

รายงานการประเมินผลโครงการเสริมสร้างศักยภาพของกระบวนการและ
สวัสดิการสังคมด้านแรงงานเด็ก (โครงการไออเปค พ.ศ. 2537 - 2538)

สุรพลด ปธานวนิช
ศักดิ์ศรี บรินาลับบรรพตເບຕໍຕ

สาขาวัฒนาแรงงานและสวัสดิการ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กันยายน 2540

01430

พิมพ์เผยแพร่ จำนวน 120 เล่ม โดย สำนักงานโครงการไออเปค สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

สารบัญ

หน้า

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (1)

EXECUTIVE SUMMARY (7)

บทที่

1	บทนำ	1
	บทบาทของการประเมินผล	1
	ความจำเป็นต่อโครงการ ไออีเพคของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคม	2
	วัตถุประสงค์	3
	ขอบเขตและข้อจำกัด	3
	คำจำกัดความ	4
2	ทบทวนโครงการและการอนับการประเมินผลของ ไออีเพค	5
	ทบทวนโครงการที่จะประเมิน	6
	สาระของโครงการตามข้อตกลง	19
	การปรับปรุงร่างโครงการเดิม	19
	องค์ประกอบสำคัญของโครงการภายใต้ความตกลง	20
	กรอบการประเมินผลของ ไออีเพค	25
	ระยะเวลาการประเมินผล	25
	เครื่องมือการประเมินผลของ ไออีเพค	30
	ลักษณะของการประเมินผล	33

3	วิธีการประเมินผล	35
	ปัจจัยกำหนดวิธีการประเมินผล	35
	วิธีการประเมินผล	36
	วิธีวิเคราะห์	37
4	ผลการประเมินผล	40
	ความเคลื่อนไหวของกรรมการตรวจแรงงานเด็ก	40
	การสำรวจนำร่องแรงงานเด็ก	46
	คุณค่าต่อโครงการ	46
	ผลการดำเนินงาน	47
	ปัญหาอุปสรรค	56
	การพัฒนาเครือข่ายชีวัตแรงงานเด็ก	60
	คุณค่าต่อโครงการ	60
	ผลการดำเนินงาน	61
	ปัญหาอุปสรรค	65
	ศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็ก	69
	คุณค่าต่อโครงการ	69
	ผลการดำเนินงาน	72
	ปัญหาอุปสรรค	75
	การฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน	78
	คุณค่าต่อโครงการ	78
	ผลการดำเนินงาน	79
	ปัญหาอุปสรรค	84
	กิจกรรมคุ้มครองทางกฎหมายและสังคม	91
	คุณค่าต่อโครงการ	91
	ผลการดำเนินงาน	92
	ปัญหาอุปสรรค	97
	การจัดตั้งสำนักงานโครงการ	101
	คุณค่าต่อโครงการ	101

ปัญหาอุปสรรค	109
วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานฯ ในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก	111
5 สรุปและเสนอแนะ	126
สรุป	126
ข้อเสนอแนะ	131
6 สารจากการสัมมนาเรื่อง “วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก” (ภาคผนวก)	140
สรุปผลการสัมมนา	140
สารจากการอภิปราย	142
ข้อคิดจากผู้ร่วมสัมมนา	157
เอกสารอ้างอิง	168

บกสรุปสำหรับผู้บริหาร

หลังจากการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากไอเปคมาเป็นระยะเวลา ประมาณ 5 ปี กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และไอเปคจึงคำริที่จะให้มีการประเมินผล โครงการในระดับที่สอง ซึ่งกระทรวงฯ ยังคงมีพันธะผูกพันจะต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้น การประเมินผลครั้งนี้เป็นไปตามคำริตั้งกล่าว

วัตถุประสงค์และวิธีการประเมินผล

สำนักงานโครงการ ไอเปคของกระทรวงฯ เป็นผู้กำหนดคุณภาพดูประสังค์ของการประเมินผลไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบผลสำเร็จเชิงปริมาณและคุณภาพของกิจกรรม (หรือโครงย่อโดยตามร่างโครงการเดิม) ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับปัญหาแรงงานเด็ก
2. เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและดำเนินงานตามโครงการฯ
3. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการฯ

การประเมินผลอาทัยข้อมูลจากเอกสารการดำเนินงานตามโครงการเป็นหลัก โดยผลลัพธ์และกิจกรรมที่ปรากฏใน สรุปสาธารณะโครงการ ซึ่งเป็นเอกสารแนบท้ายด้วย ถือเป็นเกณฑ์สำหรับเบริญเทียบความสำเร็จโครงการ นอกเหนือนั้นยังมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ตรวจสอบงานเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพิจารณาความสำเร็จของกิจกรรมการอบรม การประเมินเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคได้อาศัยข้อมูลการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตลอดจนข้อมูลจากเอกสารโครงการประกอบ

สำหรับการศึกษาวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ ใน การป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก ใน 5 ปีภายหน้า อันเป็นส่วนเพิ่มเติมจากการประเมินผลโครงการนี้ ได้ศึกษาโดยการสำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารงานโครงการ ไอเปคในปัจจุบัน พร้อมกับการจัดสัมมนาเพื่อประมวลข้อมูลในด้านนี้ เสนอประกอบไว้เป็นสาระทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับการประเมินผลและภาคผนวกของรายงาน

ผลการประเมิน

ในภาพรวมกล่าวได้ว่า กิจกรรมด่าง ๆ ส่วนใหญ่ได้ยุติลงและสร้างผลลัพธ์ส่วนใหญ่ตามที่สรุปสาระโครงการได้กำหนดไว้ ส่วนการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรมสรุปได้ดังนี้

1. การนำร่องสำรวจแรงงานเด็ก การดำเนินงานเปลี่ยนแปลงจากข้อกำหนดเดิม โดยแทนที่จะให้รัฐบาลหมายให้คณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นเป็นผู้รับผิดชอบ กลับใช้การจัดซื้อสถาบันการศึกษาเป็นผู้ดำเนินงานแทน การดำเนินงานยังไม่แล้วเสร็จ โดยยังไม่มีการจัดพิมพ์รายงานการสำรวจบัญชีบ้านเรือน

ปัญหาสำคัญของกิจกรรมนี้นอกจากความล่าช้าแล้ว ได้แก่ ขอบเขตการศึกษา การรวบรวมข้อมูลยังไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดและการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญบางกรณียังมิได้อาศัย ข้อมูลจากการสำรวจ อย่างไรก็ตามเนื่องจากสัญญาจัดซื้อกำหนดรอบของขนาดตัวอย่างมากกว่าที่สรุปสาระโครงการตั้งไว้ ดังนั้นการพิจารณาในประเด็นนี้จึงควรนีการผ่อนผัน

2. การพัฒนาเครื่องชี้วัดแรงงานเด็ก เมื่อกิจกรรมนี้จะยังไม่แล้วเสร็จ แต่การดำเนินงานที่ปรากฏเชื่อว่า จะอุ่น่วงได้ในระยะอันใกล้นี้ ผลลัพธ์และกิจกรรมส่วนใหญ่เสร็จสิ้นแล้ว เหลือเพียงการประมวลผลข้อมูลภาคสนามเพื่อนำเสนอในรายงานที่จะจัดพิมพ์เป็นอีกฉบับหนึ่ง

ปัญหาของกิจกรรมนี้คือ เกณฑ์ตัดสินความสำเร็จค่อนข้างอุดมคติเกินไป และข้อมูล บางประเด็นน่าจะได้รับการบรรจุไว้ด้วย โดยเฉพาะด้านอุบัติเหตุจากการทำงาน อุปสรรคสำคัญ ได้แก่ การนำเครื่องชี้วัดไปใช้จริงในอนาคตเนื่องจากกระทรวงฯ คงไม่มีทรัพยากรพอเพียงสำหรับการรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

3. ศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็ก โดยสรุปการดำเนินงานได้สิ้นสุดลงตามข้อผูกพัน (ซึ่ง มีการขอเปลี่ยนแปลงบางส่วน) แล้ว ผลผลิตสำคัญของกิจกรรมนี้คือ การจัดทำ指南ภาษาไทย พร้อมประจำเดือน ส่วนการจัดนิทรรศการมีการดำเนินงานเป็นครั้งคราวเท่านั้น

ปัญหาสำคัญคือ การยกเลิกกิจกรรมหลัก 2 ส่วน คือ การวางแผนการเก็บ และจัดระบบข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยหลักการแล้วหากขาดกิจกรรมหลักนี้ กิจกรรมอื่น ๆ จะเป็นไปไม่ดีนัก และบทบาทการเป็นศูนย์สารสนเทศจะบังเกิดขึ้นไม่ได้

4. การฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ได้มีการจัดอบรมพนักงานตรวจแรงงานตาม หลักสูตรของไอ แอด ไอ จำนวน 87 คน ตลอดจนผลิตเอกสารหลักสูตรตามที่กำหนดไว้ ผลการ สำรวจความคิดเห็นจากผู้ผ่านการอบรมแสดงให้เห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่คิดว่าการอบรม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงานเด็กได้ ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ

อย่างไรก็ตามมีปัญหาที่ควรคำนึงคือ การจัดอบรมทั่วไปซึ่งเป็นภาระงบประมาณของฝ่ายไทยและระบุไว้ในข้อตกลงไม่ได้มีการดำเนินการ นอกจากนั้นข้อกำหนดให้ผู้ฝ่าฝืนการอบรมจัดทำแผนงานโดยเลือกภาคแรงงานเด็กกลุ่มเป้าหมาย (ซึ่งแผนดังกล่าวจะได้นำเสนอเพื่อขอการมีส่วนร่วมจากที่ประชุมของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง) ไม่ได้รับการปฏิบัติ สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งเนื่องจาก การจัดกิจกรรมนี้เกิดขึ้นภายหลังกิจกรรมคุ้มครองทางกฎหมาย และสังคม (ตามแผนกว่าจะต้องเกิดขึ้นก่อน) ซึ่งจะเป็นผู้รับผิดชอบการจัดประชุมฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการจัดทำแผนดังกล่าว จึงหมดความจำเป็น

5. การจัดกิจกรรมคุ้มครองทางกฎหมายและสังคม การจัดกิจกรรมนี้ประกอบด้วยการอบรมอาชีพแก่แรงงานเด็ก การจัดประชุมนายจ้าง การให้คำปรึกษา การเผยแพร่ความรู้ และการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่แรงงานเด็ก ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่สรุปสาธารณะโครงการ ได้ระบุไว้

ปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมนี้คือ ช่วงเวลาการจัดกิจกรรมไม่สอดคล้องกับกิจกรรมในข้อที่ 4 กล่าวคือ แทนที่จะจัดขึ้นภายหลังแต่กลับจัดขึ้นก่อน นอกจากนั้นยังกำหนดข้อกำหนดขึ้นจากข้อมูลการศึกษาของ พนักงานตรวจสอบแรงงานที่ผ่านการอบรม ตลอดจนเป็นกิจกรรมเพื่อทดลองใช้แผนงานที่เป็นผลจาก การอบรมไม่บรรลุ

6. การจัดตั้งสำนักงานโครงการ การจัดตั้งสำนักงานตลอดจนสร้างบุคลากร จำนวน 3 คน เป็นไปตามที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นยังมีการจัดกิจกรรมสนับสนุนทางวิชาการและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกตามโอกาส

สิ่งที่ควรพิจารณาว่าเป็นปัญหาคือ การจัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับสรุปสาธารณะโครงการที่แนบข้อตกลง การสื่อสารเกี่ยวกับโครงการไปยังฝ่ายที่รับผิดชอบยังไม่ชัดเจน และยังไม่ได้มีการตั้งคณะกรรมการประสานงานตามที่ระบุในสรุปสาธารณะโครงการ ดังนั้นจึงทำให้ การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ในหลายกรณีขาดความสอดคล้อง บทบาทในการวิเคราะห์และติดตามงานเป็นอิทธิพลนั่นที่ต้องพิจารณา

การวิเคราะห์ในภาพรวมโดยอาศัยจำนวนแรงงานเด็กที่ผ่านการตรวจในรอบ 8 ปี เป็นเครื่องม่งบอกถึงศักยภาพของการทำงานในด้านนี้ วิธีการวิเคราะห์กระทำโดยสร้างเส้นแนวโน้ม เฉลี่ยของจำนวนการตรวจแรงงานเด็ก โดยสมการที่สร้างขึ้นเป็นต้องดัดข้อมูลในปี พ.ศ. 2534 และ 2535 ออกໄປเนื่องจากมีลักษณะผิดปกติมาก หลังจากนั้นทดลองนำข้อมูลการตรวจจริงในปี 2538 (อันเป็นปีที่มีข้อมูลเป็นปัจจุบันที่สุด และเป็นปีที่การดำเนินงานตามโครงการครบ 1 ปี) ไปเปรียบเทียบกับแนวโน้มเฉลี่ย พบว่า จำนวนการตรวจจริงอยู่เกินขอบเขตของค่าลับประสิทธิ์ด

โดยและความเปี่ยมเบนมาตรฐาน อย่างไรก็ตามเนื่องจากมีความจำกัดของข้อมูลและยังไม่ได้นำด้วย เลขบบประมาณมาถ่วงน้ำหนัก ดังนั้นจึงเป็นการคุ่นสรุปที่จะกล่าวว่า โครงการนี้ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

สำนักงานโครงการ

สำนักงานโครงการถือเป็นศูนย์กลางของการบริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสาน กิจกรรมไปสู่ความสำเร็จ ในที่นี้มีข้อเสนอแนะสำหรับกิจกรรมในส่วนนี้ ๕ ประการ คือ

1. การเตรียมเอกสารโครงการ ต้องยึดถือข้อตกลงและเอกสารแนบเป็นแนวทางโดย เคร่งครัด
2. การจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานโครงการ เพื่อชื่อมโยงให้กิจกรรมที่มีผู้รับผิดชอบหลายฝ่ายดำเนินไปด้วยดี ผู้จัดการโครงการควรทำหน้าที่เป็นประธานและหัวหน้าสำนักงาน เป็นเลขานุการ
3. การสื่อสารโครงการต้องกระทำอย่างชัดเจนและทั่วถึง เพื่อให้ทุกฝ่ายทราบสาระของ โครงการที่แนบข้อตกลง
4. เพิ่มบทบาทการวิเคราะห์และกำกับดูแลให้การจัดหรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรมที่กำหนด ไว้ด้องมุ่งสู่ความสำเร็จของโครงการ และเป็นไปอย่างเหมาะสมเท่านั้น ตลอดจนเพื่อให้การดำเนิน งานฝ่ายไทยแสดงออกถึงความเคารพต่อสาธารณะของข้อตกลงที่ได้ลงนามไว้
5. เพิ่มบทบาทการส่งเสริมวิชาการแก่ผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญจากที่ปรึกษาของโครงการ หรือจากสถาบันภายนอก

ศูนย์สารสนเทศ

1. ภารกิจสำคัญเร่งด่วนคือ การวางแผนการรวบรวม จัดเก็บ ประเมินผล และจัดทำ รายงานของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก
2. การใช้ประโยชน์ข้อมูลอย่างกว้างขวาง โดยการผลิตสื่อต่าง ๆ รายงาน ฯลฯ ออก เผยแพร่ นอกจากนั้นควรเร่งเชิญชวนให้หน่วยงาน บุคคล และสาธารณะได้ใช้ประโยชน์จาก

ข้อมูล ทั้งในเบื้องต้นของการวางแผนโดยนาย แผนงาน-โครงการ วิชาการ หรือเพื่อส่งเสริมความรู้ ทัศนคติ อ่านกว้างขวาง

3. การเตรียมการเพื่อความยั่งยืน โดยพิจารณาปรับปรุงสู่งานประจำของกระทรวงฯ หรือ โดยวิธีการอื่น ๆ

การนำร่องสำรวจแรงงานเด็ก

1. เร่งการเจรจากับที่ปรึกษา เพื่อหารูปปัญหาและหาทางแก้ไขให้การดำเนินงาน ลุล่วงและเป็นไปตามข้อตกลง

2. ในทางปฏิบัติกระทรวงฯ คงไม่สามารถทำการสำรวจในลักษณะนี้ได้ เมื่อจากความ จำกัดของทรัพยากร ดังนั้นเพียงเร่งหาทางที่จะประสานกับหน่วยงานที่เหมาะสมเพื่อผสนผสานให้ การสำรวจของหน่วยงานนั้น ๆ มีส่วนสนับสนุนต่อการสร้างข้อมูลแรงงานเด็กตามแนวทางของ โครงการนำร่องนี้

การพัฒนาเครื่องชี้วัดแรงงานเด็ก

1. ควรอาศัยข้อมูลการสำรวจจากภาคสนามเป็นฐานในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดบันทัด ฐานของกลุ่ม บันทัดฐานที่วิเคราะห์ได้ให้นำไปพิจารณาประกอบกับเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด ขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกณฑ์วัดหรือตัดสินความสำเร็จไม่เป็นอุดมคตินากจนเกินไป แต่สอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริง

2. การใช้ประโยชน์จากเครื่องชี้วัดจะเป็นไปได้มากขึ้น หากหาทางประยุกต์ให้แนบการ ตรวจสอบงานที่ใช้อุปกรณ์เป็นเครื่องมือที่บรรจุประเด็นเครื่องชี้วัดไว้ด้วย แต่ทั้งนี้ต้องยอมรับว่า อาจต้องมีการลดความคาดหวังเกี่ยวกับจำนวนข้อมูลลง

การอบรมพนักงานตรวจสอบงานเด็ก

ควรออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามแนวทางของไอ แอล ไอ ให้สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นไปได้ นอกจากนั้น การปรับปรุงระบบการทำงานให้อิ่มเอมด้วยต่อการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะจากการอบรมถือเป็นสิ่งจำเป็น

การคุ้มครองทางกฎหมายและสังคม

1. ควรเพิ่มน้ำหนักกิจกรรมการพัฒนาแรงงานเด็กมากขึ้น เพราะถือเป็นมาตรการทางบวกที่สามารถสร้างหัวใจให้มีผลต่อการป้องกันปัญหาในระยะยาว
2. การจัดกิจกรรมคุ้มครองต่าง ๆ ควรประสานสอดคล้องกับกิจกรรมอื่น ๆ โดยเฉพาะการอาสาชี้ช่องทางการตรวจสอบงานเป็นแนวทางในการวางแผน และอื่น ๆ

การแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กในอนาคต

ข้อมูลการสำรวจความคิดเห็นจากผู้รับผิดชอบโครงการ ໄວເປັດ ແສດງ ให้เห็นว่าผู้ตอบคิดว่าในช่วง 5 ปีกacha การป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กควรมีแนวทางเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนมากขึ้น
2. ตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นกรณีเฉพาะ
3. ให้ความสำคัญกับมาตรการการป้องกันมากขึ้น
4. ขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุม โซเชียล เด็ก
5. ให้ความสำคัญกับการวิจัย ประเมินผล และข้อมูลมากเท่ากับมาตรการหลักอื่น ๆ
6. เพิ่มระดับความร่วมมือกับต่างประเทศมากขึ้น

EXECUTIVE SUMMARY

The emergence of the project entitled "Strengthening the Ministry of Labour and Social Welfare's Programme on Child Labour" can be traced back to the year 1992 when IPEC first introduced its support to Thailand. Since then, the implementation of the project has been continued until the present time. Realised that the project has existed in this country for 5 years, IPEC and the Ministry of Labour and Social Welfare (MLSW) agreed on an idea of conducting an evaluation after the termination of its all activities. Evaluative results were expected to bring about the improvement of the next-phase project.

Objectives and Methodology

The objectives of the evaluation were conformed to the requirements of MLSW as follows :

1. To assess qualitative and quantitative outcomes of each activity under the project.
2. To review problems and constraints, encountered at both the management and implementation levels.
3. To provide suggestions for the improvement of the next-phase project.

The main sources of data were project documents and some other secondary relevant information. The major outputs and activities stated in the Summary Outline which was an annex to the Agreement signed by MLSW and IPEC were the main criteria with what had been produced by the project in relation to the time frame were compared to justify the success of the project

implementation. Besides the secondary data, opinion surveys were also conducted. The first survey concerned the opinion of labour inspectors about the training courses in which they participated. The other survey focused on the opinion of selected IPEC partners about the future role of MLSW in the prevention and control of child labour. Interview with of some project staff also provided significant information, in terms of problems and barriers, for this evaluation.

Findings

Pilot Survey of Child Labour

According to the Summary Outline, the survey had been expected to be undertaken by the committee set up by MLSW but, practically, it was subcontracted to an external institution. At this stage, the survey has not been completed yet. Though most of the steps specified in the Summary Outline have been followed, some methodological issues should be mentioned.

Firstly, the boundary of the population seems to be reduced from 2 provinces to only 7 districts in 2 provinces. Secondly, the survey gathered data from only 1,278 households which are still lesser than the minimum sample size of 2,000 households mentioned in the contract. Thirdly, the estimation of child workers or any other important analyses should be based on the primary data randomly selected from the population rather than on any secondary documents.

However, MLSW should be reminded that the Summary Outline requires only a total sample size of 2,000 units (households and establishments) but the contract demands a sample of 2,000 households and another additional sample, in the size of 200 units, from establishments. Since there is a contradiction between

the Summary Outline and the contract and since the former document should be the principal reference, carrying out the contract in the context of the sample size should be flexible and lenient.

Development of Child Labour's Indicators

Though this activity has similar characteristics to the Pilot Survey of Child Labour, its methodology is less strict. A reason for applying more strict methodology to the Pilot Survey than to the Development of Indicators is stemmed from the research guidelines introduced by the seminar of the countries that initiated and pioneered the survey and also later by an IPEC's consultant who supervised the Pilot Survey in Thailand.

Generally, the implementation of the activity is still behind the schedule, however, it is apparent that the development of indicators will undoubtedly be completed soon. What should be concerned as a problem is not the delay of the activity but the application of indicators in a real circumstance. First, quality of child labour should not be justified merely by criteria selected or determined by the committee. The second problem is relevant to the implementation of the indicator scheme. Since the scheme seems to consist of too many indicators, its implementation will certainly consume too much time and other resources. Lastly, the manual for the implementation of indicators still lacks guidelines by which field workers can follow, for example : it does not include a guideline for a random selection of either establishments or child workers. Without those guidelines, data from indicators will yield results which cannot be inferred or generalised to construct the whole correct figures of child labour in Thailand.

Information Center

The Information Center has finished all its obligation mentioned in the adjusted plan. Its prominent products were the monthly newsletters circulated among agencies concerned. Regarding the organising of exhibitions which was also a responsibility under the project, it was found to occur occasionally on some public holidays.

What should be considered is that the Center should not have given up its major tasks previously planned to collect information on child labour from various agencies and to design a system whereby data could have been stored, processed and reported. The cancellation of those tasks prohibits the Center to undertake its role as a real information center where systematic information is always available for policy makers, planners, project staff, agencies concerned or even for the public in general.

Labour Inspector Training

According to the project, one general and three specialised training courses would be held. In practice, the general training course which was under the obligation of MLSW's contribution was not organised based on the fact that the project did not obtain financial support. The three specialised courses were organised though there were some adjustments from the plan. The opinion survey which collected data from trainees indicated satisfactory outcomes of the trainings. Most of labour inspectors who attended the courses believed that the trainings could help improve their efficiency considering the quality and quantity of labour inspection.

However, the implementation of those three training courses in relation to the project time-frame seems inappropriate. Basically, the trainees were expected to prepare a paper outlining a sectoral policy on child labour, then, it would be submitted to a meeting (which was required to be set up by another activity namely the Legal and Social Protection) of representatives from employers, workers and institutions concerned for comments. Unfortunately, the preparation of the paper did not happen. Actually, it should be said that the preparation of such a paper was not necessary simply because the Legal and Social Protection Activity had terminated before the specialised training courses ended.

Legal and Social Protection

In principle, the project intended to integrate or direct all activities to serve the same objectives. This was partly achieved by arranging the sequence of the activities under the project. For example, the Legal and Social Protection was set behind the training courses because the trainees were required to produce a final output, a sectoral policy on child labour, which would become an input of the coming-after activity i.e. the Legal and Social Protection. As mentioned earlier, this intention was not satisfied since the Legal and Social Protection had targeted the sectors even before the project started and had begun itself before the training courses took place.

However, if it is looked inside the activity, the Legal and Social Protection can produce services as planned - an employers' meeting was held, child workers were trained, educational kits were produced and made use in educating both employers and child workers.

Coordinating Unit

A coordinating unit was set up according to what was expected by the project. The unit which employed 3 personnel helped facilitate and coordinate all activities under the project.

However, functions of the unit seems to have some constraints. Initially, the context of the Work Plan prepared by the Coordinating Unit did not correspond with the Summary Outline which was a document attached to the Agreement. This might be considered as a major cause of confusion among project activities. A support committee of which the members were expected to come from key departments was not established either. In brief, monitoring and coordinating functions are believed to be its problems.

General Result

The evaluation also took a glance at the achievement of the final objectives of the project though it was not a requirement of the contract and though there might be some biases as some activities have not been terminated. Moreover, the input provided by IPEC might be too little, in comparison to the size of the problem or to the total budget of MLSW, to create any apparent changes.

This evaluation tried to measure the accomplishment of the project objectives by using the number of inspected working children along the 8 year period to indicate the capability of MLSW in dealing with child labour. The Least Square Method was applied to construct a capability trend line which represented smooth averages of the raw data. The comparison between the actual inspected cases in the year 1995 and the average number on the smooth trend line indicated

that the capability to inspect child labour was above the range between the regression coefficient and its upper standard deviation in the same year. However, it is too early to declare the implementation of the project has succeeded in its objectives.

Recommendations

Coordinating Unit

1. Preparation of Project Documents All project documents should conform to the Agreement and other annexed papers. Not only will the contradiction between the Agreement and other forthcoming documents cause confusion among the activities but it also results in conflicts among parties concerned. Therefore, the Agreement, the Summary Outline and the Budget Sheet must be the referent papers with which the other project documents have to agree.

2. Coordinating Committee Normally, a project which comprises various activities and involves many responsible parties always needs an effective coordinating mechanism. In implementing the next-phase project, MLSW will need to appoint a coordinating committee to harmonise all activities. Members of the committee should be representatives from responsible departments working along with the project manager and head of the project office who act as the chairman and secretary respectively.

3. Communicating the Project Some of the project staff did not realise the substance of the project which caused inefficiency of the implementation. All responsible personnel should, therefore, be made clear of every project element and relating significant documents.

4. Intensifying Appraisal and Monitoring Role As the coordinating unit, the project office must commit to the Agreement and the achievement of the project. Any unreasonable changes or adjustments that would deviate the project objectives must not be agreed. The commitment of the Thai Counterpart stated in the Agreement, for example local contribution, must also be honoured.

5. Increasing the Degree of Technical Support The Coordinating Unit can help improve project efficiency by providing more technical support for responsible departments. The technical support might be mobilised from external institutions or even from the internal expertise of consultants or advisers already hired by the project itself.

Information Center

1. Information-System Design The most urgent task of the Information Center is to design an information system that would serve both internal and external needs. The system must encompass types of data to be collected and stored at low cost and, more importantly, a computer programme that can process data and produce reports as requested.

2. Maximum Utilisation of Information Agencies concerned and the public at large should know the availability of information and should be encouraged to make use of information services. On the other way round, the Center might produce and disseminate various media that present different perspectives of child labour including all endeavours undertaken to eliminate this problem.

3. Preparation for Sustainability After running for a period of time, every activity may have to be transferred to a routine function of any selected department.

Pilot Survey of Child Labour

1. Negotiation with the Consultant What to be immediately done is to ask the consultant to share all information with MLSW. The information will help to understand the present status of the survey and the problems being encountered by the consultant. Afterward, both parties will negotiate for a sound solution which can bring benefit to both sides. Issues to be negotiated should cover factors affecting the reliability of the survey such as, the listing of the population, sample size, statistical methods and other methodological elements.

2. Sustainability of the Survey As a matter of limited resources, it seems impossible for MLSW to conduct its own annual or even biannual survey of child labour. By this reason, MLSW may need cooperation from an external agency that has a routine function of collecting nation-wide data such as the National Statistical Office or the Ministry of Public Health. However, it has to be accepted that many items will be removed from its original questionnaire.

Development of Child Labour's Indicators

1. Emphasising Group's Norms According to the present guideline, application of every indicator to decide the betterment of child labour is reliant on ideal criteria selected or determined by the responsible committee. Those criteria, in many circumstances, will not be appropriate for evaluating or assessing development of child labour, for example criteria for justifying resident space for child labour and enforcement of Labour Protection Law are determined so ideal that it will not be possible to accomplish the targets. In stead of using the sole ideal

judgement, field data already collected should be analysed to find group's norms and, then, combined with ideal criteria to become practical indicators.

2. Maintaining the Utilisation of Indicators In similar to the Pilot Survey of Child Labour, this activity will also face a problem of how to sustain the utilisation of indicators. Though it is planned as the biannual survey, the application of indicators is still impractical based on the fact of insufficient resources. In order to maintain its utilisation, only significant indicators might be selected to integrate into the existing labour-inspection form normally used by labour inspectors in their daily function. Apart from that, guidelines for reliable data collection must be prepared to ensure sound generalisations of every finding.

Labour Inspectors' Training

Though this activity was proved by the opinion survey to be fruitful, organisation of the training courses according to the ILO's guideline will be still too costly. In reality, the ILO's guideline will have to be adapted to the regular trainings normally designed for labour inspectors. However, knowledge and skills obtained from the trainings will be fruitless if the inspection system remains the same. Findings from the opinion survey suggested that MLSW might need to review and redesign the system so as to increase higher efficiency of child labour inspection.

Legal and Social Protection

Implementation of the Legal and Social Protection should not be independent from but should be linked to the child labour inspection. Designing of

vocational training courses, recreational activities, legal counselling services and other schemes must be based on information investigated via the labour inspection system.

Since social protection is a preventive approach which is not merely a measure for child development but it can create positive attitude among employers and the public, MLSW should intensify its effort in this strategy.

Emphases of the Future Plan

In dealing with child labour in the future, the survey of present IPEC partners' opinion suggested that MLSW should emphasise these following approaches :

- Call for more participation from the private sector.
 - Try to pass a new law specifically against child labour.
 - Press more emphasis on the prevention approach.
 - Expand the coverage to child prostitution.
 - Promote and make use of research, evaluation and information technology.
 - Increase its cooperation with foreign countries.
-

บทที่ 1

บทนำ

บทบาทของการประเมินผล

แนววิเคราะห์การประเมินผลจะเป็นศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นได้ไม่นานนักเมื่อเทียบกับศาสตร์แนวอื่น ๆ แต่บทบาทของการประเมินผลได้ทวีความสำคัญขึ้นอย่างรวดเร็ว สาเหตุที่การประเมินผลได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเกิดจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน

1. ขอบเขตและความซับซ้อนของงาน แต่เดิมงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติกันมักมีขอบเขตที่แคบและไม่ซับซ้อน ในสภาพการณ์ดังกล่าวผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้วิเคราะห์ผลส่วนบุคคลที่จะตรวจสอบและประเมินเพื่อการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่บังเกิดขึ้นได้ไม่ยากนัก ต่อมาเมื่อการดำเนินงานในสาขาต่าง ๆ ขยายขอบเขตและทวีความซับซ้อนมากขึ้น ประกอบกับผลดี-ผลเสียของการดำเนินงานมักส่งผลต่ออุปกรณ์ อย่างกว้างขวาง จึงทำให้ล้มเหลวการอาศัยเพียงวิเคราะห์ผลของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อประเมินและตัดสินเป็นไปไม่ได้แต่จำเป็นต้องใช้วิธีการและเครื่องมือที่ออกแบบมาอย่างเป็นเหตุผลเพื่อประเมินถึงปัญหาและความสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. เกณฑ์ตัดสิน ในการทำงานทุกประเภท ปัญหานั่นที่ต้องเผชิญคือ การต้องตัดสินว่าผลของการดำเนินงานนั้น ๆ เหมาะสมเพียงใด ส่งผลดีหรือเสียมากน้อยเพียงใด ฯลฯ การจะตัดสินการดำเนินงานนั้น ๆ จึงเป็นต้องอาศัยการประเมินที่เป็นศาสตร์และเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความจำเป็นนี้ทำให้กระบวนการประเมินผลทวีความสำคัญขึ้น ทั้งนี้เพราะศาสตร์การประเมินผลมีความเป็นวิทยาศาสตร์ และพยายามขัดความลำเอียงจากมนุษย์ออกไป

3. การปรับปรุงการดำเนินงาน การดำเนินงานสมัยใหม่อยู่ภายใต้บรรยายกาศของการแข่งขัน ความคงอยู่ของการผลิตสินค้าหรือบริการ มิได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของหน่วยงานผู้ผลิตแต่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ซื้อหรือผู้รับบริการเป็นสำคัญ ภายใต้เงื่อนไขนี้ประกอบกับการต้องอยู่ในภาวะแข่งขัน ทำให้ต้องมีการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเสมอ เพื่อให้ปริมาณและคุณภาพของสินค้าหรือบริการสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้

4. หลักฐานอ้างอิง ในยุคปัจจุบันอีกเช่นกันที่การพิจารณาได้ ต้องอิงกับข้อมูลและหลักฐานยืนยัน ผลการประเมินที่เป็นศาสตร์จึงมิได้เป็นเพียงข้อตัดสินของหน่วยงานปฏิบัติเท่านั้น แต่ข้อมูลเหล่านั้น ยังถูกนำไปอ้างอิงของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานผู้ให้

งบประมาณสนับสนุน นักการเมือง หรือแม้แต่นักวิชาการหรือผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงานนั้น ๆ

ความจำเป็นต่อโครงการไอเพคของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

การดำเนินงานตามโครงการไอเพคคงจำเป็นต้องพึ่งพาบทบาทของการประเมินผล ทั้ง 4 ประการดังได้กล่าวมาแล้ว ที่สำคัญกว่านั้นคือ มีปัจจัยบางประการที่ทำให้การประเมินผลโครงการ ไอเพคของกระทรวงฯ มีความจำเป็นมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความใหม่ แม้ว่าโครงการไอเพคจะเกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานเด็ก ซึ่งกระทรวงฯ มีความคุ้นเคย แต่ในเวลานี้ ไอเพคถือเป็นโครงการที่ใหม่ในเมืองไทย การรับความช่วยเหลือจากโครงการดังกล่าวของกระทรวงฯ จึงอยู่ภายใต้เงื่อนไขและแนวคิดที่แตกต่างออกไปจากระบบงานของไทย ดังนั้นการประเมินผลการทำงานของโครงการที่เพิ่งปรากฏเป็นครั้งแรก จึงเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพื่อแสวงหาข้อมูลที่จะใช้ปรับปรุงการดำเนินงานในเวลาต่อมา

2. ความหลากหลาย ความจำเป็นอีกประการหนึ่งคือ สาระของโครงการที่กระทรวงฯ ได้รับความช่วยเหลือจากไอเพค มีความหลากหลายในกิจกรรมที่ปฏิบัติ ตามร่างเดิมของโครงการที่เสนอันน์แสดงถึงเจตนาที่จะให้งานแต่ละงานเป็นโครงการข้อที่เป็นอิสระจากกัน ที่สำคัญ ผู้รับผิดชอบยังประกอบด้วยหลายฝ่าย จากคุณลักษณะของความหลากหลายทั้งในแข่งขันกิจกรรม และผู้รับผิดชอบ จึงเป็นเหตุผลให้การประเมินผลถูกมองเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพราะข้อมูลจากการประเมินจะช่วยให้กันพบปัญหาอันจะนำไปสู่การสร้างความกลมกลืนของการดำเนินงานในภายหลัง

3. ขนาดโครงการ ในบรรดาโครงการต่าง ๆ ที่เสนอและได้รับการสนับสนุนจากไอเพคในเวลานี้ โครงการที่ถือว่ามีขนาดใหญ่ที่สุด โดยเฉพาะในแข่งขันงบประมาณคือ โครงการที่กระทรวงฯ ได้รับการสนับสนุน ด้วยเหตุที่เป็นโครงการใหญ่จึงประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องมาก และที่สำคัญเกี่ยวข้องกับผลได้-ผลเสียสูงเมื่อเทียบกับโครงการอื่น ๆ ด้วยเหตุผลนี้ การประเมินผลจึงถือเป็นสิ่งที่มีเหตุผลสำหรับโครงการที่กระทรวงฯ ได้รับการสนับสนุน

4. แหล่งงบประมาณ แหล่งที่มาของเงินสนับสนุนโครงการไอเพคนี้ มิใช่แหล่งงบประมาณสาธารณะดังเช่น โครงการของระบบราชการ ผู้ให้เงินสนับสนุนผ่านไอเพคอาระงับ หรือเปลี่ยนแปลงได้ ภายใต้ความไม่แน่นอนของแหล่งเงินทุนดังกล่าวการประเมินผลโครงการสำคัญ ๆ เพื่อประโยชน์ของการปรับปรุงงาน และท้ายที่สุดเพื่อให้กระบวนการทำงานภายหลังการปรับปรุง

สร้างประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมพร้อมสำหรับการใช้เป็นข้อพิสูจน์แก่แหล่งเงินทุน จึงเป็นเหตุผลที่จำเป็น

วัตถุประสงค์

การประเมินผลครั้งนี้ กำหนดวัตถุประสงค์ตามแนวทางและความต้องการของหน่วยงาน เจ้าของโครงการที่กำหนดไว้เป็นกรอบในการประเมิน 3 ประการ คือ

1. เพื่อให้ทราบผลสำเร็จเชิงปริมาณและคุณภาพของโครงการ (ยอด) หรือกิจกรรมภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับปัญหาแรงงานเด็ก
2. เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและดำเนินงานตามโครงการฯ
3. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการฯ

ขอบเขตและข้อจำกัด

การประเมินอาจข้อกำหนดของหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการเป็นแนวทาง โดยการประเมินจะเน้นเพียงขอบเขตการดำเนินงานตามกิจกรรมรายโครงการ (ยอด) เป็นสำคัญ ส่วนการประเมินในวัตถุประสงค์สุดท้ายของโครงการเป็นเพียงส่วนเสริม ด้วยเหตุผลด้านข้อจำกัดที่สำคัญคือ

1. ในขณะประเมินนั้นยังมีกิจกรรม (หรือโครงการย่อย) บางกิจกรรมไม่แล้วเสร็จ ดังนั้นการมุ่งหวังผลสำเร็จสุดท้ายตามวัตถุประสงค์โครงการให้บังเกิดขึ้นในขณะประเมิน จึงเป็นไปได้ยาก

2. การประเมินผลไม่ได้ถูกออกแบบไว้ ตั้งแต่การวางแผนและกำหนดให้มีขึ้นภายหลัง เก็บลื้นสุดโครงการ ดังนั้นการกำหนดแผนการประเมินผล ตลอดจนตัวชี้วัดความสำเร็จที่ซับซ้อน จึงเป็นไปไม่ได้ภายใต้ข้อจำกัดด้วยเวลาเพียง 3 เดือนที่ต้องรายงานผล และภายใต้เงื่อนไขที่ต้องประเมินที่ได้รับ

คำจำกัดความ

โครงการย้อย หมายถึง (ร่าง) โครงการย้อยที่หน่วยงานต่าง ๆ ของกระทรวงฯเสนอขอรับการสนับสนุนจากไอเปค/ไอ แอล ไอ ในภายหลังโครงการย้อยเหล่านั้นแปลงสภาพเป็นเพียงกิจกรรมสำคัญ ๆ ภายใต้โครงการที่ได้รับการสนับสนุน ดังนั้นคำว่า โครงการย้อยจึงมีความหมายที่ใกล้เคียงกับคำว่า “กิจกรรม” การเปลี่ยนคำเรียกกระทำเมื่อต้องการเน้นว่าเป็นปรากฏการณ์ในช่วงใด โดยคำแรกจะสะท้อนสภาวะที่เป็นร่างโครงการ ส่วนคำหลังคือ กิจกรรมนั้นจะแสดงสภาวะเมื่อโครงการได้รับการพัฒนาและอนุมัติจากไอเปคแล้ว

บทที่ 2

ทบทวนโครงการและกรอบการประเมินของไอเปค

การรับความช่วยเหลือจากไอเปค มีความเป็นมา ตั้งแต่ปี 2535 - 2536 นับแต่ที่ยังไม่มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จากข้อมูลที่มีอยู่แสดงให้เห็นว่า ไอเปคได้จัดสร้างจำนวน 314,198 เหรียญ หรือประมาณ 7.85 ล้านบาท ให้แก่โครงการที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพัฒนาขึ้น องค์ประกอบของกิจกรรมและงบประมาณในครั้งนั้นประกอบด้วย

กิจกรรม	งบประมาณ (เหรียญ)	ที่ได้รับจัดสร้าง	ที่ใช้จริง
1. ศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็กแห่งชาติ	95,925	70,000	
2. ศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็กภูมิภาค (ศรีษะเกณ)	136,856	58,040	
3. การให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ครูและนักเรียน (ศรีษะเกณ)	14,625	14,625	
4. การให้ความรู้ ความเข้าใจแก่พ่อ แม่ ผู้ปกครอง (ศรีษะเกณ)	17,195	17,195	
5. การส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (เครื่องหนัง)	49,597	29,696	

กิจกรรมตามโครงการในระยะแรกนี้ มีบางส่วนที่สืบเนื่องมาซึ่งโครงการในช่วงปี 2537 - 2538 อันเป็นเป้าหมายการประเมินผลครั้งนี้ กล่าวคือ กิจกรรมของศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็กแห่งชาติ และการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมเครื่องหนัง ในรายละเอียดของการบริหาร การจัดกิจกรรมและกลุ่มเป้าหมายของกิจกรรมทั้งสองมีความคล้ายคลึงกับสาระโครงการในช่วงปี 2537 - 2538 ดังนั้นกล่าวได้ว่า กิจกรรมทั้ง 2 เป็นกิจกรรมต่อเนื่องมาสู่โครงการที่เป็นเป้าหมายของการประเมินผลครั้งนี้

ทบทวนโครงการที่จะประเมิน*

การนำเสนอในส่วนนี้จะแสดงถึงพัฒนาการของโครงการก่อนที่จะถูกยกมาเป็นโครงการภายใต้ข้อตกลง สาระสำคัญจากจะช่วยให้แนวทางสำหรับกรอบการประเมินที่จะกำหนดในบทที่ 3 แล้ว ในบางกรณีจะเป็นประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์ผลในบทที่ 4

ร่างข้อเสนอโครงการ

ลักษณะโครงการ

ร่างข้อเสนอโครงการที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกเป็นโครงการที่มุ่งจะเปิดกว้างให้กับการเสนอขอความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยจะเห็นได้จากชื่อที่กำหนดเป็น “โครงการขัดปัญหาแรงงานเด็ก ประจำปี 2537 - 2538” ซึ่งดังกล่าวมีขอบเขตกว้างและมิได้กำหนด “แกน” หรือ “ทิศทาง” ให้แนบลง สิ่งที่ขึ้นชั้นนำแนวทางของโครงการเป็นแบบเปิดกว้างอีกประการหนึ่งคือ โครงการที่กำหนดไม่ได้ระบุวัตถุประสงค์รวมของโครงการ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้การดำเนินงานภายใต้โครงการเชื่อมโยงกัน

ผลที่ตามมาจากการกำหนดโครงการในลักษณะดังกล่าว จึงอื้อไห้แต่ละหน่วยงานสามารถพัฒนาโครงการ (ยอย) ได้โดยอิสระ และทำให;r่างของโครงการมีคุณลักษณะตามแนวทางประการดังนี้

1. แต่ละโครงการจะกำหนดวัตถุประสงค์เป็นของตนเอง และความเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ในชัดเจน

2. กลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ดำเนินงานแตกต่างกันไป หรือกำหนดไว้เพียงกว้าง ๆ ซึ่งในหลายกรณีอาจถูกกล่าวเป็นกลุ่ม หรือพื้นที่เดียวกัน หรือไม่ก็ได้

*การนำเสนออาจมาจากเอกสารโครงการที่ไม่ได้จัดพิมพ์ที่เสนอโดยกระทรวงฯ และจากข้อตกลงและเอกสารแนบท้ายที่ได้ลงนามร่วมกันระหว่างกระทรวงฯ และไปรษณีย์และจาก สุพิญ เกชาคุปต์ โครงการปฏิบัติการการขัดการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรมในประเทศไทยเรียนจาก 2 ปีแรก 2535 - 2537 อัตราสำเนา 2539, น. 4-10.

