปท. ในการสนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน อยู่ ในระดับ ๓ (๒.๖๓ คะแนน) โดยมีการสนับสนุน จำนวน ๕ เรื่อง ได้แก่ ๑) การสำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้าน แรงงานในพื้นที่/จังหวัด ๒) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ๓) สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ ที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ โดยให้ อปท. ที่มีความพร้อมนำ แผนงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานบรรจุอยู่ในแผน อปท. ๔) สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ ด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน และ ๕) สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้และบริการด้านประกันสังคม โดยเฉพาะผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เป็นต้น

สำหรับการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล ที่สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค (สตป.สภ.) กำหนดให้ สรจ. เป็นผู้รายงานต่อ สตป.สภ. มีความเหมาะสม ภาพรวมอยู่ในระดับ ๓ (๓.๓๓ คะแนน) โดย ๓. แบบรายงานผลการปฏิบัติ งานและการใช้ จ่ายเงิน (แบบ สภ.๔) มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมา คือ ๒. แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของ อสร. (แบบ สภ. ๑) และน้อยที่สุด คือ ๑. วิธีและระยะ เวลาการรายงานผล ส่วนการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล ที่ สตป.สภ. กำหนดให้ อสร. รายงานต่อ สรจ. มีความเหมาะสมภาพรวมอยู่ในระดับ ๔ (๔.๐๙คะแนน) โดย ๑. วิธีและระยะเวลาการรายงานผล มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมา คือ ๒. แบบสรุปผลการ ปฏิบัติงานของ อสร. (แบบ สภ. ๑) ในส่วนของการรายงานผลการปฏิบัติงาน สรจ. และ อสร. ส่วนใหญ่มี ความเห็นว่า ไม่มีข้อแก้ไข ในส่วนผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ปี ๒๕๖๑ ในภาพรวม ๓ กิจกรรม/ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ (๕ คะแนน) โดยมีผลสำเร็จมากที่สุดในกิจกรรม/โครงการ ๒. บริหารจัดการ เครือข่ายดำเนินงาน (คำตอบแทน อสร.) รองลงมา คือ กิจกรรม/โครงการ ๑. ประสานการให้ บริการด้านแรงงาน ในพื้นที่ โดย อสร. (งบดำเนินงาน) และน้อยที่สุด คือ กิจกรรม/โครงการ ๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพ อสร. (ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม/อบรม) ตามลำดับ (๓ กิจกรรม/โครงการ ได้แก่ ๑) ประสานการให้บริการด้านแรงงาน

ในพื้นที่โดย อสร. (งบดำเนินงาน) ๒) บริหารจัดการเครือข่ายด้านแรงงาน (ค่าตอบแทน อสร.) และ ๓) โครงการเสริมสร้างศักยภาพ อสร. (ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม/อบรม)

๔ ผลที่ได้ (Product)

ประเด็นที่ใช้ในการพิจารณา คือ (๑) ผลการปฏิบัติงานของ อสร.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (Output) และ (๒) การบรรลุเป้าหมายของผู้ที่ผ่านการคัดกรองส่งต่อ (Outcome) (๓) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อการบริการด้านแรงงานของ อสร. โดยมีตัวชี้วัด ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) ร้อยละของประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ที่ได้รับบริการด้านแรงงานจาก อสร.ระดับตำบลเมื่อเทียบกับเป้าหมายของจังหวัด (อสร. ๑ คน : ผู้รับบริการ ๓๐ คน/ปี) (๒) ร้อยละของประชาชนกลุ่มผู้ผ่านการคัดกรองส่งต่อที่ได้รับประโยชน์จากการบริการด้านแรงงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายของจังหวัด (ร้อยละ ๔๐ ของจำนวนคัดกรองส่งต่อ) (๓) ระดับความพึงพอใจในการมี อสร. ระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด และ (๔) ระดับความพึงพอใจในการให้บริการด้านแรงงานของ อสร. ระดับตำบลให้สรุปผลสำเร็จจากค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัด ๔ ตัวชี้วัด ไปเทียบกับความหมายระดับความสำเร็จที่กำหนด หลังจากนั้นให้บรรยายข้อเท็จจริงที่เก็บรวบรวมได้ในแต่ละประเด็น เพื่อขยายความผลสำเร็จที่ได้ เช่น

ผลที่ได้ (Product) ประกอบด้วย

๑) ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวมของผลการดำเนินโครงการในเรื่องของการดำเนินงานของ อสร. ระดับตำบล และการบรรลุเป้าหมายของผู้ที่ผ่านการคัดกรองส่งต่อ อยู่ในระดับ ๕ (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ คะแนน) ดังนี้

(๑) ร้อยละของประชาชนในพื้นที่/จังหวัดที่ได้รับบริการด้านแรงงานจาก อสร.ระดับตำบลเมื่อเทียบกับเป้าหมายของจังหวัด (อสร. ๑ คน : ผู้รับบริการ ๓๐ คน/ปี) เป้าหมายทั้งปี ๑,๘๐๐ คน มีผลการดำเนินงาน ๑,๙๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๖.๒๒ อยู่ในระดับ ๕ ซึ่งงานบริการในพื้นที่/จังหวัดได้รับบริการด้านแรงงานมากที่สุดได้แก่ ผู้ต้องการสมัครงาน ผู้ต้องการฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ผู้ต้องการรับบริการด้านคุ้มครองแรงงาน ผู้สมัครผู้ประกันตน (มาตรา ๔๐) ผู้ต้องการรับบริการด้านประกันสังคม และผู้ต้องการรับบริการด้านสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานต่างประเทศ ตามลำดับ

