

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีหน้าที่หลัก คือ พัฒนาระบบประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ติดตาม เร่งรัด วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และโครงการต่างๆ จากภารกิจหลักดังกล่าวสรุปได้ว่า จะมุ่งเน้นไปในแนวทางการติดตามประเมินผลเป็นสำคัญ การติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารจัดการที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน อีกทั้งสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานและ นำไปพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน อนึ่งการบริหารงานทุกอย่าง หลังจากที่ได้มีการวางแผนและดำเนินการไปแล้ว จำเป็นต้องมีการประเมินผลตามมาในที่สุด ทั้งนี้เพื่อประเมินผลการวางแผนการลงทุนและการปฏิบัติไปแล้วนั้นสัมฤทธิ์ผล หรือมีจุดบกพร่องมีปัญหาที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นอย่างไร การประเมินผลแผนงานหรือโครงการเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการตัดสินใจวางนโยบายและบริหารงานให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ในการนำผลงานไปใช้ในการพัฒนาประเทศนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาควบคู่ไปกับการประเมิน คือการกำหนดตัวชี้วัด ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญในการประเมินผล ตัวชี้วัดต้องพัฒนามาจากประเด็นแต่ละประเด็นที่ต้องการประเมินผล ตัวชี้วัดเป็นสัญญาณบอกคำตอบของประเด็นที่ต้องการทราบและประเด็นที่ต้องการประเมิน รวมทั้งการประเมินจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับขั้นตอนการพัฒนาตัวชี้วัดเป็นสำคัญ

ดังนั้น การจัดทำตัวชี้วัดและการนำตัวชี้วัดไปใช้จึงต้องคำนึงถึง ความตรงประเด็น ลำดับชั้นของตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดภาพรวมที่บ่งชี้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามนโยบายเฉพาะด้าน ตัวชี้วัด โครงสร้างเป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ผลผลิตและตัวชี้วัดการกระจาย คือตัวชี้วัดของความหลากหลายของกิจกรรม ซึ่งจัดทำโดยนำปัจจัยการผลิตเข้าสู่กระบวนการ นอกจากนั้นควรกำหนดตัวชี้วัดให้น้อยที่สุด ควรกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชากรผู้รับประโยชน์มากกว่ามูลค่าทางการเงิน ควรจัดทำตัวชี้วัดด้วยความประหยัด โดยการใช้ข้อมูลที่มีการจัดเก็บไว้แล้วตามปกติจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่รวมทั้งการตีความหมายของตัวชี้วัด ต้องเป็นที่เข้าใจของบุคคลทั่วไปและ ความเป็นรูปธรรมของตัวชี้วัดและต้องมีวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดที่น่าเชื่อถืออีกทางหนึ่งด้วย

ตัวชี้วัดที่กล่าวมาข้างต้นจำเป็นต้องมีการปรับและเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนของนโยบาย และยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานเป็นสำคัญ จากสภาพปัญหาที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดเป็นระยะๆ จึงทำให้การกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีอย่างหลากหลาย จึงเป็นการยากในการเข้าใจว่าตัวชี้วัดเหล่านี้ซ้ำซ้อนกันมากน้อยในระดับใด เพราะฉะนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ดังนี้

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาให้ทราบกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน
- 2.2 เพื่อศึกษาให้ทราบลักษณะตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน
- 2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบจัดหมวดหมู่ตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน

3. ขอบเขตและวิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาการกำหนดตัวชี้วัดภายใต้กรอบของพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นสำคัญ โดยมุ่งศึกษาถึง กรอบความคิดการกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำตัวชี้วัด นิยามและลักษณะของตัวชี้วัด ค่าของตัวชี้วัด การกำหนดเกณฑ์ของตัวชี้วัด การเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวชี้วัด กรอบความคิดการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน กระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน ลักษณะตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อจัดหมวดหมู่ตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 4.1 ทำให้ทราบว่ากระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงานและสามารถนำกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัด ไปปรับในการพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ
- 4.2 ทำให้ทราบว่าลักษณะตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน
- 4.3 ทำให้สามารถจัดหมวดหมู่ตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน

บทที่ 2

กรอบความคิดการกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานเพื่อมุ่งเน้นให้ทราบว่ากรอบความคิดที่ใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดเป็นอย่างไร และสามารถนำกรอบความคิดมากำหนดตัวชี้วัดหรือวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่มีอยู่ว่ามี ความถูกต้องตรงแนวความคิดในการกำหนดตัวชี้วัดมากน้อยอย่างไร ซึ่งกรอบความคิดในการ กำหนดตัวชี้วัดจะต้องมีลักษณะเป็นวิชาการและมีมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป เพื่อให้ได้ กรอบความคิดที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป จึงได้รวบรวมและเรียบเรียงบทความวิชาการจากนักวิชาการ หลายท่านที่เขียนตำราเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัด ซึ่งได้พบว่า กรอบความคิดในการกำหนด ตัวชี้วัดควรประกอบด้วยความรู้ ดังนี้

- 1.แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำตัวชี้วัด
- 2.กรอบความคิดการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

1. แนวความคิดในการจัดทำตัวชี้วัด

ในการศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ประกอบด้วย 1.1 แนวความคิดของนักวิชาการ 1.2 นิยามและลักษณะของตัวชี้วัด 1.3 การกำหนดค่าของตัวชี้วัด 1.4 การกำหนด เกณฑ์ของตัวชี้วัด 1.5 วิธีการพัฒนาตัวชี้วัด 1.6 การเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวชี้วัด มีดังนี้

1.1 แนวความคิดการจัดทำตัวชี้วัดของนักวิชาการ

หน่วยงาน องค์กรและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำตัวชี้วัดมีดังนี้ วรณา แผนมุนิน (2543) สุวิมล ศิริกานันท์ (2543) คนัย เทียนพูน (2545) มูลนิธิกองทุนไทย (2546) สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2542) การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา (2545) พบว่า แนวความคิดในการจัดทำตัวชี้วัดมีมาตั้งแต่โบราณเพียงแต่ไม่ เรียกขานเป็นตัวชี้วัดให้เห็นเป็นที่เด่นชัด เช่น การกำหนดคุณลักษณะทางกายภาพของความร้อน ความไกล ความหนัก ในลักษณะเชิงปริมาณ ที่ได้รับการยอมรับเป็นมาตรฐานสากล เช่น ความ ร้อน ใช้หน่วยวัดเป็น องศาเซลเซียส องศาฟาเรนไฮต์ องศาเควิน ความไกลใช้หน่วยวัดเป็น กิโลเมตรและไมล์ ความหนักใช้หน่วยวัดเป็น กิโลกรัมและปอนด์ เป็นต้น ตั้งแต่ปี 1960 นักบริหาร และนักวางแผนได้พยายามพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อวัดผลการดำเนินงานหรือผลผลิตจากการปฏิบัติงาน เพื่อบ่งบอกว่าผลการปฏิบัติงานเหล่านั้นมีประสิทธิภาพและผลผลิตในระดับใด โดยหน่วยของ การวัดเป็น ร้อยละ สัดส่วน เป็นต้น

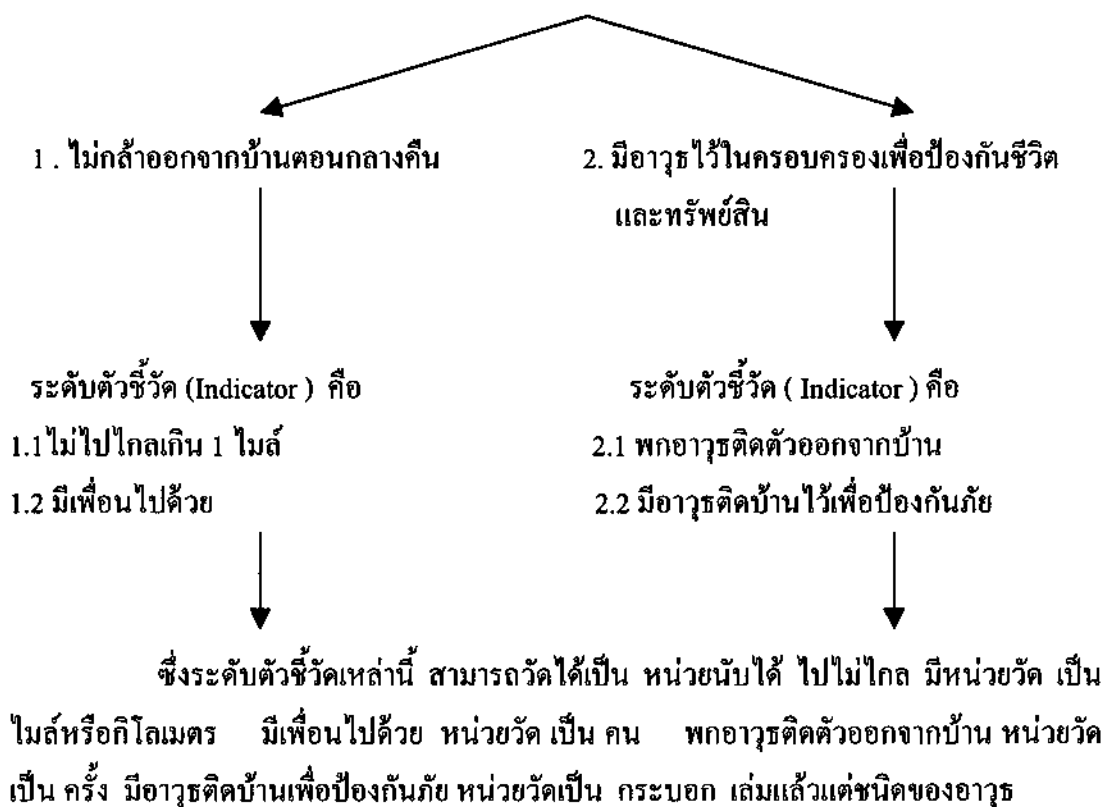
ในการศึกษาการกำหนดตัวชี้วัด ยังต้องให้ความสำคัญ ในเรื่อง ความหมายของการวัด ความสำคัญของตัวชี้วัด ระดับการวัด ดังนี้

ความหมายของการวัด หมายถึง กระบวนการแปร สภาพความคิดจากนามธรรมให้เป็น รูปธรรมเพื่อจะได้กำหนดเป็นข้อมูลทางสถิติเชิงปริมาณหรือคุณภาพ เช่น

ระดับทฤษฎี (Conceptual) คือ ความกลัวอาชญากรรม

ระดับเชิงประจักษ์ (Empirical) คือ ความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ระดับปฏิบัติการ (Operation) คือ 1. ไม่กล้าออกจากบ้านตอนกลางคืน 2. มีอาวุธไว้ในครอบครองเพื่อป้องกันชีวิตและทรัพย์สิน



ในการวัดสิ่งใดต้องมีการกำหนดให้เด่นชัดว่าสิ่งที่เราจะวัดคืออะไร แล้วเราต้องการ วัดอะไรของสิ่งนั้น การกำหนดเกณฑ์ต่างๆ ที่จะใช้ในการวัดจะมีการระบุให้แน่ชัดว่าสิ่งที่ ต้องการวัดคืออะไร เมื่อได้สิ่งที่ต้องการจะวัดแล้ว ต้องมีการกำหนดนิยามของสิ่งที่จะวัดให้

ความชัดเจนเพื่อจะรู้ขอบเขตของการวัดสิ่งนั้น เมื่อมีการกำหนดสิ่งต้องการวัดที่ชัดเจนแล้ว ควรมีการตรวจสอบสิ่งที่ต้องการวัดการเหล่านั้นให้ชัดเจนอีกครั้ง โดยการพิจารณาดังนี้

1. จัดเรียงลำดับตามระยะเวลาที่ต้องการวัดว่าจะวัดสิ่งใดก่อนสิ่งใดหลัง เพื่อจะดำเนินการได้อย่างเหมาะสมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการประเมินผล
2. ประเด็นหรือสิ่งที่ต้องการจะวัดต้องมีความชัดเจนอย่างเพียงพอที่จะกำหนดขึ้นตัวชี้วัดได้
3. การพิจารณาว่าในประเด็นหรือสิ่งที่ต้องการวัดนั้น ต้องการวัดตัวชี้วัดเดียวหรือชุดของตัวชี้วัด และหากเป็นชุดของตัวชี้วัดจะต้องพิจารณาต่อไปอีกว่าจะต้องวัดตัวชี้วัดใดก่อนและตัวชี้วัดใดหลัง

ในการศึกษาการกำหนดตัวชี้วัดในครั้งนี้ หากสิ่งที่ต้องการวัดเป็น ความสวย ผู้ที่มีหน้าที่ในการกำหนดตัวชี้วัด ต้องพิจารณาว่า อะไรเป็นสิ่งบ่งชี้ความสวยของคนในสังคมที่จะศึกษานั้น เช่น จะต้องมีความสวยละเอียดยุค สมัยว ุฒิหน้ารูปไข่และได้สัดส่วน รูปร่างได้สัดส่วนที่เหมาะสม ความสูงไม่ต่ำกว่า 165 ซม. ฟันขาวสะอาด และหากผู้กำหนดตัวชี้วัดทราบว่าเป็นสังคมที่ศึกษาสิ่งที่ต้องการวัดเป็นความสวยที่ให้ความสำคัญกับ ผิวขาวละเอียดยุค อาจจะกำหนดเกณฑ์ที่จะวัดความสวยโดยเน้นเรื่อง ผิวขาวละเอียดยุค เป็นตัวชี้วัดอันดับหนึ่ง แล้วตามด้วยลักษณะความสวยอื่นๆที่เป็นตัวชี้วัดตามลำดับ เมื่อทราบลำดับความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัดที่จะวัดความสวย ขั้นตอนต่อไป ต้องกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ คำน้้าหนักของแต่ละรายการ ของตัวชี้วัด ตามค่านิยมของสังคมนั้นที่ยอมรับลักษณะความสวยเป็นลักษณะเช่นไร การกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ขึ้นมานี้ว่าเป็น วิธีการวัด วิธีการวัดแต่ละวิธีย่อมมีข้อบกพร่องมากน้อยต่างกัน ผู้ที่มีหน้าที่ในการกำหนดตัวชี้วัด จะต้องพยายามที่จะลดข้อบกพร่องต่างๆของการวัดให้น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้ผลของการวัดสอดคล้องตามสภาพความเป็นจริงทางสังคม

ในทางปฏิบัติ การวัด คือ การกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆที่ใช้ในการจัดระเบียบข้อมูลให้อยู่ในสภาพที่จะวิเคราะห์หรือเข้าใจได้

ความสำคัญของการวัด การวัดนอกจากมีความหมาย ตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีประโยชน์และความสำคัญ ต่อการติดตามประเมินผลหลายประการ คือ ความสามารถในการเปรียบเทียบผลการประเมิน ความสามารถในการด้านการควบคุม ความสามารถในการนำสถิติมาใช้ ความมีวัตถุประสงค์ ความแม่นยำและการช่วยสรุปย่อ

ในเรื่องของความสามารถในการเปรียบเทียบ เมื่อแปรสภาพความคิดให้อยู่ในสภาพข้อมูลทางสถิติแล้วเป็นการสะดวกที่ผู้ทำการประเมินผลจะเปรียบเทียบผลตัวเลขที่ได้กับผลของการประเมินของผู้อื่น การเปรียบเทียบดังกล่าวยังมีประโยชน์ในด้านการเชื่อมโยงผลการประเมิน

ต่างๆ ในอดีต ซึ่งอาจจะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างๆ หรือข้อบกพร่องของการประเมินที่มีการเปรียบเทียบกัน หรืออาจจะชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ที่ศึกษา

ในด้านการควบคุมเมื่อได้แปรสภาพความคิดให้อยู่ในสภาพของข้อมูลทางสถิติ นักวิจัยสามารถควบคุมได้ดีกว่าข้อมูลที่ไม่ใช่เป็นตัวเลข กล่าว คือสามารถทำการตรวจสอบข้อบกพร่องของข้อมูล หรือการวิเคราะห์ได้ดีกว่ากว่าการทดสอบข้อบกพร่องของการวิเคราะห์ที่อาศัยการพรรณนาด้วยคำพูด

การแปรสภาพแนวความคิดให้เป็นข้อมูลทางสถิติด้วยกระบวนการวัด เป็นสิ่งที่ช่วยให้นักประเมินผลนำวิธีการทางสถิติที่ได้รับการพัฒนาอย่างมากมายในระดับต่างๆ มาใช้วิธีการทางสถิติเหล่านี้ช่วยให้เราได้ข้อสรุปต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดจากการดำเนินการประเมินผลการประเมินผล

สิ่งที่สำคัญของการประเมินผล คือ มีวิสัยทัศน์ของการวิจัย (Objectivity) และเที่ยงตรง การแปรแนวความคิดให้เป็นตัวเลขยังมีประโยชน์ต่อการประเมินสถานการณ์อย่างมีวิสัยทัศน์ เช่น แทนที่จะพูดว่า อุณหภูมิที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สูง เป็นข้อความที่ยากต่อการประเมินมากกว่า กล่าว ว่าอุณหภูมิสูงขึ้น 10 องศาเซลเซียส ซึ่งเป็นข้อความที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงตรงของการเปลี่ยนทางอุณหภูมิ อันยากที่จะทำให้หาคำพูดพรรณนา การกล่าวด้วยตัวเลขเชิงปริมาณเพียงตัวเดียวแทนคำพูดทั้งหมดเท่ากับเป็นการสรุปย่อที่เที่ยงตรงนั่นเอง

หลักความสำคัญของการวัด อย่างไรก็ตาม ประโยชน์ที่ได้จากการวัดจะมากขึ้นเพียงใดเป็นไปตามทฤษฎีหรือไม่ขึ้น ย่อมขึ้นกับกระบวนการทั้งหมดที่ใช้ในการวัด กระบวนการวัดที่ถูกต้องตามหลักการ ทำให้ได้มาตรวัดที่ดี หรือเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวัดที่ดี สิ่งที่ยังชี้คุณภาพในการวัดมี 4 ประการด้วยกัน คือ 1) ความถูกต้องของการวัด (Validity) 2) ความน่าเชื่อถือในการวัดหรือเรียกอีกอย่างว่า ความเที่ยง (Reliability) 3) ความไวหรือความสามารถในการแบ่งแยกของการวัด (Sensitivity) 4) การมีความหมายของการวัด (Meaningfulness)

ความถูกต้องของการวัด เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในบรรดาสิ่งที่บ่งชี้คุณภาพของการวัดทั้ง 4 ตัว การที่จะวัดอะไรถูกต้องก็ต่อเมื่อวัดในสิ่งที่ต้องการวัด หรือวัดให้ตรงประเด็นในสิ่งที่ต้องการวัด เช่นการต้องการวัดความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ก็ต้องเอาแบบวัด ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มาวัด จึงจะได้ผลของการวัดที่ถูกต้องตรงประเด็น ในกรณีที่ใช้แบบวัดความฉลาดทั่วไปไปวัดความฉลาดทางอารมณ์ก็จะ ได้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องตรงประเด็นในที่ต้องการวัด ทำให้ผลของการวัดไม่เป็นที่ยอมรับและไม่เป็นวิสัยทัศน์

ความน่าเชื่อถือของการวัด หรือความเที่ยง (Reliability) หมายความว่าเมื่อได้ทำการวัดไปแล้ว ผลที่ได้จากการวัดครั้งแรกและครั้งต่อไปจะไม่มีความแตกต่าง ไม่ว่าจะไปวัดที่ไหนเมื่อใดก็ตาม จะใช้คนที่ทำการต่างกัน ผลที่ได้ก็ไม่แตกต่างกัน สรุปผลที่ได้จากการวัดทุกครั้งจะ

เท่ากันทุกครั้ง แต่หากผลการวัดแต่ละครั้งไม่เท่ากันย่อมแสดงว่าขาดความเที่ยงในการวัด ดังนั้นเมื่อสร้างเครื่องมือหรือตัวชี้วัดควรมีการทดสอบก่อนว่าเครื่องมือหรือตัวชี้วัดมีความน่าเชื่อถือมากน้อยในระดับใด ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

ความไวของการวัด หมายถึง ความสามารถของเครื่องวัดหรือตัวชี้วัดในความแตกต่างระหว่างหน่วยต่างๆที่ต้องการศึกษาวิจัย วิธีการวัดบางวิธีจำแนกบุคคลได้อย่างหยاب ไม่สามารถวัดรายละเอียดของความแตกต่างของหน่วยที่ต้องการศึกษาได้ วิธีการวัดดังกล่าวเรียกว่าขาดความว่องไว

การมีความหมายของการวัด บ่อยครั้งในการประเมินผลหรือการศึกษาทางสังคม วิธีการที่ชี้วัดแม้จะมีความถูกต้องมีความน่าเชื่อถือได้ และว่องไวต่อการวัด แต่ให้ผลการวัดที่ไม่มีความหมาย เช่นการแบ่งอาชีพของชาวชนบท ที่แบ่งตามลักษณะงานที่ทำ การแบ่งดังกล่าวจะไม่มีมีความหมายในด้านการศึกษาการประกอบอาชีพของชาวชนบทหากมีการแบ่งโดยยึดถืออาชีพหนึ่งเป็นอาชีพอาชีพหลัก เช่นเดียวกับประเทศตะวันตก ทั้งนี้เกษตรกรไม่น้อยที่ประกอบอาชีพมากกว่า 1 อาชีพขึ้นไป และบุคคลที่ประกอบอาชีพเดียวกันกับบุคคลที่ประกอบหลายอาชีพมีความแตกต่างกันมากในเรื่องอื่นๆ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับปรากฏการณ์อื่นๆ ที่ใช้อาชีพเพียงอาชีพเดียวเป็นหลัก จะไม่มีความหมาย ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่การวัดนั้นต้องวัดอย่างมีความหมายด้วย

โดยสรุป การวัดที่ดีต้องมีความถูกต้องเที่ยงตรง มีความน่าเชื่อถือ มีความว่องไวและมีความหมาย คุณสมบัติทั้ง 4 ข้อนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คือ ถ้าการวัดไม่ถูกต้องผลที่ได้ก็ไม่มีความหมาย ถ้าการวัดเชื่อถือไม่ได้ การวัดก็ไม่สามารถให้ผลที่มีความหมายได้และถ้าไม่ว่องไวในการวัดก็มีความหมายไม่ได้เช่นกัน

ระดับการวัด การวัดหรือการจัดระเบียบข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการสำรวจให้อยู่ในสภาพที่จะนำไปวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับกลุ่ม ระดับอันดับ ระดับช่วง และระดับอัตราส่วน แต่ละระดับมีคุณสมบัติคุณลักษณะและความยากง่ายของการวัดที่แตกต่างกัน ความแตกต่างในเรื่องระดับการวัด มีผลต่อการเลือกวิธีการทางสถิติที่จะนำมาใช้สรุปและวิเคราะห์ข้อมูล จึงจำเป็นที่ต้องทราบล่วงหน้าว่าตนวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร ซึ่งระดับการวัดทั้ง 4 ประเภทมีลักษณะสำคัญดังนี้

การวัดแบบแบ่งกลุ่ม (nominal scale) หรือ นามมาตร เป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดเพียงแต่กำหนดเกณฑ์ แบ่งแยกประชากรที่จะศึกษาออกเป็นกลุ่ม ถ้ามีคุณสมบัติเหมือนกันก็จัดอยู่ในกลุ่มหนึ่ง ถ้าแตกต่างกันก็อยู่อีกกลุ่มหนึ่ง เช่น การแบ่งคนตามภูมิภาค คนภาคใต้ คนภาคกลาง คนภาคเหนือ คนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การแบ่งระยะเวลาในการทำงานอาจจะแบ่งเป็น พวกที่ทำงานเก่า พวกที่ทำงานใหม่ เมื่อหนดหลักเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มแล้ว เพื่อความสะดวกในการ

ระบุกลุ่มเราอาจจะใช้ตัวเลขกำกับหรือสัญลักษณ์ใดก็ได้ เช่น กลุ่ม ก. กลุ่ม ข. หรือ กลุ่ม ค. กลุ่ม ง. หรือกลุ่ม 1 กลุ่ม 2 กลุ่ม 3 กลุ่ม 4 ตัวหรือสัญลักษณ์เหล่านี้เมื่อกำหนดแล้วก็กลายเป็นเครื่องหมายวัดคุณสมบัติต่างๆ ไป ตัวเลขหรือสัญลักษณ์เหล่านี้ อาจจะสลับหรือเปลี่ยนที่กันได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อสาระสำคัญของข้อมูลแต่อย่างใด

การวัดแบบอันดับ (ordinal scale) เป็นการวัดที่ให้รายละเอียดได้มากขึ้นคือ นอกจากจะแบ่งออกเป็นกลุ่มและใช้ความเท่าเทียมกันแล้วยังสามารถจัดอันดับอัตราความแตกต่างๆระหว่างกันและกันได้ ในระบบการวัดนี้ เราจะใช้ความคิดที่ว่า “ความมากกว่า” “ความน้อยกว่า” เป็นหลัก เช่น แข็งมากกว่า สูงมากกว่า ต่ำมากกว่า รวยมากกว่า รวยน้อยกว่า คุณสมบัติของบุคคล สิ่งของ หรือเขตที่อยู่อาศัยจะจำแนกจัดอันดับสูงต่ำก่อนหลังเท่านั้น โดยที่เราไม่ทราบถึงปริมาณของความน้อยกว่าหรือมากกว่าเลย หากการจัดอันดับสมบูรณ์ คือ สามารถเรียงอันดับก่อนหลังได้ ทุกกรณีก็เรียกว่ามีมาตรวัดแบบจัดอันดับหรืออันดับมาตร

การวัดแบบช่วง (interval scale) หรือช่วงมาตรวัดการวัดแบบนี้มีคุณสมบัติของอันดับมาตรครบถ้วน แต่มีคุณสมบัติเพิ่มเติมอีกอย่างหนึ่ง คือสามารถกำหนดความห่างระหว่างช่วงวัดที่แน่นอนได้ ทั้งนี้เพราะในการวัดนี้หน่วยของการวัดมีลักษณะคงที่ ซึ่งใช้เป็นมาตรฐานร่วมในการกำหนดค่าเป็นตัวเลขจำนวนเต็มให้กับวัตถุที่วัดได้ ความแตกต่างระหว่างวัตถุที่วัดจริงสามารถกำหนดได้ นอกจากนี้หน่วยของการวัด อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ เช่น อาจจะบวกด้วยตัวเลขคงที่ โดยไม่มีผลการเปลี่ยนแปลงต่ออันดับหรือขนาดของความแตกต่าง ตัวอย่างเช่น ระดับอุณหภูมิ เป็นต้น เราสามารถกำหนดได้ว่าความแตกต่างระหว่างอุณหภูมิ 28 องศา กับ 25 องศา นั้นแตกต่างกัน 3 องศา เพราะมาตรฐานการวัดได้กำหนดช่วงไว้ได้แน่นอน