**3. วิธีการดำเนินงานที่ปรากฏของแต่ละโครงการจะสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญ หรือ
หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่เดิม**

การสรุปให้เห็นถึงลักษณะข้างต้นนี้ให้เป็นการตัดสินว่า ลักษณะดังกล่าวมีความบกพร่อง แต่บุรุษที่จะแสดงให้เห็นว่าโครงการที่พัฒนาขึ้นแต่เดิมนั้น เป็นโครงการเปิดกว้างและไม่มุ่งหวังที่จะให้การดำเนินงานในแต่ละส่วนต้องวางแผนเชื่อมโยงกันมากนัก (ซึ่งจะพบถึงความเปลี่ยนแปลงในโครงการตามข้อตกลง) นอกจากนั้นการพัฒนาโครงการในลักษณะนี้จะมีข้อดีในเรื่องของการประเมินผลบางประการ คือ การพิจารณาในเรื่องของ “ความยั่งยืนของโครงการ” จะมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง

องค์ประกอบของแต่ละโครงการย่อย

ร่างโครงการที่พัฒนาขึ้นข้างต้นประกอบด้วย โครงการย่อยดัง ๑ ดังนี้

1. โครงการศูนย์สารสนเทศ
2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจการใช้แรงงานเด็ก
3. โครงการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมขนาดเล็ก
4. โครงการเพิ่มขีดความสามารถในการต่อรองระหว่างแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการบริหารโครงการ ไอยapek

เนื่องจาก การพัฒนาโครงการค่อนข้างเป็นอิสระจากกันดังไฉไลกันมาแล้ว ดังนั้นรูปแบบของการเขียนโครงการย่อยแต่ละโครงการจะแตกต่างกันไปบ้าง สาระของร่างโครงการย่อยดัง ๑ ได้สรุปไว้ในตารางที่ 2.1 แล้ว

ตารางที่ 2.1
สาระสุขภาพองค์กรและการเผยแพร่ในสู่สาธารณะตามยุทธศาสตร์

โครงการ (ยอ)	วัสดุประชุมองค์กร	กิจกรรม/วิธีดำเนินงาน/ ผู้รับผิดชอบ	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม (โดยสรุป)	กิจกรรม/หน้าที่ผู้มาเข้าร่วม	งบประมาณฯ
โครงการสุขภาวะองค์กร	-	1. ศูนย์เครือข่ายของบุคลากร - ศูนย์เฝ้าระวังของบุคลากร ส่วนกลางและภูมิภาค - พลิตาเตือนภัยเพื่อ ป้องกัน	1. เก็บรวบรวมความต้องการ ฐานข้อมูลแรงงานเด็ก 2. เรียนแหล่งกลางของ ข้อมูลอาชญากรรมแรงงาน เด็ก (กรณีสั่งคัดกรองและ คุมครองแรงงาน)	กิจกรรมนำทีมโดยครุうこと “เจ้าหน้าที่รักษาเด็ก” - ผู้อำนวยการและรองคุณภาพ เอกสาร - สื่อสารมวลชน	1.462
โครงการสุขภาวะองค์กร	-	2. เมяхเพรชาระสันเทศ - เมียเพรชาระศาสตร์ สันนิษฐานแรงงานเด็ก	1. สื่อสารของกิจกรรม ของหน่วยงานฯ 2. เมียเพรชาระสันเทศ เด็กทางด้านอาชญากรรม	หน่วย 1 0.300	

ตารางที่ 2.1 (๑๑)

โครงการ (เบบ)	วัตถุประสงค์โครงการ	กิจกรรม/วิธีดำเนินงาน/ ผู้รับผิดชอบ	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม (โดยสรุป)	กิจกรรม/พื้นที่เข้ามายุ่ง กิจกรรม	กิจกรรม (ลานบาก)	งบประมาณคง
		- จัดทำแผนย่างๆ และงานเด็กเผยแพร่ (กรณstudicarและ คุณครูของโรงเรียน) 3. นิทรรศการ - จัดนิทรรศการเผยแพร่ ในวันสำคัญฯ (กรณstudicarและ คุณครูของโรงเรียน)	3. ให้กิจกรรมป้ายานยนต์ความ รู้ความเข้าใจที่ดูดดึง			
			ให้กิจกรรมเยือนศูนย์ความรู้ ความเข้าใจเพื่อวิถีชีวันและงาน เด็ก	- แรงงานเด็ก - เด็กนักเรียน - ประชาชน - ผู้นำชุมชนและองค์กรพัฒนา ชุมชน - ยกหัน		0.18
	4. การสำรวจแรงงานเด็ก (โครงการน้ำร่อง บ.ศรีสะเกษ และ เชียงราย)	1. สำรวจสภาพการใช้ แรงงานเด็ก 2. พัฒนาระบบงานการ สำราจให้เป็นรูปแบบ	1. สำรวจสภาพการใช้ แรงงานเด็ก 2. พัฒนาระบบงานการ สำราจให้เป็นรูปแบบ	แรงงานเด็กชาย 5 - 14 ปี แล้ว ครัวเรือนในจังหวัดศรีสะเกษ และเชียงราย		1.536

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

โครงการ (ยอด)	วัตถุประสงค์โครงการ	กิจกรรม/ผู้รับผิดชอบ/ หน่วยบัญชี	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม (โดยครุ)	กิจกรรม/ ผู้รับผิดชอบ	กิจกรรม/ ผู้รับผิดชอบ
		<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาทำนาดินป่า และการอนุรักษ์ป่า - หาดสลาย - แก้ไขแหล่งต้นกำเนิด - ปรับปรุงอุปกรณ์การงาน - ดำเนินการ - สำรองต้นไม้ - วิเคราะห์ - ปรับปรุงให้ดี - สำรวจ 	<ul style="list-style-type: none"> ของกระบวนการและที่มา พื้นที่อื่น ๆ 3. พัฒนาฐานข้อมูลธรรมชาติ และเชิงราย 	<ul style="list-style-type: none"> แรงงานเด็กอายุ 5 - 14 ปี และ ครัวเรือนในจังหวัดศรีสะเกษ 	<ul style="list-style-type: none"> แรงงานเด็กอายุ 5 - 14 ปี และ ครัวเรือนในจังหวัดศรีสะเกษ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

โครงการ (ย่อๆ)	วัตถุประสงค์โครงการ	กิจกรรม/วิธีดำเนินงาน/ ผู้รับผิดชอบ	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม (โดยสรุป)	กิจกรรม	กิจกรรม/ผู้ที่ดำเนินการ	งบประมาณรายเดือน
	(สำนักงานปลัดกระทรวงฯ โดยการให้จังสณฑ์กារ ศึกษา)	5. การกำหนดความชำนาญ ชั้นผู้อำนวยการงานด้านคึกคัก - ประชุมกรรมการ กำหนดตัวตัวผู้ดูแลความ ชำนาญผู้อำนวยการ	1. กำหนดความชำนาญ ผู้อำนวยการให้ลึกซึ้ง มากขึ้นที่ต้องการได้รับ สำหรับ 2. กำหนดความชำนาญ วางแผนและจัดทำแผน ประจำปีให้ดีที่สุด 3. สร้างเครือข่ายความคิดเห็น เชิงนโยบาย การใช้ชุมชนเด็กใน สถานประกอบการ - ทดสอบแนวทางสอนงาน เครื่องซื้อ	4. ให้เกิดการเรียนรู้และทราบ พัฒนาการงานด้านคึกคัก	4. ให้เกิดการเรียนรู้และทราบ พัฒนาการงานด้านคึกคัก	1.200

ตารางที่ 2.1 (๗๐)

โครงการ (ขอย)	วัตถุประสงค์โครงการ	กิจกรรม/วิธีดำเนินงาน/ ผู้รับผิดชอบ	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม (โดยสรุป)	กตัญ/พื้นที่เข้ามายุ่ง กิจกรรม	งบประมาณคง
โครงการเพื่อ ประสานภาพในการ ตรวจสอบความเห็นด้วย กระบวนการพัฒนาคุณภาพ	- จัดประชุมกำหนดตัว ผู้วัด - เผยแพร่ (สำนักงานปลัด กระทรวงฯ)	- จัดประชุมกำหนดตัว ผู้วัด - เผยแพร่	-	- พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถดำเนินการ 36 คนจาก 36 เสต ใหม่ ก้าว - พัฒนาฝ่ายคุณครุยังแรงงาน ในสังคมภาคกลาง 31 คน จาก 31 จังหวัด "เพื่อยกระดับและ มาตรฐานการตรวจสอบ คุณภาพในการดำเนิน	0.200
โครงการเพื่อ ประเมินผลการดำเนินงาน	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึก อบรม - มีความรู้เกี่ยวกับ นโยบายความเร่งด่วน เด็ก - ร่องรอยความไม่ดีและ เหตุนิยมทางการเมือง นำไปใช้ในการดำเนิน	1. ฝึกอบรมการตรวจสอบ ให้แรงงานเด็ก - ป้องกันพิเศษ - ยกไปรษณีย์ เด็ก - บริษัท - ประเมินคุณภาพของแรงงาน - จัดทำรายงาน	-	- พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถดำเนินการ 36 คนจาก 36 เสต ใหม่ ก้าว - พัฒนาฝ่ายคุณครุยังแรงงาน ในสังคมภาคกลาง 31 คน จาก 31 จังหวัด "เพื่อยกระดับและ ยกระดับและ มาตรฐานการตรวจสอบ คุณภาพในการดำเนิน	0.200

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

โครงการ (ย่อ)	วัตถุประสงค์โครงการ	กิจกรรม/เครื่องมือในการดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ	วัตถุประสงค์ของการกิจกรรม 〔โดยสรุป〕	กิจกรรม/ผู้ที่ดำเนินการ กิจกรรม	งบประมาณของ กิจกรรม (ล้านบาท)
	งาน แพร่ระบาด ทาง น้ำ	(กิจกรรมที่คิดการเต็ม คุณภาพของงาน)	2. ฝึกอบรมพนักงานครัว ในงานอาหาร	- พัฒนาและต่อยอดศักยภาพ ด้านอาหาร - สร้างความตื่นตัวให้หัวหน้า ห้องอาหารทุกคน - หัวหน้าผู้นำทุกคนครอบคลุมงาน ในส่วนของอาหารและน้ำดื่มที่มี ปริมาณมาก 20 กม.	0.3964

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

โครงการ (ย่อๆ)	วัตถุประสงค์โครงการ	กิจกรรม/วิธีดำเนินงาน/ ผู้รับผิดชอบ	วัตถุประสงค์องค์กร/kpi (โดยสรุป)	กิจกรรม/ กิจกรรมที่ ดำเนินมา	งบประมาณรายเดือน
- ถ่ายทอดความรู้และ ประสานการณ์แก่ พนักงานตรวจสอบ ตรวจสอบอื่น ๆ	- ประชุมกตัญญู - จัดทำรายงานสรุป กรรมสั�ติการ และ คุณภาพแรงงาน				
3. ประเมินพนักงานตรวจสอบ ตรวจสอบที่ผ่านการอบรม - จัดอบรมสรุปรวมรวม ผลเบ็ดเตล็ดข้อมูลในการ ปฏิบัติงาน - เสนอขอเมะແລະจัดทำ รายงาน (กรรมสั�ติการและ คุณภาพแรงงาน)	- ผู้อำนวยการอยรุ่มพันกว่า ๑๖ รายแบบชนบท 20 คน - ผู้ศึกษา 10 คน		0.0454		

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

โครงการ (บอย)	วัตถุประสงค์โครงการ	กิจกรรม/วิธีดำเนินงาน/ ผู้รับผิดชอบ	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม (โดยสรุป)	กิจกรรม/พื้นที่ใหม่ของ กิจกรรม (ตามบท)
โครงการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานศักดิ์ในชุมชนชาวนาด้วยวิถีทางการค้าเชิงเด็ก	-	1. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายชาวในกลุ่มน้ำหมาด - จัดประชุมน้ำหมาด - ให้คำปรึกษานำเสนอ น้ำหมาดเกี่ยวกับการ ปรับปรุงสภาพ พื้นที่	1. เพื่อให้นายชาวบ้านติดตาม กิจกรรมครุภาระงาน 2. ส่งเสริมให้นำชาจัด บริการสุขภาพอนามัย ฯลฯ แก่แรงงานเด็ก	นายชาวในชุมชนชาวนาด้วยวิถีทางการค้า เช่น เครื่องประดับ ตัดเย็บ เสื้อผ้า 10 แห่ง
		2. อบรมตัวติดการเรียน คุณธรรมแรงงาน	1. ให้ความรู้ในอุตสาหกรรมรัฐ สวัสดิ์ทักษะผู้คนเพื่อนำ เครื่องหนัง เครื่อง ประดับแต่งตัวเป็น เสื้อผ้า	0.550 0.297

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

โครงการ (ย่อๆ)	วัตถุประสงค์โครงการ	กิจกรรม/วิธีดำเนินงาน/ ผู้รับผิดชอบ	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม (โดยสรุป)	ครุภ./พื้นที่ที่ผ่านมาอย่าง กิจกรรม	งบประมาณคง กิจกรรม (ล้านบาท)
		<ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมดุกจางศึกษาฯ - ตรวจสอบสภาพ ให้คำแนะนำ - ส่งเสริมอนามัย - น้ำหน้าการแต่งกาย - ศึกษา (กรณีสัตว์ติดภาระและคุณครูลงแรงงาน) 	<p>3. ป้องกันและแก้ไขปัญหา</p> <p>แรงงานเด็กในสภาพการ</p> <p>ทำงานที่เป็นอันตราย</p>		
		<ul style="list-style-type: none"> 3. การพัฒนาอาชีพเด็กใน กิจกรรมน้ำหนัก - ศึกษาความต้องการ และจัดอบรมอาชีพ 	<p>เพื่อพัฒนาเด็กในกิจกรรมน้ำหนัก ให้มีความรู้ความ</p> <p>สามารถประกอบอาชีพเป็น พนักงาน农业生产者 2 คน</p>	<p>เด็กในกิจกรรมน้ำหนัก 2 คน</p> <p>รุ่นละ 15 คน</p>	0.060

ตารางที่ 2.1 (๓๓)

โครงการ (ย่อ)	วัสดุประดับจูงภารกิจ	กิจกรรม/วิธีดำเนินงาน/ ผู้รับผิดชอบ	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม (โดยสรุป)	คุณภาพที่กำหนด กิจกรรม	งบประมาณคง
โครงการเพื่อพัฒนา ศ่างงานและสวัสดิการ สังคมในการบริหาร โครงการฯ	1. เรียนรู้นักศึกษา ประจำสถานศึกษา โครงการฯ อบรม และดำเนินกิจกรรม ตามลักษณะหัว เรื่องที่ต้องการ 2. ฝึกหัดอาชีวศึกษา	- จัดตั้งสำนักงานฯ อบรม ชุมชนดำเนินกิจกรรมสืบ ต่อ กระบวนการฯ โครงการฯ อบรม และดำเนินกิจกรรม ตามลักษณะหัว เรื่องที่ต้องการ	- จัดตั้งสำนักงานฯ อบรม ชุมชนดำเนินกิจกรรมสืบ ต่อ กระบวนการฯ กระบวนการฯ อบรมฯ อบรม และดำเนินกิจกรรม ตามลักษณะหัว เรื่องที่ต้องการ	2.000	กิจกรรม (ตามงบ)
โครงการเพื่อพัฒนา ศ่างงานและสวัสดิการ สังคมในการบริหาร โครงการฯ					

ตารางที่ 2.1 (๑๐)

โครงการ (ชอย)	วัตถุประสงค์โครงการ	กิจกรรม/วิธีดำเนินงาน/ ผู้รับผิดชอบ	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม (โดยสรุป)	บัญชี/พันที่งำนของ กิจกรรม (ลากบ่า)	งบประมาณของ กิจกรรม
3. ติดตามผลและจัดทำรายงาน					

สาระของโครงการตามข้อตกลง

การปรับปรุงร่างโครงการเดิม

จากเอกสารสรุปสาระโครงการซึ่งแนบข้อตกลง แสดงให้เห็นว่า ได้มีการปรับปรุงร่างโครงการเดิมของกระทรวงฯ ในบางประการ ดังนี้คือ

1. การปรับปรุงที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อสาระของโครงการมากที่สุด คือ การปรับปรุง โครงการต่าง ๆ ที่เคยเป็นอิสระจากกันให้กลายเป็นโครงการที่มีความสัมพันธ์ และมุ่งสู่วัตถุ ประสงค์เดียวกัน ซึ่งย่อมแน่นอนที่ลายเป็นการบังคับให้องค์ประกอบต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนให้ เกี่ยวข้องกันด้วย นอกจากนั้นชื่อโครงการก็ได้ปรับเปลี่ยนให้มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น กัน กล่าวคือชื่อเดิมได้เปลี่ยนเป็น “การเสริมสร้างโปรแกรมด้านแรงงานเด็กของกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม” และกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการไว้เมื่อเพียง 2 ประการ คือ

- การเสริมสร้างบทบาทในการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานตาม นโยบาย และโปรแกรมด้านแรงงานเด็ก ในระดับประเทศของกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม
- เพิ่มขีดความสามารถของกระทรวงฯ ในการพัฒนาการแก้ไขปัญหาการใช้ แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม โดยผ่านการปรับปรุงระบบการตรวจ แรงงาน

2. ในส่วนของผลลัพธ์ที่คาดหวัง ตลอดจนกิจกรรม ได้มีการปรับให้สัมพันธ์กัน โดย การปรับเปลี่ยนกิจกรรมและผลลัพธ์ตามโครงการที่สำคัญ คือ

- การอบรมผู้ตรวจแรงงานนอกจากจะกำหนดให้เป็นไปตามขั้นตอนที่ กำหนดในคู่มือของไอแอลไอ แล้วยังให้มีการฝึกปฏิบัติจริงในภาคสนาม ภายหลังการอบรมในแต่ละครั้ง ที่สำคัญคือ ขั้นสุดท้าย ผู้ฝึกการอบรม จะต้องทดลองจัดทำแผนการแก้ไขปัญหาระแรงงานเด็กตามสภาพการณ์ และ ข้อมูลที่ค้นพบ ในพื้นที่ที่เลือก และนำแผนนั้น ๆ ไปทดลองปฏิบัติจริงใน พื้นที่นั้น ๆ
- แต่เดิมโครงการอบรมและพัฒนาแรงงานเด็ก เป็นโครงการที่ไม่ได้ เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถ แต่ใน โครงการตามข้อตกลง ได้มีการปรับเปลี่ยนให้ เป็นผลผลิตจากการจัดทำ แผนของหนังสือรายงานตรวจสอบซึ่งผ่านการอบรม และผ่านการมีส่วนร่วมใน

การแสดงความคิดเห็นของฝ่ายต่าง ๆ ในพื้นที่แล้ว หลังจากนั้น จึงนำมาทดลองปฏิบัติ (piloted) จริง กิจกรรมที่กำหนดจึงตั้งชื่อไว้ว่า “ว่าเป็นการคุ้มครองทางกฎหมายและสังคม (schemes for the legal and social protection of working children) เพื่อเปิดโอกาสให้การจัดทำแผนกำหนดได้ตามสภาพการณ์ การปรับเปลี่ยนในลักษณะนี้จึงทำให้กิจกรรมนี้ กลายเป็นสถานทดลองปฏิบัติจริงในภาคปฏิบัติซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานตรวจแรงงานได้ในที่สุด”

3. ในเบื้องต้นกลุ่มเป้าหมายของโครงการภายใต้ข้อตกลง กำหนดเป็น 2 ระดับ คือ
 - เป้าหมายหลัก ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานตรวจแรงงาน (ซึ่งจะต้องเพิ่มขีดความสามารถขึ้น) และนายจ้างและลูกจ้างในโรงงานขนาดเล็ก (ซึ่งจะเป็นผู้รับประโภชน์หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น)
 - เป้าหมายรอง ได้แก่ กระทรวงและสถาบันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นผู้รับประโภชน์จากการปรับปรุงบทบาทของกระทรวง ในข้อที่ 1

4. การปรับเปลี่ยนอื่น ๆ ซึ่งแม้จะเป็นในรายละเอียดหรือด้อยค่า แต่ในหลายกรณีจะส่งผลต่อการดำเนินงานมาก เช่น การเปลี่ยนจากการจัดทำฐานข้อมูลตามโครงการเดิม เป็น การรวบรวมและจัดระเบียบข้อมูลอย่างเป็นระบบในโครงการใหม่ ซึ่งช่วยสร้างความยืดหยุ่นแก่ผู้ปฏิบัติมากขึ้น

5. นอกจากนั้น การเปลี่ยนแปลงข้างต้นยังเป็นผลให้ต้องปรับงบประมาณที่เสนอขอมาตามความเหมาะสม

องค์ประกอบสำคัญของโครงการภายใต้ความตกลง

องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของโครงการภายใต้ข้อตกลง ได้สรุปไว้ในตารางที่ 2.2 ในทางปฏิบัติแล้ว การสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มเป้าหมาย และกิจกรรมตามแผนอาจสามารถกระทำได้มากกว่าที่กำหนดไว้ในโครงการ โดยพยายามปรับพื้นที่ของ การดำเนินงานให้สอดคล้องกันมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น พื้นที่ของการสำรวจแรงงานเกิด และการพัฒนาตัวบันทึก ตลอดจนพื้นที่ที่จะทดลองใช้แผนการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน ควรจะเป็น

พื้นที่เดียวกัน เพื่อเปิดโอกาสให้การทดสอบและการป้อนข้อมูลในการแก้ไขปัญหาสืบเนื่องกันมากขึ้น อย่างไรก็ตามสาระของโครงการภายใต้ข้อตกลงมิได้กำหนดให้ต้องเป็นไปในลักษณะดังกล่าว

สาระขององค์ประกอบในตารางที่ 2.2 นั้น ได้มีการขอบรับเปลี่ยนบางประเด็นในภายหลัง โดยเฉพาะในเรื่องของระยะเวลาการดำเนินงาน และการยกย้ายงบประมาณ

สิ่งสำคัญที่พูดจาก การทบทวนเอกสารแนบท้ายต่อไปนี้ ซึ่งเชื่อว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามโครงการ คือ สิ่งที่ระบุเป็นผลงานและกิจกรรมระหว่างสาระสรุปของโครงการ และของแผนการทำงาน (Work Plan) มีความแตกต่างกัน ซึ่งตามปกติแล้วเหตุการณ์นี้คงจะไม่บังเกิดขึ้นอยู่แล้ว เพราะตามปกติแล้วขั้นตอนในการทำงานจะเริ่มจากการลงนามในข้อตกลง ซึ่งมีสรุปสาระของโครงการ (Summary Outline) เป็นเอกสารผนวกแนบท้ายต่อไป หลังจากนั้นหน่วยงานที่รับเงินสนับสนุนจะใช้สาระของโครงการ ซึ่งระบุผลงานและกิจกรรมไว้แล้วเป็นแนวทาง ในการจัดทำแผนการทำงาน (ซึ่งตามปกติเพียงแต่ระบุวันเริ่มต้นและสิ้นสุดของผลงาน และกิจกรรมลงไปเท่านั้น) ส่งกลับไปยังไอเปค/ไอ แอด ไอ อีกครั้ง

ความแตกต่างจะเห็นได้จากการจัดลำดับของผลงาน หรือแม้แต่สิ่งที่ปรากฏเป็นกิจกรรมของเอกสารทั้ง 2 แตกต่างกันมาก ความแตกต่างที่สำคัญคือ แผนการทำงานที่จัดทำมีรายส่วนที่ยังคงอยู่กับร่างแผนเดิม แทนที่จะยึดถือ สรุปสาระของโครงการที่แนบท้ายต่อไปนี้ ความจริงแล้วความแตกต่างจะไม่เป็นปัญหาหากการผลิตผลงานและกิจกรรมเป็นที่ยอมรับร่วมกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วหากต้องหาเคล็ดลับอ้างอิงในการวิเคราะห์ หรือตัดสินใจแล้วก็ยากที่จะได้ข้อบุคคล ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างเอกสาร 2 ชุดดังกล่าว เช่น

: กรณีการศึกษาระบบทรัพยากรที่จัดตั้งขึ้น ตามสรุปสาระโครงการแนบท้ายต่อไปนี้ “A number of schemes developed and implemented that will provide legal and social protection to working children” ในปรากฏในแผนการทำงาน (ซึ่งยังคงระบุถึงการจัดประชุม ประเมินผลและจัดทำรายงานผลการอบรมตามร่างเดิม)

: กรณีการจัดกิจกรรมสำหรับแรงงานเด็ก ในสรุปสาระโครงการไม่ระบุกลุ่มเด็กไว้ เนื่องจากกำหนดให้พนักงานตรวจที่ผ่านการอบรมเป็นผู้ศึกษา พร้อมกับปรึกษากับนายจ้างและกลุ่มที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นจึงจัดทำแผน และนำไปทดลองปฏิบัติ (identify a number of sectors where schemes for the legal and social protection of working children can

ตารางที่ 2.2

องค์ประกอบของตัวชี้วัดโครงการภายใต้ขอบเขตงบประมาณ

ลำดับประดังค์	กิจกรรมงานหลัก	ผลงาน/กิจกรรม (โดยย่อ)	ระยะเวลา	งบประมาณของกิจกรรมงานหลัก (หรือใหญ่)
1. เสริมสร้างบทบาทของ ครบทรัพงษา	1.1 จัดตั้งสำนักงานบริหาร 1.2 พัฒนาศูนย์ข้อมูล 1.3 การดำเนินงานและ กิจกรรมงานหลัก	- สำนักงานบริหาร - คณะกรรมการระดับต่างๆ และการประชุม - การประสานและสร้างการมีส่วนร่วมกับ หน่วยงานต่างๆ - ข้อมูลจากกรมภายใน สำนักงานภูมิภาค มหาวิทยาลัย องค์กรเอกชน หน่วยงาน สื่อมวลชน และสถาบันresearch - ระบบการจัดเก็บ - ฉุดนิทรรศการและการเผยแพร่ - บทความ - เครื่องมือและรายงานผลการสำรวจ (ทดลอง 2 ปีงวด)	เม.ย.38 - มิ.ค.39 ม.ค.38 - ธ.ค. 38 มิ.ย.38 - มิ.ย.39	63,900 52,100 53,500 29,500
	1.4 การพัฒนาเครือข่าย กิจกรรม	- การสำรวจเชิงลึกความจำเป็นของงานเด็ก - คณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัดโดยอาศัยการ	ม.ค.- ต.ค.38	เงินสนับสนุนจากรัฐบาล เงินสนับสนุนจากรัฐบาล เงินสนับสนุนจากรัฐบาล

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ผู้ดูแล	จำนวนเงินที่จ่าย (โดยรอบ)	จำนวนเงินที่จ่ายตามหลัก (หน่วย)
2. เพิ่มศักยภาพนักเรียนในการแก้ไขปัญหาเชิงคณิตศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - รายงานการสำารวจและวิเคราะห์การผลิต - ให้ตัวอย่างโจทย์และการสอน - แนะนำการใช้สื่อจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน - การจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อนำเสนอทางวิชาฯ ใบงานปฏิบัติ 	บริษัทฯ	4,000	4,000
2.1 การอุดหนุนพัฒนาครรภ์	<ul style="list-style-type: none"> - (ปรับปรุง) คู่มือ และอุปกรณ์การอุดหนุน - อบรมพัฒนาครรภ์ 87 คน จากจังหวัดต่างๆ 	พ.ศ.38 - พ.ศ.39	32,000	เงินอุดหนุนพัฒนาครรภ์

ตารางที่ 2.2 (๗๗)

24

วัตถุประสงค์	กิจกรรมหลัก	ผู้งาน/กิจกรรม (โดยล)	ระยะเวลา	งบประมาณของกิจกรรมหลัก. (หน่วย)
จัดการของเด็ก	จัดการของแรงงานเด็ก (a sectorial policy on child labour) ซึ่งจะให้เป็นแนวทางในการผลิตวัสดุอุปกรณ์และจัดมาตรฐานการใน การทดสอบภูมิศาสตร์	39,000		

be piloted) แต่ในแผนการทำางานยังคงยืนยัน กลุ่มเด็กในอุตสาหกรรมเครื่องหนัง เครื่องประดับ ปืนน้ำมัน นอกจากนั้นผลงานด้าน “ชุดสื่อเผยแพร่ (information kits)” ตามสรุปสาธารณะโครงการ กำหนดไว้ 30,000 ชุด ในวงเงิน 12,000 เหรียญ แต่ในแผนการทำางานกำหนดเป็น “เอกสาร (documents) 5,000 ชุด”

โดยสรุปแล้ว เอกสารที่ผู้สนับสนุนทางการเงินกำหนด และแผนการทำางานที่หน่วยปฏิบัติจัดเตรียมไม่ได้สอดคล้องกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผลการทำงานในเวลาต่อมา

กรอบการประเมินผลของไอเปค*

ระยะเวลาการประเมินผล

ตามปกติแล้ว กระบวนการประเมินผลจะเริ่มขึ้นก่อนที่จะมีการพัฒนาโครงการ และดำเนินติดต่อกันไปจนกว่าโครงการจะสิ้นสุดลง หรืออาจต่อเนื่องไปจนภายหลังที่โครงการสิ้นสุดลงแล้ว ด้วยเหตุนี้การประเมินผลโดยทั่วไป จึงแบ่งได้เป็น 3 ช่วงด้วยกัน คือ

1. การประเมิน (ผล) ก่อนการดำเนินงาน ซึ่งตามปกติจะคุ้นเคยในชื่อ “การวิเคราะห์โครงการ” โดยวัดถูประสงค์แล้วการประเมินก่อนการดำเนินงาน มุ่งที่จะทำการศึกษาสภาพปัจจุหาที่เพชรัญอยู่อย่างถ่องแท้ พร้อมกับกำหนดและเปรียบเทียบททางเลือกในการแก้ไขปัจจุหา หนึ่ง ๆ ว่าทางใดเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งมماชถึงทางเลือกที่สามารถแก้ปัจจุหานั้น ๆ ได้สำเร็จอย่างคุ้มค่าที่สุด ภายหลังจากที่ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกแล้ว จึงมีการพัฒนาขึ้นเป็นโครงการในรายละเอียดที่แสดงถึงเป้าหมาย กิจกรรมและทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานตามโครงการมีความชัดเจน

2. การประเมินผลกระทบจากการดำเนินงาน ระหว่างการปฏิบัติงานตามโครงการที่พัฒนาขึ้นนั้น การประเมินผลยังคงเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่โดยตลอด วัดถูประสงค์ในขั้นตอนนี้คือ การแก้ไขปัจจุหาอุปสรรคที่ย่อมบังเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน ตลอดจนควบคุมให้มั่นใจว่าในที่สุดแล้ว

*สาระในส่วนนี้อ้างอิงจากสาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภูมิของการวางแผนการบริหารและการประเมินผลโครงการปฏิบัติการ เพื่อขัดปัจจุหาการใช้แรงงานเด็ก กรุงเทพ : ไม่ระบุที่พิมพ์, 2539 (เฉพาะในหน่วยที่ 2 ตอนที่ 2 และตอนที่ 4)

โครงการที่กำหนดไว้จะเสร็จสิ้นไปตามที่กำหนดไว้ในทุกองค์ประกอบ คือ บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเวลา และทรัพยากรที่กำหนดไว้ การประเมินผลในขั้นตอนนี้อาจรู้จักในชื่อของการติดตามงาน หรือการประเมินกระบวนการทำงาน หรืออื่น ๆ

3. การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินผลที่คุณภาพกันเป็นส่วนใหญ่จะได้ แก่ การประเมินผลประเภทนี้ ซึ่งให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานที่บังเกิดกับกลุ่มเป้าหมายโดย ตรง และกลุ่มผู้รับผลได้ผลเดียวกันที่เท่ากัน แม้เป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด ตลอดจนมี ความคุ้มค่าหรือประสิทธิภาพในระดับที่คาดคะเนไว้ หรือไม่เพียงได การประเมินถึงผลที่เกิดขึ้นนี้ อาจจะทำเมื่อโครงการสิ้นสุดลง หรือภายหลังที่ได้สิ้นสุดไปแล้วระยะหนึ่ง การประเมินในขั้น ตอนนี้ การเปลี่ยนแปลงที่บังเกิดขึ้นตามนัยที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ จะถือเป็นองค์ประกอบ การประเมินที่สำคัญควบคู่ไปกับการใช้ทรัพยากร

แม้ว่าการประเมินผลตามโครงการ ໄอยเป็นประจำอย่างคงอาศัยหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระยะเวลาการ ประเมินข้างต้น แต่หากวิเคราะห์จากเอกสารคู่มือการดำเนินงาน ตลอดจนแนวปฏิบัติในประเทศไทยแล้ว จะพบว่า ໄอยเป็นมิได้ครั้งครับกับหลักเกณฑ์ในทางทฤษฎีนัก โดยข้อแตกต่างในทางปฏิบัติ ที่พบได้ คือ

1. ໄอยเป็นมิได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลก่อนการดำเนินงานมากนัก ก่อวารคือ ในสาระของคู่มือการดำเนินงาน ไม่ได้กล่าวถึง หลักและวิธีการของวิเคราะห์โครงการไว้อย่าง ชัดเจน ขณะเดียวกันในทางปฏิบัติการพิจารณาเลือกสรรโครงการที่จะให้การสนับสนุนยังอาศัย หลักของวิชาสมญาณของบุคคล หรือคุณภาพบุคคลเป็นสำคัญ การวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ หรือโดย อาศัยระบบเครื่องมืออื่น ๆ ยังไม่ปรากฏชัดเจน (มีเพียงการให้โครงการที่ได้รับการสนับสนุนทาง การเงินแล้ว ได้ตรวจสอบหรือประเมินความสมเหตุสมผลโครงการของตนเองอีกรึังหนึ่งเท่านั้น)

การให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์โครงการน้อย น่าจะมีเหตุผลจากการที่ ปริมาณเงินจัดสรรแก่โครงการในแต่ละปี ยังมียอดไม่สูงนักเมื่อเทียบกับโครงการทางเศรษฐกิจ และที่สำคัญเงินจำนวนดังกล่าวจะต้องแตกย่อยให้คนอื่นลง เพื่อจัดสรรแก่หลาย ๆ โครงการ ด้วย เหตุนี้จึงทำให้ยอดของงบประมาณที่จะจัดสรรแก่แต่ละโครงการลดลงอยู่ในขนาดที่การวิเคราะห์ โครงการขาดความจำเป็นลง

การให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์โครงการน้อย แม้จะมีเหตุผลดังที่ได้กล่าว มาแล้ว แต่ก็ได้ส่งผลตามมาบางประการคือ ประการแรก การพิจารณาตัดสินเลือกโครงการที่จะให้ การสนับสนุนอาจกระทำได้ไม่รอบคอบนัก ประการที่สอง คือ โครงการที่ผ่านการสนับสนุนอาจ จะพัฒนาขึ้น โดยขาดความเป็นเหตุผลและยึดถือผลตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ มากกว่าผลที่จะ

บังเกิดจากโครงการ อย่างไรก็ตามดูเหมือนว่า ไอเปคเองก็อาจจะมีได้เน้นถึงผลภายหลังจากการสืบสุดโครงการมากนักเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะมิได้กำหนดให้แต่ละโครงการต้องทำการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (ดังจะได้กล่าวต่อไป) ยกเว้นโครงการขนาดใหญ่ที่รับเงินสนับสนุนมาก และมีเวลาดำเนินงานมากกว่า 12 เดือน ซึ่งไอเปคจะกำหนดการประเมินที่มีขั้นตอนมากขึ้น อาทิ ต้องมีการจัดทำรายงานผลงานครึ่งปี หรืออาจกำหนดให้ต้องมีการจัดทำการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ ดังเห็นด้วยของการประเมินผลครั้งนี้ เป็นต้น

2. ในค้านของการติดตาม หรือกำกับดูแลระหว่างการดำเนินงานตามโครงการนั้น ถือได้ว่า ไอเปคได้กำหนดรูปแบบของการประเมินไว้เป็นระบบ โดยอาศัยทั้งการรายงานผลงานตามที่ระบุไว้ในข้อตกลง ตลอดจนการรายงานทางการเงินเพื่อเป็นเครื่องควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอน และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักการแล้ว ระบบการรายงานที่ไอเปคใช้จะสร้างหลักประกันว่า หากมีการดำเนินงานตามขั้นตอน และเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้วเท่านั้น การเบิกจ่ายเงินสำหรับการดำเนินงานในจุดต่อไปจึงจะบังเกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตามระบบการกำกับดูแลที่ไอเปคสร้างขึ้นนี้ จำเป็นต้องอาศัยการตรวจสอบเยี่ยม จากเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิดเท่านั้น จึงจะทำให้ระบบที่วางไว้ดำเนินไปด้วยดี โดยเฉพาะในกรณีที่มีโครงการที่ได้รับการสนับสนุนมาก หรือโครงการนั้น ๆ เป็นโครงการที่ค่อนข้างเป็นนามธรรม อาทิ โครงการวิจัย หรืออื่น ๆ โอกาสที่ระบบการรายงานจะขาดประสิทธิผลย่อมบังเกิดขึ้นได้

3. หากจะพิจารณาถึงความพยายามที่จะให้การประเมินผล ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ มีความเป็นรูปธรรมนั้น จะพบว่าในทางทฤษฎี ไอเปคได้เสนอแนะให้การพัฒนาโครงการแต่ละโครงการต้องมีความเป็นเหตุผล และความเข้มข้นของวัตถุประสงค์ระดับต่าง ๆ เป้าหมาย การดำเนินงาน ฯลฯ และที่สำคัญได้มีการกล่าวถึงตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการไว้ในคู่มือการวางแผน บริหารและประเมินผล (คู่ตารางที่ 2.3) ซึ่งหากโครงการต่าง ๆ สามารถระบุประเด็นต่าง ๆ ครบถ้วนตามตัวอย่างที่กำหนดไว้ในคู่มือแล้ว ก็จะช่วยให้การประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ กระทำได้ง่ายขึ้น และที่สำคัญคือ จะช่วยกำหนดหลักประกันให้การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เป็นรูปธรรมมากขึ้น

อย่างไรก็ตามการเขียนหรือพัฒนาโครงการ ในทางปฏิบัติมิได้เป็นไปตามคำเสนอแนะของคู่มืออย่างครบทั่ว กล่าวคือ ในทางปฏิบัติแล้วไม่มีข้อกำหนดใด ๆ ที่บังคับให้การเขียนโครงการเพื่อเสนอขอเงินสนับสนุนต้องระบุหัวข้อเกี่ยวกับ “ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ” ไว้ แม้แต่ในแบบฟอร์มของโครงการและเอกสารที่แนบข้อตกลงระหว่างคู่สัญญาที่มิได้ระบุประเด็นนี้ไว้ (ทั้ง ๆ ที่มีหัวข้ออื่น ๆ ตามคู่มือ) ดังนั้นในทางปฏิบัติการประเมินผลโครงการ ไอเปค อย่างเป็นระบบที่แท้

จริง ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการจะเป็นไปได้ยาก หากมิได้มีการวางแผนเป็นการล่วงหน้าควบคู่กับการพัฒนาโครงการ

ในประเด็นนี้บ่งบอกว่า ไอเปคเองได้ให้ความยืดหยุ่นแก่โครงการมากพอควร โดยการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ ได้กำหนดไว้เพียงให้ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำรายงานตามแบบที่กำหนด เพื่อเสนอแก่ไอเปค การประเมินผลในขั้นตอนนี้จึงเป็นเพียงการให้หน่วยงานรับผิดชอบได้ ตรวจสอบหรือประเมินผลเองว่า การปฏิบัติงานตามโครงการเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงหรือไม่ และที่สำคัญคือ ประเมินตนเองว่า เมื่อสิ้นสุดตามโครงการแล้วผลที่บังเกิดขึ้น เป็นอย่างไรบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่

ตารางที่ 2.3

**ตัวอย่างการกำหนดตัวบ่งชี้สัมฤทธิผลโครงการ ไออเปค (จากสาขาพัฒนาแรงงาน
และสวัสดิการ นศ. : ภูมิอกรว่างແນນ การบริหารและการประเมินผล
โครงการปฎิบัติการเพื่องัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก กรุงเทพ :
ในระบุสถานที่พิมพ์ น. 309)**

ตัวอย่าง :

1. โครงการแบบให้ความช่วยเหลือโดยตรง :

วัตถุประสงค์ระยั่ง :

เพื่อย้ายเด็กย้ายถิ่น จำนวน 200 คน ออกจากไร่ อ้อย และให้เข้ารับการดูแลที่ศูนย์พัฒนาเด็ก
ทดลอง

ผลลัพธ์ :

ที่เรียนจำนวน 200 ที่ ในศูนย์พัฒนาเด็กทดลอง สำหรับเด็กย้ายถิ่น

เด็กย้ายถิ่น จำนวน 200 คน ได้รับการศึกษาอุดมสมบูรณ์

เด็กย้ายถิ่น จำนวน 200 คน ได้รับบริการด้านโภชนาการและสาธารณสุข

ตัวบ่งชี้สัมฤทธิผล :

ระดับการศึกษาของเด็กย้ายถิ่น จำนวน 200 คน เพิ่มจาก X เป็น Y

ระดับสุขภาพของเด็กย้ายถิ่น จำนวน 200 คน เพิ่มจาก X เป็น Y

2. โครงการแบบพัฒนาความสามารถทางสถาบัน :

วัตถุประสงค์ระยั่ง :

เพื่อให้วรรณาลัจจัดทำนโยบายด้านแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมเมืองแร่

ผลลัพธ์ :

นโยบายเกี่ยวกับแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมเมืองแร่

ตัวบ่งชี้สัมฤทธิผล :

นโยบายดังกล่าวได้ถูกนำไปบังคับใช้ เมื่อวันที่

เครื่องมือการประเมินผลของไอเปค

ในทางปฏิบัติ ไอเปคได้พัฒนาเครื่องมือ hely ประเกทที่ช่วยอำนวยความสะดวกแก่การประเมินผลกระทบและภายหลังสืบสุกโครงการ เครื่องมือเหล่านี้นับได้ว่ามีความเป็นเหตุเป็นผล และน่าจะมีประสิทธิภาพ หากมีการนำไปใช้อย่างจริงจัง และที่สำคัญคือ หากมีเจ้าหน้าที่ที่จะวิเคราะห์และติดตามการดำเนินงาน

1. เอกสารแนบท้ายคล่อง เอกสารแนบท้ายคล่องของคู่สัญญา ถือเป็นเครื่องมือที่เป็นรูปธรรม และมีรูปแบบที่เป็นประ โยชน์ต่อการกำกับดูแลและประเมินผล กล่าวได้ว่าเอกสารเหล่านี้ มีรูปแบบที่เหมาะสม และจำเป็นต่อทุกฝ่าย กล่าวคือ ทั้งต่อผู้จัดสรรเงินสนับสนุนคือไอเปค คู่สัญญาผู้รับเงินสนับสนุน และต่อหน่วยงานที่อาจจะเกี่ยวข้องในภายหลัง เช่น หน่วยงานกลางที่จะทำหน้าที่ประเมินผล เป็นต้น เอกสารแนบท้ายคล่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลประกอบด้วย

1.1 สรุปสาระโครงการ สรุปสาระตามแบบที่ไอเปคกำหนด ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จำเป็นต่อการประเมินผลโครงการ แบบสรุปสาระของไอเปคจะท่อนถึงการออกแบบที่เป็นระบบ ซึ่งการประเมินผลจะใช้ประ โยชน์ได้จากประเด็น และความเชื่อมโยงที่บังคับให้ผู้รับการสนับสนุนต้องระบุชัดเจน

1.1.1 วัตถุประสงค์-ผลลัพธ์-กิจกรรม จุดเด่นของสรุปสาระโครงการ คือ การบังคับให้ผู้พัฒนาหรือผู้เขียนโครงการ จะต้องแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแต่ละวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ และกิจกรรมของโครงการ เช่นจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ต้องแสดงเชื่อมโยงถึงผลลัพธ์ทุกผลลัพธ์ที่อยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และภายใต้แต่ละผลลัพธ์จะต้องระบุหรือแสดงกิจกรรมทุกกิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์นั้น ๆ ด้วยวิธีนี้โครงการที่พัฒนาขึ้น ในทางทฤษฎีย่อมเป็นเหตุเป็นผล นอกจากนั้นผลลัพธ์ที่แสดงไว้ในหลายกรณีได้บังคับให้ต้องระบุในเชิงปริมาณ ซึ่งช่วยให้การประเมินผลในเวลาต่อมาง่ายขึ้น

1.1.2 กลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มที่จะได้รับผลกระทบโครงการ ซึ่งภายใต้สรุปสาระบังคับให้ต้องแสดงว่าเป็นกลุ่มใดบ้าง กลุ่มใดเป็นเป้าหมายหลัก และกลุ่มใดเป็นเป้าหมายรอง การกำหนดในลักษณะนี้ทำกับเป็นการกำหนดขอบเขตของการประเมินผลที่จะมีความมาได้ระดับหนึ่ง ในทางปฏิบัติแล้วหากแบบสรุปสาระฯ สามารถบังคับให้ระบุจำนวนและพื้นที่ของกลุ่มเป้าหมายได้แล้ว จะช่วยให้การกำหนดแผนประเมินผลกระทบได้ง่ายขึ้น

1.1.3 งบประมาณ งบประมาณที่ปรากฏในสรุปสาระโครงการ และในรายการงบประมาณ (Budget Sheet) จะช่วยให้ทราบถึงมูลค่าของปัจจัยนำเข้าที่ใช้ อันเป็น

ประโยชน์ต่อการประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ตลอดจนการกำกับดูแลการดำเนินงานที่จะมีความมา

1.2 แผนการทำงาน เอกสารแนบข้อตกลงที่สำคัญต่อการประเมินผล โดยเฉพาะการกำกับดูแล อีกส่วนหนึ่งคือ แผนการทำงานซึ่งเป็นเอกสารที่แสดงถึงระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดของการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ตลอดจนระยะเวลาที่ผลลัพธ์ของกิจกรรมจะต้องบังเกิดขึ้น แผนการทำงานจะช่วยให้ทุกฝ่ายทราบว่า ในขณะนั้นกิจกรรมและผลลัพธ์บังเกิดขึ้นตามกำหนดหรือไม่ หากล่าช้าขึ้นหมายถึงปัญหาที่จะต้องเร่งหาทางแก้ไข

2. รายงานระหว่างการดำเนินงาน เมื่อได้มีการลงนามในข้อตกลงและเริ่มดำเนินตามโครงการแล้ว ไอเปคกำหนดให้ผู้รับการสนับสนุนต้องจัดทำรายงานประจำต่อ ๆ เสนอต่อไอเปค ดังนี้

2.1 รายงานความก้าวหน้า ในทุก 3 เดือนผู้รับเงินสนับสนุนจะต้องจัดทำรายงานความก้าวหน้าเสนอต่อไอเปค โดยสาระแล้วรายงานความก้าวหน้าอาศัยแผนการทำงานเป็นหลักของการรายงาน โดยให้แสดงว่ากำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดของผลลัพธ์และกิจกรรมต่อ ๆ ตามแน ในช่วงเวลา 3 เดือนของการรายงานนั้นเป็นไปตามที่ได้ระบุไว้หรือไม่ หากการดำเนินงานมิได้ก้าวหน้าไปตามที่ระบุไว้แล้ว ทั้งไอเปคและหน่วยงานปฏิบัติจะได้ร่วมกันหาทางแก้ไข

2.2 รายงานทางการเงิน ควบคู่ไปกับรายงานความก้าวหน้า ไอเปคยังอาศัยรายงานทางการเงินเป็นเครื่องมือสำหรับการกำกับดูแลโครงการต่อ ๆ โดยรายงานทางการเงินจะช่วยให้การจัดสรรงบประมาณของไอเปคอยู่ภายในการของข้อตกลง ขณะเดียวกันก็สามารถจัดส่งเงินได้ทัน และในจำนวนที่พอเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมตามโครงการในแต่ละช่วงเวลา รายงานการเงินดังกล่าวประกอบด้วย

2.2.1 สมุดเงินสด เป็นรายงานที่ผู้รับผิดชอบโครงการจะแสดงถึงกิจกรรมการรับและจ่ายเงินทั้งมวลที่บังเกิดขึ้นในระหว่าง 3 เดือน โดยการแสดงกิจกรรมเหล่านั้นให้แสดงตามลำดับก่อนหลัง สมุดเงินสดถือเป็นรายงานทางการเงินที่แสดงรายละเอียดของการรับจ่าย ซึ่งนอกจากผลรวมจะช่วยบ่งบอกถึงสถานะทางการเงินเมื่อสิ้นสุดงวดแล้ว รายละเอียดของรายการที่ปรากฏจะเป็นช่องทางที่เชื่อมโยงไปถึงหลักฐานการใช้จ่ายต่อ ๆ ไปหากต้องการ

2.2.2 บัญชีสรุปการรับจ่าย รายการต่อ ๆ ของบัญชีนี้จะได้จากการรวมรายรับ-รายจ่ายของบัญชีเงินสด เพื่อแสดงเป็นรายการสรุปให้ครุ่นได้ง่ายและสะดวกขึ้น ประโยชน์อีกประการหนึ่ง คือ รายการสรุปตามหมวดงบประมาณของไอเปคที่ปรากฏจะสามารถ

นำไปเทียบกับยอดงบประมาณที่ได้รับจากไอเปคในแต่ละหมวด ได้ว่าการใช้จ่ายยังคงอยู่ภายใต้ยอดที่ได้รับไว้หรือไม่