(๒) ร้อยละของประชาชนกลุ่มผู้ผ่านการคัดกรองส่งต่อที่ได้รับประโยชน์จากการบริการด้านแรงงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายของจังหวัด (ร้อยละ ๔๐ ของจำนวนคัดกรองส่งต่อ) มีผลการดำเนินงาน ๑,๓๑๕ คน จากจำนวนผู้ผ่านการคัดกรองส่งต่อ ๑,๑๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๐ อยู่ในระดับ ๕ ประชาชนกลุ่มผู้ผ่านการคัดกรองส่งต่อที่ได้รับประโยชน์จากการบริการด้านแรงงานมากที่สุด ได้แก่ ผู้ได้รับการบรรจงานผู้ได้รับการฝึก/พัฒนาทักษะ ผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน ผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม และผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ ตามลำดับ

๒) ด้านความพึงพอใจในการมี อสร.ระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ภาพรวมของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อสร. และผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ๓.๙๔ (๔ คะแนน) โดย อาสาสมัครแรงงาน เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ประชาชน ตามลำดับ และจากการสอบถามความพึงพอใจของประชาชนที่เคยรับบริการด้านแรงงานจาก อสร. พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ๓.๙๘ (๔ คะแนน) โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่อง ความเอาใจใส่ต่อประชาชนผู้รับบริการ รองลงมา คือ ความกระตือรือร้นในการให้บริการ และมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ตามลำดับ

- สรุปผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบด้วย
- (๑) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน (ตามแบบ สภ.๑)
- ๑) สื่อวิทยุ จำนวน ๙ ครั้ง
 - ๒) เสียงตามสาย จำนวน ๙ ครั้ง
 - ๓) ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑๒ ครั้ง
 - ๔) ประชุม/ประชาคม จำนวน ๑๒ ครั้ง
 - ๕) แจกข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานด้วยตนเอง จำนวน ๑๕๐ ครั้ง
 - ๖) อื่นๆ (ระบุ) ไม่มี จำนวน ๐ ครั้ง
- (๒) การสำรวจข้อมูล (ตามแบบ สภ.๑)
- ๑) ความต้องการมีงานทำ/ว่างงาน จำนวน ๑๒ ครั้ง ๒๒๕ คน
 - ๒) ความต้องการด้านฝึกอาชีพ จำนวน ๒๙ ครั้ง ๘๕๕ คน
 - ๓) แรงงานนอกระบบ จำนวน ๓๐ ครั้ง ๕,๐๐๐ คน
 - ๔) คนพิการ จำนวน ๙ ครั้ง ๙ คน
 - ๕) อื่นๆ (ระบุ) ไม่มี จำนวน ๐ ครั้ง ๐ คน
- (๓) ผลการบริการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (ตามแบบ สภ. ๔)
- ๑) จำนวนผู้ต้องการสมัครงาน ๒๒๕ คน
 - ๒) จำนวนผู้ต้องการฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ๘๕๕ คน
 - ๓) จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านคุ้มครองแรงงาน ๑๓ คน
 - ๔) จำนวนผู้สมัครผู้ประกันตน (มาตรา ๔๐) ๕๐๐ คน
 - ๕) จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านประกันสังคม ๓๑๐ คน
 - ๖) จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานต่างประเทศ ๙ คน
- (๔) ผลการให้บริการด้านแรงงาน (ตามแบบ สภ. ๔)
- ๑) งานจัดหางาน
 - จำนวนผู้ได้รับการบรรจุงาน ๙ คน
 - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน ๑๔๘ คน
 - ๒) งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ
 - จำนวนผู้ได้รับการฝึก/พัฒนาทักษะ ๘๔๐ คน
 - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน ๘๔๐ คน
 - ๓) งานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 - จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน ๕ คน
 - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน ๘ คน
 - ๔) งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม
 - จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ๓๑๐ คน
 - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน ๓๑๐ คน
 - ๕) งานสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ
 - จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ ๙ คน
 - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน ๙ คน

บทที่ ๕

ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข ข้อดี และข้อเสียที่ได้จากการดำเนินโครงการ

ประกอบด้วย

- ปัญหา/อุปสรรค
แนวทางการแก้ไข
ข้อดี/ข้อเสียที่เกิดขึ้น
จากการดำเนินงานโครงการฯ
- ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ
ที่ได้จากการดำเนินโครงการ

บทที่ ๕

ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข ข้อดี และข้อเสียที่ได้จากการดำเนินโครงการ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข ข้อดี/ข้อเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการฯ

การประเมินผลครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน อาสาสมัครแรงงานตามโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีอาสาสมัครแรงงานเป็นกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานของจังหวัด รวมทั้งให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการ ให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องเหมาะสม กับบริบทของจังหวัด ซึ่งจากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องพบปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข ข้อดี/ข้อเสีย ที่เกิดขึ้นดังนี้

(๑) ปัญหา/อุปสรรค

จากการสำรวจข้อมูลพบปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินโครงการการให้บริการด้าน แรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยสามารถจำแนก ปัญหาตามแหล่งที่มา และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา ดังนี้

๑.๑ ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของ อสร.