การวัดอัตราส่วน (Ratio scale) หรืออัตราส่วนมาตรเป็นการวัดที่มีคุณสมบัติของช่วงมาตรวัดครบทุกประเภท แต่มีคุณสมบัติเพิ่มเติมคือ มีจุดเริ่มต้น โดยธรรมชาติที่แท้จริง เช่น น้ำหนัก ความสูง ไม่ว่าจะวัดในที่ใด ความแตกต่างระหว่างหน่วยของวัตถุ จะสอดคล้องกับหน่วยของการวัดทุกแห่ง ในทางสังคม ส่วนใหญ่แล้ว ไม่อาจจะวัดถึงระดับดังกล่าวนี้เพราะไม่ทราบจุดเริ่มต้นที่แท้จริงของสิ่งที่เราต้องการวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับทัศนคติ และพฤติกรรมที่วัดได้ซับซ้อนบางอย่างของบุคคล

สรุป จากที่กล่าวมาข้างต้นในเรื่องการวัด จะเห็นว่า ขั้นตอนที่สำคัญๆ ของการวัดมีดังนี้ คือ การกำหนดให้ชัดเจนว่าสิ่งที่ต้องการวัดนั้นคืออะไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง ส่วนใดที่ต้องการวัด เมื่อกำหนดรายละเอียดแล้ว รายละเอียดต่างๆเหล่านี้จะเป็นหลักที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลและการนำข้อมูลมาใช้เพื่อสร้างมาตรวัด หลักสำคัญของการวัด คือ จะต้องมีความถูกต้อง

ความน่าเชื่อถือได้ มีความหมาย และมีความว่องไวหรือมีความสามารถในการแบ่งแยก
 ประชากรตามลักษณะของตัวแปรที่กำลังศึกษาอยู่ การวัดสามารถแบ่งได้ 4 ระดับ แบบกลุ่ม
 แบบจัดอันดับ แบบช่วง และแบบอัตราส่วน ความยากง่ายของการวัดโดยทั่วไป ขึ้นอยู่กับสิ่งที่
 ต้องการจะวัดและยุทธวิธีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 นิยามและลักษณะของตัวชี้วัด

ในการศึกษาครั้งนี้ได้พบว่ามีแนวความคิดของนักวิชาการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 ในการจัดทำตัวชี้วัด คือ เพ็ญแข แสงแก้ว (2541) สุมล ตีรกันันท์ (2543) ดนัย เทียนพุด
 (2545) สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี (2542) มูลนิธิกองทุนไทย (2546) สรุปได้ดังนี้

การให้นิยามเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะทำให้ทราบขอบเขตในสิ่งที่จะวัด ในการ
 ศึกษาครั้งนี้พบว่า เรามีนิยาม 3 ประเภท คือ

1. การนิยามนาม (Nominal definition) หมายถึง การหาคำง่าย ๆ มาแทน
 คำที่ตนต้องการให้นิยาม เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจ เช่น สิ่งใด คือแมวตัวโตชนิดหนึ่ง
2. การนิยามจริง (Real definition) คือ การให้นิยามที่ระบุคุณสมบัติทุก
 ประการของสิ่งที่ต้องการวัดไม่ว่าสิ่งนั้นจะวัดได้หรือไม่ได้ สิ่งใดคือ สัตว์เลี้ยงลูกด้วยน้ำนม มี
 สีขา มีหางหนึ่ง 1 หาง มีหู 2 หู มีตา 2 ตา
3. การนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational definition) เป็นการให้นิยามที่
 มุ่งไปยังคุณสมบัติที่ต้องการวัดที่สามารถวัดได้โดยจะทำการวัดคุณสมบัติที่ได้ระบุ เช่น อายุ ส่วน
 สูง น้ำหนักของสิ่งใด

เมื่อทราบถึงลักษณะของนิยามในการกำหนดการวัดแล้ว ในการศึกษาครั้งนี้พบว่ายังมีการให้ความหมายของตัวชี้วัด ว่าเป็นสิ่งที่แสดงสภาวะหรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นหรือ
 เปลี่ยนแปลงไป หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้
 ในความหมายเดียวกันกับคำว่า ตัวชี้วัด อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวบ่งชี้ ตัวชี้นำ และเครื่องชี้วัด มี
 การนิยามของตัวชี้วัด ได้มีผู้นิยามตัวชี้วัดได้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ตัวชี้วัดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวเลขและคำอธิบายเกี่ยวกับสภาพความ
 เป็นอยู่จริงของสถานการณ์หนึ่ง

ตัวชี้วัดคือ ข้อบ่งชี้ ของสถานการณ์หรือสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการณ์

ตัวชี้วัดคือ ตัวแปรที่ช่วยวัดการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดคือ เครื่องมืออย่างหนึ่งในการจัดทำสารสนเทศเพื่อให้

ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจวางนโยบายและบริหารงานในลักษณะต่างๆ

ตัวชี้วัด คือ ตัวแปรที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้วัดการเปลี่ยนแปลง

หรือบ่งบอกสภาพรวม หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน สามารถนำมาใช้วัดความสำเร็จหรือผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้

ตัวชี้วัด คือ ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด คือ ตัวแปรหรือกลุ่มของตัวแปรต่างๆที่จะวัดสภาวะอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเป็นปริมาณและเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อทราบถึงระดับขนาด หรือความรุนแรง ของปัญหาหรือสถานภาพที่ต้องการวัด

ตัวชี้วัด คือ สารสนเทศที่ช่วยให้การวินิจฉัยและชี้สภาวะ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานทางการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ตัวชี้วัด คือ เครื่องบ่งบอกความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และผลงานที่เกิดขึ้น ใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน จากนิยามที่กล่าวมาทั้งหมดเกี่ยวกับตัวชี้วัด สรุปได้ว่า ตัวชี้วัดเป็นตัวแทนของสิ่งที่เป็นนามธรรม (Proxy character) ที่ให้นิยามเชิงปฏิบัติการในการวิเคราะห์และติดตามผลเป็นเชิงปริมาณ ซึ่งมีมาตรวัดที่ใช้ในการคำนวณได้เป็นค่าประเมิน ซึ่งได้จากตัวแปรที่รับการพิจารณาว่าเป็นตัวแปรสำคัญ โดยที่แต่ละตัวแปรอาจจะมีมาตรวัดที่ต่างกัน ในกรณีที่ตัวชี้วัดหนึ่งตัวมีตัวแปรมากกว่าหนึ่งตัว ก็จะต้องมีการกำหนดค่าน้ำหนัก ของแต่ละตัวแปร เพื่อจัดทำดัชนีของตัวชี้วัดนั้น

นอกจากนี้ในการศึกษาครั้งนี้ได้พบว่า ลักษณะของตัวชี้วัด มีลักษณะต่างๆหรือประเภทของตัวชี้วัด ดังนี้

กลุ่มตัวชี้วัดที่มีการแบ่งเป็นลำดับชั้น คือ

ตัวชี้วัดภาพรวมเป็น ตัวชี้วัดที่บ่งชี้ผลลัพธ์สุดท้ายของการปฏิบัติงานแต่ละด้าน

ตัวชี้วัดโครงสร้าง เป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ผลผลิตจากการดำเนินกิจกรรมตาม

โครงการที่จะนำไปสู่การบรรลุผลที่ตั้งไว้

ตัวชี้วัดกระจาย คือ ความหลากหลายของกิจกรรมซึ่งจัดทำโดยนำปัจจัยการผลิตเข้าสู่หรือตัวชี้วัดที่ใช้วัดปัจจัยในการผลิตของกระบวนการ

กลุ่มตัวชี้วัดในกระบวนการ คือ การจำแนกประเภทตัวชี้วัดโดยอาศัยทัศนะเชิงระบบ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ตามแนวคิดเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญคือ ปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต ได้อธิบายลักษณะตัวชี้วัดทั้ง 3 กลุ่มดังนี้

ตัวชี้วัดปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงาน (Input Indicator) คือ ตัวชี้วัดใช้วัดทรัพยากรที่ใช้ รวมทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร เช่นจำนวนเจ้าหน้าที่จำนวนวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน จำนวนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน ระยะเวลาที่จะใช้ในการดำเนินงาน เพื่อต้องการทราบว่าในการดำเนินงานเหล่านี้ได้ ต้องใช้ต้นทุนในการผลิตเป็นจำนวนเท่าไร ซึ่งจะสามารถคำนวณประสิทธิภาพของการดำเนินได้

ตัวชี้วัดกิจกรรมหรือกระบวนการดำเนินงาน (Process Indicator) คือ ตัวชี้วัดใช้วัดกิจกรรมในกระบวนการดำเนินงาน เช่น มีการอบรมกี่ครั้ง นอกจากนี้ยังหมายถึง ตัวบ่งชี้ช่วยสภาพของกระบวนการจัดระบบเช่น ตัวบ่งชี้กลุ่มกระบวนการของระบบการศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสภาพ การเรียน การสอน การบริหาร อันได้แก่ อัตราการเลื่อนชั้นและซ้ำชั้น เลขดัชนีค่าใช้จ่ายต่อหัวในแต่ละระดับการศึกษาต่างๆ เป็นต้น

ตัวชี้วัดผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน (Output Indicator) คือตัวชี้วัดที่บ่งบอกผลผลิตเมื่อสิ้นสุดกิจกรรมนั้น เช่น จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะทางของถนนที่สร้างเสร็จ ปริมาณงานที่ทำเสร็จตามโครงการและกิจกรรม

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย (Outcome Indicator) คือ ตัวชี้วัดที่ใช้วัดผลการดำเนินงานที่ต่อเนื่องจากผลผลิตเมื่อสิ้นสุดโครงการหรือกิจกรรม จำนวนผู้ผ่านการอบรมที่ผ่านการทดสอบระดับความรู้ในเรื่องที่ได้รับการอบรม จำนวนผู้สมัครที่ได้รับการบรรจุงาน จำนวนเงินที่ได้รับหลังทำงานสิ้นสุดโครงการหรือกิจกรรม

ตัวชี้วัดผลกระทบ (Impact indicator) เป็นตัวชี้วัด ที่ใช้ในการผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากผลลัพธ์ของกิจกรรมหรือโครงการเมื่อมีการสิ้นสุด เช่น การได้รับผลประโยชน์จากการใช้ถนน ในชนถ้ายสินค้า จำนวนบัณฑิตที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่ได้จากการรับเรียนมา

ตัวชี้วัดในกลุ่มที่จำแนกตามมาตรวัด คือ

ตัวชี้วัดเชิงวัตถุวิสัย(Objective Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่มีค่าเป็นค่าตัวเลขทางคณิตศาสตร์ และมีนัยทางสถิติ (เช่น จำนวนงบประมาณ รายได้ อายุ ความสูง ระยะทาง ความยาว ความสูง)

ตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัย (Subjective Indicator) เป็นตัวชี้วัดที่แสดงค่าของข้อมูลเป็นในลักษณะแสดงความรู้สึก ทศนคติ ความนิยม ความคิดเห็น การตัดสินใจ และความเชื่อ

ตัวชี้วัดจำแนกตามค่าของตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดเชิงบวก (Positive Indicator) เป็นตัวชี้วัดที่มีค่าตัวเลขมีแนวโน้มทางเพิ่มขึ้นแสดงถึงแนวโน้มการพัฒนาสังคมเป็นไปในทางที่พึงประสงค์

ดัชนีชี้วัดเชิงลบ (Negative Indicator) เป็นตัวชี้วัดที่ค่าตัวเลขที่มีแนวโน้มในทางลดแสดงถึงการพัฒนาลงเป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวชี้วัด เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสิ่งที่ต้องการวัด หรือสะท้อนลักษณะรวม ทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ดังกล่าวข้างต้นแล้วว่า มีการใช้ภาษาไทยอยู่หลายคำในความหมายเดียวกันกับคำว่า ตัวชี้วัด โดย ถอดความจากศัพท์ภาษาอังกฤษ ว่า Indicator และ Index อย่างไรก็ตาม ในความหมายดั้งเดิมของภาษาอังกฤษนั้น คำว่า Indicator และ index มีความหมายแตกต่างกัน กล่าวคือ Index หมายถึงตัวแปร หรือตัวแปรรวม ที่ใช้แทนปริมาณของการเปลี่ยนแปลงของคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณเท่านั้น ส่วนลักษณะที่สำคัญ ของตัวชี้วัด สรุปได้ 3 ประการ ดังนี้

1. ตัวชี้วัดเป็นสิ่งที่บ่งบอก /กำหนดเป็นเชิงปริมาณ หรือสามารถทำให้เป็นปริมาณได้ โดยมีใช่เป็นการบรรยายข้อความ ในการตีความหมายค่าของตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่สร้างขึ้น จึงสามารถบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้สูงหรือต่ำ มีความหมายอย่างไร และในการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระบบตัวเลขของตัวชี้วัดที่สร้างขึ้นต้องมีความชัดเจน

2. ค่าของตัวชี้วัดเป็นค่าชั่วคราวไม่ถาวร มีการแปรผันตามเวลาและสถานที่ นั้น คือ ตัวชี้วัดจะบ่งบอกความหมายโดยเงื่อนไขของเวลาและสถานที่กำกับ กล่าวคือ ตัวชี้วัดจะบ่งบอกความหมายเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเฉพาะเขตพื้นที่หรือบริเวณส่วนใด ส่วนหนึ่งของระบบที่จะต้องตรวจสอบ ตัวชี้วัดอาจจะมีเวลาเป็นเดือนเป็นปีก็ได้ เช่น ตัวชี้วัดในช่วงระยะเวลา 3 เดือน หรือช่วงระยะเวลา 5 ปี ของจังหวัด เขต ภูมิภาค หรือประเทศใดๆก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำตัวชี้วัดนั้นๆ

3. ตัวชี้วัดเป็นสิ่งที่บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในลักษณะกว้าง ๆ หรือให้ภาพในเชิงสรุป โดยทั่วไป มากกว่าที่จะเป็นภาพเฉพาะเจาะจงในรายละเอียดส่วนย่อย ตัวชี้วัดที่นำมาใช้ในด้านสังคมอาจไม่จำเป็นต้องเป็นตัวชี้วัดอย่างแม่นยำหรือเที่ยงตรงร้อยเปอร์เซ็นต์ตัวชี้วัดที่ใช้ทางด้านสังคมศาสตร์เปรียบเสมือนการใช้กระดาษลิตมัสที่ใช้ทดสอบความเป็นกรดความเป็นด่างของสารละลาย ถ้าเป็นกรดกระดาษจะเปลี่ยนเป็นสีแดง ถ้าเป็นด่างจะเป็นสีน้ำเงิน แต่ถ้าจะวัดลักษณะความเป็นกรดที่แน่นอนจะต้องดำเนินการทดสอบทางเคมี โดยวัดว่า PH ดังนั้น ดังนั้น ตัวชี้วัดทางสังคมศาสตร์จะช่วยให้เห็นสภาพหรือสถานการณ์ที่จะตรวจสอบได้กว้างเช่นเดียวกับกระดาษลิตมัส อาจไม่จำเป็นต้องวัดให้ค่าเที่ยงตรงแบบทางวิทยาศาสตร์

นอกจากนี้คุณลักษณะสำคัญของตัวชี้วัดเพิ่มเติมไว้ต่อไปนี้

ตัวชี้วัดอธิบายลักษณะต่างๆไป ตัวชี้วัดควรเป็นอะไรบางอย่างที่ช่วยชี้ทิศทางอย่างกว้างถึงสถานะการณ์ที่เรากำลังสืบสวน โดยไม่จำเป็นต้องให้ถูกต้องตามแบบอย่างวิธีวิทยาศาสตร์ในระดับสูง แต่มันชี้ให้เห็นในสภาพต่างๆไปในสิ่งที่เรากำลังตรวจสอบ

ตัวชี้วัดต่างจากตัวแปร คำนิยามของตัวชี้วัดตามที่ใช้ๆ กันในเชิงปริมาณนั้นจะอยู่ในทิศทางตรงข้ามกับตัวแปร โดยเฉพาะจากรายงานทางสถิติมักเกิดการสับสนกับคำว่า ตัวแปร (variable) เช่น รายงานสถิติพูดถึง ประชากรอายุ 15 ปี และสูงกว่าที่เรียนในระดับหลังมัธยมศึกษา อัตรานักเรียนต่อครู สัดส่วนของแรงงานที่มีอาชีพที่สอง เหล่านี้ล้วนเป็นตัวแปรในแต่ละแง่ของสังคม แต่ตัวชี้วัดตัวใดตัวหนึ่งอาจจะรวมเอาตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งเหล่านี้เข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นลักษณะกว้างๆของแ่งนั้นในระบบที่เรากำลังศึกษา

ค่าของตัวชี้วัดแสดงความเป็นปริมาณ ลักษณะของตัวชี้วัดมันเป็นบางสิ่งๆที่แสดงออกเป็นเชิงปริมาณ ไม่ใช่เป็นข้อความที่บรรยายสภาพของระบบ มันเป็นตัวเลขจริงที่แปลได้ตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ดังนั้นตัวเลขจำนวนหนึ่ง เช่น 95 อาจเป็นค่าแสดงการต่ำสุดของการวัดเรื่องหนึ่ง แต่จำนวนตัวเลขที่มีค่า 3.0 อาจแสดงถึงการพัฒนาระดับสูงของการวัดอีกแบบหนึ่งกฎที่ใช้กับการสร้างตัวชี้วัดและระบบตัวเลขที่ใช้กับตัวชี้วัด จึงต้องชัดเจนและแจ้งให้ทราบไว้ล่วงหน้า

ค่าตัวชี้วัดเป็นค่าชั่วคราว ค่าของมันสามารถประยุกต์ใช้กับระยะเวลาหนึ่งๆตัวชี้วัดบางตัวอาจมีระยะเป็นเดือนหรือ เป็นปี บางตัวเกี่ยวข้องกับพัฒนาเป็นระยะเวลาเพียงสามเดือนหรือ ระยะเวลา ห้าปี ตามแต่จะกำหนดออกมาเป็นกฎเกณฑ์

ตัวชี้วัดเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี ในการวิจัยเราอาจมองว่าการศึกษาเกี่ยวกับตัวชี้วัด นำไปสู่การสร้างทฤษฎีอย่างมีกระบวนการเป็นขั้นตอน โดยมีกำหนดข้อความหรือคำอธิบายจำลองปรากฏการณ์ที่จะสืบสวนสอบสวนออกมาก่อน แล้วระบุโมทัศน์ (Concept) ให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์เฉพาะนั้น จากนั้นกำหนดคำนิยามของโมทัศน์ให้เป็นตัวแปรที่วัดได้ แล้ววางแผนเก็บข้อมูลและสร้างตัวชี้วัดขึ้นมา

ประเภทของตัวชี้วัดมีหลายชนิด ขึ้นอยู่กับวิธีการและเกณฑ์ในการแบ่ง แต่โดยทั่วไปสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้

จำแนกโดยอาศัยแนวทางการใช้ตัวแปรต่างๆที่นำมากำหนดเป็นตัวชี้วัดสามารถแบ่งได้เป็น 3 ชนิด

ตัวชี้วัดตัวแทน (representative indicator) เป็นตัวชี้วัดที่มีลักษณะง่ายที่สุดของตัวชี้วัดในการวิจัย การบริหารวางแผน โดยทำการเลือกตัวแปรเพียงตัวเดียวมาสะท้อนแง่มุมของระบบ เช่น ตัวชี้วัดตัวแทนตัวแปรทางการศึกษาในระบบการศึกษานิยมใช้กันมากที่สุด คืออัตรา

การเข้าเรียน ค่าร้อยละของผลิตภัณฑ์รวม ที่ใช้เพื่อการจัดการศึกษา บางครั้งก็ใช้ระดับการศึกษาที่เล่าเรียน มา หรืออัตราการรู้หนังสือ ในปัจจุบัน การเลือกตัวแปร ตัวใดตัวหนึ่งให้เป็นตัวแทนของระบบ มักเป็นไปตามอำเภอใจ ไม่ค่อยตัดสินใจได้อย่างแท้จริง ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในการนำผลไปใช้หรือสรุปอ้างอิง การเลือกตัวแปรตัวเดียว ให้ทำหน้าที่แทนเสมือนระบบทั้งระบบ มักจะไม่ใช่ที่ยอมรับของนักนโยบาย นักบริหารหรือนักวิจัย เพราะระบบต่างมีความสลับซับซ้อน ประกอบด้วยระบบย่อยๆ และแง่มุมต่างๆ มาก ดังนั้น จะต้องระมัดระวังในการเลือกตัวแปร ซึ่งต้องมีเหตุผลที่ชัดเจนว่าเหตุใดจึงเลือกตัวแปรนี้ โดยไม่เลือกตัวแปรอื่น ต้องขจัดความลำเอียงและการขาดเหตุผลให้หมดไป

ตัวชี้วัดเดี่ยว (Disaggregative indicators) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ ได้นำข้อมูลมาแยกเป็นส่วนๆ แทนที่จะใช้ตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งอธิบายคุณลักษณะหรือมโนทัศน์หนึ่งต้องอาศัยคำนิยามของแต่ละตัวแปรเพื่ออธิบายแต่ละส่วนหรือแต่ละองค์ประกอบของระบบ ซึ่งถ้านำมาใช้อธิบายเพียงบางส่วนก็จะเกิดปัญหาความไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ตัวแปรแต่ละตัวจะมีความเป็นอิสระจากตัวแปรอื่นๆ ด้วย ดังนั้นตัวชี้วัดเดี่ยวจึงมีความยุ่งยากและมีความละเอียดในการจัดทำมาก บางครั้งอยู่ในรูปที่ไม่เหมาะสมและไม่ประหยัด อีกทั้งไม่ช่วยอธิบายคุณลักษณะหรือระบบที่ต้องการศึกษาได้ถูกต้องมากนัก

ตัวชี้วัดรวม (Composite indicator) เป็นการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน ค่าที่ได้ของตัวชี้วัดประเภทนี้จะเป็นค่าเฉลี่ย ของตัวแปรที่นำมารวมกัน ซึ่งช่วยอธิบายลักษณะหรือสภาพของสิ่งของที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดียอมรับในความสลับซับซ้อน ของระบบนั้น ๆ ตามปกติในระบบหนึ่งๆ มีแง่มุมที่เกี่ยวข้องไปด้วยกัน ในแต่ละแนวคิดมโนทัศน์หรือความคิดรวบยอด ต้องอธิบายด้วยวิธีการใช้ตัวแปรที่หลากหลาย (Multivariate) ซึ่งสรุปได้ว่าตัวแปรที่สัมพันธ์กันจำนวนหนึ่งรวมกันเข้าแล้ว สามารถอธิบายลักษณะหนึ่งของระบบอย่างมีความถูกต้องได้ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งนักวิชาการจำนวนมากยอมรับว่า ตัวชี้วัดรวม มีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าตัวชี้วัดที่มาจากตัวแปรตัวหนึ่งตัวใดเพียงตัวเดียว

ตัวอย่างของตัวชี้วัดรวม เช่น การหาค่าตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมของสตรีในระบบการศึกษา โดยดูจากร้อยละของนักเรียนหญิงในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และอุดมศึกษา และร้อยละของครูสตรี ในแต่ละระดับการศึกษาต่างๆ ด้วย ซึ่งในกรณีนี้ต้องอาศัยตัวแปรทั้งสิ้น 6 ตัวแต่การคำนวณ โดยการรวมนักเรียนและครูทั้งหมดเข้าด้วยกันแล้วหาค่าร้อยละนั้น ไม่ใช่วิธีการจัดทำตัวชี้วัดรวมที่ถูกต้อง วิธีการที่ถูกต้องนั้นต้องนำตัวแปรแต่ละตัวออกจากกันและนำมาพิจารณาค่าน้ำหนักในแต่ละตัว หากค่าน้ำหนักไม่เท่ากันจะต้องนำค่าน้ำหนักมาคำนวณด้วย

การจำแนกประเภทของตัวชี้วัดตามเนื้อหาหรือกิจกรรม ตัวชี้วัดประเภทนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะเนื้อหาและกิจกรรมที่จัด ดังนั้น จึงไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัวเกี่ยวกับการจำแนก กลุ่ม

ขึ้นอยู่กับ การแบ่งเนื้อหา และกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ดำเนินการนั้นๆ กำหนด เช่น ตัวชี้วัด ด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข การเมืองการปกครอง ประชากร สิ่งแวดล้อม คุณธรรมจริยธรรม และการพึ่งตนเอง เป็นต้น

การจำแนกประเภทของตัวชี้วัดระดับการนำตัวชี้วัดไปใช้ ซึ่ง ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำหรับใช้เพื่อการวางแผนการดำเนินงานในระดับต่างๆ 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับชุมชน ซึ่งจะนำตัวชี้วัดมาช่วยในการวางแผนแตกต่างกัน ฉะนั้นอาจจำแนกตัวชี้วัดตามระดับ การนำไปใช้ได้เป็น 3 ระดับใหญ่ คือ

ตัวชี้วัดในระดับชาติ การแบ่งกลุ่มตัวชี้วัดประเภทนี้มักเป็นไปตามกรอบความคิด การวิเคราะห์เชิงระบบ คือ แบ่งออกเป็นกลุ่มปัจจัยผลิต กระบวนการและผลผลิตเพื่อช่วยชี้สภาพะต่างๆ ของประเทศทั้งระบบ เช่น ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมทางการศึกษาของทรัพยากรมนุษย์ ตัวชี้วัดการลงทุนทางการเงินของระบบการศึกษา ตัวชี้วัดความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา ระหว่างเมืองและชนบท ตัวชี้วัดการเลื่อนชั้น ในระดับการศึกษาต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะต้องอาศัย ข้อมูลหลายๆ ข้อมูลหรือหลายตัวแปรชี้สภาพ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ไม่รู้หนังสือในช่วงอายุต่างๆ จำนวนผู้ไม่ได้เรียนต่อในระบบโรงเรียนในแต่ละระดับการศึกษา จำนวนผู้ออกจากโรงเรียนกลางคัน ข้อมูลเหล่านี้เป็นที่มาของตัวชี้วัด เพื่อชี้สะท้อนสถานะคือโอกาสทางการศึกษาของประชาชน ในประเทศ ซึ่งตัวชี้วัดระดับชาตินี้มุ่งเน้นการนำไปใช้ประโยชน์เกี่ยวกับการวางแผน กำหนดนโยบาย และการบริหารโครงการอย่างกว้างๆ