2.2.3 ประมาณการค่าใช้จ่าย (สำหรับงวดต่อไป) เพื่อช่วยให้การจัดส่งเงินอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม และงบประมาณที่คงเหลือจากการจัดทำภาระที่ผ่านมา ไอเปคได้อาศัยเครื่องมือนี้ในการควบคุม โดยหน่วยงานปฏิบัติจะอาศัยแผนการทำงานที่กำหนดไว้ คาดคะเนว่าจากกิจกรรมที่ผูกพันให้ต้องจัดในอนาคต 4 เดือนนี้ มีอะไรบ้าง และต้องใช้จ่ายเท่าใด ค่าใช้จ่ายจำนวนนี้จะนำมาหักลบกับงบดุลของงวดปัจจุบัน และจำนวนที่ได้จะเป็นเกณฑ์พิจารณา ว่า ไอเปคจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับงวดต่อไปหรือไม่ และในจำนวนเท่าใด

2.3 รายงานผลงานครึ่งแรก สำหรับโครงการที่มีระยะเวลาเกินกว่า 18 เดือน และมีงบประมาณมากกว่า 100,000 เหรียญนั้น ไอเปคกำหนดให้ผู้รับผิดชอบต้องจัดทำรายงานผลงานครึ่งแรกเสนอให้พิจารณา อย่างไรก็ตามสาระสำคัญของรายงานนี้จะเหมือนกับรายงานผลงานขั้นสุดท้าย (เมื่อสิ้นสุดโครงการ) ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

3. รายงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ เมื่อโครงการสิ้นสุดลง หน่วยงานปฏิบัติจะต้องทำการประเมินผลตามแบบที่ไอเปคกำหนดดังนี้

3.1 รายงานผลงานขั้นสุดท้าย ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ ไอเปคกำหนดให้หน่วยงานปฏิบัติต้องจัดทำ รายงานผลงานขั้นสุดท้ายเสนอให้พิจารณา ซึ่งของรายงานนั้นออกให้เห็นว่าการประเมินผลจะให้ความสำคัญต่อผลงาน (output) เป็นสำคัญ คือ พิจารณาว่าโครงการสามารถผลิตผลงานต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด เมียวจะมีประเด็นที่กำหนดให้ต้องรายงานผล (effect) ที่บังเกิดกับกลุ่มเป้าหมายอยู่ด้วย แต่การประเมินนั้น ๆ เป็นเพียงให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบ หรือใช้วิจารณญาณพิจารณาดูว่า ผลที่บังเกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยมิได้กำหนดให้ต้องทำการประเมินผลดังกล่าวตามหลักเกณฑ์ นอกจากนั้นสาระยังครอบคลุมถึงประเด็นอื่น ๆ อีก ความเชื่อมโยงกับแรงงานเด็ก กลุ่มที่เกี่ยวข้อง ปัญหาอุปสรรค ฯลฯ

3.2 รายงานการใช้จ่ายขั้นสุดท้าย นอกจากรายงานค้านผลงานแล้ว หน่วยปฏิบัติจะต้องรายงานการใช้จ่ายสรุปรวมตลอดโครงการ ว่าเป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่ ในทางปฏิบัติแล้วเงินที่หน่วยปฏิบัติได้รับมาก่อนหน้าจะยังไม่ครบตามที่ได้รับจัดสรร โดยงบประมาณส่วนที่เหลือจะจัดส่งให้เมื่อได้มีการพิจารณารายงานภายหลังเสร็จสิ้นโครงการแล้วเท่านั้น

เมื่อพิจารณาจากบรรดาเครื่องมือที่ไอเปคกำหนดไว้แล้ว จะเห็นได้ว่าไอเปคให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลมากกว่าการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ และโดยเฉพาะมากกว่าการ

วิเคราะห์โครงการซึ่งแทนไม่ปรากฏในสาระทั้งทางทฤษฎี (คูมือ) และในทางปฏิบัติ (เครื่องมือหรือรายงานหรือการศึกษาอื่น ๆ)

ลักษณะของการประเมินผล

ในทางทฤษฎีแล้วการกำหนดสาระหรือประเด็นของการประเมินผลประเภทต่าง ๆ ย่อมแตกต่างกันไปตามการพัฒนาแนวคิด สำหรับໄอเปคแล้วได้เสนอแนะกรอบของประเด็นการประเมินผล 8 ประการคือยกัน คือ

ประสิทธิผล : ประเมินผลว่าวัดถูกประสงค์ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

ประสิทธิภาพ : ประเมินผลว่าผลที่คาดหวังไว้นั้นยังคงคุ้มค่าอยู่หรือไม่

ความสืบเนื่อง : ประเมินว่าโครงการยังคงมีคุณค่าอยู่หรือไม่

ความถูกต้องของแผนแบบ : แผนแบบมีความสมเหตุสมผลและสมำเสมอ หรือไม่

ผลที่นักเรียนอุปนิสัย : โครงการก่อให้เกิดผลสำคัญที่ไม่คาดหมายไว้หรือไม่

กลยุทธ์ทางเลือก : มีกลยุทธ์ทางเลือกอื่นหรือไม่ ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิผลกว่ากลยุทธ์ที่กำหนดไว้เดิม

ความเป็นเหตุเป็นผล : มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ความยั่งยืน : ภายหลังถอนความช่วยเหลือจากภายนอกแล้ว ประโยชน์ที่โครงการก่อให้เกิดยังคงยืนอยู่เพียงใด

อย่างไรก็ตามการประเมินผลในแต่ละครั้ง หรือในแต่ละระดับ หรือในแต่ละประเภทอาจมีจุดเน้นที่แตกต่างกันไป หรือภายใต้ข้อจำกัดอาจทำให้ต้องลดเว้นการประเมินในบางประเด็น

บทที่ 3

วิธีการประเมินผล

ปัจจัยกำหนดวิธีการประเมินผล

เนื่องจากการประเมินผลครั้งนี้ อยู่ภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดหลายประการ ซึ่งจะกล่าวเป็นข้อกำหนดของวิธีการประเมินผลในที่สุด ดังนั้นจึงควรกล่าวถึงเงื่อนไขหรือปัจจัยใดๆ เป็นลำดับแรกในที่นี้

1. **การยึดถือโครงการตามข้อตกลงเป็นเกณฑ์** เนื่องจากมีความไม่สอดคล้องระหว่างสาระของโครงการตามข้อตกลง และแผนการทำงาน (ซึ่งแสดงรายละเอียดตามร่างโครงการเดิม) ดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้ประเมินพิจารณาว่าสาระตามโครงการที่แนบข้อตกลง ซึ่งได้มีการลงนามร่วมกันควรจะเป็นเอกสารที่ยึดถือเป็นเกณฑ์ของการประเมินผล

2. **กรอบการประเมินผลของไอเปค** เนื่องจากโครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการไอเปค ประกอบกับไอเปคได้กำหนดและเสนอแนวทางและเครื่องมือสำหรับการประเมินผลไว้ดังที่ได้กล่าวมาในบทที่ 2 แล้ว ดังนั้นวิธีการประเมินจะพยายามประยุกต์ใช้กรอบ วิธีการและข้อมูลที่ได้จากแบบการรายงานข้างต้นมาใช้ในทางปฏิบัติให้มากที่สุด

3. **ข้อกำหนดของผู้ว่าจ้าง** อย่างไรก็ตามเนื่องจากได้แสดงให้เห็นแล้วว่า เอกสารของหน่วยงานปฏิบัติ (ซึ่งในที่นี้คือ ผู้ว่าจ้าง) และเอกสารแนบข้อตกลง ไม่สอดคล้องกัน ดังนั้นข้อกำหนดของผู้ว่าจ้างที่เสนอมา ในหลายกรณีจะไม่เหมาะสม ดังนั้นจึงต้องปรับปรุงให้เป็นไปได้ตัวอย่างเช่น ข้อกำหนดของผู้ว่าจ้าง กำหนดให้มีโครงการ 7 โครงการ (ซึ่งมีวัตถุประสงค์มากมาย) แต่ตามเอกสารข้อตกลงจะมีเพียง 1 โครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพียง 2 ข้อ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดของผู้ว่าจ้างตามความเหมาะสม

4. **ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการวางแผนการประเมินผล** เนื่องจากจะประเมินได้รับการติดต่อ ภายหลังจากที่การดำเนินงานใกล้จะสิ้นสุดลง ดังนั้นการกำหนดแผนแนบการประเมิน ในรูปแบบอื่นกระทำได้ยาก นอกจากเป็นการประเมินผลภายหลังสิ้นสุดโครงการ โดยไม่มีเกณฑ์อื่นเปรียบเทียบ นอกจากนั้นงบประมาณของการประเมินผลมีอยู่จำกัด เมื่อเทียบกับข้อมูลของโครงการที่กว้างขวาง การประเมินจึงจำเป็นต้องเลือกเฉพาะประเด็นที่สำคัญ และอาศัย

ข้อมูลทุกภูมิเป็นฐานสำคัญ การรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจจากกลุ่มเป้าหมายแรงงานเด็ก และนายจ้าง จะไม่กระทำในการประเมินครั้งนี้ ทั้งนี้เพราะนอกจากข้อจำกัดในด้านงบประมาณ และการกำหนดให้ต้องนำเสนอผลการประเมินภายใน 3 เดือนแล้ว กิจกรรมกับกลุ่มเป้าหมายเด็กและนายจ้าง เป็นการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับสรุปสาระโครงการ ดังได้กล่าวมาแล้ว

วิธีการประเมินผล

การประเมินผลจะจำแนกเป็น 2 ระดับ คือ

1. **การประเมินความคื้อถ่ายของการตรวจการไข้แรงงานเด็ก** โดยเหตุที่ระบบการตรวจแรงงานเด็กถือเป็นจุดสำคัญที่ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์โครงการ ดังนั้น จึงจะนำเสนอภาพของการตรวจแรงงานเด็ก ภายในช่วงระยะเวลา ก่อนและต่อเนื่องมาจนภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามโครงการนี้ นอกจากนี้จะประเมินความคิดเห็นของพนักงานตรวจแรงงานที่ร่วมในโครงการประกอบไว้ด้วย อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินจะไม่ถือเป็นข้อตัดสินความสำเร็จของโครงการ ด้วยเหตุผลที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก การดำเนินงานบางกิจกรรมของโครงการยังมิได้แล้วเสร็จ และประการที่สอง ระดับของการดำเนินงานตามกิจกรรมของโครงการ ภายใต้ทรัพยากรที่ได้รับไม่ถือว่าอยู่ในระดับที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับภาพรวมได้

2. **การประเมินผลกระทบกลุ่มงาน** โดยยึดถือข้อตกลงของโครงการเป็นแนวทาง ซึ่งจำแนกกลุ่มงาน (กิจกรรม) เป็น 6 กลุ่ม (จากร่วมเดิน 7 โครงการ) ดังนี้ คือ

- การจัดตั้งสำนักงานบริหารโครงการ
- ศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็ก
- การนำร่องสำรวจแรงงานเด็ก
- การพัฒนาเครื่องชี้วัด
- การฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงานเด็กตามวิธีการของ ไอ แอด ไอ
- การคุ้มครองแรงงานเด็กด้านสังคม และกฎหมาย

3. **การประเมินวิสัยทัคณ์ในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก** ในส่วนสุดท้ายจะเป็นการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการ ไอเปคในปัจจุบัน สาระสำคัญจะเกี่ยวข้องกับทิศทางของการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กของกระทรวงฯ ในอนาคต

การประเมินทั้ง 3 ส่วนข้างต้น สรุปได้ตามตารางที่ 3.1

นอกจากนี้จะได้มีการจัดสัมมนาเกี่ยวกับวิธีทัศน์การดำเนินงานของกระทรวงฯโดยรวมในอนาคต และนำเสนอผลเป็นภาคผนวกของการประเมินประกอบไว้ด้านความต้องการของกระทรวงฯ ในฐานะของผู้ว่าจังหวัด

วิธีวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ในภาพรวม การวิเคราะห์ผลในภาพรวมจะอาศัยข้อมูลการตรวจเร่งงานเด็กที่ปรากฏในแต่ละปี พิจารณาเพื่อแสดงถึงความเปลี่ยนแปลงที่บังเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่กำหนด จำนวนของการตรวจเร่งงานที่เปลี่ยนแปลง จะนำมาวิเคราะห์ในรูปของเส้นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยตัวแบบกำลังสองน้อยที่สุด ในการปรับเส้นและหาสัมประสิทธิ์การเปลี่ยนแปลงต่อ 1 หน่วยเวลา

ส่วนการพิจารณาผลรวมเชิงคุณภาพจะวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจทัศนะของพนักงานตรวจเร่งงานที่ผ่านการอบรมจากโครงการ และกลับไปปฏิบัติงานตามปกติแล้ว การวิเคราะห์ทัศนะในเชิงคุณภาพจะนำมาพิจารณาประกอบกับการเปลี่ยนแปลงในส่วนแรก

2. การวิเคราะห์รายโครงการ (กิจกรรม) ส่วนสำคัญจะอาศัยผลงาน (out-puts) กิจกรรม (activities) และตัวเลขงบประมาณที่กำหนดในโครงการและข้อตกลงที่ลงนามร่วมกันระหว่าง ไอเปค/ไอแอลโอ และกระทรวงฯเป็นเกณฑ์ หลังจากนั้นพิจารณาผลงานและการปฏิบัติตามกิจกรรมตลอดจนการใช้จ่ายงบประมาณจริง เปรียบเทียบกับสิ่งที่ระบุในโครงการ เพื่อพิจารณาว่ามังเกิดผลและดำเนินกิจกรรม หรือใช้จ่ายงบประมาณในปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับที่กำหนดไว้เพียงใด ตลอดจนประสิทธิภาพอยู่ในระดับที่ต้องการ

3. วิธีทัศน์ของกระทรวงฯ ในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก ส่วนการคิดคะแนนเพื่อจัดอันดับวิธีทัศน์แต่ละค้าน พิจารณาจากผลรวมของผลคุณภาพระหว่างความดี (จากการเดือกดอน) และน้ำหนักคะแนนที่กำหนดไว้ โดยวิธีทัศน์ค้านใดที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าดีอ่อนดับความสำคัญมากกว่าวิธีทัศน์ที่ได้รับคะแนนรวมรอง ๆ ลงไป ข้อมูลการสำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนจากไอเปคในปัจจุบัน จะนำมาวิเคราะห์ในรูปของความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงระดับความคิดเห็นในแต่ละประเด็นที่กำหนดทั้งในลักษณะของภาพรวมและเชิงเปรียบเทียบแยกตามคุณลักษณะของตัวแปรที่กำหนด ส่วนการคิดคะแนนเพื่อจัดอันดับวิธีทัศน์แต่ละค้านพิจารณาจากผลรวมของผลคุณภาพระหว่างความดี (จากการ

การเลือกตอบ) และน้ำหนักคะแนนที่กำหนดไว้ โดยวิสัยทัศน์ด้านใดที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าถือว่า มีอันดับความสำคัญมากกว่าวิสัยทัศน์ที่ได้รับคะแนนรวมรอง ๆ ลงไป

ตารางที่ 3.1
กรอบการประเมินผลโดยสรุป

ประเด็นการประเมิน	สาระสำคัญ	วิธีการโดยสรุป
1. ภาพรวมการตรวจแรงงานเด็ก	<ul style="list-style-type: none"> - การเปลี่ยนแปลงของการตรวจแรงงานเด็กในช่วงเวลา ก่อนและต่อเนื่องมาจน ภายหลังการดำเนินงานตามโครงการนี้ - ทัศนะของพนักงานตรวจแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ เกี่ยวกับประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - อาศัยข้อมูลสถิติการตรวจแรงงานเด็กในแต่ละปี เพื่อแสดงการเปลี่ยนแปลง - สำรวจทัศนะจากพนักงาน ตรวจแรงงานที่เข้าร่วมในโครงการนี้
2. การจัดตั้งสำนักงานบริหาร โครงการ	- เหตุผลความจำเป็น/คุณค่าด่อ โครงการโดยรวม	- สัมภาษณ์บุคคลที่รับผิดชอบ/ เกี่ยวข้อง
3. ศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็ก	- การบรรลุความผลงานที่ กำหนด	- เอกสาร โครงการตามข้อ ตกลง
4. การพัฒนาเครื่องชี้วัดฯ	- ผลการดำเนินงานของ กิจกรรมตามข้อกำหนด และ ปัญหาอุปสรรค	- ตัวอย่างการว่าจ้าง
5. การสำรวจนำร่อง แรงงานเด็ก		- เอกสารงบประมาณ
6. การฝึกอบรมพนักงาน ตรวจแรงงาน		- รายงานผลงาน รายงานวิจัย ฯลฯ
7. การคุ้มครองแรงงานเด็ก ด้านสังคมและกฎหมาย		- เอกสารการติดต่อ บันทึกการ ทำงาน ฯลฯ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	สาระสำคัญ	วิธีการ โดยสรุป
8. วิสัยทัศน์การแก้ไขปัญหา แรงงานเด็ก	- มาตรการหรือบทบาทที่ กระทรวงฯ ควรปฏิบัติใน อนาคต เพื่อช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	สำรวจความคิดเห็นของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของ โครงการ ไอเปคในปัจจุบัน

* นอกจากนี้จะมีการจัดสัมมนาวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ ในการดำเนินงานโดยรวมในอนาคต
เพื่อนำเสนอเป็นผลในภาคผนวกประกอบไว้ด้วย

บทที่ 4

ผลการประเมิน

ความเคลื่อนไหวของการตรวจแรงงานเด็ก

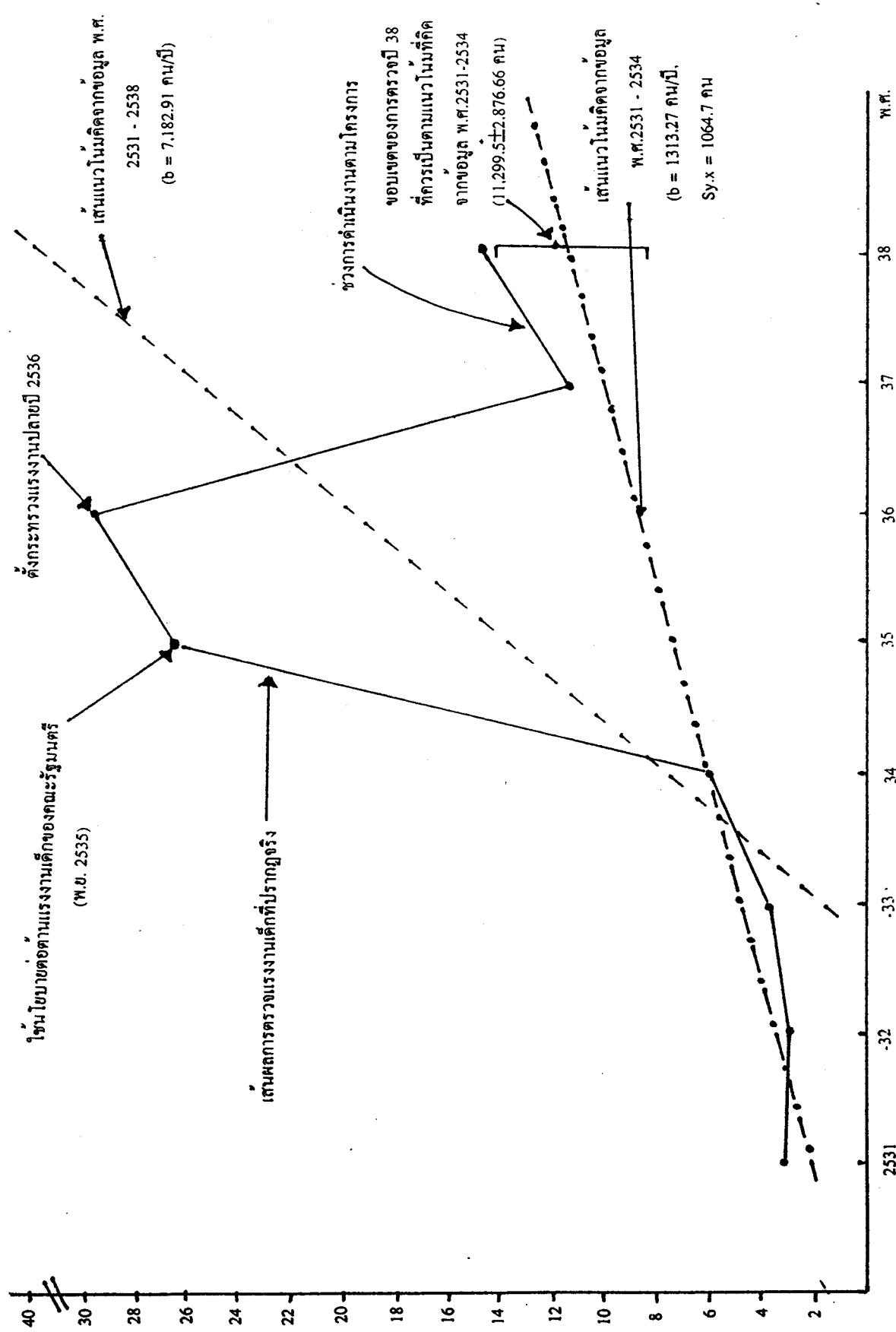
เนื่องจากกระบวนการตรวจแรงงาน (เด็ก) ถือเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญของโครงการฯ ประการหนึ่ง ดังนั้นก่อนจะนำเสนอผลการประเมินเป็นรายกิจกรรม จะได้แสดงให้เห็นถึงความเคลื่อนไหวในภาพรวมของการตรวจแรงงานเด็กประกอบกับความคิดเห็นในภาพรวมของพนักงานตรวจแรงงานที่ผ่านการอบรมของไออเปค อย่างไรก็ตาม ภาพที่จะนำเสนอในส่วนนี้จะมิใช่เป็นการตัดสินผลการประเมินตามโครงการ ดังเหตุผลที่ได้กล่าวไว้แต่ต้นแล้วว่า ขณะจัดทำรายงานฉบับนี้นั้น บางกิจกรรมตามโครงการยังไม่แล้วเสร็จ นอกจากนั้นงบประมาณตามโครงการไออเปค ถือเป็นสัดส่วนที่น้อยเมื่อเทียบกับการดำเนินงานโดยรวมของกระทรวงฯ ทั้งข้อมูลยังมีข้อจำกัด ดังนั้นการใช้ข้อมูลส่วนนี้เพื่อการตัดสินผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จึงไม่เหมาะสม

ภาพที่ 4.1 แสดงถึงแนวโน้มการตรวจแรงงานเด็ก ระหว่างปี พ.ศ.2531 - 2538 (ซึ่งเป็นปีที่ปรากฏข้อมูลปัจจุบันที่สุด) จากภาพจะเห็นได้ว่า หากไม่คำนึงถึงทรัพยากรที่ใช้แล้วแนวโน้มการตรวจแรงงานเด็กเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยตลอด และหากจะพิจารณาถึงแนวโน้มเฉลี่ยของการเพิ่มจำนวนสถิติ การตรวจแรงงานเด็กโดยอาศัยการวิเคราะห์คัดอยในช่วงนี้แล้ว ค่าสัมประสิทธิ์การเพิ่มเฉลี่ยต่อปี (b) มีค่าเท่ากับ 7,182 คน โดยประมาณ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.6) อย่างไรก็ตามภาพที่ปรากฏแสดงนัยให้เห็นว่า สถิตินี้ไม่น่าจะใช้ภาพที่แท้จริงของแนวโน้ม ด้วยสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อยสองประการ คือ

1. ปลายปี พ.ศ.2535 มีการรื้อฟื้นนโยบายต่อต้านการใช้แรงงานเด็กของคณะกรรมการบริหารครั้งที่ 3 ขึ้นมาเร่งรัดอีกรอบหนึ่ง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สถิติการเพิ่มในปี 2535 สูงจากปีก่อนหน้ามาก คือ เพิ่มจากเพียง 6,210 คน ในปี พ.ศ.2538 เป็น 26,490 คน ในปี พ.ศ.2539

2. ในปี พ.ศ.2536 เป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารครั้งสำคัญ คือ มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น และสถิติการตรวจแรงงานเด็กซึ่งเพิ่มในระดับที่สูงกว่าปกติอยู่คือ เพิ่มเป็น 29,552 คน

เหตุการณ์ที่บังเกิดใน 2 ปีดังกล่าว ทำให้ภาพที่ปรากฏอาจจะไม่ใช้ภาพที่เป็นจริง แต่เกิดการแทรกซ้อนของตัวแปรที่ทำให้ข้อมูลเบี่ยงเบนจากเกณฑ์ปกติมาก



ในระหว่างปี พ.ศ.2537 - 2538 จะเห็นว่า สถิติการตรวจแรงงานเด็กคลอง (สูงเกณฑ์ปกติ) ในช่วงนี้เองที่มีการดำเนินงานตามโครงการไอยเปคนี ดังนั้นหากจะพิจารณาในเบื้องต้นหนึ่ง ก็อาจจะได้เหตุผลที่สะท้อนว่า การเริ่มแทรกแซงของโครงการไอยเปคนีเป็นช่วงที่มีเหตุผลความจำเป็นที่สุด ทั้งนี้ เพราะเป็นช่วงที่ผลงานจากเดิม การแทรกแซงเพื่อเพิ่มศักยภาพอาจมองว่าเพื่อมุ่งหวังให้ศักยภาพการตรวจสูงขึ้น และจะส่งผลให้การตรวจจริงในอนาคตกลับสูงขึ้นในระดับที่ประดิษฐา คือ ระดับที่สูงก่อนหน้านี้

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อมูลปี พ.ศ.2535 และ 2536 เป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงไม่สมควรจะนำมาพิจารณาในส่วนแนวโน้ม การประเมินครั้งนี้จึงทดลองตัดข้อมูล 2 พ.ศ.ดังกล่าวออก และทดลองสร้างเส้นแนวโน้มจากข้อมูลเพียง 4 ปีก่อนหน้า (ซึ่งดูจะน้อยเกินไปและเป็นข้อควรระวัง) คือ พ.ศ.2531-2534 โดยอาศัยวิธีการวิเคราะห์ลดด้อยทำนองเดียวกัน จะพบว่าสัมประสิทธิ์การเพิ่มต่อปี (%) ของการตรวจแรงงานเด็กโดยเฉลี่ยจะประมาณ 1,313 คน (ค่าสหสัมพันธ์ 0.86) ซึ่งลดค่ากว่าสัมประสิทธิ์กรณีก่อนหน้านี้อย่างมาก หากใช้ส่วนการแนวโน้มในการประมาณสถิติการตรวจแรงงานเด็กโดยเฉลี่ย ใน พ.ศ.2538 อันเป็นปีที่โครงการนี้ดำเนินมาได้ 1 ปี จะพบว่าตัวเลขประมาณการตรวจแบบจุดของปีนี้จะเท่ากับ 11,299.5 คน (ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าผลการตรวจที่เป็นจริงในปีนี้ ซึ่งเท่ากับ 14,503 คนมาก) ขณะที่ช่วงการประมาณที่ควรจะเป็นในปีนี้จะมีขอบเขต 8,423 - 14,175 คน (ซึ่งขอบเขตสูงสุดของการประมาณยังคงต่ำกว่าสถิติการตรวจแรงงานเด็กจริงเล็กน้อย) และหากจะอนุโลมว่าแนวโน้มเฉลี่ยนี้เป็นภาพจริงที่ควรจะเป็นก่อนมีโครงการเพิ่มศักยภาพของไอยเปคนีแล้ว ก็จะเป็นโชคดีของโครงการนี้ชั้นกัน เพราะหมายถึงว่าประสิทธิผลการตรวจแรงงานเด็กที่ปรากฏจริง เมื่อสิ้นสุดปีที่มีการดำเนินงานตามโครงการนั้น สูงกว่าแนวโน้มเฉลี่ยที่คิดจากข้อมูลก่อนหน้านี้อันถือเป็นแนวโน้มตามธรรมชาติการตรวจก่อนเริ่มโครงการ

แต่ก็น่าเสียดายที่การสรุปผลไม่หนักแน่นพอ ทั้งนี้เพราะไม่สามารถนำข้อมูลในปี พ.ศ. 2535 และ 2536 มาพิจารณาได้ เพราะมีความเบี่ยงเบนมากดังได้กล่าวมาแล้ว หากข้อมูล 2 ปีเป็นปกติและนำมาวิเคราะห์แล้วเชื่อว่า เส้นแนวโน้มปกติน่าจะต้องสูงกว่าเดิม (ที่ใช้ข้อมูลเพียง 4 ปี) เนื่องจากธรรมชาติของข้อมูลเพิ่ม ดังนั้นเกณฑ์ปกติของ การตรวจใน พ.ศ.2537 และ 2538 ก็อาจจะใกล้เคียงกับการตรวจจริงมากกว่าเดิม หรืออาจจะเท่ากัน หรืออาจจะสูงกว่า (ซึ่งสะท้อนว่าการดำเนินงานตามโครงการไม่สำเร็จ) ก็ได้ ข้อจำกัดอีกประการหนึ่งคือ สถิติเหล่านี้ยังไม่ได้พิจารณาถึงระดับการใช้ทรัพยากร ดังนั้นจึงไม่สามารถสรุปได้หนักแน่นเพราะในปีหลัง ๆ แนวโน้มการเพิ่มของทรัพยากรอาจจะมีอัตราสูงกว่าอัตราการเพิ่มของการตรวจแรงงานเด็กก็ได้

ทางเลือกการประเมินศักยภาพที่เหมาะสม (แต่ยังทำไม่ได้ในที่นี้คือ) รอบดูสอดคล้องการตรวจ
แรงงานเด็กติดต่อ กันไปอีกประมาณ 3 ปี เป็นอย่างน้อย หลังจากนั้นนำสถิติการตรวจในช่วง พ.ศ.
2531 - 2534 มาถ่วงน้ำหนักด้วยทรัพยากรที่ใช้แล้วทดลองหาค่าสัมประสิทธิ์ของการตรวจแรงงาน
เด็กต่อการใช้ทรัพยากรต่อปี หลังจากนั้นจะทำในทำนองเดียวกันระหว่าง พ.ศ. 2537 - 2541
(โดยตัดข้อมูล พ.ศ. 2535 และ 2536 ออก) หลังจากนั้นเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ทั้ง 2 ค่าดู หาก
ในช่วงหลังสูงกว่าแล้ว ก็พอจะพูดได้หนักแน่นขึ้นว่า โครงการเพิ่มศักยภาพของไอเปคที่วัดผล 5 ปี
นับแต่ดำเนินโครงการประสบผลสำเร็จในการเพิ่มศักยภาพจริง

ข้อมูลที่ขอนำมาเสนอประกอบในขั้นตอนนี้อีกส่วนหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรม
ตามโครงการส่วนใหญ่คือ มากกว่าร้อยละ 70 ขึ้นไป เห็นว่าการอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ
การตรวจแรงงานเด็กในเบื้องต้น และการแก้ไขปัญหาระหว่างการตรวจได้ (รายละเอียดคุณภาพการ
ประเมินที่จะนำเสนอต่อไป)

ดังนั้นข้อสรุปในจุดนี้คือ ภายใต้ข้อมูล (ที่ยังมีข้อจำกัดอยู่นั้น) ที่ปรากฏ และวิธีการวิ
เคราะห์ที่เลือกใช้ ผลการประเมินในเชิงปริมาณและคุณภาพแสดงผลที่เป็นคุณต่อการดำเนินตาม
โครงการ ทั้งในเบื้องต้นความจำเป็นในการเริ่มโครงการ ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ แต่ขอ
สรุปนี้ไม่ควรถือเป็นการตัดสินผลการประเมินดังที่ได้กล่าวมาก่อนหน้านี้แล้ว

ภาพรวมของการใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการ

เพื่อประกอบกับการนำเสนอการเคลื่อนไหวการตรวจแรงงานเด็ก จึงขอเสนอข้อมูลค้าง
งบประมาณของโครงการ ไอเปค ซึ่งกระทรวงฯ ได้รับสนับสนุน สรุปสาระโครงการแนบท้าย
ตลอดแสดงงบประมาณที่ได้รับสนับสนุนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 260,000 เหรียญ (ไม่รวมงบประมาณ
ฝ่ายไทยที่ผูกพันต้องจ่ายสมทบ 30,000 เหรียญ) หรือคิดเป็นมูลค่าประมาณ 6,500,000 บาท (คิด

จากอัตราแลกเปลี่ยน 25 บาท*) เงินสนับสนุนจำนวนนี้คิดเป็นสัดส่วนที่น้อย เมื่อเทียบกับงบประมาณโดยรวมของกระทรวงฯ และงบประมาณจำนวนนี้แบ่งตามกิจกรรมได้ดังนี้
 (รายละเอียดพิจารณาจากข้อมูลรายกิจกรรม)

1. การจัดตั้งสำนักงานบริหารโครงการ	1,597,500 บาท
2. ศูนย์สารสนเทศฯ	1,302,500 บาท
3. การพัฒนาเครื่องชี้วัดฯ	737,500 บาท
4. การสำรวจนำร่องแรงงานเด็ก	1,337,500 บาท
5. การฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงานเด็ก	800,000 บาท
6. การคุ้มครองแรงงานเด็กด้านสังคมและกฎหมาย	725,000 บาท
รวม	<u>6,500,000</u> บาท

งบประมาณแต่ละกิจกรรมจะแบ่งย่อยตามหมวดค่าใช้จ่ายของไอเปค เมื่อการใช้จ่ายจริงจะมีเปลี่ยนแปลงหมวดงบประมาณต่าง ๆ แต่ในภาพรวมของแต่ละกิจกรรมแล้วยังคงงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน รายละเอียดของภาพรวมการใช้จ่ายงบประมาณปรากฏดังนี้

*อัตราแลกเปลี่ยนที่โครงการใช้จะไม่เท่ากัน ตามแต่กิจกรรมโดยบางกิจกรรมจะใช้ 24.7 บาท บางกิจกรรมใช้ 25 บาท ค่าน้ำในการพิจารณาสัดส่วนของงบประมาณจะถือจากเงินสกุลคอมลาร์สหรัฐที่ได้รับการสนับสนุนเป็นสำคัญ

<u>หมวดบัญชี</u>	<u>จำนวนที่ใช้จริง</u>	<u>%ของยอดรวม (เทียบ)</u>	
		<u>หน่วย</u>	<u>บาท</u>
<u>10.00 ค่าจ้าง-ค่าตอบแทน</u>			
11.01 ที่ปรึกษาต่างประเทศ	10,000	247,000.0	3.726
13.00 เงินเดือนเจ้าหน้าที่โครงการ	8,411	209,031.8	3.134
15.00 ค่าเดินทาง	3,030	75,441.0	1.129
17.01 ผู้จัดการสำนักงาน	32,449	811,225.0	12.093
17.02 ผู้ช่วยผู้จัดการสำนักงาน	11,538	288,450.0	4.300
17.03 ผู้อำนวยการกิจกรรม	11,134	275,009.08	4.149
17.04 ที่ปรึกษาในประเทศไทย	2,834	70,000.0	1.056
17.05 เจ้าหน้าที่ข้อมูล	11,336	279,999.2	4.224
17.06 คณะผู้วิจัย	20,081	496,000.0	7.483
17.07 เจ้าหน้าที่ภาคสนาม	8,948	221,019.6	3.334
17.08 วิเคราะห์ข้อมูล	3,312	230,000.0	3.470
17.09 เก็บรวบรวมข้อมูล	14,790	365,312.0	5.512
			53.610
<u>20.00 ค่าใช้สอย</u>			
20.01 จัดพิมพ์จดหมายข่าว	11,557	189,457.9	4.307
20.02 จัดทำชุดให้การศึกษา	8,098	200,020.6	3.018
			7.325
<u>30.00 การศึกษาอบรม</u>			
32.01 การจัดอบรม	26,218	647,600.0	9.771
32.03 การจัดประชุม	22,050	545,839.2	8.217
32.04 จัดแปลงคู่มืออบรม	1,490	36,800.0	0.555
32.05 จัดกิจกรรมนันทนาการ	13,690	338,143.0	5.102
			23.645
<u>40.00 วัสดุ อุปกรณ์</u>			
41.01 สิ่งอิ่มानวัสดุความสะอาด	4,485	111,275	1.671
41.02 วัสดุ	7,009	173,400.0	2.612
42.00 ครุภัณฑ์	9,678	240,795.9	3.606
			7.889

50.00 ค่าดำเนินงาน

52.00 การประเมินผลและรายงาน	8,000	200,000.0	2.981	
53.00 เปิดเต็มค	12,182	302,300.0	<u>4.546</u>	<u>7.521</u>
รวม	<u>268,320</u>	<u>99.99</u>	<u>99.99</u>	

จากตัวเลขที่ปรากฏภาพรวมการใช้จ่ายงบประมาณจริง เพิ่มน้ำหนักที่ได้รับการจัดสรร ประมาณ 8,320 เหรียญ หรือประมาณ 208,000 บาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 3.2 จากงบที่ได้รับจัดสรรเดิม การใช้จ่ายด้านค่าจ้าง-ค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 53.610 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด การจัดกิจกรรมด้านการให้การศึกษา-อบรม-นันทนาการใช้จ่ายเงินไปประมาณร้อยละ 23.645 ส่วนค่าจ้างเหมา วัสดุ-อุปกรณ์ และงบดำเนินงาน ใช้จ่ายงบประมาณในอัตราที่ใกล้เคียงกันคือ ประมาณร้อยละ 7

การสำรวจนำร่องแรงงานเด็ก

คุณค่าต่อโครงการ

สิ่งที่ต้องยอมรับในการบริหารนโยบาย และแผนงานต่าง ๆ ในปัจจุบันคือ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลจากแหล่งของอุบัติการ โดยตรงที่ปรับให้ทันต่อเวลาอยู่เสมอ ถือเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง เพื่อให้บรรจุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาขึ้นความสามารถของระบบตรวจสอบแรงงานเด็ก ตลอดจนการสร้างการยอมรับในบทบาทการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ จึงจำเป็นต้องพึงพาการจัดเตรียมข้อมูลที่ทันสมัยและมีข้อมูลคงว้าง คุณค่าของกิจกรรมนี้ได้ส่งผลต่อวัตถุประสงค์ของโครงการโดยตรงเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญอีกหนึ่งประการ

1. การสร้างข้อมูลเฉพาะด้าน ในปัจจุบันข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานเด็กยังมีอยู่จำกัด ดังนั้น หากโครงการนำร่องสามารถเสนอแนะแนวทางในทางปฏิบัติให้การสำรวจแรงงานเด็กเมื่อไปได้อย่างต่อเนื่องแล้ว ก็จะทำให้ได้ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับแรงงานเด็กที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ แม้ว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้จะมีการสำรวจกำลังแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่กระทำการต่อเนื่องกันทุกปี แต่ข้อมูลดังกล่าวข้างไม่สามารถสร้างภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับแรงงานเด็ก ทั้งนี้เพราะเป็นข้อมูลของกำลังแรงงานในอายุต่าง ๆ คละกันไป นอกจากนั้นการใช้แรงงานเด็กมีความล่อแหลมต่อการกระทำผิด

ทางกฎหมาย ดังนั้นการรวบรวมข้อมูลจึงอาจต้องอาศัยเทคนิควิธีโดยเฉพาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ข้อค้นพบจากการนำร่องยังมีความจำเป็น

2. ความร่วมมือด้านข้อมูลระหว่างประเทศ เมื่องหลังของการพัฒนางานนี้มิได้เกี่ยวข้องกับความจำเป็นภายใต้กฎหมายในประเทศไทยเท่านั้น แต่ค่าว่าเป็นมาตรฐานสากลนี้กับความร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้โครงการไฮเปค ก่อตัวคือ ก่อนหน้านี้ประเทศภายใต้โครงการไฮเปค 4 ประเทศ อันได้แก่ กานา เชเนกัล อินโดนีเซีย และอินเดีย ได้ร่วมมือกันทดลองสำรวจเด็กในประเทศไทยของตน เพื่อกำหนดเป็นรูปแบบที่คล้ายคลึงกันให้ประเทศไทยอื่น ๆ ได้ใช้ดีอีกเป็นแนวทางเดียวกัน ใน การประชุมเกี่ยวกับความร่วมมือดังกล่าว ระหว่างวันที่ 2 - 4 สิงหาคม 2537 ผู้แทนจาก 4 ประเทศข้างต้น ได้ร่วมประชุมกับผู้แทนจากประเทศไทย บังคลาเทศ ปากีสถาน และไทย เพื่อหาทางให้เกิดการสำรวจข้อมูลด้านแรงงานเด็กในรูปแบบเดียวกัน การนำร่องสำรวจแรงงานเด็กซึ่งถือเป็นความร่วมมือกับประเทศไทยต่าง ๆ ภายใต้โครงการไฮเปค นอกจากนี้หากสามารถได้ข้อมูลจากประเทศไทยต่าง ๆ ในรูปแบบเดียวกันแล้ว ก็จะช่วยให้สร้างภาพในเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับปัญหาการใช้แรงงานเด็กระหว่างประเทศต่าง ๆ ได้

3. การสนับสนุนต่อ กิจกรรมอื่น ภายใต้โครงการยังคงมีกิจกรรมอื่นซึ่งผลลัพธ์ของการสำรวจแรงงานเด็กจะช่วยเสริมประสิทธิภาพ อันได้แก่ ศูนย์สารสนเทศ และการฝึกปฏิบัติของ พนักงานตรวจสอบแรงงานภายหลังการอบรม โดยข้อมูลจากการสำรวจถือเป็นปัจจัยนำเข้าของการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายในศูนย์สารสนเทศซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะถูกแปลงรูปเป็นข่าวสารประเทศต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่องค์สู่กลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้การฝึกปฏิบัติจัดทำแผนคุ้มครองทางกฎหมายและ สังคมของพนักงานตรวจสอบแรงงานที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรไฮ แอด ไอ ยังจำเป็นต้องอาศัย ข้อมูลภาคสนามในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผน ดังนั้นผลการสำรวจจึงมีส่วนเอื้ออำนวยต่อ กิจกรรม ในขั้นตอนดังกล่าว เป็นต้น

ผลการดำเนินงาน

ผลงานและกิจกรรมตามข้อกำหนด

ผลงานตามข้อกำหนด

การสำรวจนำร่องแรงงานเด็กโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2,000 ราย (ครัวเรือนและ สถานประกอบการ) ใน 2 จังหวัด ตลอดจนการจัดทำรายงานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด คำจำกัดความ ระเบียบวิธี เครื่องมือที่ใช้ ตลอดจนประสบการณ์ที่เรียนรู้

กิจกรรมตามข้อกำหนด

1. ตั้งคณะกรรมการทางวิชาการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากกระทรวงฯ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อรับผิดชอบงานประจำวัน (carrying out day-to-day work) โดยมีผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานใหญ่ ไอ แอด ไอ เป็นที่ปรึกษา : ในส่วนนี้ใช้ข้อมูลจากส่วนงบประมาณเป็นแนวทางในการเพิ่มเติมข้อความของกิจกรรมที่กำหนดไว้
2. จัดทำเครื่องมือการสำรวจ และแผนกวิเคราะห์ข้อมูล
3. จัดทำบัญชีประชากรและการเลือกพื้นที่และครัวเรือนตัวอย่าง (จะเห็นได้ว่าไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับบัญชีของสถานประกอบการไว้)
4. สรรหาพนักงานสัมภาษณ์ในภาคสนามและผู้ควบคุมดูแล
5. รวบรวมข้อมูลจากครัวเรือน นายจ้าง และเด็ก (Children)
6. ตรวจสอบข้อมูล บรรณาธิการ ลงทะเบียน นำข้อมูลเข้าเครื่องและประมวลผล
7. วิเคราะห์ผลทางสถิติ และเขียนรายงานที่ระบุถึงแนวคิด คำจำกัดความ เนื้อหาที่ใช้ และประสบการณ์ที่เรียนรู้
8. ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการสำรวจแรงงานเด็กระดับชาติ

ข้อที่น่าพิจารณาเกี่ยวกับกิจกรรมที่กำหนดคือ ประการแรก โครงการแสดงเจตนาที่จะให้การสำรวจเป็นงานของคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น โดยคณะกรรมการจะทำงานตามขั้นตอนการสำรวจแต่เริ่มนั้นไปจนจบ ดังจะเห็นได้จากข้อกำหนดที่แสดงถึงภาระงานประจำของกรรมการตลอดจนการจัดสรรงบประมาณซึ่งได้แต่กำหนดให้แต่ละกิจกรรม แทนที่จะกำหนดให้เป็นเงินก้อนเดียวสำหรับการสำรวจ การทำงานในลักษณะนี้มีผลดีประการหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงฯ จะมีส่วนร่วมเรียนรู้ทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติในทุกขั้นตอนของการสำรวจ ซึ่งเท่ากับเป็นการพัฒนาบุคลากรไปพร้อมกัน

ประการที่ 2 ในกิจกรรมข้อที่ 5 จะเห็นว่ากำหนดให้เก็บข้อมูลกับ “เด็ก” ทั้งนี้เพื่อ ในการสำรวจครัวเรือนนั้น ไม่มีทางทราบได้ว่าจะพนแรงงานเด็กหรือไม่ ดังนั้นจึงต้องใช้คำที่มีความหมายกว้าง การกำหนดในลักษณะนี้ หากข้อมูลที่เก็บรวบรวมเป็นเชิงสุ่มที่แท้จริง และมีขนาดพอแล้วจะทำให้ทราบได้ว่าสัดส่วนของแรงงานต่อจำนวนของเด็ก ในพื้นที่มีค่าเท่าใด และจากสัดส่วนนี้ถ้าข้อมูลนี้ได้ก็จะใช้เป็นตัวประมาณแรงงานเด็กในประเทศไทยได้ หากทราบจำนวนเด็กทั้งหมด

ผลการดำเนินงานในทางปฏิบัติ

1. การปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนด

1.1 คณะกรรมการทางวิชาการ ในการบริหารงานค้านบุคคลตามข้อกำหนด ประسังค์จะให้จัดตั้งคณะกรรมการทางวิชาการ (technical committee) ซึ่งมีองค์ประกอบจากผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อทำงานประจำตามขั้นตอนการสำรวจทั่วไปดังได้กล่าวมาแล้ว ในทางปฏิบัติก็ได้มีการจัดตั้งกรรมการในลักษณะนี้ เช่นกัน (ดังคำสั่งที่ 97/2538 ลง. 20 พ.ย. 2538) อย่างไรก็ตามการจัดประชุมคณะกรรมการชุดนี้เพียงไม่กี่ครั้งในระยะแรกเท่านั้น ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับกรรมการชุดนี้คือ การเปลี่ยนแปลงบางประการ

- ก) ผู้แทนจากบุคลากรพัฒนาวิทยาลัยตามข้อกำหนดเดิมเปลี่ยนไปเป็นจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ส่วนผู้แทนจากหน่วยงานอื่น ๆ สองคนล็อกกับข้อกำหนด
- ข) หน้าที่ของคณะกรรมการได้เปลี่ยนไปจากข้อกำหนด โดยแทนที่จะเป็นผู้รับผิดชอบงานการสำรวจ (day to-day work) ได้เปลี่ยนไปเป็นเพียงคณะกรรมการอยุคบุคคลและแทน ทั้งนี้จะเห็นได้จากหน้าที่ของกรรมการตามคำสั่งที่กำหนดไว้ 4 ประการ ตามคำสั่งกระทรวงฯ ที่ 97/2538