- ๑) อสร.ขาดความมั่นใจในการทำงานเนื่องจากต้องออกพื้นที่ทำงานเพียงลำพัง
- ๒) จำนวน อสร. มีน้อยเวลาลงพื้นที่จึงทำให้สำรวจพื้นที่ได้ไม่ทั่วถึง
- ๓) ประชาชนไม่ค่อยรู้จัก อสร.ไม่ทราบลักษณะงานของ อสร. ขาดการประชาสัมพันธ์ ในบทบาทหน้าที่ ของ อสร. ในชุมชน
- ๔) การเดินทางไม่สะดวก
- ๕) ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในด้านข้อมูลและข่าวสารที่จะต้องดำเนินการที่ถูกต้อง
- ๖) อสร. ไม่มีการประชาสัมพันธ์ในด้านต่างๆ ที่เด่นชัด
- ๗) อสร. มีภาระกิจมาก ปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้แก่หน่วยงานต่างๆ ทำให้ไม่ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ อสร.ไม่มีองค์ความรู้ที่ชัดเจน
- ๘) ไม่มีเอกสารแนะนำตัว อสร.
- ๙) การขาดอุปกรณ์ประชาสัมพันธ์ การขาดอุปกรณ์สื่อสารและยานพาหนะในการ ติดต่อประชาชน
- ๑๐) อสร. ไม่ทราบถึงปัญหาในการลงพื้นที่เท่าที่ควรทำให้การทำงานยากยิ่งขึ้น
- ๑๑) การเดินทางสำรวจพื้นที่ไม่สะดวกบางพื้นที่เดินทางเข้าถึงยากลำบาก

๑.๒ ปัญหาจากผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ๑) ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของ อสร. และไม่ให้ความร่วมมือ
- ๒) ไม่มั่นใจใน อสร.
- ๓) อสร. มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่

(๒) แนวทางการแก้ไข

๑. ควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ของ อสร. ระดับตำบลเพื่อสนับสนุนในการทำหน้าที่ต่อไป
๒. ให้มีเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่แนะนำตัว อสร. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในพื้นที่
๓. ควรมีหนังสือรับรองในการออกสำรวจลงพื้นที่ว่าเป็นอาสาสมัครแรงงาน
๔. สนับสนุนสื่อประชาสัมพันธ์ให้กับ อสร.
๕. พัฒนาศักยภาพ อสร. ทั้งด้านองค์ความรู้การทำงานตามภารกิจ บุคลิกภาพ และการประชาสัมพันธ์

(๓) ข้อดีที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ

๑. ประชาชนหรือสถานประกอบการและชุมชนต่างๆ รับรู้ถึงปัญหาในพื้นที่ที่มีการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน ช่วยประสานและเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชนทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบได้มีการช่วยเหลือประชาชนในหลากหลายด้าน
๒. อสร. เป็นผู้กระจายข่าวประชาสัมพันธ์และเป็นที่ปรึกษาให้แรงงานในระดับต่างๆ เป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างภาครัฐกับประชาชน
๓. ประชาชนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสอบถามข้อมูลได้ ทำให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์

(๔) ข้อเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ

๑. การทำงานของ อสร. มีงบประมาณจำกัด ขาดสิทธิประโยชน์แรงจูงใจในการทำงาน
๒. ไม่มีเครือข่ายในการประสานงานทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายและที่สำคัญการเข้าถึงสถานประกอบการและชุมชนเป็นไปได้ยากลำบาก
๓. จำนวน อสร. ประจำตำบลมีน้อยจึงทำให้ประชาชนทั้งตำบลได้รับข่าวสารที่ไม่ทั่วถึงแต่ละตำบลไม่สามารถจะไปถึงทุกพื้นที่ได้
๔. อาสาสมัครส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

๕.๒ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ได้จากการดำเนินโครงการ

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินตามบทที่ ๔ พร้อมทั้งปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข ข้อดี/ข้อเสีย ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

๑. ควรมีการจัดทำหนังสือแนะนำตัว อสร. ไปยังผู้นำในพื้นที่ทุกระดับ
๒. ควรเพิ่มจำนวน อสร. ตามตำบลอย่างน้อยตำบลละ ๑ คน เพื่อช่วยกันแนะนำและมีความเชื่อถือของประชาชนในตำบลการทำงานก็จะง่ายขึ้น
๓. ควรมีการเพิ่มองค์ความรู้ให้กับ อสร. ในทุกด้านที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเอาความรู้เพื่อไปแนะนำให้ประชาชนในชุมชน

บรรณานุกรม

คู่มือการติดตามและประเมินผลของสำนักนโยบายและแผน. (๒๕๕๐). กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (เอกสารอัดสำเนา)

คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑. (๒๕๖๑). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (เอกสารอัดสำเนาวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงแรงงาน)

คู่มืออาสาสมัครแรงงาน. (๒๕๔๘). กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : บางกอกบล็อก
ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน. (๒๕๔๘). กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงาน

ทวีป ศิริรัศมี. (๒๕๔๔) การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ. กรุงเทพมหานคร : กองทุนสนับสนุนงานวิจัย.

บรรยง ไตจินดา. (๒๕๔๒). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.

ประชุม รอดประเสริฐ. (๒๕๔๕). การบริหารโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.

มยุรี อนุมานราชธน. (๒๕๔๖). การบริหารโครงการ. เชียงใหม่ : คะนิงนิการพิมพ์.

ราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (๒๕๒๕). พิมพ์ครั้งที่ ๓. (หน้า๕๐๒). กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.

สมคิด พรหมจ้อย. (๒๕๔๒). เทคนิคการประเมินโครงการ. สุพรรณบุรี : ออฟเซท อาร์ออดีเมชั่น.

สุรัชย์ วงคำ. (๒๕๔๓). การประเมินโครงการอาหารกลางวันโรงเรียนวัดเวฬุวัน. มหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุวิมล ตีรกานันท์. (๒๕๔๓) การประเมินโครงการ. แนวทางสู่การปฏิบัติ : กรุงเทพมหานคร : กองทุนสนับสนุนการวิจัย.