ตัวชี้วัดในระดับภาคและจังหวัด จากการที่มีนโยบายการกระจายอำนาจในการบริหารและการวางแผนจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะจำแนกสภาพรวมของปัญหาได้แคบลงกว่าตัวชี้วัดระดับชาติและยังเป็นฐานข้อมูลของตัวชี้วัดระดับชาติด้วย

ตัวชี้วัดในระดับอำเภอและหมู่บ้าน เป็นตัวบ่งชี้ที่จะชี้จุดเริ่มต้นของสภาพปัญหาและความต้องการจากกลุ่มเป้าหมายระดับล่างสุด อันจะนำไปสู่การวางแผนการบริหารรวมทั้งการตัดสินใจในระดับสูงต่อไป

ตัวชี้วัดทั้ง 3 ระดับ ระดับดังกล่าวข้างต้นมีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กันจะเห็นว่าตัวชี้วัดระดับชาติจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหลีกเลี่ยงความสับสนอันเกิดจากข้อมูลที่มีอยู่อย่างมากมาย โดยจะจัดระบบโครงสร้างของข้อมูลเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับระบบ ซึ่งตัวชี้วัดระดับชาติมีหน้าที่ค่อนข้างแคบกว่าตัวชี้วัดย่อยเพราะจะทำหน้าที่เสมือนสัญญาณเตือนภัย เพียงแต่ช่วยชี้ปัญหาและจุดอ่อนเท่านั้น

ตัวชี้วัดระดับย่อยจะให้ผลดีในการชี้สภาพ ปัญหาและความต้องการได้ถูกต้อง น่าเชื่อถือมากกว่า โดยที่ตัวชี้วัดระดับย่อยให้ผลดีกว่าการวิเคราะห์ในระดับชาติ เพราะมีที่มาจากข้อมูลที่ถูกต้องนำชื่อถือมากกว่า ตัวชี้วัดที่จะนำไปใช้ในระดับย่อยนี้สามารถทำได้ง่ายๆ เป็นการพัฒนา

โดยการนำเอาตัวชี้วัดระดับชาติบางตัวมาปรับทั้งในแง่ของคำจำกัดความและข้อมูลพื้นฐานที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสม กับการจัดทำ

1.3 การกำหนดค่าของตัวชี้วัด

ในศึกษาจากเอกสารของ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการ (2542) มูลนิธิไทย (2546) สุวิมล ติรภานันท์ (2543) พบว่า มีการกำหนดค่าตัวของตัวชี้วัดทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณลักษณะ ดังนี้

ค่าในเชิงปริมาณเป็นค่าของตัวชี้วัดที่เป็น โดยใช้สถิติเบื้องต้นมาช่วยในการคำนวณ ดังนี้

จำนวน (Number) คือตัวเลขที่แสดงถึงจำนวนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเช่น จำนวนผู้ผ่าน การอบรม จำนวนข้าราชการที่ถูกร้องเรียน จำนวนแรงงานนอกระบบที่แสดงความจำนงค์ขอรับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำนวนไก่ที่เป็นโรครบาดไข้หวัดนก เป็นต้น

ค่าร้อยละ (percentage) คือ เป็นค่ามีการเทียบฐานของข้อมูลที่เก็บจากตัวชี้วัดเป็นร้อยละ ฉะนั้น ค่าข้อมูลของตัวชี้วัดที่เก็บได้จะเป็น ร้อยละ เช่น ร้อยละของเด็กที่สอบได้คะแนน 90 ขึ้นไป ร้อยละของผู้ป่วยที่หายจากโรคมะเร็ง ร้อยละงานที่ทำงานสำเร็จภายใน 7 วัน ตัวชี้วัดที่มีการกำหนดค่าเป็นร้อยละจะรู้จักจำนวนฐานข้อมูลนั้นๆด้วย

ค่าอัตราส่วน (Ratio) คือเป็นค่าที่กำหนดเป็นค่าเปรียบเทียบระหว่างจำนวนตัวเลขกลุ่มหนึ่งกับจำนวนตัวเลขอีกกลุ่มซึ่งอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน หรือเกี่ยวข้องกัน เช่น อัตราส่วนของผู้ที่ได้บรรจงานต่อตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร คือ 30 คน ต่อ 100 ตำแหน่ง หรือ 30:100

ค่าสัดส่วน (Proportion) คือ ข้อมูลที่แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างจำนวนของเลขกลุ่มหนึ่งกับเลขอีกกลุ่มหนึ่ง โดยที่จำนวนเลขกลุ่มแรกนั้นเป็นส่วนหนึ่ง หรือรวมอยู่ในจำนวนเลขกลุ่มหลังด้วย จำนวนผู้ป่วยที่หายขาดจากโรคมะเร็งต่อจำนวนผู้ป่วยเป็นโรคมะเร็งทั้งหมด หรือ 10คนต่อ 10000 คน

อัตรา (Rate) คือ ค่าตัวเลขอัตราส่วนระหว่างเลขจำนวนหนึ่งกับเลขอีกจำนวนหนึ่งภายในระยะเวลาหนึ่ง หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ การนำจำนวนเลขของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในระยะเวลาหนึ่งเป็นตัวตั้ง หาคด้วยประชากรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์นั้น

ค่าเฉลี่ย (Mean) คือ ค่าตัวเลขที่เกิดจากการนำเอาจำนวนตัวเลขทางคณิตศาสตร์ที่มีหน่วยเดียวกันมาบวกกันแล้วหารด้วยจำนวนตัวเลขนั้น เช่น มีจำนวนเลขชุดหนึ่ง 7 8 10 10 ค่าเฉลี่ย คือ $35 / 4 = 8.75$

ค่าในเชิงคุณลักษณะ เป็นค่าตัวชี้วัดที่ใช้บรรยายข้อความไม่สามารถกำหนดเป็นตัวเลขได้ เช่น ความสอดคล้อง ความเหมาะสม เป็นต้น

1.4 การกำหนดเกณฑ์ของตัวชี้วัด

ในการศึกษา จากเอกสารของ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการ (2542) มูลนิธิไทย (2546) สุวิมล ทิรกานันท์ (2543) พบว่า มีการกำหนดเกณฑ์ของตัวชี้วัด ดังนี้

ในการประเมินผลการดำเนินงานจากค่าของตัวชี้วัด พบว่า จำเป็นต้องมีการตั้งค่า เกณฑ์ของตัวชี้วัด ซึ่งการกำหนดเกณฑ์ พบว่า การกำหนดเกณฑ์ มี 2 ลักษณะ คือ

1. เกณฑ์สัมบูรณ์หรือมาตรฐาน เป็นการกำหนดเกณฑ์โดยผู้เชี่ยวชาญว่า เกณฑ์ดังกล่าวมีเหมาะสมที่จะเป็นหรือควรจะได้จากโครงการ เป็นเกณฑ์ที่มีความมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสามารถใช้อ้างอิงในการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องได้

2. เกณฑ์สัมพัทธ์ เกิดจากรณีผู้ประเมินไม่สามารถกำหนดเกณฑ์สัมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องมีการเทียบเคียงจากโครงการ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันและเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จ และเป็นโครงการที่เป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำมาเปรียบเทียบ

1.5 วิธีการพัฒนาตัวชี้วัด

การพัฒนาตัวชี้วัดซึ่งประกอบด้วย กระบวนการที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผน และสนับสนุนระบบตัวชี้วัดได้ทั้งระดับชาติ ระดับจังหวัดหรือระดับท้องถิ่น โดยแบ่งออกได้เป็น 9 ขั้นตอน และ 9 ขั้นตอนนี้ สามารถจัดกลุ่มเป็นกลุ่มกิจกรรมได้เป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. การคัดเลือกตัวชี้วัด

2. พัฒนารอบแนวความคิดโดยอาศัยผลการวิจัย และความสนใจจัดทำนโยบาย และนักวิชาการ จัดทำข้อตกลงและประสานงานของผู้นำ ให้ผู้จัดทำนโยบาย นักวิชาการแรงงาน นักวิจัย และผู้จัดการข้อมูลเข้ามามีส่วนร่วมในการเลือก จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัด เลือกตัวชี้วัดไว้ในจำนวนที่จำกัด และให้มีความยุ่งยากในการรายงานน้อยที่สุดจัดระบบประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับช่องข้อมูล ทำงานกับผู้ใช้ข้อมูลและสนับสนุนเพื่อสร้างมาตรฐานสำหรับการเปรียบเทียบข้อมูล

3. การทำรายงานข้อมูล ในรูปตัวชี้วัด คือ กำหนดรูปแบบของข้อมูลและกระบวนการตรวจสอบ การรวบรวมข้อมูล รายงานตัวชี้วัด

นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาตัวชี้วัด อีกกระบวนการหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยการพิจารณาการตัดสินใจใน 4 ประเด็นหลัก

- การกำหนดนิยามของตัวชี้วัด
- การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา
- การกำหนดวิธีการรวบรวมตัวแปร
- การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

การตัดสินใจในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาตัวชี้วัดดังกล่าว ย่อมมีความสัมพันธ์กับค่าของตัวชี้วัดที่คำนวณได้ในขั้นตอนสุดท้ายเพื่อสำหรับการนำไปใช้ในการแปลความหมายของสิ่งที่มุ่งศึกษา ดังนั้นในแต่ละขั้นตอนจึงได้รับการพิจารณาและตรวจสอบอย่างระมัดระวังเพื่อให้ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับมโนทัศน์ (Concept) และวัตถุประสงค์ของการนำตัวชี้วัดไปใช้ในประโยชน์

การกำหนดนิยามตัวชี้วัด

วิธีการกำหนดนิยามตัวชี้วัด จำแนกแบ่งออกเป็น 3 วิธี ได้แก่ การนิยามเชิงทฤษฎี การนิยามเชิงประจักษ์ และนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสรุปหลักการของแต่ละวิธีดังต่อไปนี้

การพัฒนาตัวชี้วัดโดยอาศัยนิยามเชิงทฤษฎี เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดโดยการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสภาพวิฤตคุณลักษณะที่สนใจและจัดลำดับหรือกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรเหล่านั้น โดยอาศัยหลักเหตุผล หรือพื้นฐานทางทฤษฎีเป็นหลักเพื่อการสังเคราะห์ตัวแปรขึ้นมาเป็นตัวชี้วัด

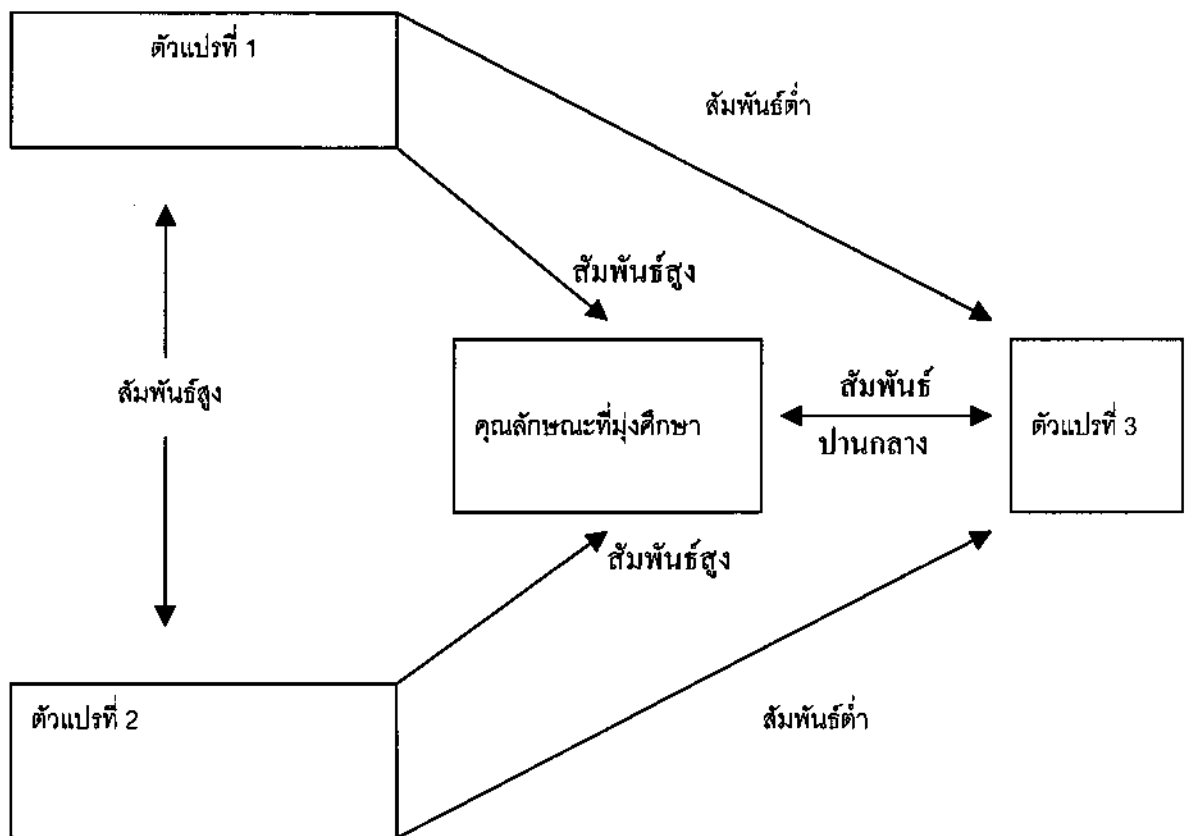
การพัฒนาตัวชี้วัดโดยอาศัยนิยามเชิงประจักษ์ เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำมาวิเคราะห์แล้วจัดหากลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปรและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรเหล่านั้น โดยใช้วิธีการทางสถิติเป็นหลัก เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์จำแนก และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นต้น

การพัฒนาตัวชี้วัดโดยอาศัยวิธีการ นิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดโดยการคัดเลือกตัวแปรที่มีจำนวนหนึ่ง หรือรวมตัวแปรที่มีจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันตามการพิจารณาการตัดสินใจของผู้พัฒนาตัวชี้วัด ซึ่งจะขึ้นอยู่กับเจตคติหรืออคติส่วนตัว ในการเลือกตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งหรือคุณลักษณะหนึ่งๆมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ วิธีการนี้ได้เป็นวิธีการที่มีจุดอ่อนมากกว่าวิธีการที่ 1 และที่ 2

การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา

การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษานั้น จะต้องนำตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมารวมกันสร้างเป็นตัวชี้วัด ด้วยการระบุลักษณะสิ่งที่มุ่งศึกษาอย่างชัดเจน โดยอาศัยข้อเสนอทางทฤษฎี เอกสารต่างๆหรือการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งควร

หลีกเลี่ยงจำนวนตัวแปรที่มาก เพราะอาจจะทำให้หมกมุ่นของสิ่งที่มุ่งศึกษา มีความซับซ้อนและยากในการแปลความความหมาย หลังจากนั้นจึงพิจารณาคัดเลือกตัวแปรให้ครอบคลุมแต่ละคุณลักษณะที่มุ่งศึกษา โดยเลือกตัวแปรให้ครอบคลุมแต่ละคุณลักษณะ ในขั้นนี้ควรหลีกเลี่ยงการใช้ตัวแปรหลายตัวที่มุ่งวัดคุณลักษณะเดียวกันและตัวแปรที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดมาก เพื่อให้ได้ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษามากที่สุด โดยทั่วไปถ้าตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันสูงจะไม่นิยมใช้ตัวแปรเหล่านั้นทั้งหมด เพราะผลที่ได้อาจจะมีความคลาดเคลื่อน อีกทั้งยังไม่เป็นการประหยัดด้วย แต่จะคัดเอาตัวแปรที่ไม่มีปัญหาด้านความคลาดเคลื่อนในการวัดเพียงตัวแปรเดียว และหาตัวแปรอื่นๆที่มีความสัมพันธ์ภายในต่ำ แต่มีแนวโน้มว่าจะสามารถอธิบายสภาพการณ์หรือคุณลักษณะที่มุ่งศึกษาได้ในระดับสูง ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ภายในระหว่าง 3 ตัวแปร และคุณลักษณะที่มุ่งศึกษา จากแผนภาพที่ 1 จะเห็นว่า ตัวแปรที่ 1 และตัวแปรที่ 2 มีแนวโน้มว่ามีความสัมพันธ์สูงกับคุณลักษณะที่มุ่งศึกษา ในขณะที่เดียวกัน ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันเองหรือเรียกกันว่ามีความสัมพันธ์ภายใน อยู่ในระดับสูง เนื่องจากตัวแปรทั้งสองอาจจะวัดในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน จึงไม่ควรคัดเลือกตัวแปรทั้งคู่ไว้เพื่อสร้างตัวชี้วัด ส่วนตัวแปรที่ 3 มีความสัมพันธ์ภายในกับตัวแปรที่หนึ่งและตัวแปร

ที่สองในระดับต่ำ แต่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่มุ่งศึกษาในระดับปานกลาง จากกรณีดังกล่าว ควรเลือกตัวแปรที่ 1 หรือตัวแปรที่ 2 ตัวใดตัวหนึ่ง ร่วมกับตัวแปรที่ 3

สรุปได้ว่า การเลือกตัวแปรโดยอาศัยข้อเสนอทางทฤษฎี เอกสารต่างๆ หรือการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญนั้น การคัดเลือกตัวแปรควรได้ครอบคลุมแต่ละคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษา ซึ่งควรหลีกเลี่ยงการใช้ตัวแปรจำนวนมากที่มุ่งวัดคุณลักษณะเดียวกันและตัวแปรที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดมาก เพราะอาจจะทำให้หมิ่นโทษของสิ่งที่มุ่งศึกษามีความซับซ้อนและยากในการแปลความหมาย

การกำหนดวิธีการรวมตัวแปร

วิธีการรวมตัวแปรองค์ประกอบเข้าด้วยกัน โดยทั่วไปมักจะใช้กันอยู่ 2 วิธี คือ การรวมทางพีชคณิต และการรวมแบบทวีคูณ ซึ่งการรวมทั้ง 2 วิธี นี้ มีข้อตกลงเบื้องต้นแตกต่างกันดังนี้

การรวมตัวแปรทางพีชคณิต มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ความสำคัญของแต่ละตัวแปรสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ กล่าว คือ ถ้าตัวแปร V_1 มีค่าต่ำก็สามารถทดแทนได้ด้วยค่า V_2 ที่สูง เป็นผลให้ตัวชี้วัด ไม่เปลี่ยนแปลงกรณี $V_1 = 20$ $V_2 = 20$ จะมีผลเท่ากับกรณีที่ 2 เมื่อ $V_1 = 5$ $V_2 = 35$ ตัวชี้วัดที่สร้างขึ้นมาจากการรวมตัวแปรองค์ประกอบ V_1 และ V_2 เป็นดังสมการ

$$I = V_1 + V_2$$

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้

V_1 คือ ค่าของตัวแปรที่ 1

V_2 คือ ค่าของตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีทางพีชคณิตนี้ มักมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไป ว่าในเรื่องที่มุ่งศึกษานั้นมีความแตกต่างกันกี่หน่วย

การรวมตัวแปรแบบทวีคูณมีข้อตกลงเบื้องต้น คือ การเปลี่ยนค่าของตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่ง ไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้ กล่าวคือ ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อ ตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด และตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวจะต้องเสริมซึ่งกันและกัน จึงจะส่งผลต่อค่าตัวชี้วัด เช่น จากกรณีตัวอย่าง ที่กล่าวขึ้นมาข้างต้น ตัวแปรที่ 1 มีค่าเท่ากับ 400 ซึ่งได้มาจาก 20×20 ส่วนกรณีที่ 2 มีค่าเท่ากับ 175 ซึ่งได้มาจาก 5×35 แสดงว่า V_1 ซึ่งมีค่าต่ำในกรณีที่ 2 ไม่สามารถทดแทนด้วยค่า V_2 ได้ สมการการรวมแบบทวีคูณของตัวแปร V_1 และ V_2 เป็นดังนี้

$$I = V_1 \cdot V_2$$

การรวมตัวแปรองค์ประกอบ ด้วยวิธีการรวมแบบทวิคูณนี้ มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไป ว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวชี้วัดสูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่ที่เท่าหรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร

ความแตกต่างระหว่างวิธีการรวมตัวแปรทั้ง 2 วิธีดังกล่าวข้างต้นนี้ นำไปสู่การหาค่าตัวชี้วัดในรูปของค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ คือ

ก. การรวมตัวแปรด้วยวิธีพีชคณิต มักจะนิยมเสนอตัวชี้วัดด้วยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวแปรดังสมการ

กรณีตัวแปรมีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน

$$I = \frac{V_1 + V_2 + V_3 + \dots + V_n}{n}$$

กรณี ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักต่างกัน

$$I = \frac{W_1 V_1 + W_2 V_2 + W_3 V_3 + \dots + W_n V_n}{\sum W_n}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวแปร

$\sum W_n$ คือ ผลรวมค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร n ตัว

ข. เมื่อรวมตัวแปรด้วยวิธีการรวมแบบทวิคูณ มักจะนิยมเสนอค่าตัวชี้วัดด้วยการหาค่าเฉลี่ยเรขาคณิต ของตัวแปร ดังสมการ

กรณีตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน

$$I = (V_1 \cdot V_2 \cdot V_3 \dots V_n)^{1/n}$$

กรณีตัวแปรมีค่าน้ำหนักความสำคัญแตกต่างกัน

$$I = (V^{w_1} \cdot V^{w_2} \cdot V^{w_3} \dots V^{w/n})^{w/n}$$

อนึ่งในการรวมตัวแปรเพื่อสร้างตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น เป็นการรวมตัวแปรในรูปคะแนนดิบ (Raw score) ซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับหน่วยวัดตัวแปรไม่เท่ากัน เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวและทำให้ค่าที่ได้มีความถูกต้องยิ่งขึ้น สามารถนำค่าที่ได้มาเปรียบเทียบกันได้อย่างมีความหมาย จึงควรแปลค่าของตัวแปรในรูปคะแนนดิบให้เป็นค่าของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน ก่อนแล้วนำคะแนนมาตรฐานที่ได้มาถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวเพื่อสร้างเป็นตัวชี้วัดรวม โดยทั่วไปมักจะใช้คะแนนมาตรฐาน (Z-score) ดังสมการ

$$Z = \frac{X - \bar{X}}{S.D.}$$

เมื่อ Z คือ คะแนนมาตรฐานของตัวแปร
 X คือ คะแนนดิบของตัวแปร
 \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวแปร
 $S.D.$ คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

ดังนั้น สมการที่ใช้ในการสร้างตัวชี้วัด จึงเป็นดังนี้

$$I = W_1Z_1 + W_2Z_2 + W_3Z_3 \dots W_nZ_n$$

เมื่อ I คือ ตัวชี้วัดรวมของตัวแปร n
 W_n คือ น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตัวที่ n
 Z คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรตัวที่ n

สรุป วิธีการรวมตัวแปรเข้าด้วยกันเพื่อสร้างตัวชี้วัด โดยทั่วไปมักจะใช้กันอยู่ 2 วิธี คือ การรวมทางพีชคณิต และการรวมแบบทวิคูณ ซึ่งการรวม ทั้ง 2 วิธีนี้ มีข้อตกลงเบื้องต้นและวัตถุประสงค์ การใช้แตกต่างกัน กล่าว คือ การรวมทางพีชคณิต มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ความสำคัญของแต่ละตัวแปร สามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ และมักจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบ ระบบตั้งแต่ 2 ระบบ ขึ้นไป ว่าในเรื่องที่มุ่งศึกษานั้น มีความแตกต่างกันที่หน่วย ส่วนการรวมแบบทวิคูณมีข้อตกลงเบื้องต้น คือ การเปลี่ยนแปลงค่าตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของตัวแปรอีกตัวหนึ่ง ไม่อาจจะทดแทนหรือชดเชยกันได้ การรวมตัวแปรด้วยวิธีการนี้มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไป ว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวชี้วัดสูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่ที่เท่าหรือเป็นร้อยละเท่าไร

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรสามารถทำได้ 2 วิธี คือ กำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน และให้ค่าต่างกัน สำหรับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้ต่างกัมนั้น อาจจะใช้วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ วิธีวัดความสำคัญของตัวแปรโดยพิจารณาจากเวลาหรือค่าใช้จ่ายของการกระทำกิจกรรมใดๆที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น หรือวิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติก็ได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นการพิจารณาลงความเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการศึกษานั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นนักวิจัยหรือนักวางแผนที่เกี่ยวข้อง โดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรแล้วพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรืออภิปรายความเห็นร่วมกัน หรืออาจจะใช้แบบสอบถามเพื่อหาคำร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่ระบุ นอกจากนี้ อาจใช้วิธีการที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เพื่อสำรวจหาฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญโดยไม่ต้องเผชิญหน้ากัน แล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรต่อไป

วิธีการวัดความสำคัญของตัวแปร โดยพิจารณาจากเวลาหรือค่าใช้จ่ายของการกระทำกิจกรรมใดๆที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น วิธีการนี้สมมุติว่า ถ้าเวลาหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการกระทำบางอย่างสำหรับตัวแปรตัวหนึ่งมากกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ตัวแปรนั้นควรมีน้ำหนักความสำคัญมากกว่าหรือน้อยกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องการศึกษานั้น

วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) เป็นการใช่วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัว โดยอาจใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1.6 การเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวชี้วัด

ในการศึกษาจากเอกสารของ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2542) มูลนิธิไทย (2546) สุวิมล ติรกานันท์ (2543) พบว่า มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวชี้วัด ดังนี้ การเก็บข้อมูล สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบของตัวชี้วัด การทดสอบเครื่องมือหรือตัวชี้วัด การสร้างคู่มือในการเก็บข้อมูล การฝึกอบรมพนักงานเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล ในการเก็บข้อมูลจะต้องคำนึงว่าข้อมูลที่ได้มาจาก ข้อมูลแหล่งใด เป็นแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ หรือปฐมภูมิ เพื่อที่บริหารจัดการต่อข้อมูลเหล่านั้นได้อย่างถูกต้อง

วิธีการจัดเก็บข้อมูล ผู้ประเมินต้องระลึกอยู่เสมอว่า ตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินผลคืออะไร ตัวชี้วัดที่ใช้แต่ละตัวอาจใช้วิธีการเก็บข้อมูลแตกต่างกันไป ผู้ประเมินต้องพิจารณา ข้อมูลแหล่ง

ใดมีคุณภาพมากที่สุด เพื่อการประเมินผลแผนงาน/โครงการสาธารณสุขต้องจัดเก็บข้อมูลในลักษณะ ข้อมูลปริมาณ หรือข้อมูลเชิงคุณลักษณะ/เชิงคุณภาพ

2. กรอบความคิดการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

ในการกำหนดตัวชี้วัดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพราะฉะนั้นนอกจากได้กำหนดกรอบความคิดเรื่องตัวชี้วัดแล้วในการศึกษาการกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลงานของกระทรวงแรงงานครั้งนี้ จำเป็นต้องทราบกรอบความคิดในการติดตามและประเมินผล โดยที่การศึกษาครั้งนี้ได้ค้นคว้าโดยอาศัยทั้งเอกสารภาษาไทยและอังกฤษ โดยแบ่งแยกกรอบความคิดในการติดตามและประเมินผล เป็น 4 ตอน 1. ความหมายของการติดตามประเมินผล 2.รูปแบบการติดตามประเมินผล 3. เกณฑ์ในการติดตามประเมินผล 4.บทสรุป โดยมีรายละเอียดของแต่ละตอนดังต่อไปนี้

ความหมายของการติดตามประเมินผล

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของการติดตามประเมินผลดังต่อไปนี้

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับพิจารณาตัดสินใจว่าผลการปฏิบัติงานจริงกับผลที่คาดว่าได้รับในการดำเนินงานมีความสอดคล้องมากน้อยกันเพียงใด โดยมีเป้าหมายที่จะให้ทราบถึงความสำเร็จและความล้มเหลวรวมทั้งสาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลวของการปฏิบัติงานนั้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2524 : 63 : สมพร แสงชัย .2520: อ้างใน Suchman.1967 : 29)

การประเมินผล คือ กระบวนการจัดรูปแบบ รวบรวมวิเคราะห์และเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อการวินิจฉัยตัดสินใจแนวทางเลือก ในการดำเนินงาน (Weiss,1972 ; Cronbach, 1977.)