“ 1. พิจารณาเสนอแนวคิด นิยาม แผนการสุ่มตัวอย่างและเครื่องมือที่จะใช้ในการสำรวจ

2. ตรวจสอบรายงานผลการศึกษาต่าง ๆ รายงานความก้าวหน้าที่สถาบันการศึกษาได้จัดทำก่อนส่งมอบให้กระทรวงฯ และช่วยปรับปรุงให้สองคนล็อกกับสิ่งที่กระทรวงฯ คาดหมายและแนะนำสิ่งที่ควรแก้ไข

3. ให้คำปรึกษาด้านเทคนิคแก่กระทรวงฯ และสถาบันการศึกษา

4. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กระทรวงมอบหมาย ”

- ก) สิ่งที่ควบคู่กับคำสั่งนี้คือ การเปลี่ยนแปลงให้ใช้วิธีการจัดจ้างสถาบันการศึกษา (สถาบันบัณฑิตฯ) เป็นผู้ทำการสำรวจแทน ทั้งนี้โดยกระทรวงฯ (ศูนย์สารสนเทศเจ้าของโครงการ) ให้เหตุผลว่าข้อกำหนดเดิมที่ต้องการให้กระทรวงฯ และสำนักงานสถิติฯ (ซึ่งเป็น 1

ในคณะกรรมการ) รับผิดชอบการสำรวจนี้ สำนักงานสถิติฯติดภาระการสำมะโนแรงงานประจำปีในสำนารถให้ความร่วมมือกับกระทรวงฯ ได้ นอกจากนั้นศูนย์สารสนเทศฯ มีเจ้าหน้าที่เพียง 3 คน จึงไม่พอเพียง

- ๔) นอกจากคณะกรรมการสังเคราะห์ ยังมีที่ปรึกษาโครงการจากสำนักงานใหญ่ ไอ แอด โอมาอยให้คำปรึกษา เป็นระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ 14 วัน

โดยนัยนี้ในท้ายที่สุด คณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นจึงประกาศเป็นกรรมการกำกับดูแลไปแทน ส่วนผู้รับผิดชอบการสำรวจ ได้แก่ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ นอกจากนั้นยังมี การเปลี่ยนผู้ที่ทำการสำรวจจากที่กำหนดไว้เดิม

และเพื่อความสะดวกในการอ้างอิงผลงานที่จะกล่าวถึงในส่วนต่อๆ ไปจึงได้สรุปสาระสำคัญของขั้นตอนที่ผูกพันในสัญญา พร้อมทั้งความต้องของผู้รับผิดชอบในการสำรวจมาเสนอไว้ในตารางที่ 4.1 และ 4.2

ตารางที่ 4.1

สาระสรุปของสัญญาจัดจ้างสถาบันการศึกษาเพื่อทำการสำรวจนำร่องแรงงานเด็ก

ขอบข่ายของงาน (ภาคผนวก ก.ของสัญญาจ้าง)	การสัมมูลงาน (ภาคผนวก ช.2 ของสัญญาจ้าง)
1. ศึกษาแนวคิด นิยาม คำจำกัดความ แผนการสุ่มตัวอย่าง แบบสำรวจของนายจ้าง ลูกจ้างเด็กและครัวเรือน รวมทั้งตารางเสนอผลและตารางประมวลผล จากเอกสารการสำรวจแรงงานเด็กของประเทศไทย รวมทั้งหน่วยงานใน	- สัมมูลภายใน 2 เดือน นับแต่ลงนามในสัญญา
2. ศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบแผนการสุ่มตัวอย่าง ครอบตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ การ pretest แบบสำรวจ ตารางประมวลผลและตารางเสนอผล	- (รายงานทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ขอบข่ายของงาน (ภาคผนวก ก.ของสัญญาจัดซื้อ)	การส่งมอบงาน (ภาคผนวก ข.2 ของสัญญาจัดซื้อ)
3. ดำเนินการสุ่มตัวอย่างในจังหวัดน้ำร่อง โดยนี่ ครัวเรือนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 2,000 ครัวเรือน	ส่งมอบ 5 เดือนนับแต่ลงนามในสัญญา
4. คัดเลือกและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสนาม โดยจัดทำเป็นคู่มือการฝึกอบรม รวมทั้งสมุดคู่มือ การลงทะเบียนแบบสอบถาม	
5. ดำเนินการสำรวจสภาพและการใช้แรงงานเด็ก จากหัวหน้าครัวเรือน ลูกจ้างเด็กและเจ้าของสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานเด็ก	
6. ศึกษาหารูปแบบและความเหมาะสมของหน่วยงานที่จะเป็นผู้สำรวจในระดับประเทศและเสนอทางเลือกให้กระทรวงฯ พิจารณา	(รายงานทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
7. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมกับปริมาณและความซับซ้อนของข้อมูล เพื่อเป็นต้นแบบการประมวลผลในอนาคต	ส่งมอบภายใน 6 เดือน นับแต่ลงนามในสัญญา
8. ศึกษาวิเคราะห์หาคุณลักษณะและองค์ประกอบของแรงงานเด็กที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ได้ตัวชี้วัดปัจจัยที่ทำให้เด็กต้องเข้าสู่ระบบแรงงานก่อนวัยอันควร	
9. ร่างรายงานผลการศึกษาฉบับสมบูรณ์ อธิบายถึงแนวคิด นิยาม วิธีการ เครื่องมือที่ใช้ โปรแกรม การประมวลผล การวิเคราะห์ข้อมูล และประสบการณ์ที่ได้รับจากการสำรวจ การเก็บรวบรวมข้อมูล การเรียนรู้ที่พบ และข้อจำกัดต่าง ๆ	(รายงานทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ขอบข่ายของงาน (ภาคผนวก ก.ของสัญญาจัดซื้อ)	การส่งมอบงาน (ภาคผนวก ข.2 ของสัญญาจัดซื้อ)
<p>รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการสำรวจแรงงานเด็ก ระดับประเทศ</p> <p>10. จัดประชุมสัมมนาอย่างน้อย 1 ครั้ง เพื่อเสนอผล การสำรวจต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมสัมมนา จำนวน ประมาณ 70 คน</p> <p>11. จัดทำเป็นรายงานผลการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โดย นำผลการสัมมนานาปัจจุบันปูรุ่งและจัดทำรายงาน สรุปสำหรับผู้บริหาร</p> <p>12. จัดทำเอกสารโครงการ ประมาณการค่าใช้จ่าย ทั้งหมด สำหรับการสำรวจระดับประเทศ</p>	<p>ส่งมอบภายใน 8 เดือน นับแต่ลงนามใน สัญญา</p> <p>(รายงานทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)</p>

ตารางที่ 4.2

กำหนดแผนงานและกิจกรรมสำคัญที่ปรากฏใน บทที่ 6 ของรายงานผลการศึกษานี้
(ฉบับภาษาไทย) ที่ผู้รับผิดชอบการสำรวจนำร่องส่งมอบให้กระทรวงฯ

งานและกิจกรรม	กำหนดเวลา	หมายเหตุ
1. นำส่งรายงานฉบับที่ 1 (Preliminary Report)	1 ธ.ค. 38	ขอเลื่อนออกไปเป็น 22 ธ.ค. 38
2. ดำเนินงานจัดทำ H.H. Listing ใน 80 หมู่บ้าน หรือ บล็อก	25 ธ.ค. 38 - 8 ม.ค. 39	เขียนอยู่กับการพิจารณา อนุมัติของกระทรวงฯ
3. นำส่งผลการวิเคราะห์และรายงานการจัดทำ Complete Household Listing	11 ม.ค. 39	เขียนอยู่กับข้อ 2.

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

4. คัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานปฏิบัติงานภาคสนาม	10-14 ม.ค. 39	
ของโครงการฯ		
5. ปฏิบัติงานสนาม (สัมภาษณ์กลุ่มต่าง ๆ)	16 ม.ค. - 15 ก.พ. 39	
6. ประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ (และจัดทำรายงานฉบับที่ #2)	1 - 29 ก.พ. 39	
7. นำส่งรายงานฉบับที่ 2	1 มี.ค. 39	
8. ประชุมพิจารณารายงานฉบับที่ 2	12 มี.ค. 39	กิจกรรมของคณะทำงานฯ
9. นำส่งรายงานการศึกษาฉบับร่าง (ฉบับที่ 3) และจัดเตรียมเอกสารที่จะใช้ในการสัมมนา	2 เม.ย. 39	
10. ประชุมพิจารณารายงานการศึกษาฉบับร่าง และ [*] เตรียมการจัดสัมมนาผลของโครงการฯ	9 เม.ย. 39	กิจกรรมของคณะทำงานฯ
11. สัมมนาเพื่อนำเสนอผลของโครงการฯ (ระยะเวลา 2 วัน สถานที่ กรุงเทพมหานคร หรือ [*] ต่างจังหวัด)	18-19 เม.ย. 39	
12. นำส่งรายงานสรุปผลการสัมมนา	26 เม.ย. 39	
13. ประชุมพิจารณาผลสรุปฯ และให้ขอเสนอแนะ [*] ในการปรับปรุงรายงาน	29 เม.ย. 39	กิจกรรมของคณะทำงานฯ
14. นำส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ (ฉบับที่ 4)	30 พ.ค. 39	

หมายเหตุ

- (1) เป็นกิจกรรมที่คณะที่ปรึกษาจะต้องนำส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- (2) ในกิจกรรม #5 Mr. K. Ashagrie จะมาร่วมให้คำปรึกษาในช่วง 17-22 ม.ค. 2539

1.2 จัดทำเครื่องมือการสำรวจและแผนการวิเคราะห์ข้อมูล แบบสำรวจที่จัดทำขึ้นนี้ได้อ้างอิงมีมาตรฐานที่เป็นผลจากการประชุมระหว่างประเทศ ซึ่งได้กล่าวมาเป็นแนวทางชี้ประกอบด้วย

-แบบCLS-001 เป็นแบบจัดทำบัญชีประชากรของครัวเรือน (ฉบับข้อต่อไป)

-แบบ CLS-002 เป็นแบบสัมภาษณ์หัวหน้าครัวเรือน

-แบบ CLS-003 แบบสัมภาษณ์แรงงานเด็ก

-แบบ CLS-004 แบบสัมภาษณ์เจ้าของสถานประกอบการ

จากแบบสำรวจที่ปรากฏจะพบว่า นอกจากครัวเรือนที่จะต้องสำรวจ 2,000 ครัวเรือนแล้ว ภาระงานเกี่ยวกับการสัมภาษณ์นายจ้างตามแบบ CLS-004 เป็นงานที่เพิ่มขึ้น(จากที่กำหนดในสัญญา 2,000 ครัวเรือน) แม้จะไม่มีการกำหนดจำนวนไว้ก็ตาม

สำหรับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ที่ปรากฏในรายงานเบื้องต้นที่ส่งมอบให้กระทรวงฯนั้น แสดงถึงผลการศึกษาเฉพาะในภาพรวมของประเทศไทย ฯ ในแบบสำรวจเท่านั้น ส่วนการวิเคราะห์ไข้วัตถุประสงค์ (ซึ่งจะแสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เด็กก้าวสู่การใช้แรงงานก่อนเวลาอันควร : ดูข้อ 8 ของตาราง 4.1) ไม่ได้มีการแสดงไว้ (ยกเว้นในแบบสำรวจของนายจ้างที่แบบจะทำให้ได้ข้อมูลที่ไข้วัตถุประสงค์โดยปริยาย)

ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับเครื่องมืออีกประการหนึ่งคือ แม้ว่าตามข้อกำหนดโครงการจะไม่กล่าวถึงร่องน้ำ แต่โดยหลักการและข้อกำหนดในสัญญาได้กำหนดให้มีการทดสอบเครื่องมือหรือแบบสำรวจก่อน การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ตามรายงานไม่ได้ระบุถึงจำนวนตัวอย่างและวิธีการทดสอบไว้ กล่าวถึงเพียงว่า ได้มีการทดสอบเครื่องมือแล้วเท่านั้น

1.3 การจัดทำบัญชีประชากร การเลือกพื้นที่และครัวเรือนตัวอย่าง

- การจัดทำบัญชีประชากร โดยเจตนาของแบบ CLS-001 (ตลอดจนหลักทั่วไปของการวิจัย และตามข้อเสนอแนะของผู้แทนไทย และ ไอ) ต้องการให้มีการจัดทำบัญชีประชากร (คือ ครัวเรือน) ในพื้นที่ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้เพื่อให้การสุ่มที่อาศัยหลักของโอกาส ซึ่งจะนำไปสู่การประมาณจำนวนแรงงานเด็ก และการอนุಮานอื่น ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง นอกจากนั้น เจตนาของผู้สำรวจที่แสดงไว้ชัดว่า จะสังบัญชีประชากรดังกล่าว (ดูข้อที่ 3 ของตารางที่ 4.2) อย่างไรก็ตามยังไม่มี เอกสารนี้ในการจัดส่งงานในงวดที่ 1 ซึ่งควรจะต้องมีเพราะเป็นของที่ประากญในข้อ 2 ของผนวก ก. ของสัญญาจัดซื้อ โดยหลักการแล้วหากประขาจากเอกสารขึ้นนี้ การเลือกตัวอย่างและการเก็บข้อมูลภาคสนามไม่ควรจะบังเกิดขึ้นได้

- การเลือกพื้นที่ ตามที่กำหนดไว้นั้นจะเป็นครัวเรือน 2,000 ครัวเรือนในจังหวัดกาญจนบุรี และอุบลราชธานี อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ ผู้สำรวจได้กำหนดให้ครอบคลงเหลือเพียง 2 อำเภอ และ 5 อำเภอของจังหวัดทั้ง 2 ตามลำดับ โดยหลักการแล้วพื้นที่สำรวจได้ลดลงโดยทันที โดยเป็น 2,000 ครัวเรือนจาก 2 และ 5 อำเภอคงกล่าว ทั้งนี้เพราะการเลือกในลักษณะนี้ไม่มีทางจะเป็นตัวแทนของพื้นที่ 2 จังหวัดได้ อย่างไรก็ตามขั้นตอนรายละเอียดจะไม่กระหายนั้น

- การเลือกรวบเรื่องตัวอย่าง ขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้ทั้งในข้อกำหนดโครงการและสัญญาคือ 2,000 หน่วย แต่ข้อแตกต่างคือ ผลงานตามสาระโครงการนั้น 2,000 หน่วยให้รวมทั้งครัวเรือนและสถานประกอบการ [2,000 eligible respondents (households & establishments)] แต่ตามสัญญาจ้างนั้น ระบุว่าไม่น้อยกว่า 2,000 ครัวเรือน จากแผนซึ่งระบุในรายงานเบื้องต้นนั้น ผู้สำรวจได้กำหนดไว้ตามสัญญาคือ 2,000 ครัวเรือน กับจำนวนสถานประกอบการที่คาดไว้ว่าจะใช้ 200 แห่ง

1.4 สรุหาและอบรมพนักงานสัมภาษณ์ในภาคสนามและผู้ควบคุมดูแลข้อกำหนดของโครงการไม่ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นนี้มากนัก แต่รายละเอียดของสัญญาได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติมมากขึ้นว่า ในกระบวนการต้องมีการจัดทำคู่มือการฝึกอบรม และคู่มือการลงรหัสแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่จากไอเปค ทราบว่า ไม่มีการลงเก็บข้อมูลแล้วโดยใช้ครุและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในพื้นที่ อย่างไรก็ตามเกี่ยวกับเอกสารประกอบการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ยังไม่ทราบว่า ได้มีการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ จากเอกสารที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่า ได้มีการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา ทำการวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์แล้ว อย่างไรก็ตามน่าจะเชื่อได้ว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาซึ่งไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามสัญญา โดยจำนวนครัวเรือนตัวอย่างประมาณเพียง 1,278 ครัวเรือน (ประมาณร้อยละ 64 ของขนาดตัวอย่าง) ส่วนจำนวนเด็กซึ่งในกรณีเป็นหน่วยของการวิเคราะห์จะนำไปรวมกับหน่วยการสุ่มที่กำหนดไว้ไม่ได้ ส่วนในเรื่องของการวิเคราะห์แม้จะมีรายงานนำเสนอด้วยบ้าง แต่ไม่สมควรนำมาพิจารณาเนื่องจากเชื่อได้ว่าการรวบรวมข้อมูลซึ่งไม่เสร็จสิ้น

1.6 การจัดทำรายงาน ในขั้นตอนนี้ยังไม่มีการจัดทำรายงานสมบูรณ์ที่แสดงรายละเอียดตามที่กำหนดไว้ในสรุปสาระโครงการและในสัญญา เอกสารที่นำเสนอด้วยการสัมมนาในคราวถือเป็นร่างรายงานผลการศึกษานับสมบูรณ์ได้

ผลการประเมินโดยสรุปแสดงไว้แล้วในตารางที่ 4.4

2. สรุปผลงาน ก่อตัวได้รับผลงานตามข้อ 7.3 ของสรุปสำาระโครงการยังไม่บรรลุผล สำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นการคำนึงถึงคุณภาพของผลงานที่ปรากฏในปัจจุบันประกอบด้วย เนื่องจากในหลายกรณีระเบียบวิธียังมีปัญหาในบางส่วน ดังได้กล่าวมาแล้ว

งบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์

1. งบประมาณ งบประมาณที่กำหนดไว้ในข้อตกลงคือ 1.321 ล้านบาท โดยประมาณ แม้การดำเนินงานจริงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก (ดังแสดงผลสรุปไว้ในตารางที่ 4.3) แต่โดยสาระแล้วมีสิ่งที่ควรพิจารณา 2 ประการ คือ มีการปรับเปลี่ยนยอดภาระในหมวดรายจ่าย และประการที่ 2 คือ รูปแบบการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปจากที่กำหนดไว้ จากการทำงานของคณะกรรมการไปเป็นการเหมาช่วง แต่หมวดรายจ่ายยังคงเป็นเช่นเดิมแทนที่จะเป็นการเหมาช่วงหรือในหมวด 20 subcontracts

2. วัสดุ ครุภัณฑ์ ตามข้อกำหนดไม่กำหนดไว้ชัดเจน และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การดำเนินงาน เป็นแบบเหมาช่วงทำให้ไม่สามารถและไม่จำเป็นต้องพิจารณา

ปัญหาอุปสรรค

แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานจากข้อกำหนดเดิมไว้อย่างมาก แต่สิ่งที่ควรพิจารณาไม่เพียงว่า การใช้วิธีการจัดซื้อ จะช่วยให้บรรลุความผลงานในสัญญาหรือไม่ หากมีโอกาสเป็นไปได้แล้ว การเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏก็ไม่ควรจะถือเป็นสิ่งสำคัญ อย่างไรก็ตามประเด็นที่ควรพิจารณาในการดำเนินงาน ได้แก่

1. การบริหารงบประมาณของสำนักงานบริหารโครงการไทย การที่รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปสู่การจ้างเหมา แต่ยังคงใช้การจัดงบประมาณตามหมวดค่าใช้จ่ายที่กำหนดไว้เดิม จะเป็นปัญหาทั้งต่อการรับจ้างและสำนักงานเอง ทั้งนี้เพราะตามปกติการจัดจ้างงานวิจัยของไทย จะมีการจ่ายเงินเหมา โดยไม่จำเป็นต้องแสดงหลักฐานการใช้จ่าย แต่การบริหารงานตามหมวดงบประมาณที่ได้รับ (ซึ่งไม่ใช่แบบเหมาช่วง) นั้น จำเป็นต้องเก็บหลักฐานการใช้จ่ายพร้อมสำหรับการตรวจ (ถ้ามี) ดังนั้นสิ่งนี้จะทำให้ขาดความยืดหยุ่น สำหรับคณะกรรมการใช้จ่าย และปัญหาของสำนักงานเกี่ยวกับการเรียกหลักฐานการใช้จ่ายตามหมวดที่กำหนดไว้

2. ภาระของคณะกรรมการการทำงานที่จัดตั้ง (รวมทั้งคณะกรรมการตรวจสอบงาน) ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่าการสำรวจยังมีปัญหาในทางปฏิบัติมาก ดังนั้นปัญหาจึงคงอยู่กับการ

พิจารณางาน ซึ่งในหลายกรณีเป็นเรื่องเทคนิคที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ สิ่งที่น่าจะยังคงเป็นปัญหาอย่างน้อย ได้แก่

- การจัดทำบัญชีประชากรเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด (เป็นเอกสารที่ต้องจัดส่ง) ส่วนวิธีการสุ่มในทางปฏิบัติหากอาศัยหลักของโอกาสก็จะดี
- ขนาดตัวอย่างโดยเฉลี่ยครัวเรือนซึ่งไม่ครบ และอาจจะไขว่ใจกับหน่วยการวิเคราะห์ (จำนวนเด็ก และอื่น ๆ) ที่ถือว่าเป็นผลจากข้อมูลที่เก็บได้
- การวิเคราะห์ข้อมูลต้องมีฐานจากข้อมูลที่รวบรวมได้จากภาคสนาม ข้อมูลจากแหล่งอื่น ควรเป็นตัวตรวจสอบเท่านั้น เช่น การประมาณจำนวนแรงงานเด็ก เป็นต้น
- การจัดทำรายงานทั้งภาคภาษาไทยและอังกฤษ ตามขั้นตอนดัง ๆ มีสาระและจัดส่งความตามกำหนดหรือไม่
- ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความล่าช้าของโครงการซึ่งเกินกว่ากำหนดเกือบ 1 ปี

ตารางที่ 4.3

ต้นทุนการใช้จ่ายประจำเดือนที่ได้รับงบประมาณ (การสำรองน้ำร่องแม่น้ำเจ้าค้า)

หมวดค่าใช้จ่าย	ตามข้อกำหนดเดิม	ภาษีทั้งหมดที่ยังไม่คงเหลือ	
		จำนวน	(เพิ่ม)(+) - ลด(-)
ที่ปรึกษางานก่อ ยอด โ 0	247,000	247,000	0
คณบัญชี	247,000	496,000	+249,000
ภาคสนาม	296,400	165,000	-131,400
การจัดประชุม	-	160,400	+160,400
วิศวะที่ซึ่งบุคลากรจัดทำรายงาน ("ไทยและซึ่งกันยก)"	296,400	80,000	-216,400
สิ่งอิเล็กทรอนิกส์ความต้องการ	148,200	-	-148,200
เบ็ดเตล็ด	49,400	33,900	-15,500
รวม	37,050	135,700	+98,650
		1,321,450	1,318,000

ตารางที่ 4.4

สรุปการดำเนินงานตามกิจกรรมภายในเชิงทางด้านการสำราญนำร่องแรงงานตึก

กิจกรรมตามของหน้าด้วย	การดำเนินงานโดยสรุป
1.1 คณะกรรนภาร	มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทบ้านครัวศึกษา และเปลี่ยนแปลงบทบาทที่ทำหน้าที่ให้เป็นผู้ช่วยในครัว
1.2 จัดทำเครื่องมือและแผนวิเคราะห์	มีการตัดทำเครื่องมือตามแนวทางของโถ และ โอมเดา มีการระบุวันนำไปทดสอบเบ้า แต่ไม่เจงถึงวิธีการและตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ แผนกวิเคราะห์นำเสนอบรรพางในภาพรวม
1.3 บัญชีประจำครัว การเลือกพืชที่ และครัวเรือน	มีการกล่าวถึง เทียบ "ไม่มีเอกสารที่ต้องจัดตั้งตามสัญญาที่แสดงถึงผู้ประกอบการ มีการเลือกพืชและวัสดุที่ใช้ทำอาหาร อย่างมากในครัวที่ทำอาหารตัวเอง ด้วยส่วนสำคัญของครัวเรือนเป็น สัญญาค้าขายด้วยความตกลงอย่างมีผลมากกว่า 2,000 ครัวเรือน ย่างไรก็ตามสัญญาทำแบบฉบับที่หลักหมาได้สูงมาก ทำให้คนติดตามโดยการ
1.4 สาธารณูปโภคและอุปกรณ์ครัว	ให้มีการตั้งรากฐานค้างานและก่อข้อมูลความต้องการของบ้าน แต่ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะอย่างร่วม แหล่งคุณภาพตามสัญญา
1.5 การรวมรวมของบุตรและภรรยาที่ต้องการความร่วมมือและวิเคราะห์	บุตรและภรรยาที่ต้องการความร่วมมือ ความยินยอม ในการตั้งบ้าน 64 ของที่ทำหน้าที่ "บ้านดิว" ของบุตรสาวประจำครัวซึ่งเป็นส่วนประกอบ ของบุตรที่แสดงถึงบุตรที่ประชุมที่จัดทำ "ไม่มีเป็นไปตามที่กำหนดไว้ คือ นโยบายที่ประเมินผลการ ตั้งบ้านของบุตรสาวครัวที่ต้องการความร่วมมือในอนาคต ๆ จึงยังไม่สามารถอ่านความต้องการของบุตรสาวที่ต้องการความร่วมมือในที่นี้"
1.6 การจัดทำรายงาน	แบบมีการจัดประชุมและนำเสนอแผนการสำราญ แข่งการรายงานที่นั่นนำเสนอซึ่งไม่ควรนำมาพิจารณาในที่นี่

การพัฒนาเครื่องชี้วัดแรงงานเด็ก

คุณค่าต่อกรุงการ

จากวัตถุประสงค์ของโครงการทั้ง 2 ประการ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของการเสริมสร้างบทบาทในด้านการประสาน และสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานด้านแรงงานเด็กตามนโยบายในระดับชาติ หรือการพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก โดยผ่านการปรับปรุงระบบการตรวจแรงงาน จะเห็นได้ว่าโดยหลักการแล้วงานด้านการพัฒนาเครื่องชี้วัดแรงงานเด็กจะมีส่วนสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ของโครงการ คุณค่าของงานนี้จะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ในหลายด้าน

1. การประเมินสถานการณ์ด้านแรงงานเด็ก ข้อมูลจากเครื่องชี้วัดหากมีการเก็บอย่างต่อเนื่อง และถูกต้องตามระเบียบวิธีแล้วจะช่วยให้สามารถประเมินสถานการณ์ ทั้งในด้านปัญหาและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กได้ในระดับประเทศ ทั้งนี้เพราะจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ นั่นคือการนำไปใช้กับระบบการตรวจแรงงานในพื้นที่ต่าง ๆ ภาพของข้อมูลที่ได้หากอาสาชีวิธีการวิเคราะห์ (และการเก็บตามระเบียบวิธีและข้อเท็จจริง) แล้ว จะทำให้มองเห็นภาพของสถานการณ์แรงงานเด็กได้ในระดับมหาภาค ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การนำเครื่องชี้วัดไปรวมรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ทราบแนวโน้มของสถานการณ์ได้ ทั้งนี้เพราะวิธีการรวมรวมที่กำหนดไว้ 2 ปี/ครั้ง นั้นจะทำให้ด้วยแบบการวิเคราะห์ลายเป็นอนุกรมเวลาไปโดยปริยาย หากข้อมูลที่ได้รับประกอบกับการเลือกใช้ด้วยแบบที่เหมาะสม จะช่วยให้ทราบพัฒนาการของสถานการณ์ และที่สำคัญคือ การวิเคราะห์จะช่วยให้คาดคะเนสถานการณ์ในอนาคตได้ด้วย

คุณค่าที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ รูปแบบของการจัดเก็บที่ภาคหนาจะช่วยผ่านระบบการตรวจแรงงานในพื้นที่ต่าง ๆ จะช่วยให้แต่ละพื้นที่สามารถสร้างภาพตลอดจนการพยากรณ์สถานการณ์เฉพาะจุด ได้พร้อม ๆ กันในระดับประเทศ อย่างไรก็ตามทั้งนี้อยู่บนเงื่อนไขของการได้มาซึ่งข้อมูลอย่างถูกต้อง ซึ่งในทางปฏิบัติคงต้องมีการอบรมเจ้าหน้าที่รับผิดชอบก่อนนำไปใช้จริง

ข้อมูลของสถานการณ์เหล่านี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก ทั้งในระดับมหาภาค และในระดับพื้นที่

2. การประเมินผล คุณค่าสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ประโยชน์ที่จะได้จากการประเมินผลการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก ทั้งในระดับชาติและในระดับพื้นที่ ทั้งนี้เพราะเครื่องชี้วัดที่กำหนดขึ้นนี้ อิกลักษณะนึงคือ ตัวชี้วัดผลสำเร็จของการทำงานได้ เช่นกัน (แม้จะไม่ครอบคลุมทั้งหมด)

นอกจากนี้การกำหนดเกณฑ์การพิจารณาตัดสินก็จะกล้ายเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ตัดสินความสำเร็จของการดำเนินงาน และในทำนองเดียวกันการเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องก็กล้ายเป็นแผนแบบการประเมินผลประเภทหนึ่งที่ยอมรับกัน

3. ข้อมูลการประสานส่งเสริม ผลผลอยได้ประการหนึ่งคือ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้ จะกล้ายเป็นแหล่งข้อมูลที่ป้อนให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนในการรับผิดชอบภายใต้นโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

ดังนั้น โดยคุณค่าของงานที่นับว่าเป็นประโยชน์ และสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ของโครงการที่ได้กำหนดไว้

ผลการดำเนินงาน

ผลงานและกิจกรรมตามข้อกำหนด

ผลงานตามข้อกำหนด

- จัดทำเครื่องชี้วัดค้านการพัฒนาแรงงานเด็ก พร้อมกับแนวทางการใช้งานในทางปฏิบัติสำหรับหน่วยงานที่จัดบริการค้านแรงงานเด็ก

กิจกรรมตามข้อกำหนด

1. ประเมินปัญหาและความต้องการของแรงงานเด็กในเขตเมืองและชนบทโดยการทบทวนข้อมูลที่ปรากฏในปัจจุบัน
2. จัดประชุมปฏิบัติการของคณะกรรมการค้านแรงงานเด็ก ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากกรมต่าง ๆ ของกระทรวงฯ เพื่อจัดทำแบบสอบถาม ซึ่งจะใช้ประเมินปัญหาและความต้องการของแรงงานเด็กในสถานประกอบการทั้งในเขตเมืองและชนบท
3. เก็บข้อมูลในระดับประเทศ โดยผ่านระบบโครงสร้างราชการที่ปรากฏในปัจจุบัน
4. วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอชุดของตัวชี้วัดค้านการพัฒนาแรงงานเด็ก
5. จัดทำแนวทางสำหรับการดำเนินงานตามแผนงาน ค้านการพัฒนาแรงงานเด็กทั้งในเขตเมืองและชนบท
6. จัดการประชุมปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานตามแผนงาน

ผลการดำเนินงานในทางปฏิบัติ

1. การปฏิบัติความกิจกรรมที่กำหนด โดยภาพรวมจะพบว่า การดำเนินงานของโครงการนี้จะคล้ายคลึงกับโครงการนำร่องสำรวจแรงงาน คือ

บุคลากรที่รับผิดชอบ แม้ว่าตามข้อกำหนดจะมิได้กล่าวถึงรูปแบบของบุคลากรที่รับผิดชอบ แต่จากการจัดสรรงบประมาณจะพบว่า แนวทางที่กำหนดไว้กับบุคลากรลักษณะเดียวกัน คือ ประสพศักดิ์ใช้ระบบการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานกว่าจะเสร็จสิ้น ในทางปฏิบัติผู้รับผิดชอบได้จัดตั้งคณะกรรมการขึ้น 2 ชุด เพื่อรับผิดชอบงานนี้ (ขณะที่โครงการนำร่องสำรวจแรงงานเด็ก จัดตั้งขึ้นเพียง 1 ชุด) คณะกรรมการชุดดังกล่าวได้แก่

- คณะกรรมการพัฒนาเครื่องชี้วัดแรงงานเด็ก ซึ่งมีปลัดกระทรวงฯ เป็นประธานกรรมการ ส่วนองค์ประกอบของกรรมการเป็นผู้แทนจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน บทบาทของกรรมการชุดนี้ ตามที่ปรากฏในคำสั่งคือ การกำหนดแนวทางที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก ซึ่งแนวทางข้างต้นจะเป็นสิ่งที่กรรมการอึกซัดหนึ่งยึดถือในการพัฒนาเครื่องชี้วัด
- คณะกรรมการพัฒนาเครื่องชี้วัดแรงงานเด็กประธานคณะกรรมการทำงาน ได้แก่ ผู้อำนวยการ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการชุดแรก องค์ประกอบของคณะกรรมการชุดนี้ คล้ายคลึงกับชุดแรกคือ ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หน้าที่ของคณะกรรมการ ได้แก่ การพัฒนาเครื่องชี้วัด

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในเวลาต่อมาได้มีความพยายามจะทำสัญญาจัดทั้งสถาบันการศึกษาให้ดำเนินงานในบางขั้นตอนแทนคณะกรรมการทำงาน แต่ในที่สุดก็มิได้มีการจัดทั้งค่าย ปัญหาของสถาบันการศึกษานางประการ

1.1 การประเมินปัญหาและความต้องการ ขั้นตอนแรกที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดโครงการ คือ การประเมินปัญหาและความต้องการของแรงงานเด็ก ซึ่งจากข้อมูลในรายงานแสดงให้เห็นว่า มีการทบทวนข้อมูลจากเอกสารและได้นำเสนอภาพของเด็กในภาคที่กำลังศึกษาเด่นเรียนตลอดจนภาคครรภ์ ๆ ของการใช้แรงงานเด็กทั้งในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม นอกจากนั้นยังได้สรุปถึงปัญหาของการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย ในเบื้องต้นที่สำคัญ ๆ ตลอดจนแนวโน้มโดยภายในประเทศและมาตรฐานทั่วโลก ความต้องการของแรงงานเด็กในประเทศไทย ที่หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน

1.2 จัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินปัญหาและความต้องการ ตามข้อกำหนดโครงการ ได้รับใบจัดทำแบบสอบถามตามประเมินความต้องการ และปัญหาที่ปรากฏจริงก่อนที่จะกำหนดคัวชี้วัด โดยแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจะนำไปเก็บข้อมูลในภาคสนาม จากสถานประกอบการในเขตเมืองและเขตชนบท ประเด็นสำคัญในที่นี้คือ ขั้นตอนในทางปฏิบัติที่ผู้รับผิดชอบให้นั้นแตกต่างไปจากนี้ โดยภายหลังศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสารเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการแล้ว คณาจารย์ได้กำหนดตัวบ่งชี้ขึ้นมา ๑ ชุด พร้อมกับตัวคัดสินความสำเร็จ (ส่วนการจัดทำแบบสอบถามนั้นจัดทำขึ้นในภายหลัง) ประเด็นที่ควรพิจารณาในที่นี้ คือ

ก) แบบสอบถามที่กำหนดในโครงการแบบข้อตกลงกับตัวบ่งชี้ที่คณาจารย์ได้กำหนดขึ้นนั้น ในทางปฏิบัติ แล้วจะมีสาระที่เกือนจะเหมือนกัน ดังนั้นความแตกต่างของขั้นตอนการทำงาน ไม่น่าจะทำให้ชุดของเครื่องชี้วัดที่กำหนดโดยคณาจารย์ทำงานชุดเดียวกันแตกต่างกันมากนัก

ข) แต่สิ่งที่จะทำให้เกิดความแตกต่างคือ การที่คณาจารย์ได้กำหนดเกณฑ์ตัดสินความสำเร็จขึ้นเลย (และไม่ได้มีการกล่าวถึงการนำข้อมูล ภาคสนามมาสัมพันธ์กับเกณฑ์) จะทำให้เกณฑ์ดังกล่าวกลายเป็นเกณฑ์เชิงอุดมคติที่คณะกรรมการคิดว่าจะเป็น แต่หากอาศัยขั้นตอนที่กำหนดตามโครงการ (หรือขั้นตอนที่คณาจารย์กำหนดไว้ แต่มีการนำเอาข้อมูลภาคสนามที่จะเก็บในภายหลังมาพิจารณาปรับแกนเกณฑ์ตัดสินตามสภาพความเป็นจริง) จะทำให้เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินสอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ณ จุดนี้ยังไม่สามารถตอบได้ว่าในที่สุดผลของการกำหนดตัวชี้วัดจะปรากฏในลักษณะใด เนื่องจากการดำเนินงานการพิจารณากำหนดตัวชี้วัดขึ้นไม่แล้วเสร็จ

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับประเทศ โครงการภายใต้ข้อตกลงกำหนดเพียงให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยอาศัยระบบการทำงานของกระทรวงฯ โดยไม่ได้มีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับขนาดตัวอย่างและพื้นที่ไว้ การปฏิบัติงานจริงได้มีการจัดเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในเขตเมือง และชนบทในกรุงเทพและปริมณฑล ตลอดจนจังหวัดต่างๆ ในแต่ละภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 15 จังหวัด โดยมีขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 500 ราย (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่)

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอเครื่องชี้วัด ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ขณะประเมินทราบว่า ผู้รับผิดชอบได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว และอยู่ในระหว่างการจัดพิมพ์ ส่วนการนำเสนอเครื่องชี้วัดตามที่ได้กำหนดไว้ทั้ง ๑๕ จังหวัดในทางปฏิบัติถือว่าผู้รับผิดชอบได้

กำหนดและนำเสนอໄວ້ແລ້ວກ່ອນหน້ານີ້ (ເນື່ອງຈາກບັນດາການທຳມະນຸດໃຫຍ່ ແລ້ວມີຄວາມສິ່ງທີ່ມີຄວາມຕາມຂໍອຕກລົງດັ່ງໄດ້ກ່າວມາແລ້ວ) ໂດຍເກົ່າງຈິງທີ່ມີຄວາມປະກອບດ້ວຍ

- ພັນຍາການດ້ານຮ່າງກາຍ ສຕິປົງຢູ່າ ຈິຕໃຈແລະສັງຄນ
- ການສ່າງເສີນດ້ານອາຊີພ
- ການຄຸນຄອງແຮງງານແລະສົວສັດິກາ

ໃນແຕ່ລະເກົ່າງຈິງທີ່ມີຄວາມປະກອບດ້ວຍ ၅ ທີ່ເປັນຮູບປະຣາມເພື່ອໃຫ້ປະເມີນໃນລັກຍະທາງກາຍກາພທີ່ກໍານັດ ມີໂຫ້ແຮງງານເຕັກເປັນຜູ້ປະເມີນແລະໃຫ້ຂໍ້ມູນ ສ່ວນເກົາທີ່ຕັດສິນຄວາມສໍາເຮົາງຫຼືຮ່າງດັບຄຸມກາພຂອງເກົ່າງຈິງທີ່ແຕ່ລະສ່ວນນັ້ນ ກໍານັດໄວ້ເພີ່ມ 2 ປະເທດ ອື່ນໃນກຸ່ມຂອງການພັນຍາຮ່າງກາຍ ແລະການສ່າງເສີນອາຊີພນັ້ນ ກໍານັດເກົາທີ່ຮ່າງດັບຮ້ອຍລະ 50 ຂອງແຮງງານເຕັກທີ່ໃຫ້ຂໍ້ມູນຕ້ອງມີຄຸມລັກຍະຕາມເກົາທີ່ ຂະໜາທີ່ເກົ່າງຈິງທີ່ດ້ານກຸ່ມການຄຸນຄອງແຮງງານແລະສົວສັດິການນັ້ນ ຄໍານັດເກົາທີ່ຂອງຄວາມສໍາເຮົາງໄວ້ທີ່ຮ້ອຍລະ 100 ຂອງເຕັກທີ່ໃຫ້ຂໍ້ມູນຕ້ອງມີຄຸມລັກຍະຕາມເກົາທີ່ ການຕັ້ງຖານທີ່ໃນການຟື້ນໜີ້ຜູ້ຮັບຜິດຂອບດີວ່າ ເປັນເງື່ອງທີ່ເກີ່ວຂອງກັບກຸ່ມການປະເມີນຈຶ່ງຕ້ອງອູ້ນໃນຮ່າງດັບຮ້ອຍລະຮ້ອຍ

1.5 ການພັນຍາແນວທາງການໃໝ່ງານໃນການປະເມີນ ຜູ້ຮັບຜິດຂອບໄດ້ຈັດພິມພົມສະບັບ
ເອກສາຍບັນນາ 1 ຊຸດ ຂີ່ “ການດໍາເນີນງານພັນຍາເກົ່າງຈິງທີ່ແຮງງານເຕັກ” ຮາຍງານພົມບັນນີ້ຈາກຂອ້ເທິງ
ຈົງທີ່ໃຫ້ກົດວ່າໄດ້ຈັດພິມພົມບັນນີ້ກ່ອນການວິເຄາະໜ້າຂໍ້ມູນລາກສານາມ ໃນສາරະແສດງຄື່ງບັນດາການ
ທຳມະນຸດ ແລະທີ່ມາຂອງການພັນຍາເກົ່າງຈິງທີ່ປະເມີນສໍາຄັງກົງກົດວ່າໄດ້ນຳເສັນອໜຸດຂອງເກົ່າງຈິງ ເກົາທີ່
ຕັດສິນ ແລະແນວທາງກາຮຽນຮຽນ ແລະວິເຄາະໜ້າຂໍ້ມູນເພື່ອການຕັດສິນຄວາມສໍາເຮົາງຂອງພັນຍາຮ່າງ
ການເຕັກ ແຕ່ຈາກການສັນກາຍພົມເຈົ້າຫຼາຍທີ່ຜູ້ຮັບຜິດຂອບກົດວ່າກາຍຫລັງການວິເຄາະໜ້າຂໍ້ມູນແລ້ວ ຈະມີ
ການຈັດພິມພົມສະບັບບັນນາອີກ 1 ຊຸດ ໂດຍຈະນຳເສັນອຸປະກອດການວິເຄາະໜ້າຂໍ້ມູນລາກສານາມ ຕລອດຄອນໃຫ້ຂໍ້ມູນ
ເສັນອຸປະກອດແລະແນວທາງທີ່ເກີ່ວຂອງເປັນການເພີ່ມເຕີນ

1.6 ການຈັດປະຊຸມເງິນປະເມີນການພັນຍາໃໝ່ງານໃນການປະເມີນ ເນື່ອງຈາກການ
ດໍາເນີນງານຕາມບັນດາການກ່ອນຫຼາຍໆໄຟ້ໄຟ້ສົ່ງຈິງຈິ່ງໄຟ້ໄຟ້ມີການຈັດປະຊຸມປະຊຸມ

2. ສຽງພັນຍາ ໃນ ຈົດນີ້ການດໍາເນີນງານຍັງໄຟ້ສາມາດສ່າງພັນຍາໄດ້ກ່ອນຕາມທີ່ຮ່າງໄວ້
ໃນຂໍອຕກລົງ ອ່າງໄກ້ຕາມຈາກພັນຍາທີ່ປະກຸງໃນຂະໜາດ ແລະການດໍາເນີນງານທີ່ຕ່ອນເນື່ອງເຮືອໄດ້ວ່າ ຈະ
ສາມາດສ່າງພັນຍາຕາມທີ່ກໍານັດໄວ້ໄດ້ ແນວ່າຈະລ່າຍ້າໄປບ້າງກໍຕາມ

งบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์

งบประมาณที่ได้รับและการเปลี่ยนแปลงยอดในภายหลังได้แสดงไว้ดังตารางที่ 4.6 แม้ว่ารูปแบบการทำงานจะคล้ายคลึงกับการสำรวจนำร่องแรงงานเด็ก แต่เนื่องจากการพัฒนาเครื่องชี้วัดไม่มีการจ้างเหมาช่วงในทางปฏิบัติ ดังนั้นเรื่องได้ว่าการบริหารงบประมาณจะมีปัญหาน้อยกว่าเมื่อจากเป็นไปตามหมวดค่าใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ

ส่วนการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ของการดำเนินงานนั้น เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นการจัดซื้อวัสดุสิ้นเปลืองตามปกติ จึงไม่นำเสนอรายละเอียดในที่นี้

ปัญหาและอุปสรรค

แม้ว่าโดยทั่วไปการดำเนินงานจะเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญา แต่มีข้อที่ควรพิจารณาบางประการ ดังนี้คือ

1. **เกณฑ์ตัดสินความสำเร็จ** จากข้อมูลที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่า เกณฑ์ตัดสินความสำเร็จหรือเกณฑ์คุณภาพของแรงงานเด็กที่กำหนด เป็นเกณฑ์ที่กำหนดจากคณะทำงานเป็นหลัก หรือเป็นเกณฑ์เชิงอัตนัยที่ยึดถืออุดมคติเป็นสำคัญ อาทิ ต้องมีการปฏิบัติตามกฎหมายร้อยละอย่างตัวบ่งชี้บางตัวที่เลือกใช้เป็นอุดมคติ เช่น มาตรฐานของที่พักอาศัยของแรงงานเด็กซึ่งยึดถือ มาตรฐานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งเกณฑ์เหล่านี้อาจจะห่างไกลจากสภาพความเป็นจริงเกินไป ปัญหาที่ตามมาคือ ภายหลังการประเมินผลอาจจะแสดงให้เห็นว่าคุณภาพของแรงงานเด็กต่ำกว่ามาตรฐานมาก และแทนจะไม่มีการพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์ได้แม้จะในอนาคตอันใกล้ สาเหตุสำคัญของปัญหานี้คือ เกณฑ์ที่กำหนดอาศัยความนึกคิดหรือมาตรฐานที่สูงเกินไป

2. **การเลือกผู้ให้ข้อมูล** ลิ่งที่คณะกรรมการห่วงจากงานนี้ประการหนึ่งคือ การนำข้อมูลไปใช้ในวงกว้าง เพื่อแสดงถึงสถานการณ์แรงงานเด็ก นอกจากรายงานยังไก่ล่าวถึงเพื่อนไปหรือปัจจัยสนับสนุนการใช้เครื่องชี้วัดที่สร้างขึ้นไว้ตอนหนึ่งว่า “ต้องมีฐานข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน แต่ก็ไม่สามารถระบุได้แน่นอนว่ามีแรงงานเด็กอยู่ในระบบหรือนอระบบจำนวนเท่าใด” ในหลายกรณีจะพบว่า ข้อจำกัดที่กล่าวมานี้ไม่ใช่ข้อจำกัด หากการใช้เครื่องชี้วัดสามารถใช้วิธีการเลือกข้อมูลที่ถูกต้อง และอาศัยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ลึกกว่าข้อแนะ ทั้งนี้ เพราะประเด็นถกเถียงในเครื่องชี้วัดหลายประการเดินสามารถให้ข้อมูลเพียงสำหรับการหาคำตอบที่ต้องการได้ แต่เนื่องจากแนวทางที่นำเสนอ (ในเอกสารที่ปรากฏในปัจจุบัน) ไม่ได้กล่าวถึงวิธีการเลือก