อันทรานี สงวนนาม. (๒๕๔๕). ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บุ๊ค พอยต์

ภาคผนวก

(สำหรับแรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านอาสาศัมครแรงงาน)

๑. การดำเนินงานของ อสร. ในจังหวัดท่านสอดคล้องกับการกิจการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดในเรื่องใดบ้าง

การกิจการให้บริการด้านแรงงาน		
เรื่อง	มี	ไม่มี
๑. การจัดหางาน/การหางานทำ		
๒. การขาดแคลนแรงงาน		
๓. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ		
๔. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ		
๕. การใช้แรงงานต่างด้าว		
๖. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน		
๗. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม		
๘. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ		
๙. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ		
๑๐. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา		
๑๑. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน		

- ๒ -

๒. หน่วยงานท่านและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดท่าน มีความต้องการให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

หน่วยงาน	ต้องการ	ไม่ต้องการ
๑. สำนักงานแรงงานจังหวัด		
๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัด		
๓. สำนักงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด		
๔. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด		
๕. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด		
๖.		
๗.		
๘.		

๓. คุณสมบัติของ อสร. ที่หน่วยงานต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์
- ☐ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดี และสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน
- ☐ มีความตั้งใจ และความพยายามในการให้บริการต่อประชาชน
- ☐ สนใจใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ☐ ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม
- ☐ ทำงานเป็นทีม
- ☐ อื่นๆ

๔. ท่านคิดว่า อสร. ควรได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนในข้อใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

☐ ค่าพาหนะในการลงพื้นที่

☐ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน

☐ โລ่ ใบประกาศเกียรติคุณเชิดชูเกียรติ

☐ เสื้อสามารถ

☐ ค่าเครื่องแต่งกาย

☐ ค่าประกันสังคม/ค่าประกันชีวิต

☐ อื่นๆ (ระบุ)

ด้านปัจจัยนำเข้า

๕. หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อสร. จำนวนคน

๖. ท่านได้รับงบประมาณในปี ๒๕๖๑ เพียงพอต่อการดำเนินงาน อสร. ในพื้นที่/จังหวัด มากน้อยเพียงใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๗. ยานพาหนะของสำนักงานเพียงพอต่อการติดต่อประสานงานกับ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด มากน้อยเพียงใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๘. ท่านคิดว่าสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล (เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ เป็นต้น) มีความเพียงพอ มากน้อยเพียงใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๙. สื่อประชาสัมพันธ์ที่ท่านคิดว่าควรได้รับการสนับสนุน ได้แก่

๑.....

๒.....

๓.....

- ๓ -

๑๐. ท่านมีความเห็นว่า อสร. มีความรู้ในภารกิจที่กำหนดให้ปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง)

เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. การจัดหางาน/การหางานทำ					
๒. การขาดแคลนแรงงาน					
๓. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ					
๔. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ					
๕. การใช้แรงงานต่างด้าว					
๖. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน					
๗. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม					
๘. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ					
๙. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ					
๑๐. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา					
๑๑. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน					

๑๑. ปัจจุบัน อสร. ในจังหวัดท่านมีจำนวนเท่าใด และคิดว่าควรมี อสร. จำนวนเท่าใดจึงจะเพียงพอ

จำนวน อสร. ระดับตำบลที่ได้รับคำตอบแทน (ข้อมูลปัจจุบัน) (คน)	จำนวน อสร. ระดับตำบลที่คิดว่าเพียงพอ เหมาะสม ตามภูมิศาสตร์ของแต่ละพื้นที่/จังหวัด (คน)

ด้านกระบวนการ

๑๒. ในการรับสมัครและขึ้นทะเบียนอาสาสมัครแรงงาน หน่วยงานท่านดำเนินการอย่างไรบ้าง (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง)

ขั้นตอนการดำเนินการ	มีการ ดำเนิน การ	ไม่มีการ ดำเนิน การ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค
๑. ทบทวนคำสั่ง และแนะนำหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจมาสมัครเป็น อสร.			
๒. รับสมัครบุคคลเป็น อสร. โดยพิจารณาคุณสมบัติให้ตรงตามที่กำหนด จัดเก็บ และรวบรวมใบสมัคร			
๓. ชี้แจงภารกิจและให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ภารกิจของกระทรวงแรงงานและ ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของ อสร. แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน			
๔. เสนอรายชื่อเพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งเป็น อสร. และออกบัตร ประจำตัวให้แก่ อสร. ที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ลงนาม			
๕. ปรับปรุงทะเบียนให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำทำเนียบ อสร. ของจังหวัด			

๑๓. ท่านคิดว่าคุณสมบัติของ อสร. ที่กำหนดตามคู่มือ อสร. มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้

.....

- ๔ -

๑๔. กรณีที่ ๑ ตำบล มี อสร. หลายคน ท่านมีวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล (ได้รับคำตอบแทน) อย่างไร (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

☐ ไม่มีวิธีการคัดเลือก

☐ นำเข้าที่ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาคัดเลือก

☐ ให้ อสร. ในพื้นที่เดียวกันลงคะแนนคัดเลือก

☐ อื่นๆ ได้แก่.....

.....