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการกำหนดคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งประกอบด้วยวิธีการหาข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจให้คุณค่าของผลผลิต วิธีการ จุดมุ่งหมายและประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน ซึ่งเป็นความหมายที่เน้นในเรื่องการตัดสินใจคุณค่าของการดำเนินงาน (Worthen and sanders. 1973 : 19)

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่มีการดำเนินการ 7 ประการ ดังนี้ (Steele.1973 : 21-39)

1. การประเมินผลเป็นกระบวนการมากกว่าวิธีการ ในปัจจุบัน การดำเนินงานมีลักษณะกว้างขวางมาก การประเมินการดำเนินงานต้องดำเนินการเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะ

แรกเป็นกระบวนการตัดสินใจของการดำเนินงานโดยใช้มาตรฐานหรือเกณฑ์ ในการเปรียบเทียบกับผลที่เกิดจากการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับผลของการดำเนินงานที่จะนำไปสู่การตัดสินใจดำเนินงานในอนาคต ลักษณะที่สองเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจดำเนินงาน ข้อมูลที่รวบรวมขึ้นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามแนวทางทางเลือก รวมทั้งข้อมูลที่จะช่วยตัดสินใจทางเลือกเหล่านั้น

2. การประเมินผลเป็นการตรวจสอบ การดำเนินงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งเป็นการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานด้วย

3. การประเมินผลเป็นการประเมินผลย่อย และการประเมินสรุป เพื่อหาข้อมูลต่างๆ มาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้น ตลอดจนการหาข้อบกพร่องที่จะต้องแก้ไขเรื่องบริบท ปัจจัย และวิธีการดำเนินงานอย่างไร จึงจะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเมื่อการดำเนินงานได้สิ้นสุดลงได้

4. การประเมินผลเป็นการประเมินองค์ประกอบต่างๆ ของการทำงานที่ดำเนินงานจนจบการดำเนินงานและเน้นในเรื่องผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลและองค์ประกอบอื่นๆ ดังนั้น การประเมินผลการดำเนินงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร

5. การประเมินผลเป็นกระบวนการที่มุ่งค้นหาคำตอบเฉพาะของการดำเนินงานใดดำเนินงานหนึ่ง ไม่ได้มุ่งในเรื่องการค้นหาทฤษฎีหรือหลักเกณฑ์เพื่อการหาสรุปอ้างอิง แต่เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการใช้ประโยชน์เฉพาะการดำเนินงานนั้น

6. การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหาร มีบทบาทสำคัญในการจัดดำเนินงานต่างๆ เพราะประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงานมีมากมาย เช่น ช่วยในการให้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติ ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยในการให้ข้อมูลที่จะใช้ในการประกอบการตัดสินใจว่าจะดำเนินการดำเนินงานต่อไปอย่างไร

7. การประเมินผล คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ปฏิบัติงาน การประเมินผลเพื่อการปรับปรุงงานนั้น จะต้องทำการประเมินผลโดยผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานนั้นๆ นอกจากนี้การประเมินผลเพื่อการตัดสินใจดำเนินงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีการสร้างเกณฑ์ประเมินผลนั้น ผู้ที่กำหนดเกณฑ์คือ บุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ๆ

นอกจากนี้ การประเมินผล ทางสมาคมภาคกลาง-เหนือของสหรัฐอเมริกา สรุปได้ว่า การประเมินผลประกอบด้วยกระบวนการพื้นฐาน 4 ขั้นตอน คือ

1. การทำความเข้าใจกับเป้าประสงค์ และจุดหมายของโครงการว่าจะ ไรคือสภาพการณ์ที่พึงปรารถนา

2. การทำการวัดผลการปฏิบัติงานและการรวบรวมข้อมูลให้ได้ว่าสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงๆมีลักษณะอย่างไร

3. การเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานกับสภาพการณ์ที่พึงปรารถนาเพื่อพิจารณาว่ามีความสอดคล้องประการใดบ้าง และไม่สอดคล้องกัน เกิดขึ้นเนื่องจากอะไร

4. การตัดสินใจ จากผลการเปรียบเทียบว่าผลการปฏิบัติงานของการดำเนินงานใน ส่วนใดบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งการตัดสินใจในภาพรวมว่าควรขยายหรือควรงดเลิกงาน นั้น

เสนีย์ พิทักษ์อรุณพ (2534:23) ให้ความหมายการประเมินผลคือ กระบวนการเก็บ รวบรวมข้อมูล และสารสนเทศตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ของการดำเนินงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์และ สรุปผลให้ผู้บริหารหรือผู้วินิจฉัยสั่งการเลือกการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุดกับสภาพการณ์ กล่าว ได้ว่าการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อวางแผนการตัดสินใจ การพัฒนาและความเหมาะสมของ การดำเนินงาน โดยพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายและการปฏิบัติงานว่าได้ผลตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ มี อุปสรรคอย่างไร

นิตา ชูโต (2538 : 8) ให้ความหมายของคำว่าประเมินผลการดำเนินงาน หมายถึง การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือการใช้เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริง และเชื่อถือได้เกี่ยวกับการดำเนินงาน เพื่อให้การตัดสินใจว่าการดำเนินงานดังกล่าวดีหรือไม่คืออย่างไร

จากการศึกษา การให้ความหมายของการประเมินผลของนักวิชาการต่างๆสรุปได้ว่า การประเมินผล คือ การรวบรวมข้อมูลที่เกิดจากการดำเนินงานแล้วประมวลเป็นภาพรวมแล้วนำเอาผลการประเมินดังกล่าวมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

รูปแบบการติดตามประเมินผล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร นิตา ชูโต (2538 : 16-27) เฮ้า (House.1980 อ้างใน นิตา ชูโต 2538: 16-27) สุวิมล ว่องวาณิช (2538:62) มุลนิกิกองทุนไทย (2546) พอพแฮม (Popham.1975 :22-42) ไทเลอร์ (Tyler .1959 : 110-125) ทาบ (Taba.1962 : 413-444) แฮมมอนด์ (Hammond : 1967 : 1-17) สตฟเฟิลบีม (Stufflebeam.1968 : 128-150) สเตค (Stake. 1967 : 523-540) พบว่า มีรูปแบบการประเมิน 2 รูปแบบ คือ 1.รูปแบบการประเมินผลที่ยึดตามกรอบการบริหาร 2.รูปแบบการประเมินโดยตรง สรุปได้ดังนี้

1.รูปแบบการประเมินผลที่ยึดตามกรอบการบริหาร องค์ประกอบของการบริหาร การดำเนินงาน ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ส่วนที่ปัจเจกนำเข้า ส่วนที่เป็นกระบวนการ

ส่วนที่เป็นผลผลิต ส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของโครงการ

1.1 ส่วนปัจจัยนำเข้า คือ การประเมินผลในช่วงระยะเริ่มแรกของการดำเนินงาน ศึกษาความคาดหวังจากการดำเนินงานว่าถ้าดำเนินงานตามแผนงาน แล้วจะได้อะไร ลักษณะของข้อมูลในการประเมินยังไม่ได้ข้อมูลจริงๆเป็นเพียงการคาดหมายตามเหตุผลเป็นเกณฑ์และ หลักการประเมินที่ใช้ขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือผู้บริหารผู้อนุมัติแผนงานนั้น

1.2 ส่วนที่เป็นกระบวนการ คือ การประเมินผลในช่วงระหว่างการทำงานเป็นการประเมินผลในช่วงระยะเวลาที่มีการดำเนินงานตามงานนั้นๆว่าเป็นอย่างไร ถูกต้อง ครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดการประเมินในช่วงนี้ถือว่าเป็นกระบวนการประเมินกระบวนการทำงาน ผู้ประเมินโครงการในช่วงนี้ส่วนใหญ่ คือผู้ที่มีส่วนร่วมในหน่วยงานปฏิบัติการดำเนินงานซึ่งเป็นผู้ที่คุ้นเคยกับวิธีการปฏิบัติงานและระบบงานเป็นอย่างดี บุคคลที่จะต้องได้รับรายงานนี้ คือ ผู้บริหารระดับสูง กิจกรรมการประเมินผลการดำเนินงานในช่วงนี้ เทียบได้กับการประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงาน หรือการประเมินระยะสั้น ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานระหว่างการทำงาน

1.3 ส่วนที่เป็นผลผลิต คือการประเมินผลภายหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน การประเมินในระยะนี้ เป็นเครื่องแสดงหรือวัดว่าผลของโครงการได้ถึงระดับที่วางไว้หรือไม่ หรือมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร การประเมินผลแบบนี้เป็นการรวบรวมผลต่างๆที่ประเมินไว้ตั้งแต่แรกเริ่มของการดำเนินงาน เป็นผลรวมของการวิเคราะห์ การดำเนินงานทั้งหมดพร้อมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานครั้งต่อไป

1.4 ส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของโครงการ คือการประเมินด้านปัจจัยต่างๆด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง หรือทั้ง 3 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต

2. รูปแบบการประเมินโดยตรง การประเมินโดยตรง ประกอบด้วย 6 แนวทางคือ 2.1 แบบวิเคราะห์ระบบ 2.2 แบบยึดวัตถุประสงค์ 2.3 แบบอิสระจากวัตถุประสงค์ 2.4 แบบยึดการตัดสินใจ 2.5 แบบตรวจสอบทางวิชาชีพ 2.6 แบบการศึกษาเฉพาะกรณี มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบวิเคราะห์ระบบ เป็นการนำแนวคิดการวิเคราะห์ระบบมาใช้ ประกอบด้วยเทคนิคการวางแผนจัดการให้สอดคล้องกับการกำหนดงบประมาณ รูปแบบการประเมินเป็นการศึกษาผลของโครงการ และตอบคำถามว่าปัจจัยในการดำเนินงานและกระบวนการทำงานมีความเกี่ยวข้องทางเหตุผลกับความสำเร็จของโครงการอย่างไร โดยต้องมีการเปรียบเทียบผลสำเร็จของการดำเนินงานกับค่าใช้จ่ายในโครงการเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นให้ทราบว่าได้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด

2.2 แบบยี่วัดวัตถุประสงค์ เป็นการประเมินที่ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานเป็นสำคัญ โดยให้วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานเป็นเกณฑ์ในการประเมินผล หลักการประเมินผล คือ การศึกษาเปรียบเทียบว่าการปฏิบัติงานจริงตามการดำเนินงานได้ผลแตกต่างกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานหรือไม่ อย่างไร ตัวอย่างของ โมเดล การประเมินการดำเนินงานตามแนวทางนี้ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ ตามแนวคิดศึกษาของไทเลอร์กล่าวว่าการบวนการจัดการทางการศึกษามือถือประกอบ 3 อย่างคือ จุดมุ่งหมายของการศึกษา ประสพการณ์การเรียนรู้ และการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ การประเมินทางการศึกษา คือ การพิจารณาว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้า หรือมีผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้หรือไม่

2.3 แบบอิสระจากวัตถุประสงค์ เป็นการศึกษานี้เน้นกลุ่มผู้จัดการหรือผู้ตัดสินใจเสนอเป้าหมายสำคัญของการประเมินโครงการอยู่ที่การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ผู้ใช้มิได้หมายถึง กลุ่มผู้บริหารกลุ่มเดียว แต่รวมถึงกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ได้รับการผลโดยตรงและผลกระทบ จากการดำเนินงาน ต้องเป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้ จึงไม่ควรยึดติด แต่ควรจะเป็นอิสระจากวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานและให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ใช้ ผลการประเมินซึ่งเป็นเกณฑ์ภายนอกการดำเนินงาน

2.4 แบบยึดการตัดสินใจ เป็นการประเมินผลในรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจที่ก่อเกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานโดยสิ้นเชิง การตัดสินใจเพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขกิจกรรมบางส่วนของการทำงาน การตัดสินใจเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้การทำงานดีขึ้นโดยนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้และตัดสินใจโดยนำความคิดนวัตกรรมใหม่ๆมาทดลองใช้ โดยเสนอรูปแบบการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจดังกล่าว เรียกว่ารูปแบบชิปปี้ (Context Input Process and product model) และระบุว่า การประเมินโครงการต้องประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้าน คือ

2.4.1 การประเมินบริบท คือ การประเมินสภาพแวดล้อมและความต้องการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงการ ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินผลจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานวางแผน งานนโยบาย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการอื่นๆ

2.4.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น คือ การประเมินทรัพยากรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือทำให้เกิดวิธีการที่จะนำมาใช้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การประเมินผลในส่วนนี้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจว่าระบบโครงการต่างๆ ของโครงการรวมทั้งวิธีการและระบบการบริหาร ของโครงการมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรจะใช้วิธีการใดที่จะเหมาะสม

2.4.3 การประเมินกระบวนการ คือการประเมินวิธีการดำเนินงาน การปฏิบัตินิเทศ ตลอดจนการควบคุมการดำเนินงาน ซึ่งจะใช้เป็นประโยชน์ ในการตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติ ตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้แล้ว

2.4.4 การประเมินผลผลิต คือการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดจากโครงการการประเมินผล ในส่วนที่ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงข้อบกพร่องของการวางแผนการบริหาร โครงการว่าจะต้องการการปรับเปลี่ยนอะไรบ้าง และเมื่อดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องทำ การประเมินในกระบวนการเดิมเช่นนี้อีก การประเมินตามแนวคิดนี้ จะต้องทำการประเมินเป็น กระบวนการที่ต่อเนื่องกันเพื่อก่อให้เกิดความสอดคล้อง และผู้ประเมินจะต้องนำเสนอทางเลือก หลายๆวิธีเพื่อเป็นการสะดวกแก่ผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจ

2.5 แบบตรวจสอบทางวิชาชีพ เป็นการประเมินที่เกิดจากความพยายามของ สมาคมวิชาชีพในการตรวจสอบโครงการศึกษาอบรมว่าผู้ผ่านการอบรมมีคุณสมบัติและความ สามารถได้ตามมาตรฐานเข้ามาร่วมกลุ่มวิชาชีพได้หรือไม่ หลักการประเมิน มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ การรับรองมาตรฐานทางวิชาชีพ กระบวนการประเมินใช้คณะกรรมการการประเมินผลภายใน และภายนอก ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ประเมินคุณภาพผู้สอน ผลงานวิจัย กิจกรรม วิชาการ คุณภาพงานบริการวิชาการ การมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโครงการ คุณค่าของการบริการ ตลอดจนความคาดหวังในอนาคต ทั้งนี้รูปของการประเมินแตกต่างกันไปตามลักษณะของอาชีพ

2.6 แบบการศึกษาเฉพาะกรณี เป็นการประเมินผลที่ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพมา ประยุกต์ใช้ เป็นการศึกษการประเมินที่ต้องรวบรวมข้อมูลแต่กรณีศึกษาอย่างละเอียดและ รอบคอบ และใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลหลายวิธี โดย การสังเกต การสัมภาษณ์เจาะลึก สรุปล การประเมินผลโครงการแบบกรณีศึกษาจะได้ผลการศึกษละเอียดลึกซึ้ง และสร้างความเข้าใจแก่ ผู้ใช้ผลการประเมินได้ดีกว่าประเมินโครงการเชิงปริมาณ

3. เกณฑ์ในการติดตามประเมินผล

เกณฑ์หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงาน หรือ ผลการดำเนินงาน เกณฑ์จึงเป็นตัวที่ตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจได้มา จากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำหรือระดับคาดหวังที่พึงประสงค์ ของกลุ่มที่ เกี่ยวข้องต่างๆเช่นมาตรฐานที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการที่แท้จริง ของผู้รับบริการ ค่านิยมของสังคม เป็นต้น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2536 : 76) ซึ่งเกณฑ์จะช่วยบอกว่าโครงการหลัก สูตรนี้มีคุณค่า ความเหมาะสม คุณภาพ ประสิทธิภาพ และความสำคัญอย่างไร เช่น ตามระเบียบ การสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระดับปริญญาตรี กำหนดว่าต้องศึกษาระดับหน่วยกิตและวิชาที่สถาบันกำหนด ไว้ในหลักสูตร

สรุปได้ว่า การตัดสินใจของโครงการหรือการดำเนินงานใด จะต้องมีเปรียบเทียบระหว่างสิ่งของตั้งแต่ 2 สิ่งขึ้นไป และสิ่งที่ใช้เป็นหลักหรือมาตรฐานในการเปรียบเทียบนั้น จะต้องได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา หรือควรจะเป็นในทางการประเมินเรียกว่า เกณฑ์

4. บทสรุป

โดยสรุปแบบการประเมินโครงการและการดำเนินงานมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบเหมาะสมกับสถานการณ์แตกต่างกัน ผู้ประเมินต้องเลือกใช้รูปแบบประเมินให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะที่ประเมินนั้นๆ อยู่ และผู้ประเมินสามารถนำรูปแบบประเมินมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้มากกว่าการยึดรูปแบบการประเมินเพียงรูปแบบเดียวตามที่เคยจัดทำกัน ทั้งนี้เพื่อให้ผลการประเมินที่ได้ละเอียดอ่อนลึกซึ้งสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ใช้ผลการประเมินมาประกอบการตัดสินใจที่ดี และมีค่าต่อการปรับปรุงโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพที่แท้จริงนั่นเอง

บทที่ 3

กระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดในประเภทต่างๆที่ใช้การติดตามประเมินผลของ กระทรวงแรงงาน

ในการศึกษากระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดประเภทต่างๆที่ใช้ในการติดตามประเมินผลของการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน มุ่งเน้นในการศึกษา อยู่ 2 ระดับ คือ ระดับกระทรวง และระดับกรม ศึกษาเฉพาะสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน การศึกษาครั้งนี้ได้พบว่าประเภทของตัวชี้วัดหลักๆในการติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน มีดังนี้ 1. ตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน(กระทรวงนำร่อง) ทั้งในระดับกระทรวง และระดับกรม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) 2. ตัวชี้วัดระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับกระทรวงแรงงาน และระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 3. ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์งบประมาณระดับกระทรวง/ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 4. ตัวชี้วัดแผนพัฒนาแรงงาน ฉบับที่ 1 (2546-2549) 5. ตัวชี้วัดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ 6. ตัวชี้วัดในกลุ่มด้านแรงงานและตัวชี้วัดด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 7. ตัวชี้วัดในระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ของงานภาครัฐ (Thai International P.S.O.)

ซึ่งตัวชี้วัดในแต่ละประเภท ก็มีความแตกต่างกันไป จึงมีความจำเป็นต้อง ศึกษาและทำความเข้าใจธรรมชาติตัวชี้วัดแต่ละประเภท ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน (กระทรวงนำร่อง) ทั้งในระดับกระทรวงและระดับกรม(สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ตัวชี้วัดในกลุ่มนี้เป็นตัวชี้วัดที่มีความเป็นมาและความสำคัญ เนื่องจากจากผลการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2546 ที่มีมติเห็นชอบตามที่นายกรัฐมนตรีได้มีดำริว่า การจัดทำยุทธศาสตร์กระทรวงนำร่อง เป็นการเริ่มต้นที่ดี แสดงให้เห็นถึงข้อผูกพันและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่มีต่อสาธารณะ จึงขอให้กระทรวงอื่นๆนอกเหนือจาก 4 กระทรวงนำร่องได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้เสร็จโดยเร็ว

เพื่อเป็นตอบสนองมติดังกล่าว กระทรวงแรงงานได้จัดทำ แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2547 – 2551) ขึ้น โดยได้นำแนวทางนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญ นโยบายเศรษฐกิจและด้านแรงงานของรัฐบาล ระเบียบวาระแห่งชาติ แนวทางการบริหารแบบ CEO และ

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีเป้าหมายหลักในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ตลอดจนได้วิเคราะห์ทิศทางของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถการแข่งขัน ตลอดจนถึงผลที่มีต่อการยกระดับมาตรฐานการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลในการเพิ่มสินค้าเป้าหมายในตลาดโลก การขยายตัวการลงทุนและนำเทคโนโลยี การกีดกันการค้า นอกจากนี้ยังวิเคราะห์ปัจจัยด้านสังคม ในเรื่องการแก้ไขปัญหาค่าความยากจน การสร้างสังคมเป็นธรรม การเป็นสังคมผู้สูงอายุการขยายตัวของการประกอบอาชีพอิสระการขยายตัวของแรงงานต่างด้าว จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสภาพสภาวะดังกล่าวและโครงสร้างของกระทรวงแรงงาน ที่ประกอบด้วย กลุ่มภารกิจกระทรวงแรงงาน 3 กลุ่มภารกิจ ดังนี้ 1. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 2. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน 3. กลุ่มงานด้านนโยบายและอำนาจการ

1.2 การพัฒนาตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

ในการพัฒนาตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานเริ่มจาก การกำหนด วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน ให้มีความชัดเจนเพื่อจะได้มีทิศทางในการพัฒนาไปตามแนวทางของ วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงานภายในเวลาที่กำหนดไว้ กระทรวงแรงงานได้กำหนดวิสัยทัศน์ กระทรวงแรงงาน เป็นองค์หลักในการบริหารแรงงานเชิงรุก พัฒนาแรงงานให้มีงานทำมีศักยภาพสามารถสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมีหลักประกัน ความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีพันธกิจรองรับระดับกระทรวง คือ 1.สนับสนุนและดำเนินการพัฒนาแรงงาน เพิ่มศักยภาพองค์ความรู้และความสามารถของกำลังแรงงาน 2. ส่งเสริมและขยายโอกาสการมีงานทำของประชาชนรวมทั้งคุ้มครองคนหางาน 3.คุ้มครองดูแลให้แรงงานมีความมั่นคง มีความปลอดภัยในการทำงาน 4. การบริหารจัดการให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง 5.พัฒนาสมรรถนะการบริหาร

จากกรอบประเด็นวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดเป็น เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ โครงการ กิจกรรม โดยมีตัวชี้วัด ในระดับ เป้าประสงค์ ระดับ ยุทธศาสตร์ ระดับกิจกรรมหลัก จะเห็นว่ามีตัวชี้วัดที่อยู่ 3 ระดับ ดังกล่าว ซึ่งตัวชี้วัดที่อยู่ใน 3 ระดับ จะแบ่งไปอยู่ในส่วนของกระทรวง กลุ่มภารกิจ (Cluster of ministry) กรม โดยที่ ระดับกระทรวงมี 4 เป้าประสงค์ 5 ตัวชี้วัด 11 ยุทธศาสตร์ 12 ตัวชี้วัด 14 กิจกรรมหลัก 14 ตัวชี้วัด นอกจากนี้มีระดับกลุ่มภารกิจ (Cluster) แบ่งเป็น 3 กลุ่มภารกิจดังนี้ 1. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มี 1 เป้าประสงค์ 1 ตัวชี้วัด 5 ยุทธศาสตร์ 8 ตัวชี้วัด 7 กิจกรรม 7 ตัวชี้วัด 2. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน มี 1 เป้าประสงค์ 1 ตัวชี้วัด 4 ยุทธศาสตร์ 4 ตัวชี้วัด 6 กิจกรรม 7 ตัวชี้วัด

3.กลุ่มภารกิจ ด้านนโยบายและอำนาจการ 2 เป้าประสงค์ 2 ตัวชี้วัด 4 ยุทธศาสตร์ 5 ตัวชี้วัด 9 กิจกรรม 9 ตัวชี้วัด ส่วนระดับกรมได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ในระดับกรมรองรับไว้แล้ว