ตัวอย่างไว้ ดังนั้นการปล่อยให้ผู้เก็บข้อมูลอาศัยวิธีการทำงานตรวจรายงานที่ปรากฏในปัจจุบัน อาจไม่เป็นหลักประกันที่พอเพียงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนสำหรับการขยายภาพได้อย่างถูกต้อง ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนแรงงานเด็กจะหมดไป หากการเลือกตัวอย่างของสถานประกอบการเป็นตัวแทนที่ดี ทั้งนี้เพราะข้อมูล ในข้อ 1 เกี่ยวกับจำนวนแรงงานเด็กที่สำรวจ (จากสถานประกอบการหนึ่ง) ทั้งหมดจะทำให้ทราบถึงจำนวนแรงงานเด็กโดยเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ ดังนั้นหากรู้จำนวนสถานประกอบการที่จ้างแรงงานเด็ก หรือสัดส่วนของสถานประกอบการที่จ้างแรงงานเด็ก : จำนวนสถานประกอบการทั้งหมดแล้ว ก็จะทำให้สร้างภาพของจำนวนแรงงานเด็กทั้งหมดได้ นอกจากนั้นผลการวิเคราะห์แต่ละข้อที่แสดงไว้จะให้ภาพของแรงงานเด็กได้ถูกต้อง ก็ต่อเมื่อผู้ให้ข้อมูลเป็นตัวแทนของแรงงานเด็กอย่างแท้จริง

3. ความเชื่อมโยงกันงานอื่น ปัญหาของงานภายใต้โครงการ ไอเปคที่จะต้องประสบร่วมกับการหนึ่งคือ โอกาสของความยั่งยืนของโครงการจะมีมากน้อยเพียงใด ในที่นี้จะเห็นว่า เนพะงานที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจระดับประเทศมีอยู่ดัง 2 งาน (ไม่รวมการสำรวจของศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็ก ซึ่งจัดทำแบบสอบถามไว้แล้ว) คือ การพัฒนาเครื่องชี้วัด และการสำรวจแรงงานเด็ก งานทั้ง 2 ต้องใช้เวลา บุคลากร และงบประมาณจำนวนมาก นอกจากนี้ยังเป็นงานที่บังเกิดขึ้นประจำ ดังนั้นสิ่งที่ควรพิจารณาคือ จะสามารถเดือนโดยการเหล่านี้เข้าด้วยกันได้หรือไม่ ทั้งนี้ เพราะนอกจากวิธีการที่ใช้ของ 2 งานจะเหมือนกันแล้ว สาระของการสำรวจในบางส่วนจะคล้ายคลึงกันบ้าง โดยเฉพาะในส่วนของสภาพการทำงานของแรงงานเด็ก หากไม่สามารถผนวกงานเหล่านี้เข้าด้วยกันแล้วจะเป็นภาระของกระทรวงฯ อย่างยิ่ง ในส่วนของสถานประกอบการเองก็จะต้องเผชิญกับปัญหาของการให้ข้อมูลบ่อยครั้ง โดยรวมแล้วปัญหาเหล่านี้จะทำให้โอกาสความยั่งยืนของงานพัฒนาเครื่องชี้วัดมีอยู่

4. ปัญหาอื่น ๆ ส่วนปัญหาอื่น ๆ ของโครงการนี้ คือ ความล่าช้าของการดำเนินงาน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะลักษณะโครงการต้องมีการรวบรวมข้อมูลในวงกว้าง ซึ่งถือเป็นปัญหาที่มักประสบในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ประเด็นของตัวชี้วัดบางด้านอาจจะได้รับการบรรจุไว้ เช่น การประสบอัตราจากการทำงานของแรงงานเด็ก ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ แนวทางการตอบนางประเด็นข้างไม่ชัดเจน โดยเฉพาะข้อตามที่ให้ผู้ตอบระบุก่อนหลัง เช่น ความน่ายในการทำบุญ เป็นต้น

ตารางที่ 4.5
สรุปการดำเนินงานตามกิจกรรมภายในเชิงกลยุทธ์ตามการพัฒนาครื่องหัวด้าว

กิจกรรมตามหัวข้อหานด	การดำเนินงานโดยสรุป
1. บุคลากรที่รับผิดชอบ	<p>จัดตั้งยุทธศาสตร์การบูรณาการ 2 ชุด คือ คณะกรรมการพัฒนาครื่องหัวด้าวและคณะกรรมการพัฒนาครึ่งหัวด้าวซึ่งมีความหมายจะ “จัดงานสถาบันการศึกษา เพื่อรับผิดชอบงบประมาณในบางส่วนเพื่อรองรับภาระ”</p> <p>ความคิดเห็นในภายหลัง</p> <p>ให้วิธีการทบทวนวรรณกรรม และขออนุมัติบัญชีเพื่อการประเมินปัญหาความต้องการของแรงงานเดียวโดยสรุปที่ใช้ในการ</p> <p>คุณภาพกระบวนการ แบบประเมินในส่วนนี้จะเป็นยี่สิบหน้า ไปที่ในส่วนอื่นแทน</p> <p>ตามข้อกำหนดของนักทัศน์ที่ทำแบบสอบถามเพื่อวาระน้อมถวายและศึกษาหรือกำหนดตัวชี้วัดในภายหลัง แต่ในทาง</p> <p>ปฏิบัติได้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่นักอน แล้วบรรจุไปประเด็นของตัวชี้วัดที่นี้เป็นแบบสอบถาม พร้อมกำหนดเกณฑ์ตัดสิน</p> <p>มาตรฐานที่ดีของการพัฒนาครุภัณฑ์ ในการจัดเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ รวม 15 จังหวัด โดยมีงบฯ คาด</p> <p>ตัวอย่าง 5,100 ราย ที่ตั้งเป็นหัวหน้าบุญ ครอบคลุมทั่วประเทศและขนาด</p> <p>ห้องน้ำไม่มีการวิเคราะห์อนุเสาว์ แต่อยู่ในระหว่างการจัดพิมพ์รายงานการบริหารฯ ส่วนการтенอยเครื่องซื้อคืนนี้เนื่องจาก</p> <p>ไม่มีการกำหนดชื่อหนอนตอนที่ 3 คงได้กล่าวมาแล้ว จึงมีการจัดพิมพ์รายงานชื่อนอก/nonหนานี้เดียว รายงานดังกล่าวนำเสนอ</p> <p>เครื่องซื้อคืนและเกณฑ์ตัดสิน ทั่วรายงานผู้ผลิตการวิเคราะห์อนุเสาว์ไม่แล้วเสร็จ</p> <p>รายงานที่จัดพิมพ์ก่อนหน้านี้ได้ยกแนวทางในกรณีของบัญชีและล่วงหน้างาน ภายนอกการบริหารฯ ของบัญชีและการ</p> <p>อาจขอร้องการเปลี่ยนแปลง แต่ทั้งสองพี่จราษฎร์ยังไม่แล้วเสร็จ</p>
2. การประเมินปัญหาความต้องการ	
3. จัดทำแบบสอบถาม	
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งต้น	
5. การวิเคราะห์อนุเสาว์และเสนอ	
6. การพัฒนาแนวทางการใช้งานใน	
ทางปฏิบัติ	

ตารางที่ 4.6
สรุปการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบการพัฒนาครึ่งปีครึ่ง

หมวดรายรับ	ตามงบกำหนดเดิม	จำนวน	ภาคลังกาวรเปลี่ยนแปลง
			เพิ่ม (+) / ลด (-)
การจัดประชุมคณะกรรมการ	74,100	18,338	-55,762
การทบทวนผู้ழ雅ความต้องการ	49,400		-49,400
การเก็บเงินของดู	370,500	365,312	-5,188
วิเคราะห์ของดู	148,200	150,000	+1,800
จัดทำรายงาน* (งบกราฟหวานฯ)	98,800	98,800	0
จัดประชุมปฏิบัติการ	49,400	95,000	+45,600
วันเดือน ณ ปีก่อน	37,050	100,000	+62,950
รวม	728,650	728,650	-

ศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็ก

คุณค่าต่อโครงการ

คุณค่าที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์โครงการของงานนี้ คงเป็นไปในทำนองเดียวกันงานพัฒนาเครื่องชี้วัดซึ่งได้รับความไว้วางใจ อย่างไรก็ตามงานศูนย์สารสนเทศทางการค้าในปีตามหลักการที่ควรจะเป็นแล้ว จะส่งผลประโยชน์ต่อเมืองได้อีกบางประการ คือ

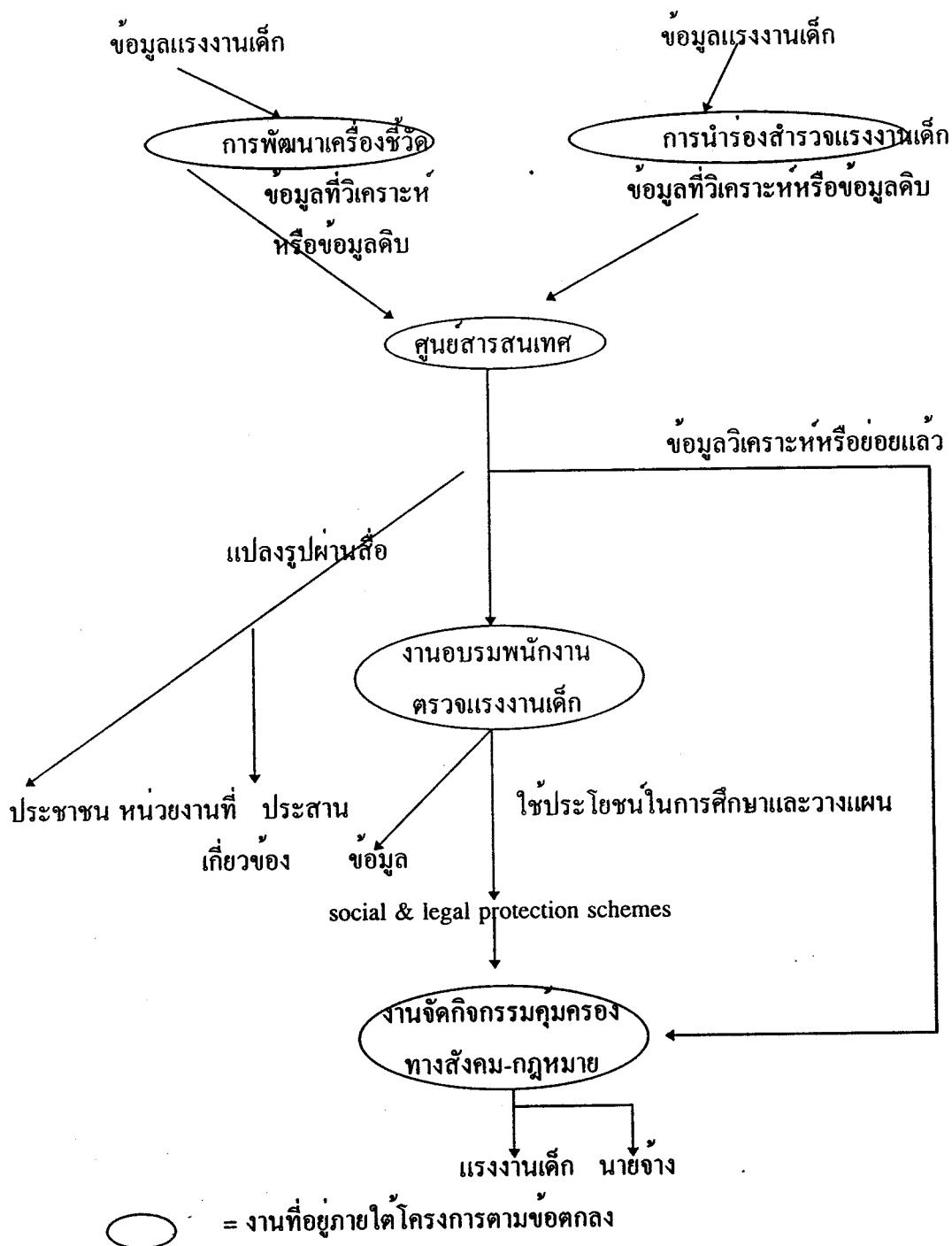
1. การสร้างเอกภาพของโครงการ จุดเด่นของศูนย์สารสนเทศทางการค้าร้างคุณประโยชน์นี้ได้ ในอีกทางหนึ่งคือ การเป็นจุดที่จะประสานงานต่าง ๆ ภายใต้โครงการเข้าด้วยกัน ภายใต้โครงการนี้จะพบว่ามีงานหรือกิจกรรมที่ต่างแยกกันปฏิบัติค่อนข้างเป็นอิสระ ในทางทฤษฎี และปฏิบัติแล้ว ศูนย์สารสนเทศสามารถมีบทบาทเป็นศูนย์ของการประสานงานของโครงการได้อย่างน้อยก็ในเบื้องต้น (เพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนกับสำนักงานบริหารโครงการ) จากการทบทวนในบทที่ 2 ในส่วนของร่างโครงการเดิม จะเห็นได้ว่าศูนย์เองที่มีเจตนาจะเป็นแหล่งข้อมูล กลางของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนั้นคุณค่าของงานจึงมีส่วนต่อวัตถุประสงค์โครงการอย่างยิ่ง และนอกจากนั้นยังสามารถช่วยให้งานต่าง ๆ ภายใต้โครงการไม่กระจายเป็นเสียง แต่สามารถร้อยต่อเข้าด้วยกันได้อย่างกลมกลืน

2. การสร้างประสิทธิภาพให้โครงการ คุณลักษณะเด่นที่แตกต่างจากการพัฒนาเครื่องชี้วัด และงานทดลองสำรวจแรงงานเด็กคือ การใช้ประโยชน์ของข้อมูลจะสอดคล้องตามความต้องการได้มากกว่า ทั้งนี้ เพราะข้อมูลจากงานทั้งสองนั้นเป็นข้อมูลที่จบสิ้นเมื่อภาระรายงาน การใช้ประโยชน์จากข้อมูลจึงต้องอิงกับรายงานเป็นเกณฑ์ แต่หากศูนย์สารสนเทศสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้แล้ว การเรียกใช้ข้อมูลในเบื้องต้น ๆ จะสามารถประมวลและแปลงรูปได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ความสามารถในการปรับเปลี่ยนข้อมูลที่ได้มีเฉพาะในเบื้องต้นของกระบวนการบรรลุวัตถุประสงค์เท่านั้น แต่ยังถือเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยสร้างประสิทธิภาพให้กับโครงการด้วย โดยสามารถสร้างความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดี

3. การขยายขอบเขตโครงการ กลุ่มเป้าหมายของโครงการนี้กำหนดไว้เพียง ข้าราชการ พนักงานตรวจสอบแรงงาน หน่วยงานเกี่ยวข้อง นายจ้างและแรงงานเด็ก (ภายในขอบเขต จำกัดสำหรับ 2 กลุ่มหลัก) เท่านั้น ซึ่งยังนับว่าเป็นขอบเขตที่แคบเมื่อเทียบกับสาธารณะทั่วไปแต่ บทบาทของศูนย์สารสนเทศสามารถทำให้ผลพวงบางส่วนของโครงการ กระจายสู่สาธารณะใน วงกว้าง ได้โดยอาศัยการเผยแพร่ในรูปแบบที่ง่ายผ่านสื่อต่าง ๆ ดังนั้นงานนี้จึงถือเป็นกลไกสำคัญที่

ช่วยขยายขอบเขตของโครงการได้ ซึ่งในอีกแห่งหนึ่ง ก็คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิผลให้กับโครงการโดยปริยาย

บทบาทของศูนย์สารสนเทศต่อโครงการโดยรวม สรุปได้ดังแผนภูมิที่ 4.1



แผนภูมิที่ 4.1

บทบาทที่เป็นไปได้ในการเขื่อนประสานหรือสร้างเอกสารของงานภายใต้โครงการ

ผลการดำเนินงาน

ผลงานและกิจกรรมตามข้อกำหนด

ผลงานตามข้อกำหนด

- **ปรับปรุง*** การปฏิบัติงานของศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็กแห่งชาติ โดยการรวบรวม และเผยแพร่ข้อมูล การผลิต และเผยแพร่คหນายข่าว นิทรรศการ และการณรงค์ ด้านแรงงานเด็ก

กิจกรรมตามข้อกำหนด

1. สรุหารายการ 3 ตำแหน่ง โดยปรึกษากับคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามเด็ก โอล โอ เจ้าหน้าที่ ทั้ง 3 จะรับผิดชอบในการปฏิบัติงานประจำของศูนย์
2. สรุหารายการ 3 ตำแหน่ง จำนวน 1 คน โดยปรึกษากับคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามเด็ก โอล โอ ที่ปรึกษาจะช่วยในการจัดทำแผนสำหรับการเก็บและเผยแพร่ข้อมูลแรงงานเด็ก (collection and dissemination of information)
3. รวบรวมและจัดระเบียบของข้อมูลแรงงานเด็กซึ่งได้จากการสำนักฯ ภายใต้ กระบวนการสำคัญ ๆ ภายใน กระทรวงฯ สำนักงานคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการในจังหวัด มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัย องค์กรเอกชน นายจ้าง สาขาวิชา สาขาวิชา สาขาวิชา และจากสาธารณะ
4. ทบทวนและปรับกลยุทธ์การณรงค์ และชุดนิทรรศการแรงงานเด็ก และสร้างความ นับถือว่าจะมีการนำไปดำเนินงานอย่างเหมาะสม
5. จัดพิมพ์และเผยแพร่คหນายข่าวแรงงานเด็กรายเดือน ซึ่งมีสาระเกี่ยวกับการป้องกัน งานต่อต้านการใช้แรงงานเด็กขององค์กรภาครัฐและเอกชนที่ต่อเนื่อง
6. จัดทำข้อมูล ข่าวสารและวัสดุอุปกรณ์ด้านแรงงานเด็กตามที่มีผู้ร้องขอ

*การใช้คำว่า “ปรับปรุง” เพราะศูนย์นี้ได้ตั้งขึ้นภายใต้การช่วยเหลือของไอบีเพก ก่อน หน้าโครงการที่กำลังประเมินอยู่นี้ (ดูส่วนแรกของบทที่ 2)

ผลการดำเนินงานในทางปฏิบัติ

1. การปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนด

โดยสรุปกล่าวได้ว่า ผลงานของศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็กแห่งชาติ มีลักษณะของการดำเนินงาน สืบเนื่องจากโครงการในระดับก่อนหน้านี้ โดยกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติต่อเนื่องจากในปีที่ผ่านมาด้วยคือ

1.1 การสร้างมาตรฐานคุณภาพ การสร้างมาตรฐานเพื่อบรรจุเป็นไปตามข้อกำหนดกล่าวคือ การดำเนินงานของศูนย์อศัยเจ้าหน้าที่ 3 ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่สารสนเทศ และเจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ทั้ง 3 มีภาระหน้าที่เฉพาะการดำเนินงานตามกิจกรรมของศูนย์ ยกเว้นงานด้านนิทรรศการ ซึ่งถูกยกเป็นภาระของกองแรงงานหญิงและเด็ก (กิจกรรมในข้อ 4)

1.2 การจ้างที่ปรึกษาและการจัดทำแผนข้อมูล โครงการได้กำหนดให้จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนด้านข้อมูล ในเบื้องต้นการจัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูล ในเวลาต่อมาศูนย์ได้พิจารณาเห็นว่าไม่มีความจำเป็นในด้านนี้ แต่ความจำเป็นในด้านอื่น ๆ อาทิ การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ มากกว่า จึงได้ขอยกเลิกกิจกรรมด้านนี้ไป ซึ่งในส่วนนี้จะส่งผลต่อการจัดกิจกรรมในด้านอื่น ๆ ที่มีความสืบเนื่องซึ่งได้ปรากฏในข้อกำหนดกิจกรรมหรือในงบประมาณ

ผลที่ตามมาคือ “แผนสำหรับเก็บและเผยแพร่ข้อมูล” อย่างเป็นระบบไม่ได้มีการจัดทำขึ้น เนื่องจากเป็นที่เข้าใจว่าภาระหน้าที่นี้เป็นของที่ปรึกษา นอกเหนือภาระจัดประชุม (ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ปรากฏในยอดงบประมาณ) “ไม่ปรากฏในทางปฏิบัติต่อหัวข้อเงิน” ทั้งนี้ เพราะกิจกรรมด้านการประชุมส่วนหนึ่งนั้น จะบังเกิดในขณะของการพัฒนาแผน ซึ่งอาจจะเป็นการประชุมภายในศูนย์ หรือการจัดประชุมร่วมกับเจ้าหน้าที่ภายนอกเพื่อการประสานความร่วมมือในการจัดทำแผนจึงลดความสำคัญลง การประชุมที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะของการสั่งบุคลากรของศูนย์ไปร่วมประชุมที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้นภายนอกเป็นสำคัญ

1.3 การรวมรวมและจัดระเบียบข้อมูลแรงงาน ตามการรับรู้ของบุคลากรทั่วไปแล้ว ศูนย์สารสนเทศจะเป็นที่รวมของข้อมูลฐานภูมิ (ที่ผ่านการวิเคราะห์และย่อยแล้ว) และข้อมูลทุติยภูมิต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะมีการจัดระเบียบและจัดเก็บ ด้วยวิธีการใช้วิธีการหนึ่งที่เป็นระบบที่พร้อมจะนำมาใช้ประโยชน์ในการกิจกรรมต่าง ๆ ได้โดยรวดเร็ว การจัดเก็บที่เป็นระบบนี้ไม่ได้หมายความว่าจะจัดเก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์ แต่หมายถึงการเก็บด้วยวิธีใด ๆ ที่จะสามารถนำมาประมวลหรือใช้งานได้โดยสะดวก

*ตามคำให้สัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิของศูนย์ยังมีไม่นานนัก ศูนย์นี้ ความคิดที่จะจัดเก็บข้อมูลโดยผ่านสำนักงานระดับจังหวัด พร้อมทั้งมีการจัดทำแบบสำรวจ เรียนร้อยแล้ว อย่างไรก็ตามการจัดเก็บข้อมูลยังมิได้ดำเนินการ ส่วนข้อมูลทุติยภูมิในรูปของ เอกสารหรือข้อมูลตัวเลขอื่น ๆ ไม่ปรากฏมากนัก ดังนั้นการวางแผนการจัดเก็บจึงไม่มีความ จำเป็น ทั้งโดยการจัดเก็บภายในเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือระบบการจัดเก็บด้วยวิธีอื่น ๆ

1.4 การจัดนิทรรศการ แม้ว่าการจัดนิทรรศการจะเป็นกิจกรรมที่กำหนด ภายใต้ร่างโครงการเดิม และโครงการแนบข้อตกลง และอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของศูนย์ แต่ใน ทางปฏิบัติการจัดนิทรรศการถูกเป็นงานของกองแรงงานหญิงและเด็ก การจัดดังกล่าวไม่มีการ ผลิตและใช้ชุดนิทรรศการถาวร แต่เปลี่ยนรูปแบบไปตามการจัดซึ่งปรากฏเป็นครั้งคราวตามวาระ โอกาสที่สำคัญ เช่น วันแรงงานแห่งชาติ เป็นต้น อย่างไรก็ตามงบประมาณของการดำเนินงาน กิจกรรมนี้เป็นของฝ่ายไทย

1.5 การเผยแพร่ ตามแผนกำหนดให้ศูนย์จัดทำด้วยข่าวรายเดือนของ เพียงแค่ ซึ่งในเบื้องต้นนี้ ศูนย์สามารถจัดทำด้วยข่าวตามแผนที่กำหนดไว้ นอกจาก นั้นเนื้อหาสาระยังเป็นไปตามที่กำหนดคือ แสดงถึงการปฏิบัติงานต่อต้านแรงงานเด็กของหน่วย งานภาครัฐและเอกชน นอกจากนั้นยังมีการนำเสนอสาระทางวิชาการเพิ่มเติมตามวาระ โอกาส ส่วนในด้านของการเผยแพร่นี้ ได้รับทราบข้อมูลว่าการเผยแพร่ในระยะแรกมีขอบเขตกว้าง แต่ด้วยข้อจำกัดบางประการทำให้ขอบเขตการเผยแพร่ลดลงน้ำหนักในระยะหลัง อย่างไรก็ตามในทาง ปฏิบัติแล้วจะสามารถพหุบทัศนะมากขึ้นได้ในห้องสมุดของหน่วยงานราชการ

นอกจากจดหมายข่าวแล้ว ศูนย์ได้รวบรวมข้อมูลทางสถิติจัดพิมพ์ขึ้นเพื่อแจก จ่ายแก่หน่วยงานต่าง ๆ พลางานนี้ยังนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในสัญญา สาระของเอกสารเป็น ข้อมูลสถิติต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนด้านแรงงานเด็ก

1.6 บริการค้านข้อมูล จากข้อมูลที่ได้รับ ทราบว่ามีผู้ขอใช้บริการค้านี้ น้อย ซึ่งในหลายกรณีอาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในข้อ 1.3 ซึ่งยังไม่ปรากฏเป็นรูปธรรมมากนัก สาระของผลการดำเนินงานโดยสรุป ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.7

2. สรุปผลงาน กล่าวได้ว่าผลงานของศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็กแห่งชาติ เป็นไปใน ลักษณะของการสืบเนื่องจากระยะก่อนหน้านี้ กิจกรรมที่ต่อเนื่องดำเนินไปได้คัวคิด ส่วนกิจกรรม หลักบางประการ โดยเฉพาะการรวบรวมและจัดระเบียนข้อมูล เพื่อการใช้ประโยชน์ซึ่งปรากฏอยู่

งบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์

1. งบประมาณ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรทั้งสิ้นมีมูลค่า 1.286 ล้านบาท โดยประมาณในทางปฏิบัติแล้ว ได้มีการขอปรับหน่วยการใช้จ่ายในภายหลัง และได้รับการอนุมัติจาก MTO สรุปการใช้จ่ายงบประมาณ ปรากฏตามตารางที่ 4.8

2. การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ การจัดซื้อที่ระบุภายใต้ข้อตกลงมีเพียง 1 รายการคือ เครื่องถ่ายเอกสารในวงเงิน 98,800 บาท ซึ่งได้มีการจัดซื้อตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ได้มีการจัดซื้อวัสดุสิ้นเปลืองประเภทกระดาษ และอื่น ๆ ซึ่งเป็นรายละเอียดมากเกินไปสำหรับการประเมิน

ปัญหาอุปสรรค

สิ่งที่ควรจะพิจารณาว่าเป็นปัญหาสำคัญมีอยู่เพียงประการเดียวคือ การรวมรวมและจัดระเบียบและวิธีการประมวลข้อมูลอย่างเป็นระบบยังไม่ได้ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรม สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของศูนย์สารสนเทศทุกแห่ง โดยเฉพาะในฐานะที่จะเป็นศูนย์แห่งชาติ ทั้งนี้ เพราะกิจกรรมอื่น ๆ ของศูนย์ที่เป็นเหตุเป็นผลนั้น จะบังเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากข้อมูล และการจัดระบบการเรียกใช้อย่างเป็นระบบ และรวดเร็ว สาเหตุสำคัญของปัญหานี้บังเกิดจาก

1. การจัดทำร่างโครงการเดิม ระบุถึงการจัดทำฐานข้อมูล แต่ขณะเดียวกันก็มิได้กำหนดให้มีการจ้างโปรแกรมเมอร์ ไว้ ซึ่งความปกติแล้วการตั้งฐานข้อมูล โดยการรับรู้ทั่วไปจะหมายถึงการจัดเก็บข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ (แม้จะไม่จำเป็นก็ตาม) อย่างไรก็ตาม โครงการภายใต้ข้อตกลงไม่ได้กล่าวถึงประเด็นนี้ไว้

2. การยกเลิกการจ้างที่ปรึกษา และการจัดทำแผน ซึ่งเป็นผลให้ขาดทิศทางในการปรับปรุงศูนย์ในเบื้องต้นการรวมและจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบ ความจริงแล้วการจัดทำที่ปรึกษาและการจัดทำแผนเป็น 2 ประเด็นที่สามารถแยกออกจากกันได้ กล่าวคือ แม้จะมีการยกเลิกการจ้างที่ปรึกษา แต่ศูนย์ควรดำเนินการจัดทำแผนการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลด้วยตนเองได้ หากขาดแผน และโดยเฉพาะการลงมือรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้แล้ว บทบาทหลักของศูนย์ก็ยากที่จะดำเนินไปได้ตามที่ควรจะเป็น

ปัญหาที่บังเกิดขึ้นส่งผลให้การให้บริการ และประสานงานข้อมูลกับทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกมีข้อจำกัด โดยเฉพาะในเบื้องต้นหากหลายและความรวดเร็วตามความต้องการของการเรียกใช้บริการ

ตารางที่ 4.7
สรุปการดำเนินงานตามกิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์การส่งเสริมฯ

กิจกรรมที่ดำเนินการ	การดำเนินงานโดยสรุป
1. การสร้างบุคลากร 2. การจัดทำปรึกษาและ จัดทำแผนข้อมูล	เป็นไปตามที่กำหนดในข้อตกลง มีการโอนงบประมาณส่วนนี้ไปใช้ในหมวดงบประมาณอื่น ทำให้เกิดกรณีไม่ปรากฏถูกหักในด้านของการจัดทำที่ปรึกษา และการ
3. การรวมรวมและจัดระเบียบข้อมูลในลักษณะของภาระ โดยนัดหมายครึ่งเดือนพิเศษ หรือ ครึ่งปีละครั้ง การรวมรวมของคู่มือพากเพื้อการพัฒนาระบบฯ และประเมินงาน	การรวมรวมและจัดระเบียบข้อมูลในลักษณะของภาระ โดยนัดหมายครึ่งเดือนพิเศษ หรือ ครึ่งปีละครั้ง การรวมรวมของคู่มือพากเพื้อการพัฒนาระบบฯ
4. การจัดนิทรรศการ (งบประมาณสำหรับ) 5. การเผยแพร่	การจัดนิทรรศการประกวดผลงานขององค์กรที่ได้รับเลือก มีการจัดเป็นวาระ โอกาส โดยอาจแบ่งการจัดทำให้เป็นคราวๆ เป็นไปตามที่กำหนดไว้ และประกาศโดยสถากรรภิกานวัตกรรมที่ระบุไว้ตามข้อตกลงคือ เอกสารของผู้ติดต่อที่ดำเนินการทำที่มาทางมาฯ ส่วนการเผยแพร่จะดำเนินรายการ นำงานนัดตกลงมาในระบบหลัง
6. บริการด้านข้อมูล	ผู้มีการขอใช้บริการน้อย

ตารางที่ 4.8
สรุปการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบ (ศูนย์สารสนเทศ)

งบประมาณตามข้อมูลหนังสือ		งบประมาณภายนอกตามเดิม		งบประมาณภายนอกการเปลี่ยนแปลง	
หน่วย	จำนวน	จำนวน	จำนวน	เพิ่ม - ลด (+) (-)	
ที่ปรึกษาระยะสั้น	98,800	-	-	-98,800	
ผู้อำนวยการ	296,400	275,009	-	-21,391	
“ ” สำนักงาน	266,760	279,999	+13,239		
เจ้าหน้าที่ชุมชน	56,810	90,006	+33,196		
เจ้าหน้าที่ธุรการ	37,050	100,084	+62,584		
การประชุม	49,400	49,400	0	-10,943	
วีดีโอ	269,400	285,457			
การจัดพิมพ์หนังสือฯ	37,050	37,050	0		
วีดีโอสำนักงาน	98,800	95,020	-3,780		
ศูนย์วิชาการ (เครือข่ายองค์กรสาธารณะ)	49,400	49,400	0		
เบ็ดเตล็ด	-	25,441	+25,441		
ค่าพาหนะเดินทาง	รวม	1,286,870	1,286,870	0	

การฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน

คุณค่าต่อโครงการ

หากพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของโครงการภายใต้ข้อตกลงจะพบว่า “ระบบการตรวจแรงงาน” ถือเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่โครงการมุ่งจะปรับปรุง เพื่อเป็นช่องทางในการแก้ไขการเอารัด เอาเปลี่ยนแรงงานเด็ก โดยสรุปจึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบนี้ถือเป็นองค์ประกอบหลักที่มีคุณค่าต่อ โครงการในหลายแง่มุม

1. บุคลากรหลักของการควบคุมคุณภาพ บุคลากรที่ถือเป็นจักรกลหลักของโครงการนี้คือ กลุ่มพนักงานตรวจแรงงาน นอกจากนั้นหากพิจารณาจากกิจกรรมหลักภายใต้โครงการ จะพบว่า ในขั้นตอนการสร้างการคุ้มครองทางกฎหมายและสังคม จำเป็นต้องพึ่งพาความรับผิดชอบของ พนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นบุคคลที่จะต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรใหม่ที่ໄอ แอล ไอ ได้ กำหนดแนวทาง ไว้ ภายหลังการอบรม บุคลากรกลุ่มนี้จะต้องทำการวางแผนการทดลองแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานเด็ก และหาทางนำแผนดังกล่าวไปทดลองปฏิบัติงานจริงเพื่อทดสอบว่าวิธี การตามหลักสูตรสามารถก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด

แม้ว่าภายใต้โครงการจะประกอบด้วยกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งใช้งบประมาณเป็น จำนวนมาก แต่ผลลัพธ์จากกิจกรรมเหล่านี้จะถูกนำไปปรับปรุงก็ต่อเมื่อมีการนำไปพัฒนาโดย บุคลากรภายใต้ภาระและภาระกับหน่วยงาน ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากแหล่งต่าง ๆ จะแปรเปลี่ยนเป็น แผนงาน และนำไปสู่การปฏิบัติงานน้อยเพียงไร ย่อมขึ้นกับบุคลากรกลุ่มนี้เป็นสำคัญ

บทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ บุคลากรกลุ่มนี้เป็นผู้ที่จะต้องทำงานประสาน กับสถานประกอบการ และโดยเฉพาะกับแรงงานเด็กโดยตรง ดังนั้นการประพฤติปฏิบัติของ บุคลากรจึงส่งผลต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

2. กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการ หากข้อนี้ไปพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของ โครงการ จะพบว่าได้มีการระบุไว้ชัดเจนว่า “การปรับปรุงขีดความสามารถของกระทรวงฯ ใน การพัฒนาและปฏิบัติ วิธีการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กจะกระทำโดยการ “ปรับปรุงระบบการตรวจ แรงงาน” ในทางปฏิบัติแล้วระบบย่อมผูกพันกับตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อระบบจะดำเนินไปได้เพียงไร ย่อมขึ้นกับตัวบุคคลเป็นสำคัญ นอกจากนั้นระบบที่วางแผนไว้ต้องมีการประยุกต์ใช้ใน สภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการประยุกต์ดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรภายใต้ระบบ

ผลการดำเนินการ

ผลงานและกิจกรรมตามข้อกำหนด

ผลงานและกิจกรรมตามข้อกำหนด

ผลงานที่กำหนดไว้ในโครงการประกันด้วย

1. การเลือกพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 87 คน จากจังหวัดที่สำคัญ ๆ ในประเทศไทย และหาทางทำให้พนักงานตรวจกลุ่มนี้มีความคุ้นเคยกับปัญหาการใช้แรงงานเด็ก
2. พัฒนาชุดฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ทั้งนี้โดยอาศัยคู่มือการอบรมของไออ แอล ไอ ชื่อ “การตรวจแรงงานและนโยบายด้านการใช้แรงงานเด็ก” เป็นแนวทาง
3. จัดการอบรมเข้มข้นด้านแรงงานเด็กแก่พนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 20 คน ตลอดจนการฝึกงานภาคสนามที่สอดคล้องกับกรอบของการอบรม
4. พัฒนาแผนงานการให้การคุ้มครองทางสังคมและทางกฎหมายแก่แรงงานเด็ก พร้อมทั้งปฏิบัติตามแผนข้างต้น (ผลงานเชื่อมโยงของกิจกรรมการฝึกอบรมกับกิจกรรมการจัดการคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานเด็ก ในส่วนของกิจกรรมหลักนั้นขอกลงกำหนดให้ผู้ผ่านการอบรม จัดทำรายงานด้านนโยบาย กิจกรรม ขึ้นเท่านั้น ส่วนการจัดการคุ้มครองทางกฎหมายและสังคม เป็นงานของ การเตรียมการจัดกิจกรรมพัฒนาแรงงานเด็ก)

กิจกรรมสำหรับผลงานที่ 1

1. เตรียมวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมเบื้องต้นด้านแรงงานเด็ก สำหรับพนักงานตรวจแรงงาน
2. คัดเลือกพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 87 คน จากจังหวัดสำคัญ ๆ ในประเทศไทย
3. จัดการอบรม 2 วัน แก่พนักงานตรวจแรงงานในข้อ 2
การจัดกิจกรรมทั้งสามขั้นตอนตามข้อตกลงกำหนดให้ใช้งบประมาณของฝ่ายไทย จำนวนประมาณ 200,000 บาท

กิจกรรมสำหรับผลงานที่ 2-4

1. จัดซื้อที่ปรึกษาภายในประเทศ เพื่อรับผิดชอบการประสานโปรแกรมการฝึกอบรมผู้ตรวจแรงงานและการฝึกภาคปฏิบัติ

2. ปรับปรุงคุณภาพการฝึกอบรมของ ไอ แอล ไอ เรื่อง “การตรวจแรงงานและการปฏิบัติ
ตามนโยบายด้านแรงงานเด็ก” ให้เหมาะสมกับสภาพพัฒนาระบบทั่วไปของไทย
3. คัดเลือกพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 20 คน จากจังหวัดสำคัญ ๆ เพื่อเข้ารับการ
อบรมแบบเข้มข้นตามแนวทาง ในข้อ 2.
4. จัดการอบรมตามแนวทางชุดที่ 1 “การระบุปัญหา : การเฝ้าสังเกตภารณ์และการรับ
ฟัง” เป็นเวลา 4 วัน
5. จัดการฝึกปฏิบัติโดยใช้เวลาอย่างน้อย 2 เดือน และให้การฝึกปฏิบัติสอดคล้องกับแผน
งานที่จัดทำขึ้นในการประชุมปฏิบัติการตามแนวทางชุดที่ 1
6. จัดการอบรมตามแนวทางชุดที่ 2 “การประเมินความรุนแรงของปัญหา : ประเมินผล
และทำความเข้าใจ” เป็นเวลา 4 วัน
7. จัดการฝึกปฏิบัติโดยใช้เวลาอย่างน้อย 2 เดือน และให้การฝึกปฏิบัติสอดคล้องกับแผน
งานที่จัดทำขึ้นในการประชุมปฏิบัติการตามแนวทางชุดที่ 2
8. จัดการอบรมตามแนวทางชุดที่ 3 “การทำหน้าที่แก้ไขปัญหาที่เหมาะสม : การ
ปฏิบัติและให้การศึกษา” เป็นเวลา 4 วัน
9. จัดทำรายงานการใช้แรงงานเด็กในภาคที่มีความสำคัญเร่งด่วน โดยระบุถึงนโยบายใน
แต่ละภาค (sectoral policy) ซึ่งจะเป็นพื้นฐานของการกำหนดมาตรการในทางปฏิบัติ
และสำหรับการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการดำเนินงานในแต่ละส่วนของ
นโยบาย

สิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในขั้นตอนนี้คือ เนื่องจากโครงการภายใต้ข้อตกลงพยาบาล
เชื่อมโยงกิจกรรม (โครงการย่อย) ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกระทรวงฯ ให้มีเอกภาพและมุ่งสู่
วัตถุประสงค์เดียวกัน ดังนั้นในบางกรณีจึงจำเป็นต้องกำหนดให้ผลลัพธ์จากกิจกรรมหนึ่ง กลยุทธ์
เป็นปัจจัยนำเข้าของอีกกิจกรรมหนึ่ง และเนื่องจากร่างโครงการเดิมที่กระทรวงฯ เสนอต่อไอเปค มี
การทำหน้าที่ร่วมกับการจัดประชุมนายนายจ้างก่อนการจัดกิจกรรมพัฒนาแรงงานเด็ก ดังนั้น
โครงการจึงสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน และการจัด
กิจกรรมพัฒนาแรงงานเด็ก อย่างน้อยใน 2 ทางด้วยกัน คือ

- ก. กำหนดให้มีการนำรายงานซึ่งเป็นผลพวงจากการฝึกพนักงานตรวจแรงงาน มาเสนอใน
ที่ประชุมนายจ้าง (และผู้ที่เกี่ยวข้อง) เพื่อแสดงให้ความร่วมมือและสนับสนุน
- ข. ภายหลังจากนั้น จึงให้เลือกภาคแรงงานที่สำคัญ และทดลองนำอาวุธการการคุ้มครอง
ทางสังคมและกฎหมายไปทดลองใช้ในภาคแรงงานนั้น ๆ

อย่างไรก็ตาม การสร้างความเชื่อมต่อในลักษณะดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาว่ากิจกรรมสืบเนื่องข้างต้นควรจะเป็นความรับผิดชอบของใคร

ในที่นี้ได้อาศัยร่างโครงการเดินที่กระทรวงฯเสนอแก่โไปเปคเป็นแนวทางพิจารณา และกำหนดให้กิจกรรมของการจัดอบรมพนักงานตรวจสอบแรงงานเสริจสีนั้นลง ในข้อ 9 ส่วนกิจกรรมหลังจากนั้นถือเป็นภาระกิจของผู้ที่จะรับผิดชอบด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาและคุ้มครองแรงงานเด็ก

ผลการดำเนินงานในทางปฏิบัติ

การปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนด

1. การฝึกอบรมพนักงานตรวจสอบแรงงานทั่วไป

ตามร่างโครงการเดินໄได้เสนอโครงการย่อยนี้ เพื่อขอรับการสนับสนุน แต่ภายใต้ข้อตกลงกำหนดให้การจัดกิจกรรมนี้ ซึ่งต้องใช้งบประมาณ 200,000 บาท เป็นการดำเนินงานที่จัดโดยใช้งบประมาณของฝ่ายไทย ในทางปฏิบัติไม่มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลงานในข้อที่ 1 ด้วยเหตุผลคือ ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน

2. การฝึกอบรมพนักงานตรวจสอบแรงงานแบบเข้มข้นตามผลงานข้อที่ 2-4

1) การจัดการคุณบุคคล การบริหารการอบรม ได้ใช้วิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เข้มรับผิดชอบ 2 ชุด คือ

1.1) คณะกรรมการศึกษาข้อมูลและเตรียมแผนปฏิบัติงานโครงการฝึกอบรม
คณะกรรมการชุดนี้จะดำเนินการที่ศึกษาข้อมูล เพื่อนำเสนอแก่คณะกรรมการ
ทำงานพิจารณาหลักสูตรในชุดที่ 2

1.2) คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจสอบแรงงาน
เด็ก โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธาน
คณะกรรมการชุดนี้นอกจากจะกำหนดหลักสูตร โดยอาศัยคุณมือของໄอ
แอล ໂอ เป็นแนวทางแล้วยังมีบทบาทในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึก
อบรม พิจารณาพื้นที่ที่จะใช้ฝึกปฏิบัติ และการกำกับดูแลการฝึก
อบรมที่จะจัดขึ้น

สำหรับองค์ประกอบของคณะกรรมการข้างต้น ได้แก่ ผู้แทนจากฝ่ายต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้แทนจากกองคุ้มครองแรงงาน กองแรงงานหญิงและเด็ก และกองฝึกอบรม
แรงงาน เป็นตน

นอกจากนั้นยังได้สรรหาและแต่งตั้งอดีตรองอธิบดีกรมแรงงาน ให้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาโครงการตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลง

2) การปรับปรุงคุณภาพการฝึกอบรมของไอ แอด ไอ ได้มีการจ้างผู้แปลเอกสารคู่มือการฝึกอบรม 3 ชุด ได้แก่

- ชุดที่ 1 การฝึกสังเกตการณ์และการรับฟัง
- ชุดที่ 2 การประเมินผลและการทำความเข้าใจ
- ชุดที่ 3 การดำเนินการและการศึกษา

3) การหัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ผู้รับผิดชอบได้หัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 20 คน ซึ่งเป็นข้าราชการในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ระดับ 5 และ 6 จากพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 18 คน และจากจังหวัดสมุทรปราการและสมุทรสาคร แห่งละ 1 คน

4) การจัดการอบรม (กิจกรรมที่ 4-8) โดยภาพรวมแล้วได้มีการปรับขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ให้กระชับขึ้น โดยลดระยะเวลาที่ไอ แอด ไอกำหนดไว้ถึง 13 เดือน ให้เหลือ 4 เดือน 24 วัน โดยขั้นตอนและระยะเวลาดังนี้

- การอบรมครั้งที่ 1 “การฝึกสังเกตการณ์และการรับฟัง” จัดขึ้นระหว่างวันที่ 22 ม.ค. - 2 ก.พ. 2539 รวมระยะเวลา 10 วัน ภายหลังจากนั้นเป็นการฝึกภาคสนาม เป็นระยะเวลา 12 เดือน
- การอบรมครั้งที่ 2 “การประเมินผลและการทำความเข้าใจ” จัดขึ้นระหว่างวันที่ 9-24 เม.ย. 2539 รวมระยะเวลา 9 วัน ภายหลังจากนั้นเป็นการฝึกภาคสนาม เป็นระยะเวลา 2 เดือน
- การอบรมครั้งที่ 3 “การดำเนินการและการศึกษา” จัดขึ้นระหว่างวันที่ 4-9 ส.ค. 2539

การฝึกภาคในห้องอบรมนั้น เป็นการผสมผสานระหว่างสาระในคู่มือกับความรู้ในส่วนอื่น ๆ ซึ่งได้มีการจัดให้เหมาะสมมากขึ้น ส่วนการฝึกปฏิบัติในภาคสนามนั้นได้มีการสอนแทรกไว้ในระหว่างการฝึกอบรมนอกเหนือไปจากการฝึกภาคหลังการอบรมแต่ละครั้งตามที่รูปแบบกำหนดไว้

ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติ คือ การเลือกภาค (ประเภท) กิจการที่ใช้เป็นเป้าหมายของการฝึก ได้แก่ กิจการตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์เครื่องหนัง ผลิตเครื่องประดับ และสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งแม้จะยังไม่ได้กำหนดว่าเกณฑ์ในการเลือกคืออะไร เนื่องจากยังไม่มีผู้ให้ข้อมูลใด แต่สิ่งสำคัญคือ ภาคกิจการทั้ง 4 ข้างต้น นั้นเป็นภาคกิจการเดียวกันกันกลุ่มนี้ หมายของกิจกรรมพัฒนาและคุณครองแรงงานเด็ก ภายใต้ข้อตกลงที่จะมีความนา หรือได้ว่าการคัด

เลือกภาคกิจการดังกล่าว ไม่น่าจะตรงกันโดยบังเอิญ แต่ค่าตอบแทนน่าจะพิจารณาจากร่างโครงการ ประกอบกับโครงการภายใต้ข้อตกลง และพยายามจะสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมทั้งสอง ส่วน

5) การจัดทำรายงาน ข้อกำหนดได้ระบุให้ผู้เข้ารับการอบรมจัดทำรายงานเกี่ยวกับนโยบาย ในแต่ละภาคแรงงานเด็กที่สำคัญ ซึ่งนโยบายและแนวทางจะเป็นพื้นฐานของการกำหนดมาตรการในการทดลองแก้ไขปัญหาจริง ทั้งในเรื่องของการจัดทำสื่อวัสดุอุปกรณ์ (เพื่อให้การศึกษาและอื่น ๆ) ตลอดจนแผนการคุ้มครองในลักษณะอื่น ๆ อย่างไรก็ตามภายหลังเสริจสิ้นการอบรมขึ้น มีการจัดทำรายงานดังกล่าวขึ้น โดยตรง