๑๕. จากแนวทางการปฏิบัติงานที่เลี้ยวอาสาสมัครแรงงาน ปี ๒๕๖๑ ที่ส่วนกลางกำหนด จังหวัดท่านได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างไรบ้าง (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง)

การดำเนินการ	ขั้นตอน	มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค
๑. การสำรวจข้อมูลแบบบูรณาการ	๑.๑ สรจ. แต่งตั้งคณะทำงานบูรณาการงาน อสร.			
	๑.๒ สรจ. จัดประชุมคณะทำงานฯ (ตามข้อ ๑.๑)			
	๑.๓ อสร. สำรวจข้อมูลตามแบบที่กำหนดและ สรจ. สรุปผลการสำรวจ			
	๑.๔ สรจ. นำผลการสำรวจเข้าที่ประชุมหัวหน้าส่วนฯ เพื่อจัดทำแผนและกำหนดสัดส่วนในการให้บริการ			
	๑.๕ สรจ. นำส่งข้อมูล สัดส่วนการให้บริการตามข้อ ๑.๔ ให้กระทรวง/กรม รับทราบ			
๒. การชี้เป้ากลุ่มเป้าหมาย	๒.๑ สรจ. และหน่วยงานในสังกัดจัดประชุมชี้แจง อสร. ตามกรอบภารกิจของ อสร. โดยชี้แจงเป้าหมายที่จะให้ อสร. ปฏิบัติตามแผนฯ ที่ได้จากข้อ ๑ โดยให้ อสร. เป็นผู้ชี้เป้า			
	๒.๒ สรจ. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ อสร.			
	๒.๓ อสร. คัดกรองกลุ่มเป้าหมายเบื้องต้นให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของจังหวัด ตามข้อ ๑ และนำส่ง สรจ. โดยเก็บสำเนาไว้ที่ อสร. ๑ ชุด (แบบ สก. ๑)			
	๒.๔ สรจ. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการนำส่งของ อสร. เพื่อเป็นผลการปฏิบัติงานของ อสร. และเป็นหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน (แบบ สก.๑)			
๓. การคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย	๓.๑ สรจ. รับข้อมูลความต้องการด้านแรงงานจาก อสร.			
	๓.๒ สรจ. กลับกรองและจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนของความต้องการด้านแรงงาน เพื่อนำเสนอคณะทำงานฯ (ภายใน ๕ วัน)			
	๓.๓ สรจ. จำแนกข้อมูลความต้องการด้านแรงงานตามมติคณะทำงานฯ เพื่อเตรียมส่งต่อ โดยเก็บสำเนาไว้ที่ สรจ. ๑ ชุดเพื่อติดตามผล			
๔. การส่งต่อกลุ่มเป้าหมาย	๔.๑ สรจ. จัดทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อส่งต่อข้อมูลที่คัดกรองแล้วให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ			
	๔.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามภารกิจ			
	๔.๓ สรจ. ประสานงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงานทุกเดือน			

การดำเนินการ	ขั้นตอน	มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค
๕. การติดตามและรายงานผล	๕.๑ สรจ. ติดตามผลการดำเนินงาน			
	๕.๒ สรจ. รายงานผลการปฏิบัติให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ			
	๕.๓ สรจ. รายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ สป. เป็นประจำทุกสิ้นเดือน ตามแบบรายงานผลที่กำหนด			
๑๖. ท่านคิดว่ากระบวนการทำงานที่ส่วนกลางกำหนด (ชี้เป้า คัดกรอง ส่งต่อ ประเมินผล) มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้				
๑๗. หน่วยงานท่านได้สนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่ อสร. ระดับตำบล หรือไม่ ☐ ไม่สนับสนุน ☐ สนับสนุน โดย (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน ☐ สนับสนุนเอกสารทางวิชาการหรือสื่อ รวมทั้งข้อมูลด้านแรงงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ เอกสารภารกิจของหน่วยงาน เป็นต้น ☐ อื่นๆ ได้แก่..... 				
๑๘. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จังหวัดท่านได้มีการประชาสัมพันธ์หรือแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง (อปท. ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชน) ทราบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. หรือไม่ ☐ ไม่มีการดำเนินการ เนื่องจาก ☐ มีการดำเนินการ โดยวิธี (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ แจกสื่อเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. ☐ แจกเอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำชุมชน สำหรับติดบอร์ดประชาสัมพันธ์หรือออกเสียงตามสายของชุมชน ☐ ลงพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์และชี้แจงเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และประชาชนในชุมชน รวมทั้ง อปท. รับทราบ ☐ ประชาสัมพันธ์ผ่านทางวิทยุท้องถิ่น ☐ ให้ อสร. แนะนำตนเอง และชี้แจงเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ประชาชนรับทราบ ☐ อื่นๆ ได้แก่..... 				
๑๙. การรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล ที่กระทรวงแรงงานกำหนดมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ๑) วิธีและระยะเวลาการรายงานผล ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด ๒) แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของ อสร. (แบบ สก. ๑) ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด ๓) แบบรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงิน (แบบ สก.๔) ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด				

.....

กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร ปี ๒๕๖๑ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ ปี ๒๕๖๑ (บาท)
รวม		
๑. ประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดย อสร.(เป็นงบดำเนินงาน)		
๒. บริหารจัดการเครือข่ายด้านแรงงาน (ค่าตอบแทน อสร.)		
๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพ อสร. (เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม/อบรม)		

- สื่อวิทยุ จำนวน ครั้ง
- เสียงตามสาย จำนวน ครั้ง
- ดิติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ จำนวน ครั้ง
- ประชุม/ประชาคม จำนวน ครั้ง
- แจงข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานด้วยตนเอง จำนวน ครั้ง
- อื่นๆ (ระบุ) จำนวน ครั้ง

๑) ความต้องการมีงานทำ/ว่างงาน
จำนวน ครั้ง คน

๒) ความต้องการด้านฝึกอาชีพ
จำนวน ครั้ง คน

๓) แรงงานนอกระบบ
จำนวน ครั้ง คน

๔) คนพิการ
จำนวน ครั้ง คน

๕) อื่นๆ (ระบุ)
จำนวน ครั้ง คน

- ๑) จำนวนผู้ต้องการสมัครงาน คน
- ๒) จำนวนผู้ต้องการฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ คน
- ๓) จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านคุ้มครองแรงงาน.....คน
- ๔) จำนวนผู้สมัครผู้ประกันตน (มาตรา ๔๐) คน
- ๕) จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านประกันสังคม คน
- ๖) จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานต่างประเทศ คน