จากกรอบตัวชี้วัด ในแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ได้มีการกำหนดเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน โดยแบ่งเป็น ระดับกระทรวง ซึ่งมี 3 กลุ่มภารกิจ และระดับกรม 5 กรม คือ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยส่วนของกระทรวงแรงงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตัวชี้วัดในระดับกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดในระดับกระทรวงแรงงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่มภารกิจ 11 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มี 4 ตัวชี้วัด 2. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน มี 2 ตัวชี้วัด 3. กลุ่มงานด้านนโยบายและอำนาจการ 5 ตัวชี้วัด บวก ตัวชี้วัดภาคบังคับและตัวชี้วัดเพิ่มเติม 2 ใน 3 ของประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มาจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 254 6 อีก 19 ตัวชี้วัด ดังมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มภารกิจ	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
			1	2	3	4	5
1. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	1.จำนวนอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีฐานข้อมูลปฐมภูมิ(Primary Data) ซึ่งสามารถวิเคราะห์ Demand & supply และเชื่อมโยงกับ PMOC ได้	10.5					
	2.จำนวนอุตสาหกรรมเป้าหมายที่จัดทำฐานข้อมูลระดับฝีมือแรงงานแล้วเสร็จ	7.0					

กลุ่มภารกิจ (ต่อ)	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
			1	2	3	4	5
1. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริม ขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศไทย (ต่อ)	3. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม และสามารถประกอบอาชีพอิสระ ได้ภายใน 3 เดือน	8.75					
	4. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการ ฝึกอบรมและมีงานทำภายใน 3 เดือน	8.75					
2. กลุ่มภารกิจด้านประกัน ความมั่นคงในการทำงาน	5. ร้อยละของแรงงานในระบบที่ได้รับ การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงานและกฎหมายประกันสังคม เทียบกับแรงงานในระบบทั้งหมด	21.0					
	6. จำนวนแรงงานกลุ่มลูกจ้างรับ งานไปทำที่บ้าน และลูกจ้างเกษตร ซึ่ง แสดงเจตจำนงขึ้นทะเบียนเพื่อรับ ความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน	14.0					
3. กลุ่มงานด้านนโยบายและ อำนาจการ	7. ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ระบบชี้แนะและเตือนภัยด้านแรงงาน	3.75					
	8. ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาศูนย์ ปฏิบัติการระดับกระทรวง(MOC)	3.75					
	9. ร้อยละของจำนวนครั้งในการตอบ สนองต่อปัญหาแรงงานในต่าง ประเทศภายใน 3 วันทำการ	3.0					
	10. ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการ ตอบสนองภายใน 7 วันทำการเทียบ กับจำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด	3.0					
	11. ร้อยละของโครงการตามแผน ยุทธศาสตร์งบประมาณที่สำเร็จ	1.5					

ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในส่วนของสป.รง.	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
			1	2	3	4	5
4. หลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลุ่มงานด้านนโยบายและ อำนาจการ	1. ร้อยละของความสำเร็จตามเป้า หมายผลผลิตของส่วนราชการ (ตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย)	3.0					
	1.1 จำนวนข้อเสนอแนะนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	0.6					
	1.2 จำนวนเรื่องที่ดำเนินการ บริหารการให้บริการด้านแรงงาน	0.6					
	1.3 จำนวนผู้ใช้บริการข้อมูลข่าว สารด้านแรงงานด้วยระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.6					
	1.4 จำนวนกฎหมายหรือข้อบังคับ ด้านแรงงานที่ได้รับการพัฒนา	0.6					
	1.5 จำนวนการจ้างแรงงานไทยใน ต่างประเทศ	0.6					
	1.6 จำนวนแรงงานไทยในต่าง ประเทศได้รับการคุ้มครองดูแล สิทธิประโยชน์	0.6					
	2. ร้อยละความสำเร็จของการแก้ ไขหรือยกเลิกกฎระเบียบ	3.0					
	3. ร้อยละของงบประมาณที่ สามารถประหยัดได้	0.6					
	4. ระดับความสำเร็จของร้อยละ เฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการลดรอบ ระยะเวลาของขั้นตอนการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการ	0.6					

ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในส่วนของสป.รจ. (ต่อ)	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
			1	2	3	4	5
4. หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลุ่มงานด้านนโยบายและ อำนาจการ(ต่อ)	5.ระดับความสำเร็จของแผนการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน	0.6					
	6.ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อให้มีระบบการวัดผลผลิตภาพ	0.6					
	7.ระดับความสำเร็จของการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือองค์กรพัฒนาที่ไม่แสวงหากำไรเข้ามีส่วนร่วม	0.6					
	8.ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงแก้ไขบริการ	0.6					
	9.ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ(ตัวชี้วัดใช้ผลคะแนนจาก(ก.พ.ร.มาใช้ในการประเมิน)	0.6					
	10.ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการให้บริการผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์	0.6					
	11.ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานการรับประกันคุณภาพในงานที่เป็นภารกิจหลัก	0.6					
	12.ระดับความสำเร็จของการตอบสนองต่อความคิดเห็นของประชาชน	0.6					

ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในส่วนของสป.รง. (ต่อ)	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
			1	2	3	4	5
4. หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลุ่มงานด้านนโยบายและ อำนาจการ (ต่อ)	13. ร้อยละของการลดจำนวนบุคลากรบรรจุจริง	0.3					
	14. ร้อยละของการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร	0.3					
	15. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร	0.6					
	16. ระดับความสำเร็จในการมอบอำนาจไปสู่ระดับล่าง	0.3					
	17. ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขหรือยกเลิกกฎหมาย	0.3					
	18. ระดับความสำเร็จของการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและการถ่ายทอดเป้าหมาย	0.6					
	19. ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง	0.6					

ในการดำเนินตามชี้วัดในระดับกระทรวงเป็นการสะท้อนให้ความสำเร็จของระดับกระทรวง จะเห็นว่าผลการดำเนินงานตามชี้วัดในระดับกระทรวง จะมีตัวชี้วัด อยู่ 2 กลุ่ม 1. ตัวชี้วัดในกลุ่มภารกิจ มี 11 ตัวชี้วัด 2. ตัวชี้วัดในหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่ง 19 ตัวชี้วัด ในการประเมินผลให้เห็นภาพรวมของความสำเร็จตามตัวชี้วัด จะต้องดำเนินการตามกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานดังต่อไปนี้

กระบวนการประเมินผลการดำเนินงาน

การรวบรวมผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตรในการประเมินผลดังต่อไปนี้

$$\text{สูตรในการคำนวณ คือ } \bar{X} = \frac{\sum WX_n}{\sum w}$$

โดยที่ \bar{X} = ค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในภาพรวม

W = ค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัด

X_n = ค่าผลคะแนนแต่ละตัวชี้วัด

$\sum WX_n$ = ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดและค่าคะแนนของตัวชี้วัด

$\sum w$ = ผลรวมค่าน้ำหนักของตัวชี้วัด

เมื่อได้ค่าผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในภาพรวม ก็สามารถสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมในระดับกระทรวง

แต่ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงนำร่อง โดยบริษัท ทริส (TRIS) ได้มองลึกไปกว่าผลของการดำเนิน (output) ที่ปรากฏอยู่ โดยมีการตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานตามตัวชี้วัด โดยหลัก PLAN DO CHECK ACTION มาตรวจสอบ การดำเนินงานตัวชี้วัดทั้งในภาพรวมและรายตัวชี้วัด PLAN คือ ในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้มีการวางแผนงานเตรียมงานอะไรไว้บ้าง และมีการตรวจสอบหลักฐานของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเหล่านั้น DO คือ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดมีการดำเนินงานในลักษณะอย่างไร หากมีปัญหาอุปสรรคอะไรในการดำเนินงานได้มีการวางกลยุทธ์อะไรมารองรับในปัญหาเหล่านั้น และมีการตรวจสอบร่องรอยของการดำเนินงานโดยการตรวจว่า มีเอกสารรองรับการดำเนินงานเหล่านั้น จริงหรือไม่ CHECK คือ การตรวจสอบติดตามและควบคุมการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ACTION คือ การปฏิบัติการทบทวนแก้ไขหรือปรับการดำเนินงานในส่วนที่

มีปัญหาและรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารระดับสูงทราบ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดให้มีการดำเนินต่อไปหรือไม่ ซึ่งการตรวจสอบประเมินผลแบบนี้จะเป็นการพัฒนาในการดำเนินงานไปในตัว

ตัวชี้วัดในระดับกลุ่มภารกิจ (Cluster)

ตัวชี้วัดในระดับกลุ่มภารกิจ (Cluster) แบ่งเป็น 3 กลุ่มภารกิจ 11 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มี 4 ตัวชี้วัด
2. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน มี 2 ตัวชี้วัด
3. กลุ่มงานด้านนโยบายและอำนาจการ 5 ตัวชี้วัด

บวก ตัวชี้วัดภาคบังคับและตัวชี้วัดเพิ่มเติม 2 ใน 3 ของประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มาจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 อีก 19 ตัวชี้วัด จะเห็นว่าในระดับกลุ่มภารกิจ จะมีความแตกต่างจากระดับกระทรวงอยู่ที่ค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัดในแต่ละกลุ่มภารกิจ โดยให้ค่าน้ำหนักในกลุ่มภารกิจมีค่าน้ำหนักรวมเป็น 100%

เพราะฉะนั้น กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีค่าน้ำหนักรวมเป็น 100 % กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงานมีค่าน้ำหนักรวมเป็น 100 % ส่วนกลุ่มงานด้านนโยบายและอำนาจการมีค่าน้ำหนักตามตัวชี้วัดในกลุ่มยุทธศาสตร์ 50 % และอีก 50 % เป็นของ ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมเป็น 100 % เช่นกัน

ในการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในระดับ กลุ่มภารกิจ ใช้วิธีการเดียวกันกับการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในระดับกระทรวงและใช้ตัวชี้วัดร่วมกันแตกต่างกันเพียงแต่ค่าน้ำหนักที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้ในระดับกลุ่มภารกิจ ยังจะต้องแสดงให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันระหว่างกรมอยู่ใน กลุ่มภารกิจเดียวกันมีลักษณะอย่างไร โดยมีการกำหนดให้เห็นเป็น แผนผังการทำงานร่วมกัน และการกำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกันระหว่างกรมที่อยู่ในกลุ่มภารกิจเดียวกัน เมื่อเจอสภาพปัญหาในการดำเนินงานร่วมกัน การแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บ ตลอดจนถึงการนำปัจจัยด้านปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดมาวิเคราะห์วิจัยและศึกษาร่วมกัน

ตัวชี้วัดระดับกรม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

ในการดำเนินงานของตัวชี้วัดในระดับกรมได้มองเป็น 4 มิติดังนี้ น้ำหนักรวมเป็น 100% ดังนี้

1. มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพผลตามพันธกิจ ร้อยละ 70
2. มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 10
3. มิติที่ 3 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ ร้อยละ 10
4. มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 10

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ กรอบนำหน้าในการคำนวณ ผลคะแนนร้อยละ 70 ประกอบด้วยตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์กรม ร้อยละ 50
2. ตัวชี้วัดผลผลิตของส่วนราชการ(ตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย)ร้อยละ 10
3. ตัวชี้วัดการแก้ไขหรือยกเลิกกฎระเบียบ ร้อยละ 10

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
			1	2	3	4	5
1.ตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์กรม	1.ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบชี้นำและเตือนภัยด้านแรงงาน	12.5					
	2. ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MOC)	12.5					
	3.ร้อยละของจำนวนครั้งในตอบสนองต่อปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศภายใน 3 วันทำการ	10					
	4.ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการตอบสนองภายใน 7 วัน ทำการ เทียบกับจำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด	10					
	5.ร้อยละของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์งบประมาณ	5					
ผลน้ำหนักรวม		50					

สรุปในการดำเนินงานตามมิติที่ 1 มีตัวชี้วัดทั้งหมด 5 ตัวชี้วัดในกลุ่มของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์กรม มีน้ำหนัก 50 % เป็นกลุ่มตัวชี้วัดที่มีผลต่อประชาชน และ

กลุ่มเป้าหมายโดยตรงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือเรียกว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานต่อต้านปัจจัยภายนอกสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
			1	2	3	4	5
2. ตัวชี้วัดผลผลิตของส่วนราชการ (ตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย)	6. ร้อยละของความสำเร็จตามเป้าหมายผลผลิตของส่วนราชการ (ตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย)	10					
3. ตัวชี้วัดการแก้ไขหรือยกเลิกกฎระเบียบ	7. ร้อยละของความสำเร็จของการแก้ไขหรือยกเลิกกฎระเบียบ	10					
ผลน้ำหนักรวม		20					

สรุปตัวชี้วัดมิติที่ 1 ในกลุ่มของตัวชี้วัดผลผลิตของส่วนราชการ (ตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย) และตัวชี้วัดการแก้ไขหรือยกเลิกกฎระเบียบ เป็นกลุ่มตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นว่าผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีผลต่อกลุ่มเป้าหมายหรือปัจจัยภายนอกและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ กรอบน้ำหนักในการคำนวณ ผลคะแนนร้อยละ 10 ประกอบด้วยตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
			1	2	3	4	5
ตัวชี้วัดในด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	8. ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้	2					
	9. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยในการลดรอบระยะเวลาของขั้นตอนในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ	2					

มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
			1	2	3	4	5
ตัวชี้วัดใน ด้านประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติราชการ	10.ระดับความสำเร็จของแผนการนำระบบ อิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน	2					
	11.ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน เพื่อให้มีระบบการวัดผลผลิตภาพ	2					
	12.ระดับความสำเร็จของการเปิดโอกาส ให้ภาคเอกชนหรือองค์กรพัฒนาที่ไม่ แสวงหากำไรเข้ามีส่วนร่วม	2					
ผลน้ำหนักรวม		10					

มิติที่ 3 ด้านคุณภาพการให้บริการ กรอบน้ำหนักในการคำนวณผลคะแนนร้อยละ 10 โดยมีตัวชี้วัด
ผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

มิติที่ 3 มิติด้าน คุณภาพการให้บริการ	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำ หนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
			1	2	3	4	5
ตัวชี้วัดใน ด้าน คุณภาพการให้บริการ	13.ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน ปรับปรุงแก้ไขบริการ	2					
	14.ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	2					
	15.ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริการผ่านทาง ระบบอิเล็กทรอนิกส์	2					
	16.ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานการรับ ประกันคุณภาพในงานที่เป็นภารกิจหลัก	2					
	17.ระดับความสำเร็จของการตอบสนองต่อความคิดเห็น ของประชาชน	2					
ผลน้ำหนักรวม		10					

มิตินี้ 4 ด้านการพัฒนาองค์กรกรอบนำหนักในการคำนวณผลคะแนนร้อยละ 10 โดยมีตัวชี้วัดผล การปฏิบัติราชการ นำหนัก เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

มิตินี้ 3 มิติด้านการ พัฒนาองค์กร	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
			1	2	3	4	5
ตัวชี้วัดด้านการ พัฒนาองค์กร	18.1 ร้อยละของการลดจำนวนบุคลากรบรรจุจริง	1					
	18.2 ร้อยละของการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร	1					
	18.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหาร ความรู้ในองค์กร	2					
	19.1 ระดับความสำเร็จในการมอบอำนาจไปสู่ ระดับล่าง	2					
		1					
	19.2 ร้อยละของความสำเร็จของการแก้ไขหรือยก เลิกกฎหมาย	2					
	20. ระดับความสำเร็จของการกำหนดเป้าหมายของ องค์กรและการถ่ายทอดเป้าหมาย	2					
	21.ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง						
ผลนำหนัก		10					

ในการสรุปตัวชี้วัดในมิตินี้ 1-4 เป็นการสะท้อนความสำเร็จระดับกรมโดยมองออกไป 4 มิติ คือ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านประสิทธิภาพ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านพัฒนา องค์กร เพื่อแสดงให้เห็นการดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จในระดับใด ในมิติต่างๆ เพื่อ จะได้นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงานที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นในระดับดี

ในการประเมินผลระดับต่างๆเช่นระดับ กระทรวง ระดับกลุ่มภารกิจ ระดับกรม ทั้ง 3 ระดับ ใช้วิธีการจัดหมวดหมู่ของตัวชี้วัดและการวางน้ำหนักตัวชี้วัดเสียใหม่ แต่ยังคงใช้ตัวชี้วัดเดิม เช่น การประเมินผลผลระดับกระทรวง และระดับกลุ่มภารกิจ แตกต่างกันเพียงการวางน้ำหนักของ ตัวชี้วัด ส่วนการประเมินผลในระดับกรม(สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)มีความแตกต่างในเรื่อง ของการจัดหมวดหมู่และการวางน้ำหนักของตัวชี้วัด

ในรูปแบบรายงานก็มีการรายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยแบ่งแบบฟอร์มเป็น 3 ประเภท คือ 1.แบบฟอร์มรายงานเชิงปริมาณ 2.แบบฟอร์มรายงานเชิงคุณภาพ 3.แบบฟอร์มรายตัว ชี้วัดที่เป็นขั้นตอน

2. ตัวชี้วัด ระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระดับกระทรวงแรงงาน และระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

สืบเนื่องจากประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบราชการ และผลการปฏิรูประบบราชการ ทำให้การบริหารภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานมากขึ้นและมุ่งหวังให้ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีผลสัมฤทธิ์

การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความหมายถึง การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลการดำเนินงานเป็นหลักโดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม โดยที่ผลการประเมินนี้จะสามารถประมาณการว่าการดำเนินงานของหน่วยงานมีความคุ้มค่าในการทำงานหรือไม่ และสามารถแสดงผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ และยังสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลการดำเนินงานยังสามารถเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นๆ อีกได้ด้วย ซึ่งสรุปความหมายโดยรวมของการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ = ผลผลิต (Output) + ผลลัพธ์ (Outcome)

โดยมีแนวความคิด ในการบริหารของรัฐของภาครัฐจะเน้นปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่างๆ ที่รัฐจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ เงิน คน วัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ โดยเน้นการทำงานตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ และความถูกต้องตามกฎหมาย และมาตรฐาน แต่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์ของงาน โดยจะให้ความสำคัญในการกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ /งาน/กิจกรรม และเป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการทุกโครงการ ในองค์กรนั้นให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักไว้อย่างชัดเจน และเป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวชี้วัดดังกล่าว การยึดหยุ่นในการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับล่างอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนตามผลงานตลอดจนถึงการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและตรงตามความต้องการของลูกค้าคือประชาชน

ปัจจัยหลักพื้นฐาน ที่ทำให้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จคือ การมีระบบข้อมูลที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ไม่ว่าจะเป็นระบบข้อมูลตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบความคืบหน้าในการปฏิบัติงาน หรือระบบการเงินและบัญชีสามารถให้ข้อมูลแยกรายโครงการ เพื่อให้ทราบต้นทุนการใช้จ่ายในแต่ละงานการได้รับข้อมูลที่ถูกต้องจะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์อาจสามารถอธิบายอีกแบบได้ว่า เป็นการจัดหาให้ได้ ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ด้วยเหตุผลของการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงานจึงได้นำระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาใช้ในการบริหารงาน ทั้งระดับกระทรวงแรงงาน และระดับกรม โดยมีการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นรายกรม เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานลัดกระทรวงแรงงาน และระดับกระทรวงแรงงาน

การพัฒนาตัวชี้วัดระบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้งระดับกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ในการพัฒนาตัวชี้วัดในระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เกิดจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ออกเป็นกรอบความคิด 4 ด้าน คือ 1.ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก 2. ด้านองค์ประกอบภายใน 3. ด้านการเงิน 4. ด้านนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบแต่ละด้านแยกเป็น ปัจจัยแห่งความสำเร็จ จากปัจจัยแห่งความสำเร็จแต่ละปัจจัยแห่งความสำเร็จแยกเป็น ตัวชี้วัด ของแต่ละปัจจัยแห่งความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดในระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระดับกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

1.ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกมีอยู่ 6 ปัจจัยหลัก ประกอบด้วย

1. การใช้มาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้ประเมินผลความสำเร็จในการบรรลุถึงเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่เน้นการใช้มาตรฐานแรงงานไทย ให้ประสบความสำเร็จ

2. การขยายการมีส่วนร่วมในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาที่ไม่แสวงหากำไร ในการที่เข้ามาทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงานในระดับต่างๆ ความสำเร็จของการขยายการมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลไปยังเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่เน้นของการขยายการมีส่วนร่วม ประสบความสำเร็จ

3. คุณภาพบริการ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จปัจจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลไปยังเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่เน้นเรื่องคุณภาพการให้บริการประสบความสำเร็จ

4. ประสิทธิภาพของการพัฒนา ยกระดับและทดสอบฝีมือแรงงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ คือ พัฒนาศักยภาพและฝีมือแรงงาน และขยายโอกาสการมีงานทำ พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประสบความสำเร็จ

5.การขยายโอกาสและการคุ้มครองแรงงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จนี้มีผลให้เป้าหมายยุทธศาสตร์ในเรื่อง เพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ประสบความสำเร็จ

6. การคุ้มครองแรงงานและปกป้องสิทธิประโยชน์ของแรงงานทั้งในและนอกระบบ ส่งผลให้เป้าหมายยุทธศาสตร์เรื่องพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ประสบความสำเร็จ จากปัจจัยความสำเร็จทั้ง 6 ด้าน มีตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

1.ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
1.1 การใช้มาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการ	<ol style="list-style-type: none"> อัตราการตายอันเนื่องมาการทำงาน อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน ร้อยละของการยุติข้อพิพาทแรงงานไทยไม่มีการนัดหยุดงาน/ปิดงาน ร้อยละของข้อยุติข้อขัดแย้ง โดยไม่มีการผลงาน ร้อยละของสถานประกอบการส่งออกที่ได้รับ การพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย
1.2 การขยายการมีส่วนร่วม	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนหน่วยงานภาคเอกชนหรือองค์กรพัฒนาที่ไม่แสวงหากำไรที่เข้ามามีส่วนร่วมทำงานกับกระทรวงแรงงาน จำนวนครั้งเฉลี่ยที่เข้ามามีส่วนร่วมต่อหน่วยงานภาคเอกชนหรือองค์กรพัฒนาที่แสวงหากำไร
1.3 คุณภาพบริการ	<ol style="list-style-type: none"> อัตราส่วนของจำนวนขั้นตอนที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ต่อจำนวนขั้นตอนการปรับปรุง ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ การมีมาตรฐานการบริการ
1.4 ประสิทธิภาพของการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพที่มีงานทำ ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานมีงานทำหรือมีรายได้เพิ่มขึ้น ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีงานทำหรือมีรายได้เพิ่มขึ้น ระดับความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพ ร้อยละของผู้สำเร็จหลักสูตรประกอบอาชีพอิสระที่ประกอบอาชีพอิสระ

1.ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก (ต่อ)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
1.5 การขยายโอกาสและคุ้มครองแรงงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1.ร้อยละของผู้ใช้บริการจัดหางานมีงานทำ 2.ร้อยละของคณงานที่ถูกหลอกลวง 3.ร้อยละของผู้ใช้บริการแนะนำอาชีพมีความเห็นว่าข้อมูลที่ได้รับมีประโยชน์ 4.ระดับความพึงพอใจที่มีต่อข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน
1.6 การคุ้มครองและปกป้องสิทธิประโยชน์ของแรงงานทั้งในและนอกระบบ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับคุณภาพชีวิตทั่วไปของแรงงานและครอบครัว 2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน 3. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่และสิทธิประโยชน์ของแรงงานและนายจ้าง

2.ด้านองค์ประกอบภายในองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จด้านองค์ประกอบภายในองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 1.การเพิ่มผลิตภาพ 2.การพัฒนาการปฏิบัติราชการ 3. การพัฒนาบุคลากร 4. ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยความสำเร็จเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จด้านองค์ประกอบภายใน ว่ามีการบริหารจัดการด้านองค์กรได้ดีในระดับใดและดีอย่างไร รายละเอียดมี ดังนี้

2 ด้านองค์ประกอบภายในองค์กร

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
2.1 การเพิ่มผลิตภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนผลผลิตที่ทำได้สูงกว่าเป้าหมายในแผน 2. อัตราเพิ่มของอัตราปริมาณงานต่อจำนวนบุคลากรบรรจุจริงเฉลี่ย 3. อัตราการเพิ่มของอัตราปริมาณงานต่อค่าใช้จ่ายบุคลากร

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
2.2 การพัฒนาการปฏิบัติราชการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนกฎระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับและกฎหมายที่มีการยกร่างปรับปรุงแก้ไขหรือยกเลิก 2. จำนวนเรื่องที่มีการมอบอำนาจไปสู่ระดับล่างและส่วนภูมิภาค 3. การมีระบบประเมินการดำเนินงานภายในองค์กร
2.3 การพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการทำงานในกระทรวงแรงงาน 2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม 3. จำนวนครั้งเฉลี่ยในการเข้ารับการอบรมต่อปีต่อคน 4. ร้อยละของการลดจำนวนบุคลากรบรรจุจริง 5. ร้อยละของการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร 6. ร้อยละของการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร
2.4 ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนเรื่องร้องเรียน 2. ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่มีข้อมูล 3. ร้อยละของบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัย

3. ด้านการเงิน

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จด้าน การเงิน มีอยู่ 2 ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 1. ระบบการควบคุมภายในที่มีคุณภาพ 2. การบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง 2 ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในด้านการเงิน จะสะท้อนให้เห็นมีการบริหารจัดการด้านการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ได้ดีในระดับใด และคืออย่างไร

3. ด้านการเงิน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
3.1 ระบบการควบคุมภายในที่มีคุณภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร้อยละของจำนวนหน่วยรับตรวจที่ได้รับข้อหักทวงจากสำนักงานคณะกรรมการตรวจรับเงินแผ่นดิน

3. ด้านการเงิน (ต่อ)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
3.1 ระบบการควบคุมภายในที่มีคุณภาพ	2. ร้อยละของข้อบกพร่องที่ได้รับการแก้ไข
3.2 การบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้ 2. ร้อยละของงบประมาณที่เบิกจ่ายจริง

4. ด้านนวัตกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จด้าน นวัตกรรม มีอยู่ 3 ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 1. ด้านการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน 2. ระบบการบริหารแรงงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 3. นวัตกรรม ปัจจัยแห่งความสำเร็จเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่ากระทรวงแรงงานได้มีการพัฒนาระบบบริหารงานมีความทันสมัยในระดับใด และทันสมัยอย่างไร ซึ่งรายละเอียดดังนี้