ความจริงแล้วในระหว่างการอบรม ได้มีการศึกษาข้อมูลและทดลองตรวจเยี่ยมกับสถานประกอบการทั้งหมด 57 แห่ง ครอบคลุมแรงงานเด็ก 314 คน โดยกิจการดังกล่าวอยู่ในภาคการใช้แรงงานทั้ง 4 ดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็น อาทิ สภาพแวดล้อม เครื่องมือในการทำงาน สภาพการทำงาน ตลอดจนมีการจัดอันดับความสำคัญของปัญหา และกำหนดแนวทางแก้ไขทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อย่างไรก็ตาม การจัดทำรายงานนี้ได้ปรากฏรายละเอียดและมีการจัดพิมพ์ภายหลังเสริจสิ้นการอบรมเพื่อจะใช้นำเสนอในที่ประชุมของนายจ้างตามที่กำหนดไว้ แต่ข้อมูลดังกล่าวมีปรากฏในรายงานผลการอบรมพนักงานตรวจแรงงานเด็ก ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดทำขึ้นในลักษณะของรายงานผล แต่ไม่ใช่รายงานด้านปัญหาและนโยบายเกี่ยวกับภาคแรงงานเด็ก ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจะต้องจัดทำขึ้น และรายงานผลดังกล่าวได้ปรากฏภายหลังจากการอบรมประมาณ 6 เดือน

ผลการประเมินกิจกรรมต่าง ๆ ข้างต้นแสดงไว้ในตารางที่ 4.9

สรุปผลงาน

จากผลงานที่กำหนดไว้ 4 ข้อตามข้อตกลงสามารถสรุปผลในทางปฏิบัติได้ ดังนี้

1. ยังไม่มีการคัดเลือกและอบรมเกี่ยวกับแรงงานเด็กโดยทั่วไปเพื่อพนักงานตรวจแรงงาน 87 คน ทั่วประเทศ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ยังไม่ได้รับการอุดหนุนด้านงบประมาณ
2. ได้มีการจัดแปลงคู่มือการฝึกอบรมตามแนวทางของไออ แอด ไอ ชีน 3 ชุด ซึ่งได้ถูกย่อเป็นแนวทางของการกำหนดหลักสูตรการอบรม

รายงานข้างต้นผู้จัดการอบรมจะใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และเอกสารการอบรมที่จะจัดในครั้งต่อ ๆ ไป

3. ได้มีการจัดการอบรมพนักงานตรวจแรงงานแบบเข้มข้นแก่พนักงานตรวจแรงงาน 20 คน ตามผลงานที่กำหนดไว้ ตลอดจนการฝึกภาคสนาม โดยแนวทางการอบรมได้ปรับให้เป็นไปได้กับสภาพข้อเท็จจริงของการทำงานในประเทศไทย

4. ในมีการจัดทำรายงานการศึกษานโยบาย ให้การคุ้มครองแรงงานเด็กด้านกฎหมาย และสังคมภายหลังการอบรม เขียนโดยตรง แต่มีการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้ในรายงานผลการจัดการฝึกอบรม ซึ่งปรากฏภายหลังการอบรมเสร็จสิ้นประมาณ 6 เดือน

งบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์

การใช้จ่ายงบประมาณโดยสรุปปรากฏดังตารางที่ 4.10 และในมีการจัดซื้อที่สำคัญ

ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาที่น่าพิจารณาเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ได้แก่ การจัดทำรายงานการศึกษาด้านนโยบายเกี่ยวกับแรงงานเด็ก ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมควรจะต้องจัดทำเขียนโดยตรง แต่ไม่ปรากฏเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน โดยหลักการแล้ว รายงานนี้จะมีส่วนสำคัญในแห่งที่จะถลายเป็นปัจจัยนำเข้าของการวางแผนการจัดกิจกรรมคุ้มครองและพัฒนาเด็กที่จะบังเกิดขึ้นตามมา เพราะกิจกรรมข้างต้นจะบังเกิดขึ้นไม่ได้ หรือบังเกิดขึ้นได้ไม่ดีหากผลงานในด้านนี้ไม่ปรากฏอย่างไรก็ตามมีเหตุผลในทางปฏิบัติที่ทำให้ข้อกำหนดของผลงานในประเด็นนี้ หนนดความสำคัญไป โดยปริยาย กล่าวคือ ภายใต้ข้อกำหนดแล้วการจัดกิจกรรมทดลอง เพื่อคุ้มครองและพัฒนาเด็กทางกฎหมายและสังคม จะเกิดขึ้นภายหลังการอบรม แต่ในความเป็นจริงปรากฏว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาทางกิจกรรมกลับเกิดขึ้นก่อนที่จะมีการจัดการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน อาทิ ได้มีการจัดการอบรมเด็กในกิจกรรมปืนน้ำมันขึ้นครั้งแรก ระหว่างวันที่ 4 - 13 ก.ย. 2538 และครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 20 - 26 พ.ค. 2539 ซึ่งเบริญเพียงกับการจัดการอบรมพนักงานตรวจแรงงานแบบเข้มข้น ซึ่งจัดครั้งแรกระหว่างวันที่ 22 ม.ค. - 2 ก.พ. 2539 และครั้งสุดท้ายระหว่างวันที่ 9 ส.ค. 2539 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมพัฒนาเด็กสำเร็จก่อนการจัดอบรม

ได้กล่าวแล้วว่ามีข้อมูลแสดงให้เห็นว่า การอบรมได้มีการเตรียมการเพื่อศึกษาข้อมูลด้านแรงงานเด็กสำหรับการวางแผนกิจกรรมพัฒนาเด็ก ทั้งนี้เพราะภาคกิจการที่ใช้เป็นเป้าหมายของกิจกรรมการฝึกภาคสนามได้คัดเลือกกิจการ 4 ประเทศไทย อันได้แก่ กิจการตัดเย็บเสื้อผ้า เครื่องหนัง เครื่องประดับ และปืนน้ำมัน ซึ่งเป็นกิจการประเภทเดียวกับก่อตุ้นเป้าหมายของการจัดกิจกรรมพัฒนาและ

กุ้มครองเด็กตามที่ผู้รับผิดชอบกำหนดไว้ในร่างโครงการ ปรากฏการณ์นี้คงไม่ได้บังเกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่น่าจะเป็นความเจดนาของผู้จัดการอบรม อย่างไรก็ตามเนื่องจากได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กขึ้นก่อนการอบรมจะเสร็จสิ้นลง จึงเป็นผลให้การศึกษาในเชิงนโยบายของผู้เข้ารับการอบรมเพื่อใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรมหมุดความชำนาญโดยปริยาย

นอกจากปัญหาข้างต้นแล้วมีข้อที่น่าพิจารณาอีกบางประการ ประการแรก การไม่มีการจัดการอบรมทั่วไปแก่พนักงานตรวจแรงงาน 87 คนนั้น โดยหลักการแล้วข้อตกลงได้ระบุไว้ว่าเป็นความรับผิดชอบด้านงบประมาณของฝ่ายไทย ประการที่ 2 ในด้านคู่มือ ปัญหาประการหนึ่งคือ ยังอาศัยการแปลเป็นสำคัญมากกว่าการปรับปรุงให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมไทยตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลง

ตารางที่ 4.9

สรุปผลการดำเนินงานตามกิจกรรมตามชื่อหัวถงด้านการอบรมพนักงานตรวจสอบและงานเด็ก

กิจกรรมตามหัวหัวถง		ผลการดำเนินงานโดยสรุป
1. เตรียมวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมเบื้องต้น สำหรับพนักงานตรวจสอบเด็ก		* ไม่มีการดำเนินงานเนื่องจากไม่ได้รับการอุดหนุนด้านงบประมาณฯ
2. ภาคเลี้ยงพนักงานตรวจสอบเด็ก 87 คน ทำสังหวัดต่อ ๆ กัน		* จัดอัดคลังสำเนาประเมินผู้ชาย
3. จัดอบรม 2 วันแก่พนักงานตรวจสอบเด็กในชื่อ 2		
4. จัดจ้างที่ปรึกษาผู้ชายสำหรับการฝึกอบรมแบบเข้มข้น		นิการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อรับผิดชอบงานตามที่ขอตกลง
5. ปรับปรุงคู่มือ ออก ๐๓ ชุดให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของไทย		ได้มีการจัดแบบคู่มือดังกล่าวตามที่ขอตกลง
6. จัดตั้งกองพนักงานตรวจสอบเด็กสหัสหวัคสำหรับ 20 คน		ได้มีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบเด็กสหัสหวัค จำนวน 18 คน สมทบปริมาณแล้ว
7. จัดการอบรม จำนวน ๓ ครั้ง พร้อมการฝึกอบรมปฏิบัติภารกิจทางเด็กครั้งที่ ๑ และ ๒ ครั้งละไม่น้อยกว่า ๒ เดือน		ตบูรณ์ วีเจเบลล์ ๑ คน เพื่อเข้าร่วมการอบรมแบบเข้มข้น
8. จัดทำรายงานการใช้ตรวจสอบเด็กที่ระบุถึงนโยบายที่จะให้ในแนวทางเดียวกับการดำเนินการแก้ไขสำหรับการอบรมเช่นเดียวกับเด็ก แต่ให้มีการประเมินผลที่เป็นมาตรฐานทางการศึกษาวิเคราะห์ของผู้เข้ารับการอบรม และบรรจุไว้ในรายงานผลการฝึกอบรม ซึ่งคณะกรรมการจัดซื้อจ่ายการอบรมเป็นผู้จัดทำทั้งนั้น		ไม่ได้มีการจัดทำรายงานดังกล่าว โดยผู้เข้ารับการอบรมเช่นเดียวกับเด็ก แต่ให้มีการประเมินผลที่เป็นมาตรฐานทางการศึกษาวิเคราะห์ของผู้เข้ารับการอบรม และบรรจุไว้ในรายงานผลการฝึกอบรม ซึ่งคณะกรรมการจัดซื้อจ่ายการอบรมเป็นผู้จัดทำทั้งนั้น

ตารางที่ 4.10

สรุปการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรตามกิจกรรมพัฒนางานตรวจงาน

หมวดค่าใช้จ่าย	ตามที่ขอกำหนดเดิม	ภาระทั้งสิ้นจากการเปลี่ยนแปลง	
		จำนวน	เพิ่ม (+) ลด (-)
ที่ปรึกษาระดับประทศ	74,100	70,000	-4,100
การปรับปรุงเมื่อการผู้ก่อการณ์ของ ยอด ๑๒	49,400	36,800	-12,600
การฝึกอบรม ๓ ครั้ง	592,800	647,600	+54,800
การสืบค้นปรับตัว	74,100	-	-74,100
การจ้างเจ้าหน้าที่	-	12,000	+12,000
การประเมิน	-	24,000	+24,000
รวม	790,400	790,400	0

ผลการประเมินทักษะของผู้พันการอบรม

สำหรับการประเมินความคิดเห็นจากผู้อ่านการอบรม จำนวน 20 คน โดยการสำรวจ ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสำรวจกลับมาจำนวน 15 ท่าน ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้ ผู้ต้องหาที่ 4.11-4.17)

1. การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้พันการอบรมประเมินครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 53.33) เห็นว่าผลจากการอบรมสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้พอควร อีกประมาณร้อยละ 33.34 เห็นว่าสามารถประยุกต์ใช้ได้มาก และค่อนข้างมาก ที่เหลือประมาณร้อยละ 13.33 เห็นว่าสามารถประยุกต์ใช้ได้น้อย ในจำนวน 2 ท่านที่ตอบว่าสามารถประยุกต์ใช้ได้มากนั้น มีอยู่หนึ่งท่านที่ระบุว่า มากเฉพาะในเบื้องต้นของการตรวจเท่านั้น

2. การพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่วนใหญ่ของผู้พันการอบรมคือ ประมาณร้อยละ 53.36 เห็นว่าการอบรมมีส่วนช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถโดยรวมได้ในระดับค่อนข้างมากและมาก ที่เหลือร้อยละ 40.02 และ 6.67 เห็นว่ามีส่วนช่วยพัฒนาได้พอควร และน้อยตามลำดับ

3. การปรับปรุงระบบการตรวจแรงงาน ภายหลังการอบรมปรากฏว่าส่วนใหญ่คือ ประมาณร้อยละ 60.03 มีการปรับปรุงระบบการตรวจในระดับที่ น้อยมาก นิ่ว 1 ราย (ร้อยละ 6.67) ตอบว่าไม่มีการปรับปรุงเลยที่เหลือเพียงร้อยละ 33.35 ตอบว่ามีการปรับปรุงระบบการตรวจอย่างชัดเจน

4. การเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหา ส่วนใหญ่ของผู้พันการอบรมคือ ประมาณร้อยละ 53.36 เห็นว่า การอบรมมีส่วนช่วยเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาการตรวจแรงงานเด็กได้พอควร ขณะที่ร้อยละ 13.34 ตอบว่ามีส่วนช่วยได้น้อย และค่อนข้างมากในอัตราที่เท่ากัน ผู้ตอบส่วนที่เหลือประมาณร้อยละ 20.01 เชื่อว่ามีส่วนช่วยเพิ่มได้มาก

5. การเพิ่มประสิทธิภาพในเบื้องต้นการตรวจ ผู้พันการอบรมส่วนใหญ่คือ ประมาณร้อยละ 66.7 เห็นค่ายว่าการอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในเบื้องต้นการตรวจแรงงานเด็กได้ ขณะที่ประมาณร้อยละ 13.34 ตอบว่า “เห็นค่ายอย่างยิ่ง” อย่างไรก็ตามผู้พันการอบรมจำนวนหนึ่ง คือ ประมาณร้อยละ 20.01 กลับไม่เห็นค่ายว่าการอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในเบื้องต้นการตรวจได้

6. การเปรียบเทียบกับหลักสูตรอื่น ต่อค่าตามที่ขอให้ผู้พันการอบรมเปรียบเทียบหลักสูตรการอบรมของไอแอลไอ กับหลักสูตรที่คล้ายคลึงซึ่งเคยมีประสบการณ์มา ปรากฏว่าร้อยละ 73.37 ตอบว่าหลักสูตรนี้ดีกว่าหลักสูตรอื่น ๆ ขณะที่ร้อยละ 26.68 ตอบว่าดีพอ ๆ กัน

7. ความจำเป็นในการจัดต่อไป เมื่อผู้พันการอบรมทุกคนเห็นว่า การอบรมนี้มีความจำเป็นและควรที่จะต้องจัดต่อไป แต่ส่วนใหญ่คือ ประมาณร้อยละ 53.36 เห็นว่าควรจัดในลักษณะ

ลักษณะของการสอดแทรกไปกับการอบรมอื่น ๆ ที่จัดอยู่ ขณะที่ร้อยละ 46.69 เห็นว่าการจัดแยกเป็นการเฉพาะเหมือนที่ทำภายใต้โครงการนี้

จากทัศนะของผู้ผ่านการอบรม แสดงให้เห็นว่าการอบรมประสบความสำสามารถนำผลมาสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในทางปฏิบัติได้ระดับหนึ่ง ผู้ตอบทุกคนเห็นว่าการอบรมในลักษณะนี้มีความจำเป็น และควรจะต้องจัดต่อไปในอนาคต อาจจะอยู่ในรูปแบบของการสอดแทรกไปกับการอบรมที่ดำเนินการอยู่แล้ว หรือจัดแยกเป็นการเฉพาะก็ตาม

ตารางที่ 4.11

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ผลจากการอบรมในการปฏิบัติงาน

การประยุกต์ใช้ผลจากการอบรมในการปฏิบัติงาน (ความถี่และร้อยละโดยประมาณ)					
น้อยมาก	น้อย	พอควร	ค่อนข้างมาก	มาก	รวม
-	2 (13.33)	8 (53.33)	3 (20.01)	2 (13.33)	15 (100)

ตารางที่ 4.12

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลจากการอบรมที่มีต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ผลที่มีต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ (ความถี่และร้อยละโดยประมาณ)					
น้อยมาก	น้อย	พอควร	ค่อนข้างมาก	มาก	รวม
-	1 (6.67)	6 (40.02)	5 (33.35)	3 (20.01)	15 (100)

ตารางที่ 4.13

การปรับปรุงระบบการตรวจแรงงานภายหลังการอบรม

การปรับปรุงระบบการตรวจแรงงานภายหลังการอบรม (ความถี่และร้อยละโดยประมาณ)			
ไม่มี	มีแต่น้อยมาก	มีอย่างชัดเจน	รวม
1 (6.67)	9 (60.03)	5 (33.35)	15 (100)

ตารางที่ 4.14

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาการตรวจแรงงานเด็ก

การเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาการตรวจแรงงานเด็ก (ความถี่และร้อยละโดยประมาณ)					
น้อยมาก	น้อย	ช่วยพอควร	ค่อนข้างมาก	มาก	รวม
-	2 (13.33)	8 (53.36)	2 (13.34)	3 (20.01)	15 (100)

ตารางที่ 4.15

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลจากการอบรมต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านจำนวนการตรวจแรงงานเด็ก

ผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านจำนวนการตรวจแรงงานเด็ก (ความถี่และร้อยละโดยประมาณ)				
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม
-	3 (20.01)	10 (66.7)	2 (13.34)	15 (100)

ตารางที่ 4.16

การเปรียบเทียบกับหลักสูตรการอบรมอื่น ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน

การเปรียบเทียบกับหลักสูตรการอบรมอื่น ๆ (ความถี่และร้อยละโดยประมาณ)			
แย่กว่าหลักสูตรอื่น	พอ ๆ กัน	ดีกว่าหลักสูตรอื่น	รวม
-	4 (26.68)	11 (73.37)	15 (100)

ตารางที่ 4.17

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นที่จะต้องจัดต่อไป

ความจำเป็นที่จะต้องจัดต่อไป (ความถี่และร้อยละโดยประมาณ)			
ไม่จำเป็น	จัดสอดแทรกไปกับการอบรมอื่น	จัดเป็นการเฉพาะ	รวม
-	8 (53.36)	7 (46.69)	15 (100)

กิจกรรมคุ้มครองทางกฎหมายและสังคม

คุณค่าต่อโครงการ

หากพิจารณาจากสาระของกิจกรรม (โดยเฉพาะจากร่างโครงการที่เสนอขอรับการอุดหนุน) จะพบว่ากิจกรรมนี้แตกต่างจากกิจกรรมอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง กล่าวคือ ขณะที่กิจกรรมอื่น ๆ ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมายแรงงานเด็กโดยตรง แต่กิจกรรมนี้จะสัมผัสกับกลุ่มผู้รับบริการทั้งแรงงานเด็ก และกลุ่มอื่น ๆ แต่เดินร่วมโครงการได้แยกกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอิสระจากกัน ดังนั้นจึงทำให้กิจกรรมนี้มีส่วนสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาศักยภาพของกระทรวงในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กน้อย อายุ่รึ่ตามภัยหลังที่ได้มีการบูรณะกิจกรรม และโครงการย่อยต่าง ๆ เข้าอยู่ภายใต้โครงการໄออเปคร่วมกันแล้ว จึงได้มีการปรับเปลี่ยนกลวิธีดำเนินงานตลอดจนจุดมุ่งหมายของกิจกรรมให้บังเกิดคุณค่าต่อการพัฒนาความพร้อมของกระทรวงฯ ในการดำเนินงานด้านแรงงานเด็ก ดังนี้

1. เวทีทดลองการปฏิบัติ ขณะที่กิจกรรมอื่น ๆ เป็นกิจกรรมเชิงสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ข้อมูล หรือการอนรน แต่กิจกรรมนี้ถือเป็นการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กโดยตรง ตามปกติแล้วในการทำงานทุกด้านจะต้องมีการผสมผสานระหว่างกิจกรรมทั้ง 2 ประเภท ในกรณีนี้ การจัดกิจกรรมคุ้มครองทางกฎหมายและทางสังคมตามปรัชญาของโครงการนี้ จึงเปรียบเสมือนเป็นเวทีที่จะทดลองใช้ประโยชน์จากผลพวงของกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กโดยหลักการแล้ว กิจกรรมนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ฝ่ายการฝึกอบรมตามหลักสูตรของไอ แอล โอ ได้ทดลองฝึกทฤษฎีที่สามารถทำให้บรรลุประสิทธิผลได้อย่างไร ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะจากกิจกรรมการสำรวจข้อมูลแรงงานเด็ก การจัดทำเครื่องบ่งชี้ตลอดจนข้อมูลจากศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็กแห่งชาติ ข้อมูลจากกิจกรรมข้างต้นสามารถนำมาทดลองวิเคราะห์ เพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมในสภาพความเป็นจริง ได้

2. การมีส่วนร่วม คุณค่าที่สำคัญของกิจกรรมนี้อีกประการหนึ่งคือ การเปิดโอกาส การมีส่วนร่วมให้กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ขณะที่กิจกรรมอื่น ๆ เป็นกิจกรรมสนับสนุนซึ่งการดำเนินงานมีข้อมูลจำกัดเฉพาะบุคคลการในโครงการ แต่การจัดกิจกรรมคุ้มครองทางกฎหมายและสังคมในพื้นที่จริง สามารถเปิดโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ได้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจกรรม นับตั้งแต่การให้ความคิดเห็นในแผนและกลวิธี ตลอดจนมีส่วนในการร่วมจัดกิจกรรมต่าง ๆ

โดยนั้นกิจกรรมนี้จึงถูกกำหนดให้เป็นปลายทางของโครงการ เพื่อให้ผลพวงของโครงการได้ถึงกลุ่มแรงงานเด็ก ตลอดจนช่วยให้ข้อพิสูจน์เบื้องต้นในขอบเขตที่กำหนด ว่า ศักยภาพที่บังเกิดจากโครงการส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กได้จริงหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ผลการดำเนินงาน

ผลงานและกิจกรรมตามข้อกำหนด

ผลงานตามข้อกำหนด

- มีการพัฒนาแผนการคุ้มครองทางกฎหมายและทางสังคมแก่แรงงานเด็ก และมีการนำแผนดังกล่าวไปปฏิบัติ

กิจกรรมตามข้อกำหนด

1. นำรายงานที่จัดทำขึ้นระหว่างการอบรมพนักงานตรวจสอบแรงงาน (คุกิจกรรมก่อนหน้านี้) สำหรับภาคแรงงานเด็กที่สำคัญแต่ละภาค เสนอต่อการประชุมผู้แทนนายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ทั้งภาครัฐและเอกชน) เพื่อขอความคิดเห็น
2. จากคำปรึกษาหารือที่ได้รับจากข้อที่ 1 ให้ระบุภาคแรงงานเด็กจำนวนหนึ่งเพื่อนำแผนการคุ้มครองแรงงานเด็กทางสังคมและกฎหมายไปทดลองปฏิบัติ
3. การทดลองปฏิบัติในข้อ 2. ให้ระดมความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ และจากกลุ่มอาสาสมัคร

ผลการดำเนินงานในทางปฏิบัติ

1. **การปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนด** ในทางปฏิบัติหน่วยงานที่รับผิดชอบอาศัยร่วมโครงการเดินในการจำแนกกิจกรรมออกเป็น 2 กลุ่ม อันได้แก่ การให้คำปรึกษานำเสนอแก่นายจ้าง และการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็ก การจำแนกในลักษณะนี้ได้มีความขัดแย้งกับโครงการตามข้อกำหนด

1.1 **การแต่งตั้งคณะกรรมการ** การบริหารงานบุคคลตามโครงการ คงอาศัยวิธีการที่คล้ายคลึงกับกิจกรรมอื่น ๆ ที่นำเสนอไปก่อนหน้านี้ กล่าวคือ ใช้วิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบ คณะกรรมการชุดนี้มีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธาน

นอกจากนั้นยังมีองค์ประกอบของผู้แทนหน่วยงานจากกอง ฝ่าย และหัวหน้าสำนักงานในพื้นที่ เป้าหมาย รวมทั้งสิ้น 17 ท่าน คณะกรรมการชุดนี้รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งใน ส่วนของนายจ้าง และการพัฒนาแรงงานเด็ก

1.2 การเสนอรายงานต่อที่ประชุมนายจ้าง-ลูกจ้าง กิจกรรมตามข้อกำหนด ระบุให้มีการนำรายงานการศึกษาที่จัดทำขึ้นเกี่ยวกับภาคแรงงานเด็กภาคต่าง ๆ เสนอแก่ที่ประชุม นายจ้าง-ลูกจ้าง เพื่อขอความคิดเห็น อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติกิจกรรมนี้มิได้บังเกิดขึ้นด้วย เหตุผลที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรกไม่ได้มีการจัดทำรายงานการศึกษาของพนักงานตรวจสอบแรงงานเด็กในขั้นตอนของการอบรม ซึ่งได้กล่าวมาแล้ว และเหตุผลสำคัญซึ่งทำให้การเสนอรายงาน ดังกล่าวหมดความจำเป็น คือ การจัดกิจกรรมนี้ (รวมทั้งกิจกรรมการพัฒนาเด็ก) บังเกิดขึ้นและสิ้น สุดลงก่อนที่จะมีการอบรมพนักงานตรวจสอบแรงงานเด็ก ดังนั้นความจำเป็นในการเสนอรายงานจึง หมดไปโดยปริยาย

การประชุมนายจ้างที่จัดขึ้นในเดือนธันวาคม 2538 ซึ่งเป็นการ ประชุมเฉพาะนายจ้าง (มิได้มีผู้แทนลูกจ้าง และกลุ่มอาสาสมัครเข้าร่วมด้วย) เป็นไปเพื่อการชี้แจง วัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน การสำรวจหาความร่วมมือ ตลอดจนให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายของ รัฐเกี่ยวกับเรื่องนี้ ซึ่งในที่สุดทำให้มีนายจ้างจากกิจกรรมขนาดเล็กเข้าร่วมโครงการ 95 แห่ง ครอบคลุมแรงงานเด็ก 293 คน

สิ่งที่ต้องคำนึงอีกประการหนึ่งคือ ภาคกิจการนี้ยังคงเป็น อุตสาหกรรมเครื่องหนัง เครื่องประดับ ตัดเย็บเสื้อผ้า และปั้มน้ำมัน ตามที่ได้กำหนดไว้ในร่าง โครงการเดิม โดยหลักการแล้ว โครงการตามข้อตกลงกำหนดให้การระบุภาคกิจการจะไม่กระทบ เป็นการล่วงหน้า แต่ให้บังเกิดจากการศึกษาของพนักงานตรวจสอบแรงงานที่เข้ารับการอบรม ซึ่งผลการ ศึกษาจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาคแรงงานเด็กที่สำคัญ และภายหลังการประชุมกับกลุ่มนายจ้างและ ลูกจ้างแล้ว จึงจะมีการเลือกภาคอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมาย อย่างไรก็ตามหลักการนี้มิได้บังเกิดขึ้น เมื่องจากเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้ว

1.3 การจัดทำแผนคุ้มครองค้านสังคมและกฎหมาย ด้วยเหตุผลสำคัญที่ได้ กล่าวมาแล้ว ทำให้ไม่มีการจัดทำแผนคุ้มครองค้านสังคมและกฎหมายแก่แรงงานเด็กในภาค อุตสาหกรรมที่ควรจะต้องกำหนดขึ้นในขั้นตอนก่อนหน้านี้ แต่ในทางปฏิบัติจะมีผู้รับผิดชอบได้ อาศัยร่างโครงการย่อยคิมที่เขียนขึ้นก่อนได้รับการปรับเปลี่ยนโครงการภายใต้ข้อตกลงเป็นแนวทาง โดยกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่

- การให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้าง : วัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ การหาทางให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายในการใช้แรงงานเด็ก ตลอดจนปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานเด็ก : ชี้กรอบคุณแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า เครื่องประดับ และเครื่องหนัง
- การพัฒนาอาชีพแรงงานเด็ก : ครอบคลุมแรงงานเด็กในกิจการปั้มน้ำมัน

ดังนั้นโดยสรุป คือ มิได้มีการจัดทำแผนขึ้นโดยตรง แต่อาศัยร่างโครงการเดิมเป็นแนวทาง ส่วนภาคแรงงานเด็กเป็นภาคที่กำหนดไว้ด้วยแต่ร่างโครงการเดิมเขียนกันดังนั้นโอกาสที่จะใช้กิจกรรมเหล่านี้เพื่อเป็นการทดลองจัดกิจกรรมคุ้มครองทางกฎหมายและสังคมตามจุดมุ่งหมายของโครงการภายใต้ข้อคลังจังหวัดไปโดยปริยาย

1.4 ภาระกิจกรรมโดยรวมการมีส่วนร่วม จากแนวทางที่ร่างโครงการเดิมได้กำหนดไว้ ได้มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

1.4.1 การให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้าง กิจกรรมด้านนี้ครอบคลุมสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานเด็ก ใน 8 พื้นที่ของกรุงเทพมหานคร อันได้แก่ พื้นที่ 1, 2, 14, 15, 16, 17, 18 และ 19 ซึ่งกิจกรรมที่ปฏิบัติได้แก่ (ชี้มีนายจ้างเข้าร่วมโครงการ 95 แห่ง)

- **การจัดประชุม เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ การแสวงหาความร่วมมือตลอดจนให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายของรัฐในการคุ้มครองแรงงานเด็ก ในการจัดประชุมดังกล่าว มีนายจ้างเข้าร่วม 66 คน**
- **การประชาสัมพันธ์ วิธีการที่สองที่ใช้ในกิจกรรมของกลุ่มเป้าหมายนายนายจ้างคือ การประชาสัมพันธ์ โดยได้มีการผลิตสื่อเป็นหนังสือการศูนย์เรื่อง “ชีวิตของน้ำหวานเพื่อใช้เผยแพร่กับกลุ่มนายนายจ้าง (และแรงงานเด็ก) ที่เข้าร่วมโครงการฯ จุดมุ่งหมายของสื่อที่มุ่งจะให้นั่งเกิดกับนายจ้างคือ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่ง**

โดยบทบาทแล้วจะเป็นผู้ดูแลและนำนายจ้าง เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กอย่างถูกต้อง การประชุม สัมมนาครั้งนี้ มิได้มีขอบเขตเฉพาะนายจ้างร่วม โครงการเท่านั้น แต่สื่อที่ผลิตยังมุ่งแจกจ่ายแก่ แรงงานเด็กและประชาชนทั่วไปด้วย

- การตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ นอกสถานที่ใช้ วิธีการเยี่ยมสถานประกอบการ เพื่อให้คำแนะนำเพิ่ม เดิมเกี่ยวกับการจัดสภาพการจ้างตลอดจนวิธีการ พัฒนาแรงงานเด็กในสถานประกอบการ

1.4.2 การจัดกิจกรรมพัฒนาแรงงานเด็ก สำหรับกลุ่มแรงงานเด็ก ที่เข้าร่วมโครงการ ได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาแรงงานเด็ก ดังนี้

- การส่งเสริมสุขภาพอนามัย กิจกรรมนี้ได้แก่ การจัด ทดสอบศรีระการทำงาน อันได้แก่ สมรรถภาพทาง สายตา ทางร่างกาย การได้ยิน การรับรู้ สี และ สมรรถภาพปอด ให้กับแรงงานเด็ก 155 คน จากสถานประกอบการ 67 แห่ง (ในเขต กรุงเทพมหานคร) การจัดกิจกรรมดังกล่าวแยก กระทำเป็น 4 ครั้ง ในแต่ละสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกแก่เจ้าของสถานประกอบการ และแรงงาน เด็กที่กระจายกันอยู่ในเขตพื้นที่ต่าง ๆ นอกจาก การตรวจสอบสมรรถภาพแล้วซึ่งได้มีการเผยแพร่ความรู้ เป็นแนวทางในการเพิ่มสมรรถภาพเด็กด้าน แก่ แรงงานเด็กด้วย

- การอบรมเด็กด้วยวิธีจัดค่ายพักแรม กิจกรรมนี้มุ่งที่ จะให้ความรู้ ความเข้าใจในชีวิตการทำงานและการ ดำรงชีวิตในสังคม องค์ประกอบของการอบรม ประกอบด้วยการนันทนาการ และกลุ่มสัมมนา ที่ กิจกรรมผู้จัดจะเบี่ยงบินข้อความสนับสนุนให้ ผู้พัฒนาเรียนความรู้ในการทำงาน และการดำรง

ชีวิต กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัย การส่งเสริมการศึกษาสายสามัญ และการประชุมกลุ่มเพื่อรับรับทราบปัญหาร่วมกัน การจัดค่ายพักแรมดังกล่าว มีแรงงานเด็กเข้าร่วมทั้งสิ้น 85 คน

- การทัศนศึกษา ในส่วนของกิจกรรมนันทนาการ ได้มีการจัดทัศนศึกษาให้กับแรงงานเด็ก จำนวน 133 คน จาก 43 สถานประกอบการ กิจกรรมนี้เป็นครั้งแรกให้เด็กได้พักผ่อน และเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตพืชและสัตว์ ในเวลา 1 วัน

- การพัฒนาอาชีพ กิจกรรมที่ครอบคลุมแรงงานเด็ก ในพื้นที่นักออกแบบกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การจัดฝึกอาชีพแก่แรงงานเด็ก ในกิจการบีบบ๊ามันของจังหวัดนครราชสีมา และชลบุรี การอบรมอาชีพเน้นพัฒนาให้แรงงานเด็กยกระดับฝีมือการทำงาน และให้บริการและลูกค้าใหม่ประสิทธิภาพขึ้น โดยจัดการอบรมเป็น 2 รุ่น พื้นที่ละ 1 รุ่น ในรุ่นที่ 1 จังจัดขึ้นในจังหวัดนครราชสีมา มีแรงงานเด็กเข้ารับการอบรมจำนวน 17 คน ส่วนการอบรมครั้งที่ 2 ที่จังหวัดชลบุรีมีแรงงานเด็กเข้าร่วม 17 คน ภายหลังการอบรมแต่ละครั้งได้มีการประเมินผลซึ่งจากความคิดเห็นของแรงงานเด็กที่เข้ารับการอบรม แสดงให้เห็นว่าโครงการประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาความรู้ได้ดี

ภายหลังจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว ได้มีการจัดประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงาน และการหาทางให้เด็กการสืบเนื่องการจัดกิจกรรมด้านการให้คำแนะนำแก่นายจ้าง (การคุ้มครองทางกฎหมาย) และการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก (การคุ้มครองทางสังคม) ในแต่ละพื้นที่โดยให้พนักงานตรวจสอบที่ผ่านการอบรมหลักสูตรของ ไอ แอด ไอ เป็นผู้ร่วมประสานงานต่อไป (สรุปการดำเนินงานตามกิจกรรมดังตารางที่ 4.18)

2. สรุปผลงาน ผลงานที่บังเกิดขึ้นสรุปได้ดังนี้

2.1 ไม่ได้มีการพัฒนาแผนการคุ้มครองด้านกฎหมายและสังคมในลักษณะที่โครงการตามข้อตกลงได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการจัดกิจกรรมนี้บังเกิดขึ้นก่อนการอบรมพนักงาน ตรวจเร่งงานตามหลักสูตรของไออ แต่ ไอ การรับซื้อของผลงานระหว่างกิจกรรม 2 กลุ่มเงิน บังเกิดขึ้นไม่ได้ ดังนั้นการจัดกิจกรรมจึงอาศัยสาระของร่างโครงการที่จัดเตรียมขึ้นก่อนเสนอขออนุมัติโครงการจากไอเป็นแนวทางแทน แผนที่ควรจะต้องจัดทำขึ้น

2.2 อย่างไรก็ตาม ได้มีการจัดกิจกรรมด้านการคุ้มครองทางกฎหมายและทางสังคมที่มีลักษณะสอดคล้องกับแนวทางที่โครงการตามข้อตกลงกำหนดไว้

2.3 เมื่อการรับซื้อของจากการจัดกิจกรรมก่อนหน้าจะไม่บังเกิดขึ้น แต่ได้มีความพยายามที่จะให้เกิดการรับซื้อของกิจกรรมในภายหลัง โดยมีความพยายามที่จะให้หนังสือ ตรวจเร่งงานที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรของไออ แต่ ไอ เป็นผู้สืบเนื่องการคุ้มครองของกฎหมายและการคุ้มครองทางสังคมภายใต้ที่รับผิดชอบ

งบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์

1. งบประมาณ งบประมาณที่กิจกรรมกลุ่มนี้ได้รับทั้งหมดมีมูลค่า 642,200 บาท ในระหว่างดำเนินงาน ได้มีการปรับเปลี่ยนหมวดการใช้จ่ายบางรายการ รายละเอียดดังตารางที่ 4.19

2. วัสดุ ครุภัณฑ์ ตามข้อกำหนดโครงการจะมีการผลิตชุดสื่อความรู้ จำนวน 30,000 ชุด ในวงเงิน 296,400 บาท (แต่ในทางปฏิบัติได้มีการจัดพิมพ์ชุดสื่อความรู้ จำนวน 20,000 ชุด โดยลดค่าใช้จ่ายลงเหลือ 200,020.60 บาท)

ปัญหาอุปสรรค

กล่าวได้ว่าในภาพรวมแล้ว การจัดกิจกรรมดัง ๆ มีความหลากหลายและครอบคลุม กลุ่มเป้าหมายแรงงานเด็ก และนายช่าง และถือเป็นมาตรฐานการคุ้มครองทางกฎหมายและทางสังคมตามที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามมีปัญหานางประการที่ควรคำนึงถึงคือ

1. เทคนารณ์ของกิจกรรม เนื่องจากการจัดกิจกรรมยังคงยึดส่วนของร่างโครงการเดิมมากเกินไป โดยมีได้พิจารณาถึงหลักหรือเจตนาณณ์ของกิจกรรมภายใต้โครงการตามข้อตกลง ประกอบกับขาดการอธิบายต่อของกิจกรรมในโครงการ ดังนั้นจึงทำให้เจตนาณณ์ของการจัดกิจกรรมต้องสูญเสียไป (แม้ว่าจะมีการจัดกิจกรรมดัง ๆ เก็บจะครบถ้วนตามที่โครงการ

กำหนดไว้ก็ตาม) ในกรณีนี้สิ่งที่ขาดหายไปคือ การมุ่งให้การจัดกิจกรรมเป็นการนำร่อง (piloted) ที่มีส่วนสืบเนื่องจากผลพวงของการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นกิจกรรมที่ควรจะต้องบังเกิดขึ้นก่อน

2. การมีส่วนร่วม สาระที่กำหนดให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ทั้งในขั้นตอนการจัดประชุมและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดกิจกรรม โดยการมีส่วนร่วมความมางานนายจ้าง ลูกจ้าง หน่วยงานรัฐ หน่วยงานเอกชน และอาสาสมัครต่าง ๆ แต่การจัดกิจกรรมในทางปฏิบัติยังปราศจากการมีส่วนร่วมไม่นักนัก

สรุปการดำเนินงานตามกิจกรรมภายใต้เขตทดลองทางกฎหมายและสังคม

กิจกรรมตามหัวข้อหานด	การดำเนินงานโดยสรุป
1. นำเสนอรายงานที่จัดทำขึ้นในการ ยุบหนังงานครวญแรงงาน ใน ที่ประชุมกฎหมายทาง จุฬาลงด านวายานที่เกี่ยวข้อง	เนื่องจากมีการจัดทำรายงานศึกษาในกระบวนการพนักงานตรวจสอบ ตลอดจนการจัดประชุมร่วมกันก่อน การยุบรวม หนังงานครวญและเริ่มต้นง ดังนั้นกิจกรรมนี้จึงเป็นกิจกรรม “ไม่ได้” เนื่องจากการจัดประชุมเฉพาะกุญแจทางปัจจุบันเพื่อวัตถุประสงค์ใน การระดมความร่วมมือ และเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายอย่างรู้ใน การใช้แรงงานเด็ก
2. จัดทำปรีกิยาในที่ประชุม ให้ระบุ ภาระแรงงานเด็กเพื่อนำเสนอหนังสือขอ ทางกฎหมายและสังคมไปทดสอบ ปฏิบัติ	มีการระบุภาคแรงงานเด็กดังกล่าวกำหนดขั้นต่ำเพื่อร่วมโภคกรอกอนที่จะสามารถ “ยอมรับ” ทั้งแนวทางการ บังคับใช้ รวม มีผู้มีการเปลี่ยนแปลงจากกรุงโภคกรอกเดิมที่กำหนดไว้ ทั้งในแง่ภาคแรงงานเด็ก และประเภทกิจกรรม
3. ทดสอบปฏิบัติจรรยาทที่กำหนดใน ข้อ 2 โดยระดมความร่วมมือจาก ผู้เชี่ยวชาญทางอาสาสมัคร	ได้มีการจัดกิจกรรมคุณครูของแรงงานเด็กในสถานศึกษา ในการกฎหมายและสังคม ในส่วนที่ที่กำหนดดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - การประชุมพัฒนาพื้นที่สาธารณะที่เข้มแข็งในกระบวนการประชาธิรัฐของนักเรียนตามโพรเจกต์ในพื้นที่เป้าหมาย - การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่แรงงานเด็ก จำนวน 155 คน จาก 67 สถานประกอบการ - จัดอบรมความรู้ในรูปแบบคำพิพากธรรมແร่องงานเด็ก 85 คน - จัดกิจกรรมศึกษา 133 คน - จัดการพัฒนาอาชีพแรงงานเด็กในกิจกรรมนี้ 2 รุ่น ในสังหวัดนศนคตรราษฎร์เมืองพลบุรี มีผู้เข้ารับการอบรมรุ่นละ 17 คน - อย่างไรก็ตาม การจัดกิจกรรมไม่เป็นไปเพื่อการทดลองปฏิบัติ (piloted) ของผู้งานตรวจสอบแรงงานที่ผ่านการอบรม เนื่องจากจัดกิจกรรมไม่รับความเวลา กัน

ตารางที่ 4.19

สรุปการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรตามการจัดกิจกรรมคุณครองทางสังคมและกู้ภัย

หมวดค่าใช้จ่าย	ตามข้อมูลนัดเดิน	ภาษีทั้งการเบี้ยบ蹭เบลง	
		จำนวน	เพิ่ม (+) ลด (-)
เงินที่ภาคสนับสนุนช่วยเหลือ	247,000	56,019.60	-190,980.40
อุดหนี้ศึกษา 30,000 ชุด	296,400	200,020.60	-96,379.40
กิจกรรมนันทนาการ	98,800	338,143.00	+239,343.00
การประชุม	-	48,016.80	+48,016.80
รวม	642,200	642,200	

การจัดตั้งสำนักงานโครงการ

คุณค่าต่อโครงการ

การจัดตั้งสำนักงานโครงการ ไอเปค มีความสำคัญไม่แพ้ค่าต่อโครงการที่กระทรวงฯ ได้รับการสนับสนุนเท่านั้น แต่โดยบทบาทที่กำหนดไว้แล้ว สำนักงานไอเปคถือเป็นกลไกสำคัญ สำหรับการบริหารโครงการ ไอเปคโดยรวมของประเทศไทย

1. ความสำคัญต่อการบริหารโครงการภายนอก เนื่องจากโครงการที่กระทรวงฯ ได้รับการสนับสนุนมีลักษณะของโครงการย่อยที่มีผู้รับผิดชอบมากกว่า 1 ฝ่าย ดังนั้นบทบาทของสำนักงานโครงการจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโครงการ ความสำคัญในส่วนแรกได้แก่ การทำหน้าที่ในการบริหารโครงการนับถ้วนแต่การคุ้มครองปฎิบัติให้เป็นไปตามข้อตกลง การเปลี่ยนแปลงแก้ไข และที่สำคัญคือ การประสานให้กิจกรรมหรือโครงการย่อยต่าง ๆ มุ่งสู่วัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนั้นกล่าวได้ว่าความสำเร็จของ **โครงการโดยรวม** จะบังเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ถือเป็นความรับผิดชอบของสำนักงานโครงการ เพราะถือเป็นตัวแทนของโครงการย่อยอื่น ๆ นอกจากบทบาทในการบริหารแล้ว การให้การสนับสนุนในทางวิชาการแก่โครงการย่อยต่าง ๆ ถือเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่สำคัญ ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในทางวิชาการของสำนักงานโครงการ โดยเฉพาะในกรณีที่กิจกรรมตามโครงการมีความหลากหลายซึ่งต้องอาศัยเทคนิคที่ลึกซึ้ง การสนับสนุนจากสำนักงานกลางจึงเป็นสิ่งจำเป็น

2. ความสำคัญต่อการประสานงานภายนอก หากย้อนไปพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของโครงการจะพบว่า การประสานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้เกิดการนำแนวโน้มฯ ด้านแรงงานเด็กไปปฏิบัติถือเป็นสิ่งที่จะต้องบรรลุเมื่อสิ้นสุดโครงการ โดยหลักการแล้วการประสานงานมีเอกภาพและไม่ซ้ำซ้อน ดังนั้นการจะปล่อยให้แต่ละโครงการย่อย หรือแต่ละกิจกรรมต่างประสานกับหน่วยงานภายนอกแล้วอาจก่อให้เกิดความลับสน บทบาทหลักในด้านนี้จึงถือเป็นหน้าที่สำคัญของสำนักงานโครงการที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

3. ความสำคัญต่อโครงการ ไอเปคโดยรวม การบริหารโครงการ ไอเปคในประเทศไทยต่าง ๆ จะพบว่า กระทรวงแรงงานของแต่ละประเทศจะเป็นสำนักงานกลางในการร่วมประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับความช่วยเหลือจาก ไอเปค สำหรับประเทศไทยแล้วบทบาทนี้ตกลงเป็นของสำนักงานโครงการ ไอเปคโดยปริยาย ดังนั้นคุณค่าของงานตามกิจกรรม จึงส่งผลต่อการบริหารโครงการ ไอเปคโดยรวม กล่าวคือ ความสำเร็จของการบริหารโครงการ ไอเปคในประเทศไทยจะ

ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดส่วนหนึ่งขึ้นกับประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานโครงการ

ผลการดำเนินงาน

ผลงานและกิจกรรมตามข้อกำหนด

ผลงานตามข้อกำหนด

ข้อตกลงกำหนดผลงานของสำนักงานโครงการ ไว้เพียงประการเดียวคือ

- จัดตั้งหน่วยประสานงานด้านแรงงานเด็ก ขึ้นภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม

ในที่นี้จะเห็นได้ว่า ข้อตกลงใช้คำว่า “หน่วยประสานงานด้านแรงงานเด็ก (A Child Labour Co-ordination Unit)” ซึ่งบ่งบอกให้เห็นว่าบทบาทของหน่วยงานนี้ไม่จำกัดเฉพาะการประสานงานโครงการของกระทรวงฯ เท่านั้น แต่ต้องทำหน้าที่ในการประสานงานด้านแรงงานเด็ก ทั้งมวลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของไอเปคในประเทศไทย

กิจกรรมตามข้อกำหนด

1. แต่งตั้งและกำหนดภาระกิจของหน่วยงานกลางด้านแรงงานเด็ก ในระดับสำนักงานปลัดกระทรวงฯ
2. จัดตั้ง “คณะกรรมการสนับสนุนการดำเนินงาน (a support committee)” ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากกรมที่สำคัญ ๆ ของกระทรวงฯ
3. สรรหาเจ้าหน้าที่ (โดยปรึกษากับ ไอเปค) ซึ่งประกอบด้วยผู้ช่วยของหน่วยประสานงานกลาง เจ้าหน้าที่บริหาร/การเงิน และเลขานุการ
4. ประสานและให้ความสนับสนุนทางวิชาการแก่กรมต่าง ๆ ภายใต้กระทรวงฯ ตลอดจนหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก โดยเฉพาะหน่วยงานที่รับการสนับสนุนจาก ไอเปค
5. ประสาน ปฏิบัติ กำกับดูแล และประเมินผลโครงการปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนจาก ไอเปคของกระทรวงฯ
6. ระดมความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน สื่อมวลชน ฯลฯ เพื่อดำเนินบทบาทอย่างแข็งขันในการต่อสู้กับปัญหาการใช้แรงงานเด็ก

ประเด็นที่ควรพิจารณาในที่นี่ คือ เมื่อผลงานที่กำหนดคุณภาพสูงจะให้หน่วยประสานงาน กล่างกำหนดให้ในขอบเขตที่กว้างขวางมากกว่าเพียงการประสานภายใน แต่รายละเอียดกิจกรรมกลับระบุให้คณะกรรมการสนับสนุนการดำเนินงาน มีองค์ประกอบจากผู้แทนของหน่วยงานภายใน (representatives of key departments of the MOLSW) ในที่นี้จะเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ต่อไปว่า การกำหนดให้แต่งตั้งลักษณะดังกล่าว นุ่งที่จะให้เกิดประโยชน์สำหรับการประสานงานภายใน (โครงการของกระทรวงฯ) หรือประสานงานให้กับการชุดหน้าที่ทั้ง 2 ประการ คือ กำหนดแนวทางทั้งสำหรับการประสานงานภายในและภายนอก ซึ่งในประเด็นนี้จะกล่าวต่อไป

ผลการดำเนินงานในการปฏิบัติ

1. การปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนด

1.1 การจัดตั้งหน่วยงานกล่างในการประสานงาน ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานกล่างในการประสานงานภายใต้ชื่อ “สำนักงานบริหารโครงการไอเปค” ขึ้นภายในสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ภายใต้ชื่อข้างต้นแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานที่จัดตั้งมุ่งหมายที่จะดำเนินบทบาทของการประสานงานในวงกว้าง ตามขอบเขตที่กำหนดไว้ในข้อตกลง

1.2 การจัดเตรียมการค้านบุคลากร สำนักงานโครงการได้จ้างเจ้าหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วยผู้จัดการสำนักงาน ผู้ช่วย และเจ้าหน้าที่ธุรการ ประเด็นสำคัญในที่นี้คือ ระบบของการจ้างเป็นตำแหน่งงานชั่วคราวและจ้างเอกชนเพื่อบริหารงานทั้งหมด ในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่เหล่านี้ต้องทำงานภายใต้ระบบการบริหารงานแบบราชการ ตลอดจนผู้รับผิดชอบกิจกรรมหรือโครงการอย่างๆ ล้วนเป็นตำแหน่งงานราชการ

1.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงาน สำนักงานโครงการได้ผลักดันให้เกิดการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารงานค้านแรงงานเด็ก อายุไม่ถึง 15 ปี ตามองค์ประกอบของคณะกรรมการเด็กต่างไปจากรายละเอียดที่กำหนดไว้ในข้อตกลง กล่าวคือ นอกจากจะมีผู้แทนจากกรมด่าง ๆ ภายในกระทรวงฯ แล้ว ยังมีคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมด้วย อาทิ สถาบันการศึกษา องค์กรน้ำจืดและสุกี้จืด และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น เมื่อเป็นไปในลักษณะนี้จึงเท่ากับว่าลักษณะของกรรมการที่แต่งตั้งนี้แตกต่างไปจากสาระที่กำหนดในข้อตกลง

ดังนั้นผู้ประเมินจึงทำการรวมข้อมูลเพิ่มเติม โดยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับข้อผูกพันระหว่างไอเออลไอ และกระทรวงฯ ซึ่งได้พบว่าเอกสารจากข้อตกลงตามโครงการแล้ว กระทรวงฯ และไอเออลไอได้เคยมีมติที่ก่อความเข้าใจร่วมกัน และภายใต้ข้อตกลงนี้กำหนดให้รัฐบาลไทย แต่ง

แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมา 1 ชุด เพื่อบริหารโครงการไอเปคโดยรวมในประเทศไทย และจากสาระยังกำหนดดึงองค์ประกอบของคณะกรรมการไว้ดังนี้

“คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก จากองค์กรนายช่าง และลูกช่าง ตลอดจนจากองค์กรเอกชนที่มีบทบาทเพิ่งขึ้นในด้านการใช้แรงงานเด็ก....”