๒๕. ผลการให้บริการด้านแรงงาน (ตามแบบ สก. ๔) ๑) งานจัดหางาน - จำนวนผู้ได้รับการบรรจุงาน คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน ๒) งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ - จำนวนผู้ได้รับการฝึก/พัฒนาทักษะ คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน ๓) งานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน.....คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน ๔) งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม - จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน ๕) งานสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ - จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน
๒๖. การมี อสร. ระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ท่านมีความพึงพอใจ มากน้อยเพียงใด ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด
ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรค ข้อดี/ข้อเสีย ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน
๑. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. ระดับตำบล มีปัญหา/อุปสรรค อย่างไรบ้าง
๒. จากปัญหา/อุปสรรค ดังกล่าว จังหวัดท่านได้ดำเนินการแก้ไขหรือไม่ อย่างไร
๓. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. ระดับตำบล มีข้อดี/ข้อเสีย อย่างไรบ้าง

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
สำนักงานแรงงานจังหวัด

ลำดับที่.....

แบบสอบถามชุดที่ ๒

การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
(สำหรับหัวหน้าส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน
ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด (ยกเว้น สรจ.))

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โดยประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรค ข้อดี/ข้อเสีย และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน

การพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน ได้แก่ การให้บริการด้านแรงงานผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

การสร้างขวัญและกำลังใจแก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลโดยการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือน การเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน

โดยการประชุมชี้แจงกรอบแนวทางการดำเนินงานและอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม			
โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ นำข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน			
๑. จังหวัด.....			
๒. สถานะ	☐ หัวหน้าส่วนราชการ	☐ พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน	
๓. สังกัดหน่วยงาน	☐ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ☐ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ☐ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ☐ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน		
๔. เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง	
๕. ช่วงอายุ	☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๒๐ ปี	☐ ๒๑ – ๓๐ ปี	☐ ๓๑ – ๔๐ ปี
	☐ ๔๑ – ๕๐ ปี	☐ มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป	
๖. ระดับการศึกษา	☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	
	☐ อนุปริญญา/ปวท./ปวส.	☐ ปริญญาตรี	☐ สูงกว่าปริญญาตรี
๗. ระยะเวลาในการเป็นพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน	☐ ต่ำกว่า ๑ ปี	☐ ๑ – ๓ ปี	☐ ๔ – ๖ ปี
	☐ ๗ – ๙ ปี	☐ ๑๐ ปีขึ้นไป	
ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล			
โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและเติมข้อความตามข้อเท็จจริงหรือข้อคิดเห็นของท่าน			
ด้านความสอดคล้องของความต้องการ อสร. กับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด			
๑. คุณสมบัติของ อสร. ที่หน่วยงานต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ ☐ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดี และสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน ☐ มีความตั้งใจ และความพยายามในการให้บริการต่อประชาชน ☐ สนใจใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ☐ ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม ☐ ทำงานเป็นทีม ☐ อื่นๆ			

ด้านกระบวนการ	
๘. ท่านทราบวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล ของสำนักงานแรงงานจังหวัดหรือไม่ อย่างไร (หากตอบ “ไม่ทราบ” ให้ข้ามไปตอบข้อ ๑๐) ☐ ไม่ทราบ ☐ ทราบ ทราบจาก (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ คู่มือ อสร. ☐ การประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด ☐ การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ☐ บอร์ดหรือเสียงตามสายของพื้นที่/ชุมชน ☐ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน ☐ อสร. ☐ อื่นๆ.....	
๙. หากท่าน <u>ทราบ</u> วิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล ท่านคิดว่าวิธีการนั้นเหมาะสมหรือไม่ ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้	
๑๐. ท่านคิดว่ากระบวนการทำงานที่ส่วนกลางกำหนด (ชี้เป้า คัดกรอง ส่งต่อ ประเมินผล) มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้	
๑๑. หน่วยงานท่านได้สนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่ อสร. ระดับตำบล หรือไม่ ☐ ไม่สนับสนุน ☐ สนับสนุน โดย (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน ☐ สนับสนุนเอกสารทางวิชาการหรือสื่อ รวมทั้งข้อมูลด้านแรงงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ เอกสารภารกิจของหน่วยงาน เป็นต้น ☐ อื่นๆ ได้แก่.....	
ด้านผลที่ได้	
๑๒. การมี อสร. ระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ท่านมีความพึงพอใจ มากน้อยเพียงใด ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด	
ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรค ข้อดี/ข้อเสีย ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน	
๑. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. ระดับตำบล มีปัญหา/อุปสรรค อย่างไรบ้าง	
๒. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. ระดับตำบล มีข้อดี/ข้อเสีย อย่างไรบ้าง	