4. ด้านนวัตกรรม

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
4.1 ด้านการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน	1. จำนวนงานวิจัยด้านแรงงานที่ทำเสร็จสมบูรณ์
4.2 ระบบการบริหารแรงงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	1. จำนวนระบบสารสนเทศที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุง 2. จำนวน E - SERVICE ที่พัฒนาขึ้น
4.3 นวัตกรรม	1. การมีแผนงาน/โครงการด้านนวัตกรรม 2. ร้อยละของความสำเร็จการดำเนินงานตามแผน/โครงการด้านนวัตกรรม

ตัวชี้วัดในระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับกรม(สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)มีดังนี้

1.ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์กร 5 ปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. การนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้ประโยชน์ 2.ประสิทธิภาพในการพัฒนานโยบายด้านแรงงาน 3. การขยายการมีส่วนร่วม 4.คุณภาพบริการ 5.การขยายโอกาสการคุ้มครองและปกป้องสิทธิประโยชน์ของแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จเหล่านี้จะให้เห็นว่าการดำเนินในส่วนที่เกี่ยวข้องบุคคลภายนอกองค์กรประสบความสำเร็จในระดับใด หรือประสบความสำเร็จอย่างไร ดังมีรายละเอียดของตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

1.ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
1.1 การนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้ประโยชน์	1.ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการระดับกระทรวง(MOC)
1.2 ประสิทธิภาพในการพัฒนานโยบายด้านแรงงาน	1.ร้อยละของโครงการ/แผนงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 2.ร้อยละของงาน/โครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการ 3.ร้อยละของแผนปฏิบัติการที่มียุทธศาสตร์ทั้งหมดอยู่ในแผนปฏิบัติการ 4.ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจใน ยุทธศาสตร์และนโยบายด้านแรงงาน
1.3 การขยายการมีส่วนร่วม	1.จำนวนหน่วยงานภาคเอกชน หรือองค์กรการพัฒนาที่ไม่แสวงหากำไรในประเทศ ที่เข้ามามีส่วนร่วมทำงานกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 2.จำนวนหน่วยงานภาคเอกชนหรือองค์การพัฒนาที่ไม่แสวงหากำไรในต่างประเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมทำงานกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
1.4 คุณภาพการบริการ	1. ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจในการบริการที่ได้รับ

1.ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก (ต่อ)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
1.5 การขยายโอกาส การคุ้มครองและปกป้องสิทธิประโยชน์ของแรงงานในต่างประเทศ	1.ร้อยละของตำแหน่งงานสำหรับแรงงานไทยในต่างประเทศ มีเพิ่มขึ้น 2.ร้อยละของแรงงานไทยในต่างประเทศที่ถูกหลอกลวง 3.ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทย ในต่างประเทศ

2. ด้านองค์ประกอบภายใน

ในการศึกษาครั้งนี้ได้พบว่าปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จด้านองค์ประกอบภายใน ประกอบด้วย 1.การเพิ่มผลิตภาพ 2.การพัฒนาการปฏิบัติราชการ 3.การพัฒนาบุคลากร 4. ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยหลักความสำเร็จเหล่านี้ จะสะท้อนให้เห็นความสำเร็จของการดำเนินงานภายในองค์ประกอบภายใน โดยมีตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานปัจจัยหลักความสำเร็จเหล่านี้ มีรายละเอียดดังนี้

2.ด้านองค์ประกอบภายใน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
2.1 การเพิ่มผลิตภาพ	1.ร้อยละของการรายงานผลผลิตที่ทำได้สูงกว่าเป้าหมาย ในแผน 2.อัตราการเพิ่มของอัตราปริมาณงานต่อค่าใช้จ่ายบุคลากร บรรลุจริงเฉลี่ย 3.อัตราการเพิ่มของอัตราปริมาณงานต่อค่าใช้จ่ายบุคลากร
2.2 การพัฒนาการปฏิบัติราชการ	1.จำนวนกฎระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับและกฎหมายที่มีการขกร่างปรับปรุง แก้ไข หรือยกเลิก 2.จำนวนเรื่องที่มีการมอบอำนาจ ไปสู่ระดับล่างและส่วนภูมิภาค 3.การมีระบบประเมินผลการดำเนินงานภายในองค์กร

2.ด้านองค์ประกอบภายใน (ต่อ)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
2.3 การพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนครั้งเฉลี่ยในการเข้ารับการฝึกอบรมต่อคนต่อปี ร้อยละของการลดจำนวนบุคลากรบรรจุจริง ร้อยละของการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร
2.4 ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนเรื่องร้องเรียน ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่มีมูล ร้อยละของบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัย

3.ด้านการเงิน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ด้านการเงินมีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ 2 ด้าน ซึ่งปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเหล่านี้ เป็นตัวที่สะท้อนให้เห็นว่า การดำเนินงานด้านการเงินประสบความสำเร็จในระดับใด โดยมีรายละเอียดของตัวชี้วัดในกลุ่มปัจจัยความสำเร็จเหล่านี้ ดังนี้

3.ด้านการเงิน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
3.1 ระบบการควบคุมภายในที่มีคุณภาพ	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของจำนวนหน่วยรับการตรวจที่ได้รับข้อทักท้วงจากสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ร้อยละของข้อทักท้วงที่ได้รับการแก้ไข
3.3 การบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้ ร้อยละของงบประมาณที่เบิกจ่ายจริง

4.ด้านนวัตกรรม

ในการศึกษาพบว่ามีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ 3 ด้าน คือ 1. การศึกษาด้านวิจัยด้านแรงงาน 2. ระบบการบริหารแรงงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 3. นวัตกรรม โดยมีตัวชี้วัดรองรับการปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ดังนี้

4.ด้านวัดกรรม

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
4.1 การศึกษาด้านวิจัยด้านแรงงาน	1. จำนวนงานวิจัยด้านแรงงานที่ทำเสร็จสมบูรณ์
4.2 ระบบการบริหารแรงงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	1. จำนวนระบบสารสนเทศที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุง 2. จำนวน E - SERVICE ที่พัฒนาขึ้น
4.3 นวัตกรรม	1. ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการต้นนวัตกรรม

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ทั้งระดับกระทรวงและระดับ กรม(สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

เมื่อมีการดำเนินงานตามตัวชี้วัดสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการคำนวณค่าตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักตามที่ออกแบบไว้แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การวิเคราะห์และประเมินผลค่าตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ซึ่ง สามารถวิเคราะห์และประเมินผลได้ 3 ระดับ คือ 1. การวิเคราะห์และประเมินผลค่าตัวชี้วัดโดยตรง 2. การวิเคราะห์และประเมินผลโดยการแปลงค่าของตัวชี้วัดเป็นร้อยละของความสำเร็จ 3. การวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโดยรวม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์และประเมินผลค่าตัวชี้วัดโดยตรง คือ การคิดคำนวณผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

เพราะตัวชี้วัดแต่ละตัวมีการคิดคำนวณค่าผลการดำเนินงานที่แตกต่างกันไป เช่น

1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าผลงานจริงกับค่าเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ โดยมีการใช้สูตรดังนี้ การประเมินผลด้วยร้อยละของค่าผลงานจริงกับค่าเป้าหมาย

สูตร

$$\text{ร้อยละของค่าผลงานจริงเทียบกับค่าเป้าหมาย} = \frac{(\text{ค่าผลงานจริง}-\text{ค่าเป้าหมาย})}{\text{ค่าเป้าหมาย}} \times 100$$

โดยค่าที่คำนวณได้มีการแปลความหมายดังนี้

- ร้อยละของค่าผลงานจริงที่คำนวณได้เท่า 0 % แสดงว่าองค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
- ร้อยละของค่าผลงานจริงที่มีค่าเป็นบวก แสดงว่า องค์กรสามารถทำได้ดีกว่าเป้าหมาย เช่น ร้อยละของค่าผลงานจริงเท่ากับ 5% หมายถึง องค์กรสามารถทำได้ดีกว่าเป้าหมาย 5 %

- ร้อยละของค่าผลงานจริงที่มีค่าเป็นลบ แสดงว่า องค์กรสามารถทำได้ต่ำกว่าเป้าหมาย เช่น ร้อยละของค่าผลงานจริงเท่ากับ - 10% หมายถึง องค์กรสามารถทำได้ต่ำกว่าเป้าหมาย 10 %

การประเมินด้วยเลขดัชนีอย่างง่าย

$$\text{ดัชนีความสำเร็จ} = \frac{\text{ค่าผลงานจริง}}{\text{ค่าเป้าหมาย}}$$

โดยค่าที่คำนวณได้มีความหมาย ดังนี้

- ค่าดัชนี ความสำเร็จเท่ากับ 1 แสดงว่าองค์กรสามารถบรรลุได้ตามเป้าหมาย ค่าดัชนีความสำเร็จมากกว่า 1 แสดงว่าองค์กรสามารถทำได้ดีกว่าเป้าหมายเช่น ค่าดัชนีเท่ากับ 1.05 หมายถึง องค์กรสามารถทำได้ดีกว่าเป้าหมาย 5%
- ค่าดัชนีความสำเร็จต่ำกว่า 1 แสดงว่าองค์กรสามารถทำได้ต่ำกว่าเป้าหมาย
- เช่น ค่าดัชนีเท่ากับ 0.95 หมายถึง องค์กรสามารถทำได้ต่ำกว่าเป้าหมาย 5%

1.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป้าหมายค่าผลงานในปัจจุบันกับค่าผลงานในอดีต

สูตร

$$\text{ร้อยละของค่าผลงานจริงเทียบกับค่าเป้าหมาย} = \frac{(\text{ค่าผลงานในปัจจุบัน}-\text{ผลงานในอดีต}) \times 100}{\text{ค่าผลงานในอดีต}}$$

โดยค่าที่คำนวณได้มีความหมายดังนี้

- ร้อยละของค่าผลงานปัจจุบันที่คำนวณได้เท่า 0 % แสดงว่าองค์กรสามารถมีผลการดำเนินงานดีเท่าเดิม
- ร้อยละของค่าผลงานปัจจุบันที่มีค่าเป็นบวก แสดงว่า องค์กรสามารถทำได้ดีกว่าผลงานในอดีต เช่น ร้อยละของค่าผลงานจริงเท่ากับ 5% หมายถึง องค์กรสามารถทำได้ดีกว่าผลงานในอดีต 5 %
- ร้อยละของค่าผลงานจริงที่มีค่าเป็นลบ แสดงว่า องค์กรสามารถทำได้ต่ำกว่าผลงานในอดีต เช่น ร้อยละของค่าผลงานจริงเท่ากับ - 10% หมายถึง องค์กรสามารถทำได้ต่ำกว่าผลงานในอดีต 10 %

การประเมินด้วยเลขดัชนีอย่างง่าย

$$\text{ดัชนีความสำเร็จ} = \frac{\text{ค่าผลงานจริง}}{\text{ค่าเป้าหมาย}}$$

โดยค่าที่คำนวณได้มีความหมาย ดังนี้

- ค่าดัชนี ความสำเร็จเท่ากับ 1 แสดงว่าองค์กรสามารถบรรลุได้ตามเป้าหมาย
- ค่าดัชนีความสำเร็จมากกว่า 1 แสดงว่าองค์กรสามารถทำได้ดีกว่าเป้าหมาย เช่น ค่าดัชนีเท่ากับ 1.05 หมายถึง องค์กรสามารถทำได้ดีกว่าเป้าหมาย 5%
- ค่าดัชนีความสำเร็จต่ำกว่า 1 แสดงว่าองค์กรสามารถทำได้ต่ำกว่าเป้าหมาย เช่นค่าดัชนีเท่ากับ 0.95 หมายถึง องค์กรสามารถทำได้ต่ำกว่าเป้าหมาย 5%

2.การวิเคราะห์และประเมินผลโดยการแปลงค่าของตัวชี้วัดเป็นร้อยละของความสำเร็จ

สำหรับองค์กรที่ได้นำระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จะต้องนำค่าที่ได้จากการคำนวณ แต่ละตัวชี้วัดมาแปลงค่าของตัวชี้วัดเป็นค่าร้อยละตามความสำเร็จ โดยใช้ สูตรในการคำนวณดังนี้

สูตร

มี 2 กรณี 1. ตัวชี้วัดมีค่ายิ่งสูงยิ่งดี 2. ตัวชี้วัดมีค่ายิ่งต่ำยิ่งดี

1. ร้อยละของความสำเร็จ ของตัวชี้วัดที่มีค่ายิ่งสูงยิ่งดี = $100 - [(เป้าหมาย - ค่าผลงานจริง) * ค่าความไว]$ โดย ค่าความไว = $100 / (เป้าหมาย - ค่าผลงานจริงที่ทำให้ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ 0)$

2. ร้อยละของความสำเร็จของตัวชี้วัดของตัวชี้วัดที่มีค่ายิ่งต่ำยิ่งดี = $100 + [(เป้าหมาย - ค่าผลงานจริง) * ค่าความไว]$ โดย ค่าความไว = $100 / (ค่าผลงานจริงที่ทำให้ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ 0 - เป้าหมาย)$

3.การวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโดยรวม

การวิเคราะห์ในภาพรวมของการดำเนินงานเพื่อตอบใจทษ์ว่าการดำเนินงานในแต่ละด้านต่างๆ คือ 1.ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก 2. ด้านองค์ประกอบภายใน 3. ด้านการเงิน 4. ด้านนวัตกรรม ประสบความสำเร็จในระดับใด จำเป็นนำผลของตัวชี้วัดที่แปลงร้อยละความสำเร็จ มาหาค่าเฉลี่ย โดยใช้ สูตรดังนี้

$$\text{สูตรในการคำนวณ คือ } \bar{x} = \frac{\sum wx_n}{\sum w}$$

โดยที่ \bar{X} = ค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในภาพรวม

W = ค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัด

X_n = ค่าร้อยละความสำเร็จของแต่ละตัวชี้วัด

$\sum W X_n$ = ค่าผลคูณรวมระหว่างค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดและค่าร้อยละความสำเร็จของ ตัวชี้วัด

$\sum w$ = ผลรวมค่าน้ำหนักของตัวชี้วัด

ผลการดำเนินงานที่ได้จะเป็นค่าร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยแต่ละด้าน ซึ่ง 4 ด้าน 1.ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก 2. ด้านองค์กรประกอบภายใน 3. ด้านการเงิน 4. ด้านนวัตกรรม

การรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของระบบบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

การรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ต้องมีความชัดเจนและไม่มีความลำเอียง โดยเฉพาะการรายงานเสนอผู้บริหารที่จะต้องนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศเหล่านี้ไปใช้ในการปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการดำเนินงาน ข้อมูลที่จะนำเสนอจะต้องน่าเชื่อถือและเป็นปัจจุบัน จะต้องมีกรบรรยายสรุป เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงาน และถ้ามีการผนวก “รายงานพันธะรับผิดชอบต่อผลงาน” เข้าไปด้วยก็จะต้องมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในผลงานนั้นๆ และการเงินงบประมาณ ที่หน่วยงานและแผนงานโครงการต่างๆ ใช้ในรอบปีงบประมาณนั้นๆ เข้าพิจารณาด้วย อย่างไรก็ตามการนำเสนอผลการปฏิบัติงานจะมุ่งเน้นเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ล่วงหน้า ซึ่งมีการตกลงร่วมกันแล้วระหว่างผู้บริหารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์หลักใหญ่ของการรายงานผลการปฏิบัติงานก็เพื่อให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ทั้งในและภายนอกองค์กรเข้าใจผลการดำเนินงาน ไม่ใช่การรายงานผลการวิจัยเชิงวิชาการ ที่เน้นในเรื่องทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรม และการนำเสนอระเบียบวิธีการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สามารถทำซ้ำได้ในกรณีที่ต้องการตรวจสอบผลการศึกษา แต่สำหรับรายงานผลการปฏิบัติงานนั้น ต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบว่าผลการปฏิบัติงานที่ทำได้นั้น เป็นอย่างไร ส่งผลให้เกิดขึ้น

ต้องการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบผลการปฏิบัติงานที่ทำได้นั้นเป็นอย่างไร ส่งผลให้เกิดขึ้น จุดที่ควรจะต้องปรับปรุงอยู่ที่ใด ให้ข้อมูลเพื่อใช้ตัดสินใจได้ว่าควรจะต้องทำอะไรต่อไป สิ่งที่จะต้องทำนั้นโดยวิธีใดถึงจะดีที่สุด ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศที่ได้มาจากรายงาน เป็นเพียงปัจจัยนำเข้าตัวหนึ่งของกระบวนการการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น

โดยมีวิธีการรายงานผลการดำเนินงาน 3 แบบ คือ 1. การรายงานเชิงปฏิบัติการเป็นการรายงานในรูปแบบของการเขียนรายงานแต่เป็นการเขียนรายงานที่ไม่เน้นการบรรยายความเกี่ยวกับระเบียบวิธีสมมุติฐาน แต่จะเน้นที่ผลของการวิเคราะห์ 2. การบรรยายย่อ เป็นการรายงานด้วยวาจา 3. การรายงานแบบอื่นๆ โดยปกติแล้วจะรายงานทั้ง 3 แบบผสมผสานกัน โดยมีต้องมีเนื้อหาของกรรายงาน ดังนี้ อธิบาย ว่าค่าต่างๆของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ทำได้อันนั้น ส่งผลอย่างไรต่อหน่วยงาน เปรียบเทียบหรือเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานในอดีตที่ผ่านมา เปรียบเทียบหรือเชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ของการปฏิบัติงาน อธิบายตัวชี้วัดที่มีการเพิ่มหรือลดลงอย่างมาก โดยเฉพาะตัวที่ไม่สามารถบรรลุค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ควรระบุถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพของข้อมูล

3.ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์แผนงานงบประมาณระดับกระทรวงและระดับกรม(สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในการดำเนินงาน ตามแผนงบประมาณของหน่วยงานในภาครัฐไม่ว่าระดับกรมและระดับกระทรวง จะต้องมิติศทางที่ชัดเจน โดยการวิเคราะห์จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้วกำหนดเป็นกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ โดยมีเป้าหมายการให้บริการ เป็นสิ่งที่รองรับยุทธศาสตร์ และมีตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือในการวัดผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามสิ่งคาดหวังไว้หรือไม่

จากกรอบหลักการดังกล่าวกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดไว้ เป้าหมายการให้บริการ กระทรวง/ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ผลผลิตระดับกรม โดยมีตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือในการวัดผลการดำเนินงาน ในระดับกระทรวง ระดับกรม ดังต่อไปนี้

1. ตัวชี้วัดระดับกระทรวงแรงงาน

เป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1. ลดความเสียหายจากการกีดกันทางการค้าอันเนื่องมาจากมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการที่ผลิตเพื่อส่งออกสินค้าเพื่อการส่งออก	1. สถานประกอบการกิจการที่ผลิตเพื่อการส่งออกมีการพัฒนามาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดไม่ต่ำกว่า 300 แห่ง
2. แรงงานในสถานประกอบการมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น	1. แรงงานในสถานประกอบการกิจการที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 มีทักษะฝีมือแรงงานในการทำงานเป็นที่พึงพอใจของนายจ้างเพิ่มขึ้น
3. ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจการเป็นของตนเอง	1. ผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพและฝีมือแรงงานเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40
4. แรงงานที่มาขอรับบริการมีทักษะ มีงานทำและรายได้เพิ่มขึ้น	1. จำนวนแรงงานที่มาขอรับบริการจัดหางานได้รับการบรรจุ ทั้งในและต่างประเทศไม่ต่ำกว่าร้อยละ 45 2. แรงงานไทยในต่างประเทศมีรายได้ส่งกลับปีละไม่ต่ำกว่า 40,000 ล้านบาท 3. แรงงานไทยที่ผ่านการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงาน มีงานทำ และ/หรือประกอบอาชีพช่วยเหลือตัวเองได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
5. แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	1. ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการมีหลักประกันอย่างทั่วถึงตามกฎหมายประกันสังคมอย่างน้อย 7.5 ล้านคน

1. ตัวชี้วัดระดับกระทรวงแรงงาน(ต่อ)

เป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
5.แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ต่อ)	2.สถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 75 3.อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา 4.คนหางานถูกหลอกลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบลดลง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
6. ระบบบริหารจัดการด้านแรงงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	1.ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 2.จำนวนการร้องเรียนในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานไม่เกิน 5 คนต่อ1 ล้านคนของกำลังแรงงาน

2. ตัวชี้วัดระดับกรม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

ผลิตผลผลิตของหน่วยงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1.การจัดทำนโยบายแผนและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	1.จำนวนข้อเสนอแนะนโยบาย แผนและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน 97 เรื่อง 2.เรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
2.การบริการให้บริการด้านแรงงาน	1.จำนวนเรื่องที่ดำเนินการ 87 เรื่อง 2.ความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 3.จำนวนรายที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือได้รับการร้องเรียนไม่เกิน 10 ราย

2.ตัวชี้วัดระดับกรม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) (ต่อ)

ผลผลิตของหน่วยงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
3.การบริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.จำนวนผู้ใช้บริการไม่ต่ำกว่า 155,300 ราย 2.อัตราความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
4.การพัฒนากฎหมาย ข้อบังคับ ด้านแรงงาน	1.จำนวนกฎหมายและข้อบังคับด้านแรงงานที่ได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า 100 ฉบับ 2.จำนวนกฎหมายและข้อบังคับที่ได้รับการพัฒนาและมีผลบังคับใช้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
5.การส่งเสริม รักษาและขยายตลาดแรงงานไทย ฝนต่างประเทศ	1.จำนวนการจ้างแรงงานไทยไม่ต่ำกว่า 286,000 ราย 2.รายได้ที่แรงงานไทยส่งกลับไม่ต่ำกว่า 40,000 ล้านบาท
6.การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ	1.จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ต่ำกว่า 353,000 ราย 2.แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์แผนงานงบประมาณระดับกระทรวง และระดับกรม(สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดดังกล่าวพบว่า เป็นการรวบรวม ข้อมูลแล้วเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้กับตัวชี้วัดเหล่านี้ และคิดเป็นร้อยละของความสำเร็จ ของการดำเนินงานแต่ละตัวชี้วัด เพื่อสะท้อนให้ความสำเร็จตามเป้าหมายการให้บริการของกระทรวง แรงงานในระดับกระทรวง และสะท้อนให้เห็นความสำเร็จตามผลผลิตในระดับกรม (สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน)

การรายงานผลการดำเนินงาน เป็นการรายงานในเชิงผสมผสานที่ประกอบด้วย 1. การรายงานเชิงปฏิบัติการ เป็นการรายงานในรูปแบบของการเขียนรายงานแต่เป็นการเขียนรายงานที่ไม่เน้นการบรรยายความเกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีสมมุติฐาน แต่จะเน้นที่ผลของการวิเคราะห์ 2. การบรรยายย่อ เป็นการรายงานด้วยวาจา 3. การรายงานแบบอื่นๆ โดยปกติแล้วจะรายงานทั้ง 3 รูปแบบ

4.ตัวชี้วัดตามแผนแรงงานฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549)

ความเป็นมาและความสำคัญ

สืบเนื่องจากการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างกระทรวงแรงงาน ทบวง กรม โดยได้จัดตั้งกระทรวงแรงงาน ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาแรงงาน โดยการปรับปรุงจาก แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 –2549) ซึ่งได้ยึดแนวทางหลักตามรัฐธรรมนูญ แผนพัฒนาประเทศ นโยบายรัฐบาล นโยบายและวิสัยทัศน์กระทรวง เป็นกรอบการคิด ดังนี้

จากกรอบคิดในการจัดทำแผนดังกล่าว กระทรวงแรงงานได้กำหนดเป้าประสงค์ที่จะดำเนินการให้ได้ผลเป็นรูปธรรมในปีสุดท้ายของแผน ดังนี้ กำลังแรงงานมีงานทำ มีทักษะฝีมือได้มาตรฐานฝีมือแรงงานทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และความต้องการของตลาดแรงงาน มีวินัยในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ในระดับสากล ตลอดจนผู้ประกันตนได้รับประโยชน์จากระบบการประกันสังคมอย่างเสมอภาค รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรบุคลากรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพในการบริการประชาชน มีเทคโนโลยี ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ จากเป้าประสงค์ดังกล่าว จึงสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ในการรองรับเป้าประสงค์ดังกล่าว ดังนี้ 1.ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ 2.ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน 3.ยุทธศาสตร์การเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน 4.ยุทธศาสตร์การสร้างหลักประกันความมั่นคง 5.ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหาร 6.ยุทธศาสตร์การพัฒนาสารสนเทศแรงงานและการพัฒนาอาชีพ

จากการได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จึงจำเป็นต้องสร้างตัวชี้วัดมารับการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดตามแผนแรงงานฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
1. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ	1. จำนวนประชากรที่ได้รับการแนะแนวอาชีพเปรียบเทียบกับเป้าหมาย

ตัวชี้วัดตามแผนแรงงานฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549) (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
1. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ(ต่อ)	2.สถิติคดีการลอบกลวงคนหางานเปรียบเทียบกับช่วงการดำเนินงานที่ผ่านมา 3.สัดส่วนของผู้สมัครงานที่ได้รับการบรรจุงานในแต่ละปี 4.จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานและรายได้ส่งกลับจากการไปทำงานต่างประเทศเปรียบเทียบกับเป้าหมาย 5.สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานถูกต้องตามกฎหมายระเบียบเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการตรวจ 6.สัดส่วนสถานประกอบการที่มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและมีการจ้างแรงงานไทยทดแทน เปรียบเทียบกับสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว 7.สัดส่วนคนไทยเข้าทำงานทดแทนต่างด้าวเปรียบเทียบกับจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน 8.จำนวนตำแหน่งงานที่คนไทยซึ่งได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีสามารถทำทดแทนคนต่างด้าว
2.ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน	1.จำนวนผู้ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย 2.จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาโดยภาคเอกชนเปรียบเทียบกับเป้าหมาย 3.จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเปรียบเทียบกับผู้เข้ารับการฝึก 4.จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเปรียบเทียบกับผู้เข้ารับการทดสอบฯ

ตัวชี้วัดตามแผนแรงงานฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549) (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
2.ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน(ต่อ)	<p>5.จำนวนหลักสูตรของกรมที่ได้รับการปรับปรุงหรือจัดทำเพิ่มเติมเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา</p> <p>6.การมีงานของผู้สำเร็จการศึกษาจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มแรงงานใหม่</p> <p>7.ความพึงพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกในสถานประกอบการ</p> <p>8.จำนวนสถานประกอบการที่มีส่วนในการพัฒนาฝีมือแรงงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย</p> <p>9.สัดส่วนค่าใช้จ่ายที่ภาคเอกชนร่วมรับผิดชอบในการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับประมาณในการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>10.มีระบบการประกันคุณภาพด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใน ปี 2549</p> <p>11.จำนวนสถานฝึกฝีมือแรงงานที่นำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้เปรียบเทียบกับเป้าหมาย</p>
3.ยุทธศาสตร์การเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน	<p>1.ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา</p> <p>2.ร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมได้รับสวัสดิการแรงงานเปรียบเทียบกับลูกจ้างทั้งหมด</p> <p>3.อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่วันขึ้นไปเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา</p> <p>4.ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการปรับปรุงสภาพการทำงาน ที่ดีขึ้นเปรียบเทียบ</p>

ตัวชี้วัดตามแผนแรงงานฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549) (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
3.ยุทธศาสตร์การเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน (ต่อ)	<p>4. กับสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจความปลอดภัยฯ</p> <p>5. ร้อยละการยุติข้อขัดแย้งเปรียบเทียบกับการดำเนินงานที่ผ่านมา</p> <p>6. จำนวนการหยุดงาน/ปิดงาน หรือการผลงงานเปรียบเทียบกับการดำเนินงานที่ผ่านมา</p> <p>7. ร้อยละการยุติข้อเรียกร้อง โดยระบบทวิภาคีเปรียบเทียบกับการดำเนินงานที่ผ่านมา</p> <p>8. จำนวนสถานประกอบการกิจการ ที่ผ่านการรับรองสามารถลดอุปสรรคทางการค้าอันเนื่องจากเงื่อนไขด้านความรับผิดชอบทางสังคม</p>
4. ยุทธศาสตร์การสร้างหลักประกันความมั่นคง	<p>1. มีระบบการประกันการว่างงานและขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปยังแรงงานนอกระบบและภาคเกษตรกรรมภายใน ปี 2549</p> <p>2. ร้อยละของผู้ใช้บริการที่มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าการดำเนินงานที่ผ่านมา</p> <p>3. สัดส่วนของสถานพยาบาลในโครงการประกันสังคมที่ได้รับคะแนนการประเมินคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานเปรียบเทียบกับสถานพยาบาลในโครงการทั้งหมด</p> <p>4. ร้อยละของความถูกต้องในการประมวลผลข้อมูล</p> <p>6. ข้อมูลประกันสังคมมีการUPDAตามห่วงเวลาที่กำหนดไว้</p> <p>7. มีกฎหมาย</p>

ตัวชี้วัดตามแผนแรงงานฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549) (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
5ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแผนคู่มือการปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน 2. มีระบบตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในปี2549 3. จำนวนงานที่เอกชนร่วมดำเนินการเปรียบเทียบกับงานที่ดำเนินการทั้งหมด 4. จำนวนครั้งการประชุมสัมพันธ์ผ่านสื่อวิทยุ/โทรทัศน์เปรียบเทียบกับการดำเนินงานที่ผ่านมา 5. ระดับการรับรู้ ข่าวสาร ของประชาชน 6. จำนวนหน่วยงานที่บรรจุเต็มกรอบอัตรากำลังเปรียบเทียบกับหน่วยงานทั้งหมด 7. จำนวนเรื่องที่กระจายอำนาจ เปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น 8. สัดส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับข้าราชการทั้งหมด 9. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 10. ร้อยละของรับบริการที่พึงพอใจ 11. จำนวนองค์กรเอกชนและองค์ประชาชนที่กระทรวงสนับสนุนเปรียบเทียบกับการดำเนินงานที่ผ่านมา 12. จำนวนครั้งที่กระทรวงเข้าร่วมกิจกรรมต่างประเทศ 13. จำนวนครั้งที่กระทรวงเป็นเจ้าภาพการจัดประชุมระหว่างประเทศด้านแรงงานและการพัฒนาอาชีพเปรียบเทียบกับการดำเนินงานที่ผ่านมา 14. จำนวนครั้งที่ให้ความช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านเปรียบเทียบกับการดำเนินงานที่ผ่านมา 15. จำนวนหลักสูตรที่ประเทศเพื่อนบ้านมาร่วมอบรมหรือศึกษาดูงานเปรียบเทียบกับการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตัวชี้วัดตามแผนแรงงานฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549) (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
6.ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสารสนเทศ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สัดส่วนของหน่วยงานที่มีการจัดเก็บข้อมูลตามภารกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรง 2. ข้อมูลมีการปรับให้ทันสมัยตามห้วงเวลาที่กำหนด 3. มีการจัดทำหัตถสารฐานข้อมูลที่ใช้ร่วมกันภายในปี 2549 4. มีการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายข้อมูลกับทุกหน่วยงานในกระทรวงภายใน ปี 2549 5. มีการเชื่อมระบบเครือข่ายข้อมูลหน่วยงานภายนอกที่ใช้ข้อมูลร่วมกัน ภายในปี 2549 6. มีหน่วยงานบริการสารสนเทศให้บริการประชาชนในทุกหน่วยงานกระทรวงภายใน ปี 2549 7. มีสื่อที่ช่วยให้ประชาชนทุกพื้นที่สามารถเข้าถึงบริการข้อมูลด้านแรงงานและการพัฒนาอาชีพได้ภายในปี 2549 8. จำนวนผู้ใช้ข้อมูลด้านแรงงานและการพัฒนาอาชีพเปรียบเทียบกับการดำเนินงานที่ผ่านมา 9. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการข้อมูลด้านแรงงานและการพัฒนาอาชีพ

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาแรงงานฉบับที่ 1 (พ.ศ.2546-2549)

ตัวชี้วัดเหล่านี้เป็นตัวชี้วัดที่มีเป้าหมายเป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพราะฉะนั้นการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเหล่านี้จะต้องมีฐานข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน โดยคิดผลความสำเร็จของการดำเนินงานเป็นร้อยละ

สูตรในการคำนวณผลการดำเนินงานแต่ละตัวชี้วัด

ผลการดำเนินงานในปัจจุบัน X 100

 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

สูตรในการคำนวณความสำเร็จในการดำเนินงานแต่ละยุทธศาสตร์ มีดังนี้

$$X = \frac{\sum WX_n}{\sum w}$$

โดยที่ X = ร้อยละความสำเร็จของยุทธศาสตร์

W = ค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัด

X_n = ร้อยละความสำเร็จแต่ละตัวชี้วัด

$\sum WX_n$ = ค่ารวมของผลคูณระหว่างค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดและร้อยละความสำเร็จแต่ละตัวชี้วัด

$\sum w$ = ผลรวมค่าน้ำหนักของตัวชี้วัด

เมื่อได้ค่าความสำเร็จของแต่ละยุทธศาสตร์ ก็จะสามารถอธิบายได้ว่ายุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้มีการดำเนินงานประสบความสำเร็จในระดับใดและหากไม่ประสบความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วาง หน่วยงานจำเป็นต้องมีการปรับยุทธศาสตร์เพื่อความเหมาะสมกับการดำเนินงานต่อไป

การสรุปรายงานผลการดำเนินงาน ตัวชี้วัดตามแผนแรงงานฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549)

การรายงานควรเป็นการรายงานเชิงวิเคราะห์ที่สะท้อนไปถึงผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ส่งผลให้การดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากการดำเนินงานในแต่ละตัวชี้วัดไม่ประสบความสำเร็จ ก็จะสะท้อนให้เห็นผลการดำเนินในยุทธศาสตร์เหล่านั้นไม่ประสบความสำเร็จซึ่งจะต้องเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการติดตามประเมินผลที่ต้องรวบรวมข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแต่ละตัวชี้วัด ว่ามี ปัญหาและอุปสรรคใดบ้างในการดำเนินงาน เพื่อจะวิเคราะห์ให้เห็นถึงปัญหาที่แท้จริงในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและยุทธศาสตร์ และต้องสรุปประเด็นปัญหาเหล่านี้ให้ได้ว่า ควรจะดำเนินการแก้ไขอย่างไรเพื่อเป็นฐานข้อมูลส่วนหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ในการตัดสินใจดำเนินการบริหารจัดการตัวชี้วัดและยุทธศาสตร์

5. ตัวชี้วัดตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ความเป็นมาและความสำคัญ

กระทรวงแรงงานได้ยึดกรอบตัวชี้วัดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ เป็นตัวชี้วัดที่ได้รับการกำหนดมาเพื่อวัดผลการดำเนินงานที่สนองตอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต่อหมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐที่ประกอบด้วย มาตรา ๗๑ รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช และบูรณภาพแห่งอาณาเขต มาตรา ๗๒ รัฐต้องจัดให้มีกำลังทหารไว้เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ มาตรา ๗๓ รัฐต้องให้ความอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ส่งเสริมความเข้าใจอันดีและความสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชนของทุกศาสนา รวมทั้งสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนา มาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

มาตรา ๗๔ รัฐต้องส่งเสริมสัมพันธ์ไมตรีกับนานาประเทศ และพึงถือหลักในการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค

มาตรา ๗๕ รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของ กระบวนการยุติธรรม ให้มีประสิทธิภาพและอำนาจ ความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่าง รวดเร็ว และเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพเพื่อ ตอบสนอง ความต้องการ ของประชาชน รัฐต้องจัดสรรงบประมาณให้พอเพียงกับการบริหารงานโดยอิสระของคณะกรรมการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา คณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลยุติธรรม ศาลปกครอง คณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

มาตรา ๗๖ รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ กำหนดนโยบาย การตัดสินใจ ทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบ การใช้ อำนาจรัฐทุกระดับ มาตรา ๗๗ รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของผู้ดำรง ตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และ พนักงาน หรือ ลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ และเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

มาตรา ๘๘ รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และ ระบบสาธารณูปโภคและ สาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วประเทศรวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น มาตรา ๘๙ รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสงวน บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากร ธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุล รวมทั้งมีส่วนร่วมในการ ส่งเสริม บำรุงรักษา และคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามหลักการการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจน ควบคุมและ กำจัดภาวะมลพิษที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน มาตรา

มาตรา ๙๐ รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้าง และพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชนรัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งตนเองได้

มาตรา ๙๑ รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึก ที่ถูกต้องเกี่ยวกับ การเมือง การปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการ ค้นคว้าวิจัย ในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนา ประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ มาตรา ๙๒ รัฐจะต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชน ได้รับบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง

มาตรา ๙๓ รัฐต้องดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม มาตรา ๙๔ รัฐต้องจัดระบบการถือครองที่ดินและการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม จัดหาแหล่งน้ำเพื่อเกษตรกรรม ให้เกษตรกรอย่างทั่วถึง และรักษาผลประโยชน์ ของเกษตรกรในการผลิต และการตลาด สินค้าเกษตร ให้ได้รับผลตอบแทนสูงสุด รวมทั้งส่งเสริมการรวมตัวของเกษตรกรเพื่อวางแผน การเกษตร และรักษา ผลประโยชน์ร่วมกันของเกษตรกร มาตรา ๙๕ รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และคุ้มครองระบบสหกรณ์

มาตรา ๙๖ รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทน

แผนแรงงานให้เป็นธรรม มาตรา ๘๗ รัฐต้องสนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบ เสรีโดยอาศัยกลไกตลาด กำกับดูแลให้มีการแข่งขัน อย่างเป็นธรรม คุ้มครองผู้บริโภค และ ป้องกันการผูกขาด ตัดตอน ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งยกเลิกและ ละเว้นการตรากฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ควบคุมธุรกิจที่ไม่สอดคล้องกับ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และต้องไม่ประกอบกิจการ แข่งขันกับเอกชน เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษา ความมั่นคงของรัฐ รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการจัดให้มีการสาธารณูปโภค

มาตรา ๘๘ บทบัญญัติในหมวดนี้มีไว้เพื่อเป็นแนวทาง สำหรับการตรากฎหมาย และการกำหนดนโยบาย ในการบริหารราชการแผ่นดิน ในการแถลงนโยบายต่อ รัฐสภาตามมาตรา ๒๑๑ คณะรัฐมนตรีที่จะเข้ารับบริหาร ราชการแผ่นดิน ต้องชี้แจงต่อรัฐสภาให้ชัดเจนว่าจะดำเนินการ ใด เพื่อบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามที่บัญญัติไว้ในหมวด นี้ และต้องจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหา และอุปสรรค เสนอต่อรัฐสภาปีละ หนึ่งครั้ง

มาตรา ๘๙ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการ ตามหมวดนี้ ให้รัฐจัดให้มีสภาที่ ปรีกษาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ต่อคณะรัฐมนตรีใน ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ เศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติและแผนอื่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ ต้องให้สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ให้ความเห็น ก่อน พิจารณาประกาศใช้องค์ประกอบ ที่มา อำนาจหน้าที่ และการดำเนินงาน ของสภาที่ปรึกษา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ให้เป็นไปตามที่ กฎหมายบัญญัติ

แต่ในส่วนของการทรงแรงงานจะมุ่งเน้นไปเพื่อตอบสนองตามมาตรา ๘๖ รัฐต้อง ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและ แรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงาน ให้เป็นธรรม เป็นสำคัญ

กระบวนการกำหนดตัวชี้วัดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ เป็นกระบวนการที่ความ ละเอียดย่อมและต้องใช้การระดมความคิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวง แรงงาน โดยมีรายละเอียดของตัวชี้วัดมี ดังนี้

แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐและนโยบายรัฐบาล

ประเด็นส่งเสริมการมีงานทำ	ตัวชี้วัด
1. การส่งเสริมการมีงานทำ	1. ร้อยละของผู้มาใช้บริการจัดหางานเมื่อเปรียบเทียบกับแผน
	2. ร้อยละของผู้มาใช้บริการจัดหางานมีงานทำเมื่อเปรียบเทียบกับผู้มาใช้บริการจัดหางาน
	3. ร้อยละของเอกสารเผยแพร่ข่าวสารตลาด แรงงานที่ได้รับการเผยแพร่เปรียบเทียบกับแผน (ฉบับ)
	4. ร้อยละของผู้ได้รับการแนะแนวอาชีพนำข้อมูลที่ได้รับการแนะแนวไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ
	5. ร้อยละของผู้ได้รับการแนะแนวอาชีพเปรียบเทียบกับแผน(คน)
	6. จำนวนผู้ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในประเทศ 82,306 คน
	7. จำนวนแรงงานไทยที่ส่งไปทำงานในต่างประเทศ 109,585 คน
	8. การส่งเสริมและพัฒนากลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน (จำนวนกลุ่ม)
	9. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกทักษะฝีมือจากกระทรวงแรงงานมีงานทำและ / หรือประกอบอาชีพช่วยเหลือตัวเองได้
	10. ร้อยละของแรงงานใหม่ที่ผ่านการฝึกทักษะฝีมือเปรียบเทียบกับเป้าหมาย
	11. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเปรียบเทียบกับผู้เข้ารับการทดสอบฯ
	12. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือเปรียบเทียบกับผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฯ

<p>2. การส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน</p>	<p>1. ร้อยละของแรงงานไทยในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาโดยสถานประกอบการที่กระทรวงแรงงานส่งเสริม เปรียบเทียบกับเป้าหมาย</p>
	<p>2. ร้อยละของแรงงานไทยในสถานประกอบการที่ได้รับการฝึกฝีมือโดยสถานประกอบการที่กระทรวงแรงงานส่งเสริม เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</p>
	<p>3. ร้อยละของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยศูนย์ทดสอบ มาตรฐานฝีมือภาคเอกชน เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</p>
	<p>4. ร้อยละของความพึงพอใจของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือจากนายจ้างตนเอง</p>
<p>3. แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม</p>	<p>1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการกำหนดได้รับการบังคับใช้</p>
	<p>2. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ คณะกรรมการกำหนดเพิ่มขึ้นต่อปี</p>
	<p>3. ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจได้จ่ายค่าจ้าง ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการกำหนดเพิ่มขึ้นต่อปี</p>
<p>4. การประกันสังคม</p>	<p>1. จำนวนแรงงานที่มีงานทำ มีหลักประกันการดำรงชีวิตจากระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา</p>
	<p>2. ร้อยละของสถานประกอบการในฐานะทะเบียนในปีที่จัดทำ รายงานมีการนำส่งเงินสมทบครบถ้วนตามกฎหมาย</p>
	<p>3. จำนวนฐานทะเบียนสถานประกอบการที่สำนักงาน ประกันสังคมได้มีการจัดทำ</p>
	<p>4. ร้อยละของผู้ประกันตนในฐานะทะเบียนในปีที่จัดทำรายงาน มีการนำส่งเงินสมทบครบถ้วนตามกฎหมาย</p>

	5. จำนวนฐานทะเบียนผู้ประกันตนที่สำนักงานประกันสังคม ได้มีการจัดทำ
	6. ร้อยละของผู้ใช้บริการ ในปีที่จัดทำรายงาน มีความพึงพอใจ ในการให้บริการ ในระดับไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
	7. จำนวนผู้ประกันตนและผู้มีสิทธิที่ได้รับประโยชน์ทดแทน
	8. ร้อยละของนายจ้างในฐานทะเบียนที่จัดทำรายงานมีการส่งเงินสมทบได้ครบถ้วนตามกฎหมาย
	9. ร้อยละของลูกจ้างและผู้มีสิทธิ ในปีที่จัดทำรายงานได้รับเงินทดแทนในเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้น
	10. จำนวนฐานทะเบียนของนายจ้างที่สำนักงานประกันสังคม ได้มีการจัดทำ
	11. จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครอง
	12. จำนวนลูกจ้างและผู้มีสิทธิที่ได้รับเงินทดแทน
	13. ร้อยละของลูกจ้างที่ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพกลับเข้าทำงานหรือประกอบอาชีพอิสระ
5. ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน	1. จำนวนศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในชุมชน
	2. จำนวนเด็กที่ได้รับการดูแลจากศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในชุมชน
	3. จำนวนศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในสถานประกอบการ
	4. จำนวนเด็กที่ได้รับการดูแลจากศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในสถานประกอบการ
	5. ร้อยละของสถานประกอบการที่ได้รับการแนะนำจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ตามนโยบายรัฐบาลให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้น
	6. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดตามนโยบายรัฐบาลเพิ่มขึ้น

6. การคุ้มครองแรงงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร้อยละของสถานประกอบการส่งออกและที่เกี่ยวข้องกับการส่งออกที่มีการพัฒนามาตรฐานแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยสามารถลดอุปสรรคและ/หรือเพิ่มโอกาสทางการค้าอันเนื่องมาจากมาตรฐานแรงงาน 2. จำนวนสถานประกอบการส่งออกที่ได้รับการพัฒนามาตรฐานแรงงาน 3. ร้อยละของแรงงานในประเทศได้รับสิทธิประโยชน์ อาทิ ค่าจ้าง สภาพความปลอดภัยสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 4. ร้อยละของข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงานนอกภาคเกษตรลดลงต่อปี 5. ร้อยละของข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของแรงงานนอกภาคเกษตรได้รับการพิจารณา 6. ร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 7. จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 8. ร้อยละของแรงงานในภาคเกษตรได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 9. จำนวนข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับแรงงานในภาคเกษตรลดลง 10. ร้อยละของข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของแรงงานในภาคเกษตรได้รับการพิจารณา
7. การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง 2. จำนวนคดีที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานลดลง 3. ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจและปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น

8. การคุ้มครองเด็กและสตรี	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนร้องทุกข์เกี่ยวกับแรงงานเด็กลดลง 2. ร้อยละของแรงงานเด็กได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 3. ร้อยละของนายจ้าง/สถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานเด็กปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 4. จำนวนข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับแรงงานหญิงลดลง 5. ร้อยละของแรงงานหญิงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 6. ร้อยละของนายจ้าง/สถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานหญิงปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
9. ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมและได้รับการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์(แห่ง/ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง) 2. การยุติข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง โดยไม่ก่อให้เกิดการนัดหยุดงาน ปิดงาน หรือผลงงาน
10. การคุ้มครองคนหางานในประเทศและต่างประเทศไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าจัดหางานและนายจ้าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร้อยละของคนหางานถูกหลอกลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบลดลง เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา 2. ร้อยละของบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนกับกรมการจัดหางานซึ่งถูกร้องเรียนว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายลดลงจากปีที่แล้วเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทจัดหางานทั้งหมด 3. ร้อยละของคนหางานที่ถูกหลอกลวงและมาร้องทุกข์ได้รับการช่วยเหลือ โดยได้รับเงินคืนเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา 4. ร้อยละของคนหางานได้รับการอบรม ประชุม ให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนของการหางานทำ ที่ถูกต้อง เปรียบเทียบกับแผน 5. จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศที่รายงานตัวกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการปฏิบัติตามสัญญาจ้าง เช่น ค่าจ้าง ตำแหน่ง สภาพการจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

	<p>6. ร้อยละของแรงงานไทยที่ร้องเรียนกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศทุกคนได้รับความช่วยเหลือให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและสัญญาจ้าง</p>
	<p>7. ร้อยละของนายจ้างต่างประเทศที่ไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างที่แรงงานไทยร้องเรียนกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการดำเนินการให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและสัญญาจ้าง</p>
	<p>8. ร้อยละของบริษัทจัดหางานที่ถูกลงโทษในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง</p>
	<p>9. จำนวนแรงงานไทยที่ถูกทอดทิ้งในต่างประเทศทุกคนได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศให้เดินทางกลับประเทศไทย</p>
	<p>10. จำนวนตำแหน่งงานในต่างประเทศได้รับการตรวจสอบอย่างถูกต้องและเป็นจริงในแต่ละปี</p>
	<p>11. ร้อยละของรายได้เพิ่มขึ้นที่แรงงานส่งกลับประเทศเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</p>
	<p>12. ร้อยละของตำแหน่งงานที่เพิ่มขึ้นที่กระทรวงได้จัดหาไว้เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</p>
	<p>13. ร้อยละของตำแหน่งงานเดิมที่คงไว้เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</p>
<p>11. กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว</p>	<p>1. ร้อยละของแรงงานไทยที่ทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</p> <p>2. ร้อยละของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้รับอนุญาตให้ทำงานเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</p> <p>3. ร้อยละของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงานลดลงเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</p> <p>4. ร้อยละของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้รับการตรวจสอบ</p>

12. การจัดพิธีและงานเฉลิมพระเกียรติในวโรกาสต่าง ๆ	1. การจัดพิธีและงานเฉลิมพระเกียรติในวโรกาสต่างๆ
13. การสร้างกลไกของภาครัฐและมาตรการทางกฎหมายให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในการผลิตยาเสพติด	1. ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์โรงงานสีขาวเพิ่มขึ้นเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา
	2. ร้อยละของ โครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแผนป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่ได้รับการนำไปปฏิบัติเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา
	3. ร้อยละของผู้ที่ผ่านการบำบัดได้รับการศึกษาชีพเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา
14. การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและพัฒนากระบวนการติดตามตรวจสอบเพื่อให้สามารถลงโทษผู้ทุจริตและให้ชดเชยค่าเสียหาย	1. สัดส่วนเรื่องร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม ต่อจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับข้าราชการทั้งหมด
15. การให้การสงเคราะห์และพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมแก่ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้	1. จำนวนผู้พิการที่มาลงทะเบียนรับสมัครงาน
	2. จำนวนผู้พิพากษาที่สถานประกอบการรับเข้าทำงาน
	3. จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพจากศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานของสำนักงานประกันสังคม
16. การขยายและส่งเสริมความสัมพันธ์กับนานาชาติทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี	1. ความคืบหน้าของการดำเนินกิจกรรมด้านการต่างประเทศที่เป็นเชิงรุกด้านเศรษฐกิจและสังคม
	2. การให้ความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ
	3. การรับความร่วมมือจากประเทศต่าง ๆ
17. การขยายและส่งเสริมความสัมพันธ์กับองค์กร หน่วยงาน สถาบัน และมูลนิธิระหว่างประเทศ	1. การเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กร หน่วยงาน สถาบัน และมูลนิธิระหว่างประเทศ
	2. จำนวนกิจกรรมที่สนับสนุนการดำเนินงานภายใต้กรอบแห่งสหประชาชาติ

<p>18. การปรับปรุงและพัฒนาระเบียบ ขั้นตอน และวิธีการให้บริการประชาชน</p>	<p>จำนวนหน่วยงานที่มีการปรับปรุงระบบการให้บริการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเสนอขอตั้งกลุ่มภารกิจในกระทรวงแรงงาน 2. การปรับลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน 3. การมอบอำนาจตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. 2546
<p>19. การปรับปรุงวิธีการงบประมาณที่ให้ กระทรวง กรม มีบทบาทในการตัดสินใจและมีระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส</p>	<p>1. จำนวนหน่วยงานภาครัฐที่มีการจัดระบบควบคุมการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส</p>
<p>20. การดำเนินการมาตรการลงโทษทั้งทางวินัย ทางปกครอง ทางแพ่ง ทางอาญา และทางภาษี อย่างเด็ดขาดแก่ผู้ทุจริตหรือมีส่วนปกป้องผู้ทุจริต</p>	<p>1. จำนวนกรณีการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตที่ได้รับการตรวจสอบข้อเท็จจริง</p>

ในการติดตามประเมินผลตัวชี้วัดแนวนโยบายพื้นที่แห่งรัฐเป็นเพียงแค่รายงานผลการดำเนินงานที่มีผลงานมิได้ไปเทียบกับเป้าหมายใดๆทั้งสิ้น

รูปแบบรายงานก็เป็นการรายงานไปตามแต่ละตัวชี้วัดในประเด็นต่างๆ

6. ตัวชี้วัดในระบบมาตรฐานแรงงาน ที่ถูกจัดทำภายใต้โครงการพัฒนาเทคโนโลยี

สารสนเทศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2544 - 2546

ความเป็นมาและความสำคัญ

ตัวชี้วัดเหล่านี้ถูกจัดทำภายใต้โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2544 - 2546

โดยมีการวิเคราะห์และจัดเก็บ นิยาม ข้อกำหนดรหัสข้อมูลและมาตรฐานข้อมูลทุกด้านที่เกี่ยวกับแรงงาน โดยประสานกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดมาตรฐานข้อมูล