ในที่นี้จึงหมายความว่าสำนักงานโครงการได้นำเอกสารเกี่ยวกับบันทึกความเข้าใจ ซึ่งกระทรวงฯ ลงนามในฐานะรัฐบาลไทย ไปเป็นแนวทางในการแต่งตั้งกรรมการ และนอกจากองค์ประกอบของกรรมการแล้วหน้าที่ที่กำหนดไว้ในหลายส่วนยังนำมาจาก “บันทึกความเข้าใจ” ดังกล่าว สิ่งที่ต้องพิจารณาคือ “กรรมการโครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการขัดปัญหาแรงงานเด็ก(อิน เอส ซี)” เป็น คณะกรรมการคนละชุด กับที่ข้อตกลงของโครงการ กำหนดให้แต่งตั้งขึ้นอย่างแน่นอน โดยพิจารณาได้จากการที่ประกอบด้วยบันทึกความเข้าใจกำหนดไว้เป็นเรื่องที่อยู่กินข้อมูลของคณะกรรมการโครงการตามข้อตกลง

โดยสรุป กิจกรรมข้อที่ 2 ตามข้อตกลงโครงการนี้ ไม่มีการปฏิบัติจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม เพราะกรรมการชุดนี้ยังไม่มีการแต่งตั้ง กรรมการที่กระทรวงฯ ได้แต่งตั้งขึ้นภายใต้โครงการจะเป็นกรรมการชุดย่อย ๆ ที่รับผิดชอบแต่ละกิจกรรม มิใช่เป็นกรรมการประสานงาน ตามที่กำหนดในข้อตกลง

1.4 ประสานและสนับสนุนหน่วยงานภายใต้กฎหมายอุตสาหกรรม จากการที่สำนักงานบริหารโครงการไอเปคต้องดำเนิน 2 บทบาทไปพร้อมกันคือ การสนับสนุนโครงการไอเปคที่กระทรวงฯ รับผิดชอบและการบริหารโครงการไอเปคโดยรวม ดังนั้นบทบาทที่สองที่มีข้อบกพร่องของบันทึกความเข้าใจที่ทำให้ภาระกิจสำคัญกล้ายเป็นเรื่องของบริหารโครงการโดยรวม โดยงานที่สำคัญคือ

1.4.1 การทำหน้าที่เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการโครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการขัดปัญหาแรงงานเด็ก ซึ่งเป็นการประชุมที่จัดขึ้นสม่ำเสมอ

1.4.2 การทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการ พื่อพิจารณาโครงการที่จะเข้าร่วมโครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

งานที่สองส่วนมีความสัมพันธ์กัน โดยผลการพิจารณาถัดลุ้นของคณะกรรมการชุดที่สอง จะได้รับการนำเสนอเพื่อความเห็นชอบจากรัฐมนตรีชุดที่ 1

ในทางปฏิบัติแล้วผลงานที่ปรากฏเป็นทางการ คือ การประสานเชิงชวนให้หน่วยงานต่าง ๆ เสนอโครงการด้านแรงงานเด็กเพื่อรับเงินสนับสนุน จากสหภาพที่ปรากฏแสดงให้

เห็นว่า ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2537 ถึงกลางปี พ.ศ. 2539 มีโครงการที่ผ่านการวิเคราะห์เพื่อรับการสนับสนุนจากไอเปคทั้งสิ้น 19 โครงการ คิดเป็นเงินประมาณ 30.8 ล้านบาท

นอกจากนี้ สำนักงานได้จัดอบรมค้านการจัดทำรายงานต่าง ๆ ของไอเปคให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการของกระทรวงฯ จำนวน 1 ครั้ง ส่วนการประสานและให้การสนับสนุนในลักษณะอื่น ๆ เป็นกิจกรรมงานประจำที่ไม่ปรากฏการบันทึกที่เป็นระบบ

1.5 กิจกรรมอื่น ๆ ข้อกำหนดได้ระบุกิจกรรมในค้านการประสาน บริหารและประเมินผลโครงการไอเปคของกระทรวงฯ ตลอดจนการระดมการมีส่วนร่วมของหน่วยงานสื่อมวลชน ฯลฯ เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้สำนักงานโครงการได้ใช้วิธีการปฏิบัติในลักษณะของงานประจำต่อเนื่อง อาทิ การจัดทำรายงานต่าง ๆ สร้างแก้ไขเปค การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา เพื่อนำเสนอความคิดและสร้างความตระหนักร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหานี้ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ได้มีการประสานให้เกิดการประเมินผลโครงการที่กระทรวงฯ รับผิดชอบในเวลาต่อมา

การที่สำนักงานโครงการมีได้จัดกิจกรรมประสานสนับสนุนในรูปแบบที่เป็นทางการนี้ ส่วนหนึ่งจะมีสาเหตุจากการที่สำนักงานไม่มีงบประมาณ เพื่อจัดกิจกรรมเหล่านี้ขึ้นโดยตรง ดังจะเห็นได้จากข้อมูลหัวขอต่อไป

สรุปผลการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ แสดงไว้ในตารางที่ 4.20

2. สรุปผลงาน กล่าวได้ว่า ได้ปรากฏผลงานการจัดตั้งหน่วยประสานงานค้านแรงงานเด็กขึ้น ตามที่กำหนดไว้ตามข้อตกลง หน่วยงานข้างต้นได้ปฏิบัติงานในการประสาน เพื่อบริหารส่งเสริมวิชาการและประเมินผลให้แก่หน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกในลักษณะของงานประจำ เนื่องจากไม่มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดกิจกรรมขึ้นเป็นกรณีเฉพาะ (แต่ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานโครงการไอเปคของกระทรวงฯ)

งบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์

จากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจะเห็นได้ว่า โครงการมุ่งหมายที่จะให้สำนักงานโครงการทำงานในลักษณะของการบริหารงานทั่วไปเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามกิจกรรมที่ต้องจัดทำเป็นการเฉพาะคือ การประเมินผลโครงการซึ่งได้มีการกำหนดงบประมาณร่วมกับการจัดทำรายงานไว้ชัดเจน ส่วนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรนั้น ได้สรุปไว้ในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.20

สรุปการดำเนินงานตามกิจกรรมภายใต้ชุดทดสอบด้านการรับตั้งสำนักงานโครงการ

กิจกรรมตามข้อมูลกำหนด		การดำเนินงานโดยสรุป
<p>1. จัดตั้งและกำหนดภาระกิจของสำนักงานฯ</p> <p>2. การสรรหาเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ</p> <p>3. จัดตั้งคณะกรรมการสนับสนุนสมุดการดำเนินงาน</p> <p>4. ประชุมคณะกรรมการและสัมมนาหมายภาษาไทยและภาษาอังกฤษ</p>	<p>“” ให้มีการจัดตั้งสำนักงานกิตาจัตว์ภาระที่นั่นงานบล็อกกรุงเทพฯ ตามที่กำหนด จัดตั้งผู้จัดการโครงการและเจ้าหน้าที่เพื่อยบริหารงานสำนักงาน ในลักษณะของงาน ทางชีวครัว</p> <p>“” มีมีการจัดตั้งคณะกรรมการสนับสนุนสมุดการดำเนินงาน ในลักษณะที่กำหนดใน “” หากถัง ซึ่งมุ่งประสถานกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้ชุดทดสอบ เด่นมีการจัดตั้งคณะกรรมการ โครงการระหว่างประเทศ ตามมื้นที่ความเชี่ยวชาญ (เช่นเป็นคนลงทะเบียนผู้เกี่ยวข้องต่อสู่ตาม โครงการนี้) ตลอดจนคณะกรรมการรับผิดชอบบางสิ่งกรรมภาระให้โครงการ - การดำเนินงานที่สำคัญคือ การประชุมและสัมมนาเชิงภาษาไทย หัวหน่วยงานต่าง ๆ จัดส่ง โครงการเพื่อรับการสนับสนุน โดยมีโครงการรับการวิเคราะห์ได้รับความ ช่วยเหลือ 19 โครงการ เป็นสูงสุดค่าประมาณ 30.8 ล้านบาท</p> <p>- การทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการ โครงการระหว่างประเทศ และ เลขานุการคณะกรรมการลั่นตรองโครงการ</p> <p>- การจัดอบรมการเขียนรายงานตามขอกำหนดของไปรษณีย์พิเศษของกิจกรรม ๗๖ ๗ ภาษาไทย โครงการของกระทรวงฯ</p>	<p>การดำเนินงานโดยสรุป</p>

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

กิจกรรมตามข้อมูลงานด		การดำเนินงานโดยสรุป
5. กิจกรรมการประทานอื่น ๆ	<ul style="list-style-type: none"> - กระทำให้นักกฎหมายประจำ (ยกเว้นการประทานให้เกิดการประมีนผลโครงการที่กระทำการรับผิดชอบตามที่ได้รับการจัดสรรงานประจำไว้ โปรดดูหัวข้องบประมาณ) 	

ตารางที่ 4.21
สรุปการใช้จ่ายประจำเดือนที่ครุบจัดสรร (สำนักงานโครงการ)

หมวดใช้จ่าย	ตามงบประมาณเดิม	ภาระหลังการเบร์เทนเบ็ด	เพิ่ม (+) ลด (-1)
คุ้นครองสำนักงาน	960,000	811,225	+246,700
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหาร	50,000	50,000	0
ค่าเดินทาง	100,000	100,000	0
ประสานงาน การประชุม	250,000	200,000	-50,000
ประเมินผล/รายงาน	150,000	145,775	-4,225
คอมพิวเตอร์	37,500	40,325	+2,825
สิ่งอำนวยความสะดวกทางด่วน	50,000	117,200	+67,200
เบ็ดเตล็ด	-	24,000	+24,000
วัสดุ			+286,500
รวม	1,597,500	1,884,000	

ปัญหาอุปสรรค

ดังได้กล่าวแล้วว่า สำนักงานโครงการเป็นหัวใจของการบริหารโครงการ ดังนั้นจะพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงานในส่วนนี้ แม้จะแคลดูเหมือนกันเป็นกรณีเดิกน้อย แต่สามารถส่งผลถึงผลการดำเนินงานของกิจกรรมต่าง ๆ ตามมา ปัญหาสำคัญที่พนจาก การประเมิน ได้แก่

1. การจัดเตรียมเอกสารโครงการ ดังที่ได้ทบทวนไว้บ้างแล้วในบทที่ 2 เกี่ยวกับขั้นตอน การบริหาร โครงการภายนอก การลงนามในข้อตกลงที่หน่วยงานสนับสนุน จะต้องนำสรุปสาระ โครงการ ซึ่งเป็นภาคผนวกของข้อตกลงที่ได้ลงนามร่วมกัน ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำ ‘แผน การทำงาน’ แผนการทำงานดังกล่าวถือเป็นตารางเวลาของกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ ที่ผู้รับผิดชอบจะต้องยึดถือ

ปัญหาที่พบคือ การจัดทำ ‘แผนการทำงาน’ มีไกด์สอดคล้องกับสรุปสาระ โครงการ ความแตกต่างที่สำคัญคือ ขณะที่โครงการที่พัฒนาขึ้นในภายหลัง และภายใต้โครงการ ภายใต้ข้อตกลง ไม่มีการปรับกิจกรรมจากร่าง โครงการเดิมให้มีความสอดคล้องและมุ่งสู่ วัตถุประสงค์เดียวกัน แต่การจัดทำแผนการทำงานยังคงอาศัยร่าง โครงการเดิมเป็นแนวทาง จึงทำให้ กิจกรรมที่ปรากฏและผลลัพธ์จากการของเอกสาร 2 ส่วนไม่ตรงกัน อาทิ การจัดทำแผนเพื่อนำไป ทดลองใช้ภายหลังการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ในปรากฏในแผนการทำงาน ทั้ง ๆ ที่ปรากฏ ในสรุปสาระ โครงการแนบท้าย โดยหลักการแล้วการจัดทำเอกสารทั้งสองส่วนจะต้องเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน ดังที่คุณเมืองไอยเปค ได้ระบุไว้

ความแตกต่างข้างต้นทำให้ฝ่ายปฏิบัติขาดแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน และ เนื่องจากในทางปฏิบัติแล้ว แผนการทำงานจะเป็นเอกสารที่ฝ่ายปฏิบัติต้องอ้างอิงในเชิงกิจกรรม และระยะเวลาทำงานมากกว่า ดังนั้นมีการทำงานต้องยึดถือแผนการทำงาน จึงทำให้ผลและระยะเวลาของกิจกรรมไม่เป็นไปตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ ตัวอย่างที่ชัดเจนในกรณีนี้ เช่น การไม่มีการ จัดทำแผนการคุ้มครองทางกฎหมายและสังคมเพื่อทดลองปฏิบัติ ภายหลังการอบรมพนักงานตรวจ แรงงาน การจัดกิจกรรมสำหรับเด็ก เกิดขึ้นก่อนการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นไปตาม แผนการทำงาน แต่หากจะยึดถือสรุปสาระ โครงการแล้ว กิจกรรมเหล่านี้จะบังเกิดไม่ได้ หากการ อบรมยังไม่สิ้นสุดลง เพราะกิจกรรมเหล่านี้ต้องถือเป็นส่วนหนึ่งของการอบรม เพื่อหาข้อ สรุปว่า ประสิทธิภาพของการคุ้มครองก่อให้เกิดผลต่อแรงงานเด็กเพิ่มขึ้นจากเดิม หรือไม่เพียงใด

2. การสื่อข้อตกลง ในหลายกรณีได้พบว่า ผู้ปฏิบัติซึ่งไม่ชัดเจนในสาระของข้อตกลงและ สาระ โครงการที่ต้องผูกพัน ดังนั้นการจัดทำกิจกรรมจะมีส่วนแตกต่างไปจากความตกลง ในทาง ปฏิบัติหากมีการกำหนดให้การสื่อข้อมูลของโครงการ เป็นกิจกรรมที่ชัดเจนแล้ว ผู้รับผิดชอบคง

ต้องศึกษาและจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ซึ่งในขั้นตอนนี้อาจทำให้ค้นพบถึงความไม่สอดคล้องของเอกสารโครงการทั้งสองส่วน (ที่กล่าวมาในข้อ 1) และเริ่มทำการแก้ไขก่อนจะทำการสื่อสารที่ค้องผูกพันไปสู่ผู้ปฏิบัติ การสื่อความหมายของสาระข้อผูกพัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจึงเป็นส่วนสำคัญของการช่วยให้โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

3. การวิเคราะห์และติดตามงาน ปัญหาประการหนึ่งที่พบคือ ปัญหาเกี่ยวกับการวิเคราะห์และติดตามงาน สิ่งที่ปรากฏบางประการสะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานยังไม่ได้แสดงบทบาทนี้อย่างเต็มที่ (อาจเป็นเพราะสาเหตุของอำนาจ หน้าที่ กลไก ฯลฯ) ด้วยยังที่สะท้อนปัญหานี้ อาทิ

- ความล่าช้าของหลายกิจกรรมตามโครงการ
- การเปลี่ยนแปลงหรือตัดกิจกรรมหลักบางกิจกรรมออกไป ซึ่งเป็นผลให้คุณค่าของกิจกรรมโดยรวมลดลงอย่างสิ้นเชิง โดยหลักการแล้วการเสนอขอตัดหรือเปลี่ยนการใช้เงินตามกิจกรรมต้องผ่านการวิเคราะห์ของสำนักงาน โครงการก่อน และในฐานะที่เป็นผู้รู้เกี่ยวกับสาระ โครงการมากที่สุด จึงควรที่จะเสนอแนะเพื่อประโยชน์ของโครงการโดยรวมได้บ้าง
- การขาดการประสานของกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในแง่ของเวลา และความครบถ้วนของกิจกรรมผูกพัน

4. บทบาทการดำเนินงาน

4.1 บทบาทขององค์กร ในทางปฏิบัติแล้วความรับผิดชอบของสำนักงานโครงการปรากฏเป็น 2 ส่วนผสมกันอยู่ ส่วนแรกคือ การทำหน้าที่ของเลขานุการคณะกรรมการเอนเอส ซึ่งต้องช่วยในการคุ้มครองส่วนหนึ่งของการบริหารโครงการ ໄอเปคทั้งหมด นอกจากนี้จากโครงการ ໄอเปคของกระทรวงฯ การที่องค์กรต้องแสดง 2 บทบาทไปพร้อม ๆ กันขณะที่มีบุคลากรเพียง 3 คน จึงอาจทำให้ความรับผิดชอบในการบริหารโครงการของกระทรวงต้องหักล้า ไปโดยปริยาย

4.2 บทบาทของบุคลากร ปรากฏการณ์ที่ไม่พบบ่อยนักในการบริหาร โครงการคือ การอาศัยระบบการจ้างเข้าหน้าที่บริหารสำนักงานที่เป็นเอกชน เพื่อบริหารกิจกรรมฝ่ายต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้ระบบราชการ เมื่อการใช้วิธีการนี้จะเป็นการริเริ่มที่อาจจะส่งผลดีในบางแห่ง แต่ในทางปฏิบัติย่อมนำไปสู่ความไม่รับรื่นบางประการ ทั้งนี้ เพราะทัศนคติ วัฒนธรรมและระบบการทำงานของบุคลากรย่อมแตกต่างไปจากระบบราชการ จึงเป็นผลให้การติดต่อประสานงานตามโครงการขาดความรับรื่นในบางกรณี

5. การประสานกันหน่วยงานภายนอก เมื่อในทางปฏิบัติฝ่ายปฏิบัติจะสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกได้โดยตรง แต่ในฐานของสำนักงาน โครงการ บทบาทในการ

ประสานกับฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งเป็นภาระกิจสำคัญดังที่ได้กำหนดไว้ในข้อที่ 4 และ 6 ของกิจกรรมที่จะต้องรับผิดชอบ อย่างไรก็ตามผลงานในค้านี้ยังมีอยู่ไม่นักนัก ซึ่งน่าจะมีสาเหตุจากการที่ไม่ได้รับงบประมาณในการจัดกิจกรรมเหล่านี้โดยตรง ตลอดจนข้อจำกัดในค้านบุคลากร

วิสัยทัคณ์ของกระทรวงแรงงานฯ ในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นผลจากการสำรวจผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของโครงการที่รับการสนับสนุนจากໄอोเพคในปีงบประมาณ 22 ท่าน ในจำนวนนี้เป็นผู้บริหารขององค์กรเอกชนจำนวน 9 ท่าน องค์กรระหว่างประเทศ 1 ท่าน และหน่วยงานรัฐ 12 ท่าน และจำแนกเป็นชาย 6 ท่าน หญิง 15 ท่าน อายุเฉลี่ยของกลุ่ม 35.23 ปี

ภาพรวมของความคิดเห็น

จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาท หรือแนวทางที่กระทรวงฯ ควรจะต้องปฏิบัติในอนาคต จำนวน 10 ประเด็น ปรากฏผลดังตารางที่ 4.22 ซึ่งแสดงถึงผลสรุปที่สำคัญ คือ

1. บทบาทหรือนโยบายสำคัญที่สุดที่กระทรวงฯ ควรปฏิบัติในอนาคต ตามความคิดเห็นของบุคคลกลุ่มนี้คือ “การเปิดโอกาสให้องค์กรเอกชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น” (คะแนนรวม 85 คะแนน) ผลการประเมินในข้อนี้สามารถพิจารณาควบคู่ไปกับข้อที่ 5 เกี่ยวกับการลดบทบาทของกระทรวงฯ ให้เป็นการประสานสนับสนุน ซึ่งจะเห็นได้ว่าในประเด็นนี้เป็นข้อที่มีความคิดเห็นก้าวกันมากที่สุด โดยกลุ่มที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยมีจำนวนใกล้เคียงกันมาก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง 12, ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 10) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมจากภายนอกเป็นทิศทางที่ได้รับการเห็นพ้องมากที่สุด

2. ทิศทางที่ได้รับความสำคัญของลงมาคือ “การตรวจกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นการเฉพาะ” ซึ่งได้คะแนนรวม 81 คะแนน

3. สำหรับบทบาทที่ได้รับคะแนนรวมใกล้เคียงกัน รองลงมาได้แก่

- ควรเน้นการบูรณาการกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ (77 คะแนน)
- ควรรวมปัญหาโซเชียลเด็กเข้าไว้ในกลุ่มเป้าหมายแรงงานเด็กด้วย (77 คะแนน)
- ควรให้ความสำคัญกับการวิจัย ประเมินผลและข้อมูลเท่า ๆ กับมาตรการหลัก อื่น ๆ (76 คะแนน)

- ควรสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศในการดำเนินงานมากกว่าเดิม (71 คะแนน)

สำหรับในประเด็นการเน้นการป้องกันมากกว่าการปราบปรามนั้น ได้รับผลยืนยันจากคะแนนความคิดเห็นในข้อ 2 “ควรเน้นการปราบปรามมากกว่าการป้องกัน” ซึ่งเกือบทั้งหมดไม่เห็นด้วย และปรากฏคะแนนเพียง 42 คะแนน

4. ทิศทางที่ได้รับความสำคัญ รองลงมาได้แก่

- การให้ความสำคัญสำหรับแรงงานเด็ก กลุ่มเสี่ยงมากกว่าการดำเนินงานในวงกว้าง (65 คะแนน)
- ควรเน้นการทำงานกับนายจ้างและพ่อแม่มากกว่าการทำงานกับเด็กโดยตรง (60 คะแนน)

ดังนี้ในภาพรวมแล้ว กล่าวได้ว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประจำโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากไปเบคเห็นว่า การมีส่วนร่วม การตระหนายความคุ้มครองแรงงานเด็ก เป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ควรปฏิบัติในอนาคต ขณะที่การเน้นการป้องกัน การรวมปัญหาโซเชียลเด็กเข้ากับเรื่องแรงงานเด็ก การให้ความสำคัญกับงานวิจัย และการร่วมมือกับต่างประเทศ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญรองลงมา ส่วนประเด็นอื่น ๆ นั้นยกที่จะตัดสินใจได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ การแก้ไขอาจยังจำเป็นต้องกระทำในวงกว้าง ร่วมกับการเน้นกลุ่มเสี่ยง ขณะที่กลุ่มเป้าหมายยังต้องกระทำทั้งกับตัวเด็ก พ่อแม่ และนายจ้างไปพร้อม ๆ และในหนังสือที่ใกล้เคียงกัน

ความคิดเห็นเชิงเปรียบเทียบ

วิสัยทัศน์ข้างต้นเป็นภาพรวมจากความคิดของผู้ตอบทุกคน แต่หากพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบจะพบความแตกต่างในบางกรณี

1. ประเภทของคู่ จากตารางที่ 4.23 จะเห็นได้ว่าบทบาทที่สำคัญ อาทิ การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กโดยตรง การมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับการวิจัย แสดงความแตกต่างของทัศนะระหว่างภาครัฐกับเอกชนน้อย ประเด็นที่ภาครัฐและเอกชนแสดงทัศนะแตกต่างกันชัดเจน ได้แก่

1.1 ความร่วมมือกับต่างประเทศ ซึ่งภาคเอกชนซึ่งเน้นผู้ตอบส่วนใหญ่จะเห็นด้วยแต่ระดับของคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าภาครัฐ การที่ภาคเอกชนแสดงความยอมรับในค่านิยมร่วมนี้จากต่างประเทศน้อยกว่าจะเกี่ยวกับหลักการของภาคเอกชนในหลายกรณี เป็นปัจจัยที่สำคัญกับ

โครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ เพราะเชื่อว่าจะนำผลกระทบในทางลบมาสู่ประเทศไทยรับความช่วยเหลือในหลายด้าน ตลอดจนเป็นการสร้างการพึ่งพาที่ไม่จำเป็น

1.2 การรวมปัญหาโซเกมีเด็ก สำหรับในประเด็นนี้ภาคเอกชนแสดงทัศนะที่เห็นด้วยโดยเฉลี่ยสูงกับภาครัฐ

1.3 การลดบทบาทของกระทรวงฯ ในประเด็นนี้ระดับของการเห็นด้วยโดยเฉลี่ยของภาครัฐกลับสูงกว่าภาคเอกชน สาเหตุที่ภาครัฐแสดงระดับของการเห็นด้วยมากกว่าจะมีสาเหตุจากการที่ภาครัฐเริ่มตระหนักว่า ลำพังศักยภาพของรัฐไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ให้ลุล่วงได้แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของภาคเอกชนในด้านต่าง ๆ เพื่อจัดการกับปัญหานี้ ภาครัฐจึงดูเหมือนว่าจะตระหนักในความสำคัญของความร่วมมือจากภายนอกหรือจากภาคเอกชน มากกว่าที่ภาคเอกชนตระหนักในความสำคัญของบทบาทตนเอง

1.4 การทำงานผ่านพ่อแม่และนายจ้าง ภาคเอกชนแสดงทัศนะโดยเฉลี่ยที่เห็นด้วยกับแนวคิดนี้มากกว่าภาครัฐ

2. อายุ อายุเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์บางด้าน ตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ในด้าน “การตรากฎหมายแรงงานเด็กเป็นการเฉพาะ” “การเน้นการป้องกัน” “การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วม” เป็นประเด็นที่ทั้งสองกลุ่มอายุมีความเห็นพ้องกัน สมบูรณ์ หรือเกือบสมบูรณ์ ส่วนประเด็นของการให้ความสำคัญกับ “การวิจัย-ประเมินผล-ข้อมูล” เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ได้รับความเห็นพ้องพอควร

ประเด็นที่สองกลุ่มอายุมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันเรียงตามลำดับดังนี้
คือ

2.1 “การเน้นการทำงานผ่านนายจ้างและพ่อแม่” ซึ่งระดับความแตกต่างของทัศนะเฉลี่ยปรากฏชัดที่สุด โดยกลุ่มนี้มีอายุน้อย มีระดับของการเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มนี้อย่างมาก

2.2 “การให้ความสำคัญกับกลุ่มเสี่ยงมากกว่าการทำงานในวงกว้าง” ซึ่งกลุ่มอายุน้อยแสดงระดับของการเห็นด้วยมากกว่า

2.3 “การรวมปัญหาโซเกมีเด็กเข้าไว้ในกลุ่มนี้เป็นจำนวนมาก” เป็นอีกประเด็นหนึ่งซึ่งกลุ่มอายุน้อยแสดงระดับของการยอมรับ “การเน้นการป่วนป่วน”

2.4 กลุ่มอายุน้อยแสดงระดับของการยอมรับ “การเน้นการป่วนป่วน”มากกว่ากลุ่มอายุมาก

2.5 มีเพียงประเด็น “การลดบทบาทของกระทรวงฯ ในฐานะผู้ปฏิบัติ” และ “การสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศ” เท่านั้นที่กลุ่มอายุมากให้การยอมรับหรือเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มอายุน้อย

3. เพศ การเปรียบเทียบวิสัยทัศน์เกี่ยวกับกระทรวงแรงงานฯ ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติโครงการไปปะก ปรากฏข้อสรุปที่สำคัญ คือ (ตารางที่ 4.25)

3.1 ประเด็นที่ทั้งเพศชายและหญิงมีระดับของการเห็นด้วยใกล้เคียงกันได้แก่ “การเน้นการปรานปราน” “การให้ความสำคัญกับการวิจัย-ประเมินผล-ข้อมูล” “การลดบทบาทในฐานะผู้ปฏิบัติของกระทรวงฯ” และ “การให้ความสำคัญกับกลุ่มเสียงมากกว่าการแก้ไขปัญหาในวงกว้าง”

3.2 ประเด็นที่เพศชายมีระดับของการเห็นด้วยมากกว่าเพศหญิง ได้แก่ “การเน้นการป้องกัน” “การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วม” และ “การสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศ”

3.3 ส่วนประเด็นที่เพศหญิงแสดงระดับของการเห็นด้วยมากกว่าเพศชาย คือ “การรวมปัญหาโซเชียลเข้าไว้ในกลุ่มเป้าหมาย” และ “การตракถูหมายแรงงานเด็กเป็นการเฉพาะ”

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

นอกจากการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทั้ง 10 ประเด็นแล้ว ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโครงการไปปะกังได้เสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ คือ

1. ในด้านการพัฒนาสถานบัน หรือเสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ

- การพัฒนาข้อมูล และเครื่องข่าย (เป็นประเด็นที่มีผู้เสนอมากที่สุด) เกี่ยวกับแรงงานเด็ก และการประสานของหน่วยงานรับผิดชอบ
- การกำหนดนโยบายและแผนแม่บทร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนการถ่ายทอดนโยบายและแผนงานไปยังส่วนอื่น ๆ
- การปรับแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานเด็กให้ตรงกัน มีการแบ่งงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชนอย่างชัดเจน และกระบวนการทำงานต้องครบวงจรในการป้องกันและแก้ไข

2. การแก้ไขปัญหาในระยะยาว ข้อเสนอที่สำคัญคือ การขยายการศึกษาภาคบังคับ การกระจายความเริ่มสู่ท้องถิ่นในทุกค้าน
3. ในค้านกลวิธีดำเนินงาน ข้อแนะนำที่สำคัญ คือ
 - การประชาสัมพันธ์และปลูกจิตสำนึกรักของครอบครัว ชุมชน ฯลฯ
 - การให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถาบันครอบครัว
 - การใช้วิธีการได้ฯ ที่เปลี่ยนใหม่
 - การเน้นการคุ้มครองสิทธิของเด็ก
 - การเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้โดยตรง

ตารางที่ 4.22

ภาพรวมความคิดเห็นของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ประจำโครงการที่รับการสนับสนุน
จากไอเปค เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ ในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

บทบาทในอนาคต	ความดีของการดับความคิดเห็น				คะแนนรวม
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
(1)	(2)	(3)	(4)		
1. ในอนาคตควรเน้นการ ปรับปรุงมากกว่าการป้องกัน	5	15	1	1	42
2. ควรเน้นการป้องกันมากกว่าการ ปรับปรุง	-	1	9	12	77
3. ควรเบิดโอกาสให้องค์กรเอกชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	-	-	3	19	85
4. ควรให้ความสำคัญกับการวิจัย ประเมินผลและข้อมูลมากเท่า ๆ กับมาตรการหลักอื่น ๆ	-	-	12	10	76
5. กระทรวงฯควรลดบทบาทใน ฐานะผู้ปฏิบัติลง แต่ประสาน สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เป็นผู้ปฏิบัติแทน	2	8	7	5	59
6. การสร้างความร่วมมือกับ ต่างประเทศในการดำเนินงาน มากขึ้นกว่าเดิม	-	-	17	5	71
7. ควรให้ความสำคัญกับแรงงาน เด็กกลุ่มเสี่ยงมากกว่าจะเป็นการ ดำเนินงานในวงกว้าง	-	8	7	7	65
8. ควรรวมปัญหาไสเกพเด็กเข้าไว้ ในกลุ่มเป้าหมายแรงงานเด็กด้วย	-	1	9	12	77
9. ควรเน้นการทำงานกับนายจ้าง และพ่อแม่มากกว่าการทำงานกับ เด็กโดยตรง	1	5	15	1	60

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

บทบาทในอนาคต	ความดีของระดับความคิดเห็น				คะแนนรวม
	ไม่เห็นด้วย อย่างถึง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างถึง	
(1)	(2)	(3)	(4)		
10. ควรมีการตรากฎหมายการ คุ้มครองแรงงานเด็กขึ้นเป็นการ เฉพาะ	-	-	7	15	81

ตารางที่ 4.23

เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ตามสังกัดขององค์กร

บทบาทในอนาคต	หน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				คะแนน	ผลต่าง
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
(1)	(2)	(3)	(4)				
1. ในอนาคตควรเน้นการปรานปรามมากกว่าการป้องกัน	รัฐ เอกชน	2 3	10 5	1	1	1.83 2.00	0.17
2. ควรเน้นการป้องกันมากกว่าการปรานปราม	รัฐ เอกชน	- -	- 1	5 5	7 4	3.58 3.30	0.28
3. ควรเพิ่ดโอกาสให่องค์กรเอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น	รัฐ เอกชน	- -	- -	2 1	10 9	3.83 3.90	0.07
4. ควรให้ความสำคัญกับการวิจัยประเมินผลและข้อมูลมาเกทฯ กับมาตรการหลักอื่นๆ	รัฐ เอกชน	-	-	5	7	3.58	0.18
5. กระทรวงฯควรลดบทบาทในฐานะผู้ปฏิบัติลง แต่ประสานสนับสนุนให้หน่วยงานภาคออกเป็นผู้ปฏิบัติแทน	รัฐ เอกชน	1	4	3	4	2.83	0.33

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

บทบาทในอนาคต	หน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				คะแนน	ผลต่าง
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
(1)	(2)	(3)	(4)				
6. การสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศในการดำเนินงานมากขึ้นกว่าเดิม	รัฐเอกชน	-	-	7	5	3.42	0.42
		-	-	10	0	3.00	
7. ควรให้ความสำคัญกับแรงงานเด็กกลุ่มเสี่ยงมากกว่าจะเป็นการดำเนินงานในวงกว้าง	รัฐเอกชน	-	5	3	4	2.92	0.18
		-	2	5	3	3.10	
8. ควรรวมปัญหาโซสีเด็กเข้าไว้ในกลุ่มเป้าหมายแรงงานเด็กด้วย	รัฐเอกชน	-	1	6	5	3.33	0.37
		-	-	3	7	3.70	
9. ควรเน้นการทำางานกับนายนางและพ่อแม่มากกว่าการทำางานกับเด็กโดยตรง	รัฐเอกชน	1	4	6	1	2.58	0.32
		-	1	9	-	2.90	
10. ควรมีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กขึ้นเป็นการเฉพาะ	รัฐเอกชน	-	-	4	8	3.67	0.03
		-	-	3	7	3.70	

*พิจารณาผลต่างของคะแนนเฉลี่ย 0.2 ขึ้นไป

ตารางที่ 4.24
เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ระหว่างกลุ่มอายุ

บทบาทใน อนาคต	อายุ	ระดับความคิดเห็น (คะแนน) และความถี่				คะแนน เฉลี่ย	ผลต่าง
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
(1)	(2)	(3)	(4)				
1. ในอนาคต ควรเน้นการ ปรับปรุง มากกว่าการ ป้องกัน	ต่ำกว่า 35 ปี 35 ปีขึ้นไป	2 3	8 8	- -	1 -	2.00 1.73	0.27
2. ควรเน้นการ ป้องกันมาก กว่าการ ปรับปรุง	ต่ำกว่า 35 ปี 35 ปีขึ้นไป	- -	1 1	4 4	6 6	3.45 3.45	0
3. ควรเปิด โอกาสให้ องค์กร เอกชนและ ชุมชนมีส่วน ร่วมในการ ปฏิบัติงาน มากขึ้น	ต่ำกว่า 35 ปี 35 ปีขึ้นไป	- -	- -	2 1	9 10	3.82 3.91	0.09
4. ควรให้ความ สำคัญกับ การวิจัย ประเมินผล และข้อมูล มากเท่า ๆ กับมาตรการ หลักอื่น ๆ	ต่ำกว่า 35 ปี 35 ปีขึ้นไป	- -	- -	7 5	4 6	3.36 3.55	0.19

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

บทบาทใน อนาคต	อายุ	ระดับความคิดเห็น (คะแนน) และความถี่				คะแนน	ผลต่าง
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)		
5. กระทรวงฯ ควรลด บทบาทใน ฐานะผู้ปฏิบัติ ลง แต่ ประสาน สนับสนุนให้ หน่วยงาน ภายนอกเป็น ผู้ปฏิบัติแทน	ต่ำกว่า 35 ปี 35 ปีขึ้นไป	1	5	3	2	2.55	0.27
6. การสร้าง ความร่วมมือ [†] กับต่าง [‡] ประเทศใน การดำเนิน งานมากขึ้น กว่าเดิม	ต่ำกว่า 35 ปี 35 ปีขึ้นไป	-	-	10	1	3.09	0.27
7. ควรให้ความ สำคัญกับ [†] แรงงานเด็ก กลุ่มเสี่ยงมาก กว่าจะเป็น [‡] การดำเนิน งานในวง กว้าง	ต่ำกว่า 35 ปี 35 ปีขึ้นไป	-	3 5	3 4	5 2	3.18 2.73	0.45

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

บทบาทใน อนาคต	อายุ	ระดับความคิดเห็น (คะแนน) และความถี่				คะแนน	ผลต่าง
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)		
8. ควรรวม บัญหาโซสังคม เด็กเข้าไว้ใน กลุ่มเป้าหมาย แรงงานเด็ก ด้วย	ต่ำกว่า 35 ปี 35 ปีขึ้นไป	-	-	3	8	3.73	0.37
9. ควรเน้นการ ทำงานกับ นายจ้างและ พ่อแม่นัก กิจการทำ งานกับเด็ก โดยตรง	ต่ำกว่า 35 ปี 35 ปีขึ้นไป	-	1	5	5	3.36	
10. ควรมีการ ตรา กฎหมายการ คุ้มครองแรง งานเด็กชื่น เป็นการ เฉพาะ	ต่ำกว่า 35 ปี 35 ปีขึ้นไป	-	-	10	1	3.09	0.64
		1	4	6	-	2.45	
		-	-	3	8	3.73	0
		-	-	3	8	3.73	

*พิจารณาผลต่างของคะแนนเฉลี่ย 0.2 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.25
เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ระหว่างเพศของผู้ตอบ

บทบาทใน อนาคต	เพศ	ระดับความคิดเห็น (คะแนน) และความถี่				คะแนน เฉลี่ย	ผลต่าง
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
(1)	(2)	(3)	(4)				
1. ในอนาคต ควรเน้นการ ปรับปรุง มากกว่าการ ป้องกัน	หญิง	4	10	1	1	1.94	0.11
	ชาย	1	5	-	-	1.83	
2. ควรเน้นการ ป้องกันมาก กว่าการ ปรับปรุง	หญิง	-	1	7	8	3.44	0.23
	ชาย	-	-	2	4	3.67	
3. ควรเปิด โอกาสให้ องค์กรเอกชน และชุมชนมี ส่วนร่วมใน การปฏิบัติ งานมากขึ้น	หญิง	-	-	2	14	2.88	0.95
	ชาย	-	-	1	5	3.83	
4. ควรให้ความ สำคัญกับการ วิจัยประเมิน ผลและอนุมัติ มากเท่า ๆ กับมาตรการ หลักอื่น ๆ	หญิง	-	-	9	7	3.44	0.06
	ชาย	-	-	3	3	3.50	

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

บทบาทใน อนาคต	เพศ	ระดับความคิดเห็น (คะแนน) และความถี่				คะแนน เฉลี่ย	ผลต่าง
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)		
5. กระทรวงฯ ควรลด บทบาทใน ฐานะผู้ปฏิบัติ ลง แต่ ประสาน สนับสนุนให้ หน่วยงาน ภายนอกเป็น ผู้ปฏิบัติแทน	หญิง ชาย	2 -	5 3	5 2	4 1	2.69 2.67	0.02
6. การสร้าง ความร่วมมือ [†] กับต่าง [‡] ประเทศใน การดำเนิน งานมากขึ้น กว่าเดิม	หญิง ชาย	- -	- -	14 3	2 3	3.13 3.50	0.37
7. ควรให้ความ สำคัญกับ แรงงานเด็ก กลุ่มเสี่ยง มากกว่าจะ เป็นการ ดำเนินงานใน วงกว้าง	หญิง ชาย	- -	5 3	7 -	4 3	2.94 3.00	0.06

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

บทบาทใน อนาคต	เพศ	ระดับความคิดเห็น (คะแนน) และความถี่				คะแนน เฉลี่ย	ผลต่าง
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)		
8. ควรรวม ปัญหา โซเชียลเด็ก เข้าไว้ในกลุ่ม เป้าหมาย แรงงานเด็ก ฯ	หญิง ชาย	- -	- 1	7 2	9 3	3.56 3.33	0.23
9. ควรเน้นการ ทำงานกับ นายจ้างและ พ่อแม่มาก กว่าการทำ งานกับเด็ก โดยตรง	หญิง ชาย	- 1	3 2	12 3	1 -	2.88 2.33	0.55
10. ควรมีการ ตรากรุหามาชี การคุ้มครอง แรงงานเด็ก ซึ่งเป็นการ เฉพาะ	หญิง ชาย	- -	- -	4 3	12 3	3.75 3.50	0.25

บทที่ 5

สรุปและเสนอแนะ

สรุป

กระบวนการบริหารโครงการໄอเปคคงคล้ายคลึงกับโครงการอื่น ๆ ที่การประเมินผลถือเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหาร นอกจากนั้นยังมีปัจจัยอื่นที่ทำให้การประเมินผล มีความจำเป็นสำหรับโครงการໄอเปคของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประเด็นแรกคือ โครงการໄอเปคในประเทศไทยเป็นโครงการที่เริ่มก่อตั้งได้ไม่นานนัก นอกจากนั้นขณะที่กระทรวงฯ รับการสนับสนุนจากໄอเปคในระยะที่ 2 นั้น เป็นเวลาที่เพิ่งมีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม การเปลี่ยนแปลงในระหว่างนั้นจึงน่าจะเกี่ยวพันกับการดำเนินงานตามโครงการ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ งบประมาณของโครงการໄอเปคที่ได้รับมีมูลค่าสูงที่สุด เมื่อเทียบกับโครงการໄอเปคของหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้นจึงทำให้การประเมินผลมีความจำเป็นต่อโครงการมากขึ้น นอกจากนี้จากการหลักการทั่วไปของการบริหารแผนงานโครงการ

วัตถุประสงค์การประเมิน

การประเมินผลครั้งนี้ อาศัยความจำเป็นและข้อกำหนดของกระทรวงฯ ในฐานะของผู้ที่ห้ามเป็นแนวทางในการกำหนดคุณภาพของโครงการฯ ภายหลังการทดลอง ได้มีการกำหนดคุณภาพของโครงการฯ ในการประเมินไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบผลสำเร็จเชิงปริมาณและคุณภาพของโครงการ (ยอด) หรือกิจกรรมภายใต้โครงการเพื่อสร้างศักยภาพของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับปัญหาแรงงานเด็ก
2. เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและดำเนินงานตามโครงการฯ
3. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการฯ

วิธีการประเมินผล

ภายหลังการศึกษาความเป็นมาของโครงการ สรุปสาระโครงการแบบข้อตกลง แนวทาง และเครื่องมือของไอpecที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการที่ได้รับการสนับสนุน (ชี้ข้อมูลการศึกษาเหล่านี้ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2) ตลอดจนข้อจำกัดและความต้องการของผู้ว่าจ้างแล้ว ได้กำหนดควิธีการการประเมินไว้โดยสรุปดังนี้ คือ