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่

แบบสอบถามชุดที่ ๓

การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

(สำหรับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โดยประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรค ข้อดี/ข้อเสีย และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน				
๑. ที่อยู่ปัจจุบัน ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....				
๒. สถานะ อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล.....				
๓. เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง		
๔. ช่วงอายุ	☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๒๐ ปี	☐ ๒๑ - ๓๐ ปี	☐ ๓๑ - ๔๐ ปี	
	☐ ๔๑ - ๕๐ ปี	☐ มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป		
๕. ระดับการศึกษา	☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.		
	☐ อนุปริญญา/ปวท./ปวส.	☐ ปริญญาตรี	☐ สูงกว่าปริญญาตรี	
๖. ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน	☐ ต่ำกว่า ๑ ปี	☐ ๑ - ๓ ปี	☐ ๔ - ๖ ปี	
	☐ ๗ - ๙ ปี	☐ ๑๐ ปีขึ้นไป		
ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและเติมข้อความตามข้อเท็จจริงหรือข้อคิดเห็นของท่าน				
ด้านความสอดคล้องของความต้องการ อสร. กับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด				
๑. ท่านคิดว่าควรได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนในข้อใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ ค่าพาหนะในการลงพื้นที่ ☐ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน ☐ โฉ่ ใบประกาศเกียรติคุณเชิดชูเกียรติ ☐ เสื้อสามารถ ☐ ค่าเครื่องแต่งกาย ☐ ค่าประกันสังคม/ค่าประกันชีวิต ☐ อื่นๆ (ระบุ)				
ด้านปัจจัยนำเข้า				
๒. ท่านคิดว่าสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล (เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ เป็นต้น) มีความเพียงพอ มากน้อยเพียงใด ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด				
๓. สื่อประชาสัมพันธ์ที่ท่านคิดว่าควรได้รับการสนับสนุน ได้แก่ ๑..... ๒..... ๓.....				

๔. ท่านมีความรู้ในการกิจที่กำหนดให้ปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง)

เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. การจัดหางาน/การหางานทำ					
๒. การขาดแคลนแรงงาน					
๓. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ					
๔. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ					
๕. การใช้แรงงานต่างด้าว					
๖. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน					
๗. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม					
๘. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ					
๙. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ					
๑๐. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา					
๑๑. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน					

๕. ท่านต้องการได้รับความรู้ด้านแรงงานในเรื่องใดเพิ่มเติม (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ การจัดหางาน/การหางานทำ
☐ การขาดแคลนแรงงาน
☐ การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ
☐ การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ
☐ การใช้แรงงานต่างด้าว
☐ สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน
☐ สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม
☐ สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ
☐ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
☐ การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา
☐ การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน

ด้านกระบวนการ

๖. ท่านทราบวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล ของสำนักงานแรงงานจังหวัดหรือไม่ อย่างไร (หากตอบ “ไม่ทราบ” ให้ข้ามไปตอบข้อ ๘)

- ☐ ไม่ทราบ
☐ ทราบ ทราบจาก (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
☐ คู่มือ อสร.
☐ การประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด
☐ การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร
☐ บอร์ดหรือเสียงตามสายของพื้นที่/ชุมชน
☐ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน
☐ อสร.
☐ อื่นๆ.....

๗. หากท่านทราบวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล ท่านคิดว่าวิธีการนั้นเหมาะสมหรือไม่

- ☐ เหมาะสม
☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้
.....

๘. ท่านคิดว่ากระบวนการทำงานที่กระทรวงแรงงานกำหนด (ชี้เป้า คัดกรอง ส่งต่อ ประเมินผล) มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้.....
๙. ท่านคิดว่าการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานแก่ท่านต่อไปนี้ มีความเหมาะสมหรือไม่ ๑) ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุง ดังนี้ ๒) สนับสนุนเอกสารทางวิชาการหรือสื่อ รวมทั้ง ข้อมูลด้านแรงงาน (เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข้อมูลสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานที่ประชาชนพึงได้รับ ข้อมูลการสมัครเป็นผู้ประกันตน มาตรา ๔๐ ข้อมูลการใช้แรงงานต่างด้าว เป็นต้น) ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุง ดังนี้
๑๐. การรายงานผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ที่กระทรวงแรงงานกำหนดมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ๑) วิธีและระยะเวลาการรายงานผล ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด ๒) แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน (แบบ สก. ๑) ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด
๑๑. การรายงานผลการปฏิบัติงานที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ☐ ไม่แก้ไข ☐ แก้ไข โดยควรปรับปรุงแก้ไขดังนี้
ด้านผลที่ได้
๑๒. การมีอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ท่านมีความพึงพอใจ มากน้อยเพียงใด ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด
ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรค ข้อดี/ข้อเสีย และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๑. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีปัญหา/อุปสรรค อย่างไรบ้าง
๒. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีข้อดี/ข้อเสีย อย่างไรบ้าง

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่.....

แบบสอบถามชุดที่ ๔

การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
(สำหรับประชาชนที่เคิยรับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โดยประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ส่วนที่ ๓ ข้อดี/ข้อเสีย และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม					
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ นำข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน					
๑. ที่อยู่ปัจจุบัน ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....					
๒. เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง			
๓. ช่วงอายุ	☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๒๐ ปี	☐ ๒๑ – ๓๐ ปี	☐ ๓๑ – ๔๐ ปี		
	☐ ๔๑ – ๕๐ ปี	☐ มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป			
๔. ระดับการศึกษา	☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.			
	☐ อนุปริญญา/ปวท./ปวส.	☐ ปริญญาตรี	☐ สูงกว่าปริญญาตรี		
๕. สถานภาพการทำงาน	☐ ลูกจ้าง/ผู้ประกันตน	☐ นายจ้าง	☐ ประกอบอาชีพอิสระ		
	☐ ว่างงาน	☐ อื่น ๆ			
ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล					
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและเติมข้อความตามข้อเท็จจริงหรือข้อคิดเห็นของท่าน					
๑. ท่านคิดว่าสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล (เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ เป็นต้น) มีความเพียงพอ มากน้อยเพียงใด					
☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด					
๒. สื่อประชาสัมพันธ์ที่ท่านคิดว่าควรได้รับการสนับสนุน ได้แก่					
๑.....					
๒.....					
๓.....					
๓. ท่านมีความเห็นว่าอาสาสมัครแรงงานมีความรู้ในการกิจที่กำหนดให้ปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง)					
เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. การจัดหางาน/การหางานทำ					
๒. การขาดแคลนแรงงาน					
๓. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ					
๔. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ					
๕. การใช้แรงงานต่างด้าว					
๖. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน					
๗. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม					
๘. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ					
๙. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ					

เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑๐. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา					
๑๑. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน					
๔. ท่านรู้จักอาสาสมัครแรงงานที่เป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานได้อย่างไร (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ) ☐ ทราบจากบอร์ดหรือเสียงตามสายของชุมชน ☐ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานมาแจ้งให้ทราบ ☐ ได้รับการบอกเล่าจากคนรู้จัก ☐ อาสาสมัครแรงงานมาแนะนำตัวเองและอธิบายให้ทราบหน้าที่ของตนเอง ☐ อื่นๆ ได้แก่					
๕. การมีอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ท่านมีความพึงพอใจ มากน้อยเพียงใด ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด					
๖. ท่านมีความพึงพอใจในการบริการด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มากน้อยเพียงใด (ตอบเฉพาะเรื่องที่ท่านเคยได้รับการบริการ) ๑) การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล ความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงาน ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด ๒) การส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด ๓) ความรวดเร็วในการให้บริการ ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด ๔) ความกระตือรือร้นในการให้บริการ ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด ๕) ความเอาใจใส่ต่อประชาชนผู้รับบริการ ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด ๖) การให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของท่าน ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด					
ส่วนที่ ๓ ข้อดี/ข้อเสีย ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล					
๑. ท่านคิดว่าการรับบริการด้านแรงงาน จากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีปัญหา/อุปสรรค อย่างไรบ้าง					
๒. ท่านคิดว่าการให้บริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีข้อดี/ข้อเสีย อย่างไรบ้าง					

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือใน
สำ

ลำดับที่.....

แบบสอบถามชุดที่ ๕
การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
(สำหรับผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โดยประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ส่วนที่ ๓ ข้อดี/ข้อเสีย และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม					
โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ นำข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน					
๑. ที่อยู่ปัจจุบัน ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....					
๒. เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง			
๓. ช่วงอายุ	☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๒๐ ปี	☐ ๒๑ – ๓๐ ปี	☐ ๓๑ – ๔๐ ปี		
	☐ ๔๑ – ๕๐ ปี	☐ มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป			
๔. ระดับการศึกษา	☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.			
	☐ อนุปริญญา/ปวท./ปวส.	☐ ปริญญาตรี	☐ สูงกว่าปริญญาตรี		
๕. สถานภาพการทำงาน	☐ ลูกจ้าง/ผู้ประกันตน	☐ นายจ้าง	☐ ประกอบอาชีพอิสระ		
	☐ ว่างงาน	☐ อื่น ๆ			
ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล					
โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและเติมข้อความตามข้อเท็จจริงหรือข้อคิดเห็นของท่านหรืออาสาสมัครแรงงาน					
๑. ท่านคิดว่าสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล (เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ เป็นต้น) มีความเพียงพอ มากน้อยเพียงใด					
☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด					
๒. สื่อประชาสัมพันธ์ที่ท่านคิดว่าควรได้รับการสนับสนุน ได้แก่					
๑.....					
๒.....					
๓.....					
๓. ท่านมีความเห็นว่าอาสาสมัครแรงงานมีความรู้ในการกิจที่กำหนดให้ปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด (ใส่ ☒ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง)					
เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ☒ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. การจัดหางาน/การหางานทำ					
๒. การขาดแคลนแรงงาน					
๓. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ					
๔. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ					
๕. การใช้แรงงานต่างด้าว					
๖. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน					
๗. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม					
๘. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ					

เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๙. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ					
๑๐. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. ๑๐ คนลงมา					
๑๑. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน					

๔. ท่านทราบวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล ของสำนักงานแรงงานจังหวัดหรือไม่ อย่างไร (หากตอบ “ไม่ทราบ” ให้ข้ามไปตอบข้อ ๖)

☐ ไม่ทราบ

☐ ทราบ ทราบจาก (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

☐ คู่มือ อสร.

☐ การประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด

☐ การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร

☐ บอร์ดหรือเสียงตามสายของพื้นที่/ชุมชน

☐ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

☐ อสร.

☐ อื่นๆ.....

๕. หากท่านทราบวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล ท่านคิดว่าวิธีการนั้นเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้

.....

๖. ท่านรู้จักอาสาสมัครแรงงานที่เป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานได้อย่างไร (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

☐ ทราบจากบอร์ดหรือเสียงตามสายของชุมชน

☐ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานมาแจ้งให้ทราบ

☐ ได้รับการบอกเล่าจากคนรู้จัก

☐ อาสาสมัครแรงงานมาแนะนำตัวเองและอธิบายให้ทราบหน้าที่ของตนเอง

☐ อื่นๆ ได้แก่

๗. อาสาสมัครแรงงานได้ร่วมกับหน่วยงานของท่านในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในเรื่องใดดังต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

☐ สำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่

☐ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่

☐ สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่สามารถหางานทำและได้รับความคุ้มครอง รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจ

☐ สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ โดยให้ อบรม. ที่มีความพร้อม

☐ สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

☐ สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้และบริการด้านประกันสังคม โดยเฉพาะผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐

๘. การมีอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ท่านมีความพึงพอใจ มากน้อยเพียงใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓	ข้อดี/ข้อเสีย ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล
๑. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีปัญหา/อุปสรรค อย่างไรบ้าง	
๒. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีข้อดี/ข้อเสีย อย่างไรบ้าง	

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
สำนักงานแรงงานจังหวัด