1. เนื่องจากจะประเมิน การดำเนินงานของบางกิจกรรม (หรือบางโครงการย่อย) ยังไม่แล้วเสร็จ ดังนั้นการประเมินผลสำเร็จสุดท้ายด้วยตัวชี้วัดที่กำหนดด้านนี้ จึงไม่เหมาะสม นอกจากนั้นเชื่อได้ว่าการสนับสนุนของไอpecยังไม่อุปทานระดับที่มากพอ เมื่อเทียบกับระบบการดำเนินงานโดยรวม การบูรณาการเปลี่ยนแปลงในระดับกว้างจึงไม่น่าจะบังเกิดขึ้นได้ ดังนั้นการประเมินจึงเน้นที่การดำเนินงานตามกิจกรรมว่า เป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงปริมาณ หรือคุณภาพเพียงใด

2. เกณฑ์ที่จะใช้เป็นหลักในการเปรียบเทียบ ได้แก่ ผลลัพธ์และกิจกรรมที่กำหนดไว้ใน สรุปสาระโครงการซึ่งเป็นเอกสารแนบข้อตกลงที่ทั้งกระทรวงฯ และไอแอลโซได้ลงนามร่วมกัน

3. ในส่วนของการปฏิบัติงานจริงนั้น อาศัยข้อมูลจากเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบกิจกรรม เพื่อพิจารณาถึงสิ่งที่บังเกิดขึ้นจริง ข้อมูลจากส่วนนี้นำมาประมวลและผลลัพธ์ที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในข้อ 2 เพื่อพิจารณาหาข้อสรุป

4. นอกจากวิธีการข้างต้นแล้ว ยังมีการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจ จากการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน และที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ ในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กตามทักษะของกลุ่มผู้บริหารและผู้ปฏิบัติของโครงการอีก ๑ ที่ได้รับการสนับสนุนจากไอpec นอกจากนั้นยังได้จัดสัมมนาผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ดังกล่าว และนำเสนอผลไว้ในบทต่อไปเป็นการเฉพาะด้วย

ผลการประเมิน

ในภาพรวม ก่อให้เกิดกิจกรรมส่วนใหญ่ได้บุคคลากรและกิจกรรมตามขั้นตอนที่กำหนดไว้แล้ว ยกเว้นกิจกรรมนำร่องสำรวจแรงงานเด็กและการพัฒนาเครื่องชี้วัดแรงงานเด็ก โดยสรุปแล้วผลการประเมินของแต่ละกิจกรรม ปรากฏดังนี้

1. **การนำร่องสำรวจแรงงานเด็ก** ในด้านผู้รับผิดชอบกิจกรรม ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากระบบการจัดตั้งคณะกรรมการ เป็นการจัดจ้างสถาบันการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบแทน วิธีการเลือก

พื้นที่ที่ทำให้ขอบเขตการศึกษาแคบลง และในขณะประเมินยังไม่มีเอกสารแสดงบัญชีรายชื่อ ประชาราษฎร์ ที่เป็นแบบฟอร์มมาตรฐานของไอเออลโอ และเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาการจัดซื้อ อย่างไรก็ตาม ขณะนี้ได้มีการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแล้ว จากข้อมูลที่นำเสนอในรายงานการ สัมมนาที่จัดขึ้น แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ ครัวเรือนยังไงไม่ครบตามที่ กำหนดในสัญญา (จัดซื้อฝ่ายไทย) กล่าวคือ ได้ข้อมูลประมาณร้อยละ 64 ของจำนวนที่กำหนดไว้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านร่างรายงานบางส่วนที่นำเสนอ จึงยังไม่สมควรนำมาพิจารณาในที่นี้

ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมนี้คือ ความล่าช้าของกิจกรรมและความสอดคล้องระหว่าง การปฏิบัติตามข้อสัญญางานประการ จึงยังขาดข้อมูลสนับสนุนถึงการปฏิบัติตามกิจกรรมนั้น ๆ อาทิ การจัดทำบัญชีประชากร ขนาดตัวอย่างที่ใช้และวิธีสุ่ม เป็นต้น ขั้นตอนเหล่านี้มีส่วนสำคัญต่อ ความน่าเชื่อมั่นของข้อมูลในการประมาณ จำนวนแรงงานเด็ก ตลอดจนผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน ลักษณะอื่น ๆ ประเด็นที่ควรคำนึงอีกประมวลการหนึ่ง คือ โอกาสความยั่งยืนหรือการสืบเนื่อง กิจกรรมนี้ในอนาคต คงเป็นไปได้ยากเนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายและงานประจำของเจ้าหน้าที่คงไม่ เปิดโอกาสให้เกิดการสืบเนื่องกิจกรรม ยกเว้นจะอาศัยการประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการเก็บ ข้อมูล (จากครัวเรือน) แต่ก็คงจะต้องเผชิญกับปัญหา ข้อจำกัดของข้อมูลที่ได้รับ

2. การพัฒนาเครื่องชี้วัดแรงงานเด็ก กิจกรรมนี้มีรูปแบบและวิธีการดำเนินงาน คล้ายคลึงกับกิจกรรมแรก และแม้โครงการจะประสบกับความล่าช้า แต่ภายใต้กรอบที่กำหนดแล้ว โครงการคงจะลุล่วงได้ในไม่ช้า แม้ว่าการดำเนินงานจะลับขั้นตอนจากที่ข้อตกลงได้ระบุไว้ แต่ โดยสาระของกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามกำหนด ขณะนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ตลอดจนวิเคราะห์แล้ว (แต่ยังไม่ทราบรายละเอียด) การนำเสนอผลเป็นรายงานรายละเอียดอีก 1 ชุดเพิ่มเติม จากรายงานฉบับแรก คงจะมีกิจกรรมทั้งการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการใช้ งานในทางปฏิบัติซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกิจกรรม

นอกจากปัญหาด้านความล่าช้าแล้ว ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งคือ เกณฑ์ตัดสิน ความสำเร็จที่ถูกกำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการ ซึ่งในหลายกรณีอาจไม่เหมาะสมในเชิงปฏิบัติ นอก จากนั้นกิจกรรมนี้คงต้องประสบกับปัญหาโอกาสความยั่งยืน เช่นเดียวกับกิจกรรมแรก เนื่องจาก แบบเครื่องชี้วัดคงยากที่จะมีการนำไปใช้รวมรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (2 ปีครึ่ง) เพราะข้อจำกัดด้าน ภาระกิจของพนักงานตรวจสอบแรงงาน ตลอดจนปัญหาด้านงบประมาณ นอกจากนั้นแนวปฏิบัติในการ รวบรวมข้อมูล (เท่าที่ศึกษาจากการรายงานเล่มที่มีการจัดพิมพ์แล้ว) ยังไม่ปรากฏ ดังนั้นจึงอาจเป็น ปัญหาเกี่ยวกับความน่าเชื่อมั่นของการประมาณและวิเคราะห์ผลในภาพรวม

3. ศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็ก โดยรวมถือว่ากิจกรรมนี้ได้เสร็จสิ้นลงแล้ว โดยงาน หลักที่ปรากฏคือ การจัดทำดหมายข่าวเผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เป็นรายเดือน ส่วนการจัด

นิทรรศการเผยแพร่ปรากฏเป็นครั้งคราว และไม่มีรูปแบบถาวร อย่างไรก็ตามงานหลักประการหนึ่งที่รับรังไป (โดยความเห็นชอบจากไอ แอล ไอ) คือ การจัดทำแผนในการเก็บ จัดระเบียน และเผยแพร่ข้อมูลแรงงานเด็ก โดยความคิดเห็นส่วนตัวแล้ว ทำให้บทบาทของศูนย์ลดความสำคัญลง เนื่องจากงานนี้ถือเป็นหัวใจของศูนย์สารสนเทศทั่วไป

ปัญหาสำคัญของศูนย์ข้อมูลคือ การขาดข้อมูลและการประมวลผล เพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงมุ่งต่าง ๆ ทั้งต่อการผลิตเอกสารเผยแพร่ หรือการผลิตสื่ออื่น ๆ ของศูนย์เอง และต่อการให้บริการการใช้ประโยชน์ข้อมูลในการบริหารงานของหน่วยงานต่าง ๆ หรือของสาธารณะทั่วไป

4. การฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน กิจกรรมนี้ได้เสร็จสิ้นลงแล้ว โดยภาระกิจส่วนใหญ่ได้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนด กล่าวคือ มีการจัดแบ่งหลักสูตรอบรมของไอ แอล ไอ และจัดการอบรมพนักงานตรวจที่ผ่านการคัดเลือก จำนวน 20 คน โดยแบ่งเป็นการอบรมพร้อมการฝึกปฏิบัติในภาคสนาม 3 ครั้ง จากผลการประเมินจากผู้ผ่านการอบรมแสดงให้เห็นว่า การอบรมประสบความสำเร็จในเชิงของการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านจำนวนการตรวจ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการตรวจแรงงานเด็กได้ระดับหนึ่ง ผู้ผ่านการตรวจทุกคนเห็นว่า การอบรมในลักษณะนี้ยังมีความจำเป็น และควรจะต้องจัดขึ้นอีกในอนาคต จะโดยลักษณะของการอบรมเป็นการเฉพาะหรือการสอดแทรกไปกับการอบรมที่มีอยู่แล้วก็ตาม

อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติตามกิจกรรมนี้มีปัญหาที่ควรคำนึงบางประการ ประการแรกคือ ในได้มีการจัดอบรมเบื้องต้นแก่พนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 87 คน ด้วยเหตุผลของการไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ แต่เนื่องจากกิจกรรมนี้ระบุไว้ในข้อกำหนดชัดเจนว่า เป็นความรับผิดชอบของฝ่ายไทย ดังนั้นจึงน่าจะมีการปฏิบัติตามความตกลง ปัญหาประการที่ 2 คือ ช่วงระยะเวลาในการจัดอบรมแบบเข้มข้นตามแนวทางของไอแอลไอนี้ โดยภาพรวมต้องบังเกิดก่อนการจัดกิจกรรมคุ้มครองทางกฎหมายและสังคม เนื่องจากผลลัพธ์จากการอบรมจะเป็นแนวทางของการจัดกิจกรรมคุ้มครองดังกล่าว แต่ในทางปฏิบัติการอบรมบังเกิดขึ้นภายหลัง จึงทำให้เกิดความผิดของโครงการที่มุ่งจะให้มีการจัดทำแผนงานตามภาคแรงงานเด็ก ตลอดจนนำเสนอแผนงานมาทดลองปฏิบัติจริงในบรรลุผล

5. การจัดกิจกรรมคุ้มครองทางกฎหมายและสังคม การจัดกิจกรรมนี้ได้สิ้นสุดลงแล้ว และการปฏิบัติตามส่วนใหญ่เป็นไปตามข้อกำหนด กิจกรรมที่จัดได้แก่ การจัดประชุมนายจ้างจากสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรม เครื่องหนัง เครื่องประดับ ตัดเย็บเสื้อผ้า และปั้มน้ำมัน จำนวน 95 แห่ง ครอบคลุมแรงงานเด็ก 293 คน นอกจากนั้นยังมีการจัดกิจกรรมคุ้มครองทางกฎหมาย และสังคม อันได้แก่ การให้คำปรึกษาแก่นายจ้างเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย การประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่ความรู้ การตรวจสอบสถานประกอบการ ในส่วนของกลุ่มแรงงานเด็ก

ได้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัย การอบรม กิจกรรมนันทนาการ และการอบรมอาชีพให้กับแรงงานเด็กทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด

อย่างไรก็ตามการจัดกิจกรรมนี้มีปัญหาเกี่ยวกับการอบรมพนักงานตรวจแรงงานเด็ก กล่าวคือ ช่วงจังหวะการจัดไม่สอดคล้องกันดังได้กล่าวมาแล้ว จึงทำให้การจัดกิจกรรมนี้เป็นอิสระจากกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งทำให้เทคนิคที่สอนโครงการที่มุ่งจะให้กิจกรรมนี้เป็นสนับสนุนฝึกทักษะของเด็ก ดังจะเห็นได้ว่าการกำหนดกลุ่มเป้าหมายของกิจกรรมคงอาศัยร่างโครงการเดิม มิใช่เป็นผลจากการวางแผนของพนักงานตรวจภายในหลังการอบรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมนี้ได้บังเกิดขึ้นก่อนการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงานเด็ก เป็นต้น

6. การจัดตั้งสำนักงานโครงการ กิจกรรมการจัดตั้งสำนักงานโครงการในแขวงการสறราบุคคลากรและวัสดุอุปกรณ์เป็นไปตามที่กำหนดไว้ การจัดกิจกรรมสนับสนุนทางวิชาการแก่หน่วยงานภายในกระทรวงฯ มีการจัดตามโอกาส ทำนองเดียวกับการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและสื่อมวลชน

ปัญหาสำคัญของการบริหารโครงการໄอเปค ยังคงเป็นเรื่องของการประสานงาน ตลอดจนการวิเคราะห์และติดตามงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การดำเนินงานของกิจกรรมต่าง ๆ ในหลายกรณีไม่เป็นไปตามข้อกำหนด หรือขาดความสอดคล้อง สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งมังเกิดจากยังไม่มีกลไกประสานผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ตามโครงการ และขาดการทำความเข้าใจกับรายละเอียดของข้อตกลง ตลอดจนการถ่ายทอดรายละเอียดและขั้นตอนในทางปฏิบัติไปสู่ผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ

7. วิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ ในการแก้ไขปัญหาระแรงงานเด็ก การสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติของโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากໄอเปคในปีงบประมาณเดียวกันนี้ ให้เห็นว่า ทิศทางที่ผู้แสดงความคิดเห็นต้องการให้กระทรวงฯ ได้ปฏิบัติในอนาคตเพื่อการแก้ไขปัญหาระแรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ประเด็นต่อไป ที่สำคัญคือ

- การเปิดโอกาสให้องค์กรเอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (85 คะแนน)
- การตระหนายคุณครองแรงงานเด็กเป็นการเฉพาะ (81 คะแนน)
- การเน้นการบูรณาการและการรวมโสเกษีเด็กเข้าไว้ในกลุ่มเป้าหมายแรงงานเด็ก (77 คะแนนเท่ากัน)
- การให้ความสำคัญกับการวิจัย ประเมินผล และข้อมูลเท่ากับมาตรการหลัก อีน ๆ (76 คะแนน)

- การเพิ่มความร่วมมือกับต่างประเทศในการดำเนินงานมากกว่าเดิม (71 คะแนน)

ข้อเสนอแนะ

การบริหารโครงการของสำนักงานโครงการ

ณ องจากสำนักงานโครงการถือเป็นหน่วยงานกลางที่จะต้องรับผิดชอบกระบวนการทำงานของกิจกรรมต่าง ๆ โดยรวม จึงขอเสนอแนะเป็นอันดับแรก ดังนี้

1. **การจัดเตรียมเอกสารโครงการ** ภายหลังการลงนามในข้อตกลงแล้ว สำนักงานโครงการต้องอาศัยสรุปสาระโครงการ ซึ่งเป็นภาคผนวกของข้อตกลง เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการทำงาน การจัดทำแผนการทำงานหรือเอกสารใด ๆ ต้องไม่มีขัดกับร่างโครงการ ที่พัฒนาขึ้น ก่อนจะปรากฏเป็นข้อตกลง ทั้งนี้ เพราะในแทนทุกกรณีโครงการแนบข้อตกลง มักจะมีสาระต่างไปจากร่างโครงการเสมอ เพื่อความถูกต้องและที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ จึงควรอาศัยเพียงเอกสารแนบข้อตกลงเป็นแนวทางเท่านั้น

2. **การตั้งกรรมการประสานงาน** การทำงานในลักษณะที่แยกกิจกรรมเป็นส่วน ๆ และมอบหมายให้แต่ละส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบในลักษณะนี้นั้น การประสานงานถือเป็นหัวใจสำคัญ ทั้งนี้ เพราะแม้จะมีการแยกกิจกรรม แต่ทุกกิจกรรมจะต้องมุ่งสู่วัตถุประสงค์ร่วมกันของโครงการ ดังนั้นการจัดตั้งกลไกในการตัดสินใจร่วมกัน หรือเพื่อการประสานงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในทางปฏิบัติแล้วผู้จัดการโครงการ ควรทำหน้าที่เป็นประธาน ขณะที่ผู้จัดการสำนักงานโครงการ ควรทำหน้าที่เป็นเลขานุการ ส่วนองค์ประกอบของกรรมการจะได้แก่ ผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ประจำแต่ละส่วนราชการ

นอกจากการประสานในแง่ของการบริหาร โดยคณะกรรมการชุดดังกล่าว แล้ว การประสานในทางวิชาการของโครงการเป็นอีกทางหนึ่งที่สามารถกระทำได้ ตามปกติ กิจกรรมแต่ละด้านมักกำหนดให้มีการตั้งที่ปรึกษาระยะสั้น ที่ปรึกษาเหล่านี้เป็นผู้เชี่ยวชาญในกิจกรรมด้านนั้น ๆ ดังนั้นในทางปฏิบัติหากจัดเวลาการบริหารงานของแต่ละกิจกรรมอย่างพอเหมาะ แล้ว ควรให้ที่ปรึกษาของแต่ละกิจกรรมได้พบปะเป็นครั้งคราว อย่างน้อยก่อนเริ่มโครงการ ทั้งนี้ เพื่อให้หารือทางวิชาการ และการจัดการบางส่วน ซึ่งจะช่วยประสานความคล่องแฉ่งระหว่าง กิจกรรม

3. **การสื่อความ เอกสาร โครงการ** ทั้งหมดควรมีการจัดพิมพ์เผยแพร่แก่บรรดาผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ การจัดประชุมเพื่อชี้แจงสาระสำคัญของโครงการ บทบาทหน้าที่ และ

ขั้นตอนในทางปฏิบัติต่าง ๆ ถือเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากความไม่รู้ในสาระโครงการที่แท้จริง ย่อมทำให้การดำเนินงานผิดจากวัตถุประสงค์ของโครงการ หากไม่สามารถจัดประชุมชี้แจงแก่ผู้รับผิดชอบทั้งหมดได้ ควรอาศัยกลไกของกรรมการประสานงานในการต่ายทอด หรือสื่อความสาระสำคัญต่าง ๆ ไปยังกลุ่มผู้รับผิดชอบกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

4. การวิเคราะห์และกำหนดคุณภาพ สำนักงานโครงการควรเพิ่มนบทบาทในเรื่องของการวิเคราะห์โครงการนั้นแต่เริ่มแรก โดยปรับปรุงร่างข้อเสนอให้เป็นโครงการที่เป็นเอกภาพ นอกจากนั้นระหว่างการดำเนินงานควรให้ความสำคัญกับสิ่งที่ระบุในข้อตกลงเป็นอันดับแรก โดยต้องพยายามให้ทุกฝ่ายดำเนินตามข้อตกลงนี้ ที่สำคัญอีกประดิษฐ์หนึ่งคือ การพิจารณาขอเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน หากการขอเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อโครงการโดยรวมแล้ว ควรหาทางระงับการขอเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ นอกจากนั้นควรคิดตามการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้

5. การสนับสนุนทางวิชาการ ในฐานะของหน่วยประสานงานโครงการ สำนักงานควรเพิ่มระดับของการสนับสนุนทางวิชาการแก่ฝ่ายต่าง ๆ ที่รับผิดชอบกิจกรรมตามโครงการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ขณะเดียวกันควรหาทางที่จะทำให้ผลของโครงการเป็นที่รับรู้ และเกิดการใช้ประโยชน์จากการภายนอกมากขึ้นกว่าเดิม

ศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็กแห่งชาติ

โดยความเห็นส่วนตัวประกอบกับข้อมูลการสำรวจวิสัยทัศน์ที่นำเสนอมา ก่อนหน้านี้ เชื่อว่าศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็ก ควรมีบทบาทสำคัญทั้งต่อโครงการไอเป็ค และการป้องกันแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กของประเทศไทย ดังนั้นกระทรวงฯ ควรดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อเสริมสร้างให้ศูนย์ฯ สามารถแสดงบทบาทได้กว้างขวางขึ้น

1. ศึกษาความต้องการข้อมูล ภาระกิจที่ควรเร่งปฏิบัติได้แก่ การศึกษาความต้องการใช้ประโยชน์ของข้อมูลจากส่วนราชการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสาธารณะ และนำมาวิเคราะห์ว่า ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานเด็กที่จำเป็นต้องใช้ในเรื่องของการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการต่าง ๆ ตลอดจนการใช้ประโยชน์ของสาธารณะในการเผยแพร่ สร้างความรู้และทัศนคติ และเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ควรประกอบด้วยข้อมูลประเภทใดบ้าง และมีลักษณะเช่นไร

2. การวางแผนข้อมูล หลังจากนั้นควรเร่งวางแผนในการเก็บข้อมูล อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการจัดเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ ก็มีความเป็นไปได้น้อย เนื่องจากต้องอาศัยบุคลากร

และเนื่องจากการจัดเก็บต่อเนื่องเพื่อความทันสมัยของข้อมูลคงเป็นไปได้ยาก ดังนั้นควรพยายาม
เน้นการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งทุกๆ ภูมิเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการวางแผนรวมข้อมูลคือ การ
วางแผนในการแยกประเภท และการเรียกใช้งานตามความต้องการในข้อที่ 1 และหากเป็นไปได้
ควรหาทางที่จะนำระบบสมองกลมาใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผล และรายงาน ในระยะแรกศูนย์
อาจจำเป็นต้องอาศัยการประสานความร่วมมือกันระหว่างงานที่กำลังพัฒนาระบบข้อมูลในลักษณะที่
คล้ายคลึงกัน เพื่อช่วยให้การดำเนินงานเร็วขึ้น หรืออาจจำเป็นต้องจัด้าง เพื่อให้เกิดการพัฒนา
ระบบข้อมูลตามความต้องการโดยตรง ภายหลังจากนั้นคงต้องมีการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์
เพื่อให้สามารถปรับข้อมูลให้ทันสมัย และเรียกข้อมูลได้ตามความต้องการของผู้ใช้บริการ หากเป็น^๔
ไปได้ในอนาคต ศูนย์ฯ ควรกำหนดตำแหน่งโปรแกรมเมอร์ประจำ เพื่อการพัฒนาระบบข้อมูลได้
ด้วยตนเอง

4. การเผยแพร่ข้อมูล ภายหลังจากที่ได้จัดวางระบบ และจัดเก็บข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง
แล้ว ศูนย์จะสามารถประมวลผล และจัดทำรายงานเพื่อการเผยแพร่สถานการณ์แรงงานเด็กได้
ต่อเนื่อง นอกจากนั้นอาจใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
ตามความต้องการของผู้ใช้บริการ

5. การเตรียมการเพื่อความยั่งยืน กระทรวงฯ ควรเตรียมสร้างความยั่งยืนให้กับ
กิจกรรมของศูนย์ โดยการอาจอาศัยการกำหนดให้งานนี้เป็นส่วนหนึ่งของศูนย์คอมพิวเตอร์ฯ กรม
สวัสดิการและคุณครองแรงงาน ทั้งนี้ย่อมหมายความว่าอาจจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ไม่
เกิน 2 ตำแหน่งเพื่อรับผิดชอบงานนี้ อันได้แก่ ตำแหน่งโปรแกรมเมอร์ (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบ)
และเจ้าหน้าที่ข้อมูล แต่หากเจ้าหน้าที่เดิมของศูนย์มีจำนวนพอเพียง ก็อาจใช้วิธีการกำหนดให้งาน
ข้อมูลแรงงานเด็กเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน หรือตำแหน่งใด ๆ ในศูนย์ก็ได้

การนำร่องสำรวจแรงงานเด็ก

1. การทบทวนข้อมูลของคณะกรรมการ สิ่งที่ควรกระทำการเป็นการเร่งด่วนคือ การให้
กรรมการ 2 ชุด อันได้แก่ คณะกรรมการที่ดูแล คณะกรรมการจัดจ้าง ได้เร่งให้ที่ปรึกษายังคงส่ง
ข้อมูลที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันให้กับคณะกรรมการโดยพิจารณา โดยคุณลักษณะของคณะกรรมการแล้ว
เชื่อว่าคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นจะสามารถทบทวนและวิเคราะห์ในทางเทคนิคได้เหมาะสมมากกว่า
อย่างไรก็ตามการพิจารณาจากคณะกรรมการทั้ง 2 ชุดจะช่วยให้รอบคอบขึ้น การศึกษาข้อมูลของ
คณะกรรมการทั้ง 2 ชุด มีเจตนาเพื่อหารือการที่จะแก้ไขปัญหาความล่าช้าและระเบียบวิธีการสำรวจ
บางประเด็น เพื่อให้เกิดประโยชน์ กับทั้งกระทรวงฯ ในฐานะของผู้ว่าจ้างและทั้งที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้

รับผิดชอบ การพิจารณาของคณะกรรมการคุรุคำนึงถึงความน่าเชื่อถือได้ของผลการสำรวจ ซึ่งจะต้องใช้ประโยชน์ในอนาคต ประดิษฐ์คณะกรรมการคุรุบทวนไกด์เก็ท

- การจัดทำบัญชีประชากร ซึ่งต้องครอบคลุมขอบเขตของประชากรที่กำหนดและตามที่ได้ตกลงไว้ (เป็นเอกสารที่ต้องจัดส่งตามสัญญา) ตามรูปการณ์แล้วการประมาณงานเด็กในพื้นที่ และการสุ่มที่ใช้หลักโอกาสจะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากข้อมูลนี้
- ขนาดตัวอย่างที่ใช้โดยเฉพาะ จำนวนครัวเรือนซึ่งเป็นหน่วยการสุ่มหลักที่จะใช้ประมาณจำนวนแรงงานเด็ก และอื่น ๆ และขนาดตัวอย่างนี้ต้องไม่สับสนกับหน่วยการวิเคราะห์ที่มีการนำเสนอไว้ นอกจากนั้นควรคำนึงถึงวิธีการสุ่มด้วย
- วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานเด็ก เช่น การประมาณจำนวนแรงงานเด็ก ต้องอาศัยข้อมูลการสำรวจเป็นสำคัญ การใช้ข้อมูลเอกสารควรเป็นเพียงตัวตรวจสอบ

2. การเจรจาต้นที่ปรึกษา ภายหลังการบทวนการดำเนินงานของกรรมการทั้ง 2 ชุดแล้ว ควรเร่งหาทางเจรจาต้นที่ปรึกษา เพื่อปรับหรือแก้ไขบัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน เนื่องจาก การดำเนินงานตามโครงการล่าช้ามماพอสมควร ที่สำคัญกว่านี้คือ หากปล่อยไว้โอกาสจะปรับปรุงการทำงานจะเหลืออ้อยลง ซึ่งไม่เป็นผลดีกับทั้งสองฝ่าย ดังนั้นควรเร่งทำความตกลงเพื่อให้งานรุคหน้า และผลงานที่บังเกิดขึ้นมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือได้

ข้อเสนอแนะทั้งสองประการถือเป็นสิ่งที่ต้องเร่งปฏิบัติ ส่วนการบริหารงบประมาณนั้น หากทางไปเปิดได้ให้ความเห็นชอบในวิธีการใช้จ่ายแยกหมวดงบประมาณ แทนที่จะเป็นแบบการเหมาช่วงแล้ว ก็อาจไม่จำเป็นต้องขอแก้ไข

3. ความยั่งยืนของโครงการ บัญหาสำคัญที่จะตามมาในอนาคตคือ การจะทำให้โครงการนี้ยั่งยืนหรือสามารถสำรวจข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง ในทางปฏิบัติย่อมเป็นไปได้ยากที่กระทรวงฯ จะรับภาระการสำรวจระดับประเทศ ได้ทุกปี ทางที่จะทำได้คือ ต้องรอการนำเสนอผลของรายงาน พร้อมกับนำเครื่องมือการสำรวจที่ໄอ แอ็ต โอดำหนดไว้มาพิจารณา เพื่อคัดเลือกเฉพาะข้อมูลที่จำเป็นจริง ๆ หลังจากนั้นคงต้องอาศัยหน่วยงานที่มีการสำรวจในลักษณะเดียวกันนี้ ซึ่งนอกจากสำนักงานสถิติแห่งชาติแล้ว กลไกของกระทรวงสาธารณสุขเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสม หากที่ปรึกษามีได้ทำการศึกษาเครื่องมือ และกลไกการทำงานของหน่วยงานทั้งองค์กร ข้างตนแล้ว กระทรวงฯ อาจต้องทำการศึกษารายละเอียดในภายหลัง และหาทางประสานความร่วมมือกับหน่วยงานแห่งได้แห่งหนึ่ง เพื่อขอให้ช่วยสำรวจข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (ทั้งนี้โดยอาจจำเป็น

ต้องสนับสนุนงบประมาณบางส่วน) ข้อมูลที่ได้อ้างมาเป็นต้องนำไว้เคราะห์องตามความต้องการ ต่อไป

การพัฒนาเครื่องชี้วัดแรงงานเด็ก

1. การกำหนดเกณฑ์ตามความเป็นจริง แนวทางที่การพัฒนาเครื่องชี้วัดใช้ในบางส่วน จะอิงกับเกณฑ์มาตรฐาน หรือเกณฑ์อุดมคติที่กำหนดขึ้นเอง อาทิ เกณฑ์ค้านกฎหมายที่กำหนดผลสำเร็จไว้ว่าต้องมีการปฏิบัติ ร้อยละร้อย หรือเกณฑ์ค่าน้ำหนักที่พักอาศัย เป็นต้น เกณฑ์ในลักษณะนี้ ในทางปฏิบัติยากที่จะประสบผลที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้นในที่นี้จึงขอเสนอให้นำข้อมูลจากการสำรวจ ภาคสนามมาทำการวิเคราะห์หาเกณฑ์ในทางปฏิบัติ เกณฑ์ที่คิดคำนวณขึ้นถือเป็นเกณฑ์เฉลี่ยจริงที่ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่ม แรงงานเด็กในประเทศไทย ซึ่งเป็นคนละกรณีกับเกณฑ์มาตรฐานที่คณะกรรมการทำงานเป็นผู้กำหนด การกำหนดเกณฑ์ที่เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มจะทำให้การประเมินที่จะบังเกิด ขึ้นในอนาคตเป็นการพิจารณาในเบื้องต้นการที่เกิดขึ้นจากการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก ว่า เป็นไปตามที่ต้องการเดิมเพียงใด มากกว่าจะเน้นที่การตัดสินโดยเกณฑ์อุดมคติ

2. การพนวกกับงานปกติ การดำเนินงานตามกิจกรรมนี้ คงต้องประสบปัญหาสำคัญ คือ ใจกลางกับการปฏิการนำร่องสำรวจแรงงานเด็ก คือ จะทำให้งานนี้ยังยืนได้อย่างไร ? การจะฝ่าก งานนี้กับงานประจำของหน่วยงานอื่น คงต้องประสบปัญหาที่สำคัญบางประการคือ หน่วยงาน สำรวจต้องมีฐานการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ (มิใช่จากครัวเรือน) ดังนั้นในทางปฏิบัติการ ดำเนินงานนี้คงต้องเป็นเรื่องของกระทรวงฯ รับผิดชอบด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามเนื่องจากภาระของ เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานคงมีมาก จนอาจทำให้ภาระกิจนี้ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หากไม่มีการ ปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการทำงาน ในกรณีที่ประสบค่าใช้จ่ายในการตรวจเป็นผู้รับผิดชอบภาระกิจนี้ ไปปฏิบัติแล้ว มีสิ่งที่ต้องคำนึงถึงอย่างน้อย 2 ประการ คือ

2.1 การปรับเครื่องมือชี้วัด ให้สอดคล้องกับแบบตรวจแรงงาน โดยทำให้แบบตรวจ แรงงานกล้ายเป็นเครื่องมือชี้วัดด้วย ในที่นี้คงต้องย้อนกลับไปพิจารณาคัดเลือกประเด็นสำคัญของ เครื่องมือชี้วัดเพื่อนำมาบรรจุในแบบตรวจแรงงาน หรืออาจปรับบางประเด็นของแบบตรวจ แรงงานให้กล้ายเป็นประเด็นของเครื่องชี้วัด

2.2 แนวเหตุผลที่จะเชื่อได้ว่า กลุ่มสถานประกอบการที่ใช้แรงงานเด็ก และกลุ่มนี้เป็น หมายของการตรวจแรงงานจะเป็นกลุ่มที่ใกล้เคียงกัน แต่เพื่อให้การสร้างภาพรวมที่ถูกต้องในระดับ ประเทศ ควรต้องหาทางปรับให้การสูมตรวจนแรงงาน มีลักษณะของการสูมรวมที่เท่าเทียม สอดคล้องกับระเบียบวิธีการวิจัย ทั้งนี้เพื่อทำให้การนำผลการตรวจบันทึกข้อมูลมาทำการขยายภาพ

การประเมินในระดับประเทคนิความใกล้เคียงกับความเป็นจริง นอกจากวิธีการเลือกสถานประกอบการแล้ว การเลือกตัวเด็กที่จะให้ข้อมูลเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ต้องคำนึงถึง ทั้งนี้ เพราะในสภาพความเป็นจริง การสัมภาษณ์เด็กทุกคนในแต่ละสถานประกอบการจะเป็นไปไม่ได้ ดังนั้นการสุ่มตรวจแรงงานเด็ก จึงต้องหาทางให้เป็นการสุ่มเดาที่แท้จริง ในส่วนนี้ผู้รับผิดชอบงานควรปรึกษาสุ่มตรวจแรงงานเด็ก เพื่อหาข้อเท็จจริงพร้อมกับหาทางปรับให้การเลือกตัวอย่างเด็กสองคล้องกันกับฝ่ายตรวจแรงงาน สำหรับผู้รับผิดชอบงานควรบันทึกไว้ในคู่มือการดำเนินการวิธีการวิจัย วิธีการเลือกสถานประกอบการ และตัวอย่างเด็ก ควรบันทึกไว้ในคู่มือการดำเนินการด้วย

3. การเพิ่มเติมข้อมูลนางประเด็น ผู้รับผิดชอบควรทราบแบบประเมินเพื่อแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็น อาทิ จำนวนแรงงานเด็กทั้งหมด ในสถานประกอบการนั้น ๆ ซึ่งการประเมินภาพรวมของประเทศจะบังเกิดขึ้นไม่ได้หากขาดตัวเลขนี้ การเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือการแก้ไขบางประเด็น เช่น ข้อ 3 ควรเป็นเวลาว่างสำหรับการเดินหรือนั่งทำงาน มากกว่าสำหรับการออกกำลังกาย เพราะเกณฑ์ตัดสินคือจำนวนเวลา 1 ชั่วโมง (ซึ่งแนะนำให้เด็กที่เข้ามาในประเทศไทยต้องออกกำลังกายวันละ 1 ชั่วโมง คงมีน้อยมากและจะใช้เป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จไม่ได้)

การฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงานเด็ก

1. การจัดอบรมในอนาคต จากผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า การอบรมในลักษณะนี้เป็นประโยชน์และมีความจำเป็น การจัดอบรมในอนาคตหากมีงบประมาณ และเวลาพอเพียงอาจจัดการอบรมขึ้นเป็นการเฉพาะ อย่างไรก็ตามคงต้องมีการปรับปรุงหลักสูตร ให้กระชับขึ้น และฉบับสืบต่อไป การอบรมติดต่อกันเพียง 1 ครั้ง ในกรณีที่ไม่มีงบประมาณและเวลาที่พอเพียง อาจใช้วิธีการลงในการอบรมติดต่อ กันเพียง 1 ครั้ง ในกรณีที่ไม่มีงบประมาณและเวลาที่พอเพียง อาจใช้วิธีการตัดแปลงหลักสูตรการฝึกอบรมให้กระชับมากขึ้นอีกและใช้วิธีการสอนแทรกไปกับการอบรมอื่น ๆ ที่ปฏิบัติอยู่ประจำ

ในแห่งสาระของการอบรมนั้น ส่วนที่อาจจำเป็นต้องแยกเนื้อหาเป็นการเฉพาะ ได้แก่ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหารแรงงานเด็ก และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยพัฒนาแรงงานเด็ก สำหรับในส่วนของการกฎหมายระดับต่าง ๆ การเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลต่าง ๆ น่าจะสามารถผสมผสานไปกับเรื่องการตรวจแรงงานโดยทั่วไปได้ นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมอื่น ๆ ภายใต้โครงกรนี้ ที่อาจจำเป็นต้องอาศัยการอบรมครั้งนี้เป็นช่องทาง อาทิ การพัฒนาเครื่องชี้วัดแรงงานเด็กซึ่งประสงค์จะอาศัยผู้ตรวจแรงงานเป็นผู้รวบรวมข้อมูล ในการนี้จึงอาจจำเป็นต้องมีการอบรมเกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ใช้รวบรวมข้อมูล หรือในกรณีของศูนย์สารสนเทศซึ่งมีเจตนา

ในการรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการที่คล้ายคลึงกันนี้ ดังนั้นการอบรมที่จะจัดขึ้นอาจต้องปรากฏเป็นส่วนที่ออกแบบเฉพาะ (Portion) ที่จะผสมผสานเข้าไปกับหลักสูตรทั่วไปที่มีอยู่

2. การจัดระบบการตรวจแรงงานเด็ก ประเด็นที่เชื่อมโยงกับการอบรม คือผลจากการอบรมในทางปฏิบัติคงจะบังเกิดขึ้นไม่ได้ หากสภาพแวดล้อมหรือระบบการทำงานมิได้มีการปรับเปลี่ยนให้เข็ออำนวยต่อการตรวจแรงงานเด็กดังผลการประเมินที่นำเสนอไว้ก่อนหน้านี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปรับปรุงระบบการตรวจแรงงานภายหลังการอบรมแทบไม่ปรากฏ ดังนั้นหากประสงค์จะให้ปรากฏผลจากการอบรมมากขึ้น คงต้องมีการปรับระบบการทำงานในบางกรณี อาทิ การกำหนดเป้าหมายการตรวจแรงงานเด็กเป็นกรณีเฉพาะ การกำหนดตำแหน่งพนักงานตรวจที่รับผิดชอบงานเฉพาะ หรืออื่น ๆ

การจัดกิจกรรมคุ้มครองทางกฎหมายและสังคม

เนื่องจากกิจกรรมนี้ถือเป็นการจัดบริการที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายแรงงานเด็กโดยตรง ตลอดจนผลการการดำเนินตามโครงการ ไอเปค ได้แสดงผลที่เป็นรูปธรรมบางประการ ดังนั้นจึงนำ จะใช้บทเรียนจากการทดลองปฏิบัติตามโครงการภายนอกให้ข้อตกลงเป็นแนวทางในการปรับปรุง ดังนี้

1. การอาศัยข้อมูลการตรวจแรงงาน เนื่องจากแนวทางการรวบรวมข้อมูลของกิจกรรม ค้าง ๆ ภายในโครงการ ไอเปค แสดงให้เห็นว่าบทบาทของพนักงานตรวจแรงงานเด็ก จะมีความกว้างมากขึ้นโดยไม่จำกัดเฉพาะในแยกกฎหมาย ข้อมูลค้าง ๆ ที่พนักงานตรวจรวมตามแนวทางภายในโครงการ ถือเป็นสภาพการณ์ที่ปรากฏตามความจริง ดังนั้นทุกฝ่ายจึงควรยึดถือข้อมูลการตรวจเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนการจัดกิจกรรม ข้อมูลในลักษณะนี้สามารถกำหนดพื้นที่ความรุนแรงของสภาพปัญหาแรงงานเด็ก ลักษณะของปัญหานั้นแต่ละพื้นที่ ซึ่งจะเชื่อมโยงถึงประเภทกิจกรรมที่จะจัดตามมา กล่าวโดยสรุปคือ ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญกับข้อมูลการตรวจแรงงานโดยใช้เป็นแนวทางการวางแผนจัดกิจกรรม

2. การเพิ่มความสำคัญกับการพัฒนาเด็ก ผลจากการปฏิบัติงานตามโครงการ ไอเปค แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของกิจกรรมพัฒนาแรงงานเด็ก นอกเหนือนั้นกลุ่มเป้าหมายแรงงานเด็ก ถือเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีเพียงกระทรวงแรงงานฯ เท่านั้นที่รับผิดชอบโดยตรง ดังนั้นการเพิ่มความสำคัญกับกิจกรรมพัฒนาแรงงานเด็ก จึงถือเป็นมิจฉาชัจดีย์ของการแก้ไขปัญหานี้ การเพิ่มความสำคัญโดยการส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาประเภทต่าง ๆ จะเป็นประโยชน์มิใช่ต่อตัวแรงงานเด็กโดยตรงเท่านั้น และเนื่องจากการจัดกิจกรรมถือเป็นการดำเนินมาตรการในท้องบวก ซึ่งจะส่งผลให้

ฝ่ายนายจ้างยอมรับบทบาทของกระทรวงฯ ในการนี้มากขึ้น กิจกรรมทั้งในและการให้การศึกษา นันทนาการ อบรมอาชีพ ฯลฯ จึงเป็นสิ่งที่ต้องร่วมดำเนินการ

บทบาทของกระทรวงฯ ใน การแก้ไขปัญหาระงานเด็กในอนาคต

นอกจากการประเมินผลของโครงการแล้ว ข้อมูลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของกระทรวงฯ ในอนาคต ยังแสดงให้เห็นว่าอย่างน้อยมีบทบาทบางประการที่บุคลากรกลุ่มคาดหวังอย่างจะให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติหรืออย่างน้อยปракฏิกผลที่ชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม 6 ประการเรียงตามลำดับความคาดหวัง ดังนี้

1. **การเพิ่มระดับการมีส่วนร่วม** แม้ว่าในปัจจุบันกระทรวงฯ ได้เปิดโอกาสการมีส่วนร่วม ร่วมจากภายนอกอยู่ในระดับหนึ่งแล้ว แต่ดูเหมือนว่าการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมยังเป็นเสียงเรียก ร้องที่ชัดเจน ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาระงานเด็ก กระทรวงฯ อาจทบทวนครุ่วข้างมีงานหรือ กิจกรรมใดที่ยังสามารถเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมได้มากกว่าในปัจจุบัน

2. **การตรากฎหมายแรงงานเด็กขึ้นเป็นกรณีเฉพาะ** เสียงเรียกร้องที่ชัดเจนเป็นอันดับสองคือ ความมุ่งหวังที่จะให้มีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก เป็นกรณีเฉพาะขึ้นในอนาคต ในทางปฏิบัติแล้วกฎหมายการคุ้มครองแรงงานเด็กอาจกระท่าความคุ้ปไปกับแรงงานสดร.ได้

3. **การเพิ่มความสำคัญให้กับการป้องกัน** ความคาดหวังนี้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะ ก่อนหน้านี้ที่ต้องการให้กระทรวงฯ ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาแรงงานเด็กมากขึ้นกว่าเดิม การเพิ่มความสำคัญในด้านนี้ หมายถึง การเพิ่มน้ำหนักของการรณรงค์ในระดับชุมชนมากขึ้น การ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายนายจ้าง พ่อแม่ ฯลฯ โดยการเสริมระดับความรู้และทัศนคติที่ถูกต้อง กิจกรรมเหล่านี้คงต้องกระทำควบคู่ไปกับการพัฒนาแรงงานเด็กคัวบีชีการต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมา ก่อนหน้านี้

4. **การรวมกลุ่มเป้าหมายโซเเกเมียเด็ก** โดยกฎหมายแล้วการให้ความคุ้มครองแก่โซเเกเมีย เด็กคงต้องอยู่บนอุดหนุนความรับผิดชอบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่ดูที่จะประสบให้ กล้ายเป็นกลุ่มเป้าหมายร่วมได้ คงต้องผ่านกิจกรรมการพัฒนาแรงงานเด็ก อาทิ การฝึกอาชีพ การ จัดกิจกรรมนันทนาการ ฯลฯ นอกจากนั้นช่องทางที่จะทำให้กล้ายเป็นกลุ่มเป้าหมายร่วมได้คือที่สุด คือ การจัดกิจกรรมภายใต้โครงการ ไอโอเปค ซึ่งโดยแนวโน้มแล้วนุ่งที่จะรวมกลุ่มเป้าหมายทั้งสองเข้า ด้วยกัน

5. **การวิจัย ประเมินผลและข้อมูล** บทบาทที่หน่วยงานจำนวนหนึ่งคาดหวังจาก กระทรวงฯ คือ งานค้านวิชาการ ในด้านการวิจัย ข้อมูล และอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อการศึกษาและจัด

ระบบข้อมูลโดยกระทรวงฯ จะสามารถทำได้ในภาพกว้าง และเป็นข้อมูลรวมสำหรับทุกฝ่าย นอกจากนี้หากในอนาคตกระทรวงสามารถดำเนินบทบาทนี้ได้จริงแล้ว หน่วยงานอื่น ๆ ก็จะสามารถพึ่งความสำคัญไปที่งานปฏิบัติอย่างเต็มที่ ทั้งนี้โดยอาศัยการสนับสนุนทางวิชาการจากกระทรวงฯ

6. การเพิ่มความร่วมมือกับต่างประเทศ ในอนาคตการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก คงต้องเพิ่มความร่วมมือกับต่างประเทศในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ความร่วมมือเหล่านี้แม้ว่าจะไม่มีการปฏิบัติอยู่แล้วในด้านของการกำหนดข้อตกลงระหว่างประเทศ กฎหมายฯ ความร่วมมือทางวิชาการ ฯลฯ แต่น่าจะต้องเพิ่มระดับให้สูงขึ้นกว่าปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานผลการอนุมพันกงงานตรวจแรงงานตามวิธีการของ ILO. 2540. อัคสำเนา

กองแรงงานหญิงและเด็ก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานสรุปผลการดำเนินการโครงการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ILO/IPEC)
(พ.ศ.2538-2539) 2540. อัคสำเนา

ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. โครงการสำรวจแรงงานเด็ก โครงการนำร่อง จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดอุบลราชธานี รายงานผลการศึกษาเบื้องต้น.
2538. อัคสำเนา

สาขาวัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คู่มือการวางแผน การบริหาร และการประเมินผล โครงการปฏิบัติการเพื่อจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก.
กรุงเทพมหานคร : ไม่ระบุสถานที่พิมพ์, 2539.

สำนักงานบริหาร โครงการ IPEC. ข้อมูลเกี่ยวกับ โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก. 2539. อัคสำเนา

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. การดำเนินงานพัฒนาเครือข่ายวัสดุแรงงานเด็ก. ไม่ระบุสถานที่และปีพิมพ์.

ฤทธิ์ เกชาคุปต์. โครงการปฏิบัติการการจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรมในประเทศไทยเรียนจาก 2 ปีแรก 2535 - 2537. 2539. อัคสำเนา

เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้จัดพิมพ์ได้แก่

- Summary Outline ของโครงการภายใต้ข้อตกลงระหว่างกระทรวงแรงงานฯ กับ ILO/IPEC
- แบบการขอเปลี่ยนแปลงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
- เอกสารสัญญาการจัดซื้อที่ปรึกษา

๑๖๗