ด้านแรงงานให้มีความเอกภาพ ศึกษาวิเคราะห์รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเครื่องชี้วัดภาวะด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องโดยยึดตัวชี้วัดของแต่ละกรม/สำนักงานเป็นหลัก ซึ่งมีการแบ่งตัวชี้วัด 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 เครื่องชี้วัดด้านแรงงาน ประกอบด้วย 2 หมวด คือ หมวดที่ 1 เครื่องชี้วัดด้านกำลังแรงงาน หมวดที่ 2 เครื่องชี้วัดด้านค่าจ้างแรงงาน

กลุ่มที่ 2 เครื่องชี้วัดด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย หมวดที่ 1 เครื่องชี้วัดด้านสภาพแรงงาน หมวดที่ 2 เครื่องชี้วัดด้านการส่งเสริมและการพัฒนาแรงงาน หมวดที่ 3. เครื่องชี้วัดด้านองค์กรแรงงาน หมวดที่ 4 เครื่องชี้วัดการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน หมวดที่ 5 เครื่องชี้วัดด้านแรงงานสัมพันธ์

กลุ่มที่ 1 ด้านแรงงาน	ตัวชี้วัด
หมวดที่ 1 กำลังแรงงาน	1. อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labour Force Participation Rate) จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา
	2. อัตราการจ้างงานของประชากรในวัยทำงาน (Employment in Labour Force Rate) จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา
	3. อัตราการจ้างงานตามสถานภาพการทำงาน (Employment by Work Status Rate)
	4. อัตราการจ้างงานตามสาขาการผลิตและบริการ (Employment in Productive Sector Rate)
	5. อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต (Employment in Manufacturing Industries Rate)
	6. อัตราการจ้างงานในและนอกระบบ (Employment in Formal and Informal Sector Rate)
	7. อัตราการว่างงาน (Unemployment Rate)
	8. อัตราการว่างงานจำแนกตามรายจังหวัด (Unemployment Rate by Province)
	9. อัตราการว่างงานตามเพศ (Unemployment Rate by Gender)

	10. อัตราการว่างงานตามระดับอายุ (Unemployment Rate by Age)
	11. อัตราการว่างงานตามระดับการศึกษา (Unemployment Rate by Educational Attainment)
	12. อัตราการทำงานต่ำระดับด้านชั่วโมงการทำงาน (Time-Related Unemployment Rate)
	13. อัตราการจ้างงานชายต่อกำลังแรงงานชาย (Man Employment Rate)
	14. อัตราการจ้างงานแรงงานสตรีต่อผู้มีงานทำ (Woman Employment Rate in Employed work force)
	15. อัตราการจ้างงานแรงงานสตรีต่อกำลังแรงงานสตรี (Woman Employment Rate)
	16. อัตราการจ้างแรงงานเด็กและผู้สูงอายุ (Child and Older Labour Employment Rate)
	17. อัตราแรงงานไทยในต่างประเทศ (Labour Force in Overseas Rate)
	18. อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว (Alien Labour Employment Rate)
	19. อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานต่างด้าว (Change in Alien Labour Rate)
	20. อัตราแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ขึ้นทะเบียน (ตามมาตรา 12) (Registered Illegal Alien Labour Rate)
	21. อัตราการบรรจุงาน (Job Placement Rate)
	22. อัตราส่วนผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่าง (Job Seekers to Job Vacancy Ratio)
หมวดที่ 2 ค่าจ้างแรงงาน	1. ค่าจ้างเฉลี่ย (Average wages)
	2. อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำ (Change Rate of Minimum Wage)

<p>กลุ่มที่ 2 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน</p> <p>หมวดที่ 1</p> <p>สภาพการทำงาน</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>1. อัตราการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน (Occupational Injuries Rate)</p> <p>2. อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตน (Insured Persons Rate)</p> <p>3. ร้อยละสถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม (Percentage of Establishments in Social Security Fund)</p> <p>4. อัตราการใช้บริการของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 (Service Utilization of Insured Persons under article 39 Rate)</p> <p>5. ร้อยละของการพิจารณาแก้ไขข้อร้องทุกข์ (Proportion of Grievances Examined)</p>
<p>หมวดที่ 2</p> <p>การส่งเสริมและการพัฒนาแรงงาน</p>	<p>1. ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพเตรียมเข้าทำงานที่มีงานทำต่อผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานทั้งหมด (Percentage of Employed Vocational Training Graduates)</p> <p>2. อัตราเงินสนับสนุนด้านการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานของภาครัฐ (Skill Development Funding Rate)</p> <p>3. ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพเตรียมเข้าทำงาน (Percentage of Vocational Training Graduates)</p> <p>4. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเทียบกับ ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (Percentage of Standard-Skill testing Pass)</p> <p>5. ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน (Percentage of Upgrading Skill Training Graduates)</p>

	<p>6.ร้อยละของนายจ้างที่พึงพอใจแรงงานซึ่งได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือจากกระทรวง (Percentage of Employers Satisfied with the Skill-trained Workers)</p>
<p>หมวดที่ 3 องค์กรแรงงาน</p>	<p>1.ร้อยละของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกองค์กรลูกจ้าง (Percentage of Employee Members in Employee Organizations)</p>
	<p>2.อัตราองค์กรลูกจ้างต่อสถานประกอบกิจการ (Employee Organizations-to-Establishments Rate)</p>
	<p>3.อัตราองค์กรนายจ้างต่อสถานประกอบกิจการ (Employer Organizations-to-Establishments Rate)</p>
<p>หมวดที่ 4 การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน</p>	<p>1.อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบกิจการ (Non-Compliances in Establishments Rate)</p>
	<p>2.ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการทวิภาคีตามที่กฎหมายกำหนด (Percentage Number of Enterprises with Bipartite Committee)</p>
	<p>3.ร้อยละขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างที่ปฏิบัติตามกฎหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Percentage Number of Complied Employer Organizations and Employee Organizations)</p>
<p>หมวดที่ 5 ด้านแรงงานสัมพันธ์</p>	<p>1.ร้อยละของการยุติข้อเรียกร้องโดยระบบทวิภาคี</p>
	<p>2.อัตราการแจ้งข้อเรียกร้อง (Labour Demand Notice Rate)</p>
	<p>3.อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน (Labour Dispute Rate)</p>
	<p>4.ร้อยละของการยุติข้อพิพาทแรงงานโดยไม่มีกรณัดหยุดงาน ปิดงาน (Percentage of Settled Labour Disputes without Strike or Lockout)</p>

	5. อัตราการเกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ (Labour Conflict in Enterprise Rate)
	6. ร้อยละของการยุติข้อขัดแย้งโดยไม่มีผลกระทบ งาน (Percentage of Settled Labour Conflicts without Labour Walk-out)
	7. อัตราการนัดหยุดงาน ปิดงานเนื่องจากข้อพิพาท แรงงาน (Labour Strike and Lockout due to Dispute Rate)
	8. อัตราการผลัดงาน การนัดหยุดงาน ปิดงานที่ไม่ ถูกต้องตามกฎหมาย (Illegal Labour Walkout, Strike and Lockout Rate)
	9. ร้อยละของการแจ้งข้อเรียกร้องโดยผ่านองค์กร นายจ้าง หรือ ลูกจ้าง
	10. ร้อยละของการใช้สิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการ ลูกจ้างโดยองค์กรลูกจ้าง

ตัวชี้วัดเหล่านี้กระทรวงแรงงานยังไม่ยังมีได้จัดเก็บข้อมูลใดๆเลยจึงไม่รูปแบบรายงาน

7. ตัวชี้วัดในระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (Thai International P.S.O)

ความเป็นมาและความสำคัญ

ระบบ มาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ของงานภาครัฐ ซึ่งสร้างสรรค์และพัฒนาออกแบบระบบโดย ศ.ดร. วรเดช จันทรรักษ์ และผู้สนับสนุนที่สำคัญ คือ ประธานคณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนขององค์หน่วยงานภาครัฐ (รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี : นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) เลขานุการ ก.พ. (คุณทิพาวดี เมฆสุวรรณ) รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ชวาระประกาย ในส่วนกับการจัดการวางระบบและประเมินคุณภาพ

ส่วนแนวทางการนำสู่การปฏิบัติเพื่อการดำเนินงานการพัฒนา P.S.O. ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2542 โดยผู้ผลักดันที่สำคัญในโครงการการนำร่องเพื่อดำเนินการสร้าง

และพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดในระบบต่างๆ นี้ ผู้มีประสบการณ์นโยบายและแนวปฏิบัติที่สำคัญ คือ รองเลขาธิการ ก.พ. (นาย สุภรชต์ โชติกญาณ) และผู้อำนวยการสถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย (นางสาววนิดา นวลบุญเรือง) และจังหวัดที่เป็นโครงการนำร่องคือจังหวัดตรัง จังหวัดราชบุรี จังหวัดมหาสารคาม ภายหลังประสบความสำเร็จเบื้องต้นจาก 3 จังหวัดนำร่อง ได้มีการประชุมผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้รับบริการหน่วยราชการระดับสูงเพื่อรับนโยบายในการนำระบบมาตรฐาน ไปปฏิบัติทุกจังหวัด เมื่อวันที่ 29 ก.ค. 2542 ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการ สมนง.ก.พ.

Thailand Intermation P.S.O. จึงเป็นนวัตกรรมเชิงแนวคิดที่ต้องถูกนำไปปฏิบัติในทุกๆ แห่งของระบบราชการในทุกระดับและข้าราชการทุกคนตามระเบียบว่าด้วยการรับรองมาตรฐานการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ พ.ศ. 2543 จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจให้เกิดความเข้าใจเพื่อจะได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง เปิดเผย โปร่งใส และมีพื้นฐานจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่การปฏิบัติงานที่การบริการ

กระทรวงแรงงานได้พัฒนาระบบราชการภายใต้กรอบการปฏิรูประบบราชการ โดยนำเอาระบบ P.S.O. บริหารจัดการระบบราชการของกระทรวงแรงงาน โดยนำระบบ P.S.O. 1101 และ 1107 มาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการในด้านข้อมูล และระบบบริหารงานบริการ แต่ในความเป็นจริง ระบบ P.S.O. มีระบบย่อย 11ระบบ แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ขอศึกษาเพียง 10 ระบบ โดยมีตัวชี้วัดในระบบต่างๆดังนี้

ระบบ P.S.O. 1101 ข้อมูล

เกณฑ์มาตรฐาน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
1. ความครอบคลุมของข้อมูล	1. พื้นที่ 2. หน่วยงาน 3.ฐานทรัพยากร 4. จำนวนฐานข้อมูล
2. ความรวดเร็ว	1. จัดเก็บ 2. ประมวลผล 3. ใช้ประโยชน์ 4. การค้นหา
3. ความถูกต้อง	1. การปรับปรุงแก้ไข 2. ร้อยละของความผิดพลาดที่พบ 3. ร้อยละของข้อมูลที่ถูกร้องขอให้แก้ไข
4. ความเชื่อมโยง	1. On-time เฉพาะในหน่วย 2. ระบบ on-time ทั้งในและนอกหน่วย 3. จำนวนฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงได้
5. ความทันสมัยของข้อมูล	1. ระบบกรอบข้อมูล (MIS,GIS,IT,CD) 2. ช่วงเวลาที่ up date ครั้งล่าสุด
6. ความเชื่อถือของข้อมูล	1. จำนวนครั้งที่ถูกท้วงติงโดยผู้เกี่ยวข้อง

	2. แหล่งข้อมูล ที่มา กระบวนการ
7. ความสามารถในการเข้าถึง	1. จำนวนกลุ่มที่เข้าถึงข้อมูล 2. แหล่งบริการข้อมูล 3. ระดับการเข้าถึงข้อมูล
8. ความสามารถในการตรวจสอบ	1. เจ้าหน้าที่และกลุ่มเป้าหมาย 2. ระดับความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ 3. ระยะเวลาที่พร้อมที่จะให้ตรวจสอบ
9. การมีส่วนร่วมในกระบวนการข้อมูล	1. ภาคเอกชนและประชาชน 2. จำนวนกลุ่มที่เข้ามามีส่วนร่วม 3. ระดับการมีส่วนร่วม

ระบบ P.S.O. 1102 มาตรฐาน ระบบการสื่อสาร

เกณฑ์มาตรฐาน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
1. การสื่อสารภายในหน่วยงาน	1. รูปแบบของการสื่อสาร 2. ประสิทธิภาพภายในหน่วยงานทุกระดับ 3. ความรวดเร็วของการสื่อสาร
2. การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	1) ระดับความเข้าใจ 2) การมีส่วนร่วมจากหน่วยงานภายนอก
3. องค์การกับระชากรเป้าหมาย	1. ระบบการสื่อสารสองทาง 2. ระบบการสื่อสารมากกว่า 2 ทาง
4. เนื้อหาการสื่อสาร	1) ขอบเขตเนื้อหา 2) สารประโยชน์
5. การนำเสนอ	1) ช่องทางการนำเสนอ 2) ช่วงเวลา 3) ความต่อเนื่อง 4) ความถี่ของการนำเสนอ
6. ระบบเครือข่ายการสื่อสาร	1) พื้นที่รองรับการดำเนินงาน 2) ฐานข้อมูล 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) ความถี่ของเครือข่ายการสื่อสาร
7. การพัฒนาสื่อ	1) รูปแบบ 2) ความหลากหลายของสื่อ
8. วัสดุ อุปกรณ์	1) เครื่องมือ 2) อุปกรณ์ การสื่อสาร
9. บุคลากรด้านการสื่อสาร	1) บุคลากรมืออาชีพ 2) ช่างเทคนิค
10. แผนงานสื่อสาร	1. โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ 2. เอกสารการเผยแพร่

P.S.O 1103 มาตรฐานระบบการตัดสินใจ

เกณฑ์มาตรฐาน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
1. ประสิทธิภาพ	1. ความถูกต้อง 2. ชัดเจน 3. รวดเร็ว
2. การกระจายอำนาจ	1. อำนาจการตัดสินใจทุกระดับทั้งเรื่อง งบประมาณ บุคลากร 2. การมอบอำนาจการตัดสินใจ
3. ทันท่วงที	1. ทันท่วงที 2. สอดคล้องกับสถานการณ์
4. ความเป็นประชาธิปไตย	1. การรับฟังเสียงประชาชนและเจ้าหน้าที่ 2. การฟังข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติ & ผู้เกี่ยวข้อง 3. การจัดให้มีการประชาพิจารณ์
5. สัมฤทธิ์ผล	1. การบรรลุเป้าหมายในระดับผลลัพธ์ 2. การบรรลุเป้าหมายในระดับผลลัพธ์สุดท้าย
6. การยอมรับจากผู้ร่วมงาน	1. ผู้บริหาร 2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ 3. ประชาชนหรือเอกชนที่ร่วมปฏิบัติงาน
7. การยอมรับจากประชาชน	1. กลุ่มเป้าหมาย 2. ประชาชนทั่วไป
8. การลดความสูญเสีย	1. ด้านเศรษฐกิจ 2. สังคม 3. ด้านภาพลักษณ์
9. การลดความขัดแย้ง	1. ภายใน 2. ภายนอก 3. ระหว่างหน่วยงาน
10. โครงสร้างระบบการตัดสินใจ	1. คณะกรรมการ 2. คณะทำงาน 3. คณะทำงานรัฐร่วมเอกชน & ประชาชน

P.S.O 1104 มาตรฐานระบบการพัฒนาบุคลากร

เกณฑ์มาตรฐาน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
1. การนิเทศงาน	1. ความรู้ความเข้าใจขององค์กร 2. ความรู้ความเข้าใจภารกิจขององค์กร 3. ความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบขององค์กร 4. ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร
2. ระบบคุณธรรม	1. ความสามารถ 2. ความเป็นกลาง 3. ความมีมาตรฐาน 4. ความมีเหตุผล

3. จริยธรรม	1. คุณธรรมของผู้บังคับบัญชา 1.1 ความสามัคคี 1.2 ความรักและความศรัทธา 1.3 คุณธรรมของผู้ปฏิบัติงาน 1.4 หลักคุณธรรมหรือจริยธรรมในวิชาชีพเฉพาะ
4. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่	1. ทักษะ 2. ความรู้ 3. สามารถ
5. ประสิทธิภาพ	1. ผลผลิตภาพต่อหน่วยเวลา 2. ผลผลิตภาพต่ออัตราเจ้าหน้าที่ 3. ผลผลิตภาพต่อหน่วยเมื่อเทียบกับเม็ดเงิน
6. ประสิทธิภาพ	1. ระดับการบรรลุผล
7. ระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผล	1. การบรรลุผลลัพท์ที่แน่นอน 2. การประกันความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 3. การมีตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน 4. การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. ทักษะและพฤติกรรม	1. แบบแผนการปฏิบัติงาน 2. ทักษะต่อการปฏิบัติงาน 3. การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) 4. การมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน
9. จิตสำนึกในการบริการประชาชน	1. การให้บริการอย่างเป็นธรรม 2. การไม่เลือกปฏิบัติ 3. การเคารพสิทธิประโยชน์ 4. สร้างความพึงพอใจในการให้บริการ 5. การให้บริการอย่างรวดเร็ว 6. การมีความซื่อสัตย์สุจริต 7. การไม่เพิกเฉยต่อการคอร์รัปชัน 8. การไม่มีระบบส่วย 9. การไม่นิ่งดูดายต่อสิ่งผิดพลาด
10. ความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน	1. การปฏิบัติภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และภารกิจ 2. การมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

P.S.O 1105 มาตรฐานระบบตรวจสอบและถ่วงดุลย์

เกณฑ์มาตรฐาน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
1. การตรวจสอบแผนงาน	1. แผนงาน 2. งบประมาณ
2. การตรวจสอบผลงาน	1. เป้าหมาย 2. ผลลัพธ์
3. การตรวจสอบภายใน	1. การใช้ทรัพยากร 2. ระเบียบ
4. การมอบอำนาจการตรวจสอบ	1. ขอบเขตภารกิจ 2. อำนาจการตรวจสอบ
5. การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ	1. ผู้เชี่ยวชาญภายนอก 2. ภาคเอกชน 3. ภาคประชาชน 4. ทั้งเอกชนและประชาชน 5. ท้องถิ่น
6. ระบบผู้ตรวจการ	1. ผู้ตรวจการ 2. เครือข่าย
7. การพัฒนาองค์การตรวจสอบ	1. สภาตรวจสอบเพื่อคานอำนาจบริหาร 2. องค์การอิสระรูปแบบอื่น 3. การให้ประชาคมที่เกี่ยวข้องร่วมตรวจสอบ
8. ระบบการตรวจสอบ	1. โปรแกรมตรวจสอบ, ระบบการตรวจสอบ 2. การออกแบบการตรวจสอบ
9. ระบบวิชาชีพผู้ตรวจสอบ	1. มาตรฐานหลักการตรวจสอบ 2. ความรู้เจ้าหน้าที่ 3. มาตรฐานวิชาชีพการตรวจสอบ
10. สมรรถนะหน่วยงานตรวจสอบ	1. ทรัพยากร 2. เครื่องมือ 3. อุปกรณ์

P.S.O 1106 มาตรฐานระบบการมีส่วนร่วม

เกณฑ์มาตรฐาน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
1. หน่วยงานที่เข้าร่วม	1. หน่วยงานราชการ ภาคเอกชน 2. องค์กรเอกชน (NGO) 3. องค์กรสาธารณะประโยชน์ 4. องค์กรระหว่างประเทศ 5. ผู้แทนท้องถิ่น
2. ระดับการมีส่วนร่วม	1. ระยะสั้น / ตามสถานการณ์ 2. ระยะยาว / มีแผนพัฒนาต่อเนื่อง
3. ลักษณะการมีส่วนร่วม	1. การสนับสนุนงบประมาณ

	2.สนับสนุนอุปกรณ์อื่นๆ 3.สนับสนุนความคิด 4.อุปกรณ์และอื่นๆ
4. กิจกรรมการมีส่วนร่วม	1.กำหนดนโยบาย 2. วางแผน 3. การดำเนิน 4. การติดตามแผน
5. สภาพแวดล้อมที่อำนวย	1. ธรรมชาติหน่วยงาน 2. เจ้าหน้าที่
6. ความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมาย	1.ประโยชน์จากการเข้าร่วม 2.ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วม และ 3.ผลกระทบในการเข้าร่วม

P.S.O. 1107 ระบบมาตรฐานระบบบริการภาคเอกชนและประชาชน

เกณฑ์มาตรฐาน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
1. ประสิทธิภาพ	1. ความรวดเร็ว 2. ค่าบริการถูก 3. บริการให้เปล่า 4. ต้นทุน / ราคาของการจัดการ บริการ (เปรียบเทียบกับหน่วยใกล้เคียง)
2. คุณภาพ	1. ผลผลิต 2. กลุ่มเป้าหมาย 3. ความถูกต้องครบถ้วนของการบริการ
3. ความทั่วถึง	1. พื้นที่เป้าหมาย 2. กลุ่มเป้าหมาย 3. หน่วยงานบริการ
4. ความเสมอภาค	1. การไม่เลือกปฏิบัติ 2. การขยายโอกาส
5. ความเป็นธรรม	1. ความเป็นธรรมระหว่างพื้นที่ 2. ความเป็นธรรมระหว่างกลุ่มอาชีพ 3. ความเป็นธรรมระหว่างเพศ 4. ความเป็นธรรมระหว่างชนรุ่น 5. การขยายโอกาสไปสู่ผู้ด้อยโอกาส
6. การสนองตอบความต้องการ	1. การตอบสนองปัญหาความต้องการ 2. การตอบสนองการให้บริการในแต่ละพื้นที่ 3. การตอบสนองความต้องการ โดยการกระจายตัว ระหว่างพื้นที่ อาชีพ เพศ 4. ระยะเวลาของความต้องการที่หน่วยสามารถสนองตอบได้ 5. ความสามารถในการแก้ปัญหาความต้องการ

	6.ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
7. การสนองตอบความพึงพอใจ	1. ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายหรือลูกค้า 2. การยอมรับ 3. ข้อร้องเรียน / ร้องทุกข์ 4. การประกันความเสี่ยง 5. ร้อยละของผู้รับบริการที่พึงพอใจ 6. แบบสอบถามความพึงพอใจ
8. ความต่อเนื่อง	1.ช่วงระยะเวลาการให้บริการ 2.การบริการต่อเนื่องโดยไม่หยุดพักกลางวัน 3.จำนวนครั้งที่ติดตามผลหลังจาก การบริการครั้งแรก 4.การบริการหลังการขาย
9. ความสะดวกสบาย	1.การบริการเสร็จ ณ จุดเดียว 2.การกำหนดขั้นตอนการบริการชัดเจน 3.การบริการน้ำดื่ม, ห้องน้ำสะอาด 4.การบริการด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่นร้านค้าสวัสดิการ ร้านอาหาร ราคาถูกมุมกาแฟ เป็นต้น 5.การบริการเขียนคำร้องให้เปล่า 6.การจัดช่องทางเร่งด่วนสำหรับเด็ก, สตรีมีครรภ์และคนชรา
10. ความพร้อมให้บริการ	1.บริการ 24 ชั่วโมง 2.ความพร้อมของหน่วยงาน 3.ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 4.ความความพร้อมของอุปกรณ์, วัสดุ ที่ให้บริการ

P.S.O 1108 มาตรฐานระบบการประเมินผล

เกณฑ์มาตรฐาน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
1. ประสิทธิภาพ	1.ผลิตภาพต่อหน่วยกำลังคน 2.ผลิตภาพต่อเวลา 3.ผลิตภาพต่องบประมาณ
2. ประสิทธิผล	1.การบรรลุเป้าหมายเทียบกับค่าใช้จ่าย
3. ความก้าวหน้า	1.สัดส่วนกิจกรรมแล้วเสร็จ
4. ความสอดคล้อง	1.ปัญหากับมาตรการแก้ไข 2.การตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย
5. ความยั่งยืน	1.ความอยู่รอดด้านเศรษฐกิจ

	2.การขยายผล
6. ผลกระทบ	1.ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม 2.ผลกระทบด้านสังคม 3.ผลกระทบภายนอก
7. ความสัมฤทธิ์ผล	1.การบรรลุเป้าหมายสุดท้าย
8. ความประหยัด	1.การประหยัดทรัพยากรด้านการจัดการ 2.อัตราค่าจ้างคนที่ลดลงเมื่อเทียบกับภารกิจ
9. ความพึงพอใจ	1.ความพึงพอใจของลูกค้าหรือประชาชน 2.ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

P.S.O 1109 มาตรฐานระบบการคาดคะเนและการแก้ไขวิกฤต

เกณฑ์มาตรฐาน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
1. การวิจัยและพัฒนา	1.การวิจัยสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยตรง 2.การวิจัยสาขาต่างๆ
2. การข่าว	1.การปฏิบัติการในพื้นที่
3. การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	1.การเผยแพร่ผลการดำเนินงาน 2.การออกเยี่ยมพบปะประชาชน
4. การยอมรับเทคโนโลยี	1.การพัฒนา 2.การถ่ายทอดเทคโนโลยี
5. ระบบสัญญาณเตือนภัย	1.ระบบเตือนภัยจากธรรมชาติ 2.ตัวชี้วัดเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม 3.ตัวชี้บ่งการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม 4.ตัวชี้บ่งการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร
6. ระบบข้อมูลการตัดสินใจ	1.การวิเคราะห์ความเสี่ยง 2.การประเมินสถานการณ์ 3.การคาดการณ์และวิเคราะห์ผลกระทบ
7. มาตรฐานตามกฎหมาย	1.การปรับปรุงกฎหมาย 2.กฎเกณฑ์ท้องถิ่น , ประเพณี , จารีตของท้องถิ่น (อันอาจเป็นอุปสรรคต่อกฎหมาย)
8. การพัฒนาทีมงาน	1.ทีมงานแก้ไขวิกฤต 2.การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3.การพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

P.S.O 1110 มาตรฐานระบบวัฒนธรรม และจรรยาวิชาชีพ

เกณฑ์มาตรฐาน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
1. วัฒนธรรมการบริหาร	1.ความโปร่งใส 2.และการตรวจสอบสาธารณะ 3.ทัศนคติและพฤติกรรมในการให้บริการที่ดี 4.การมีจิตวิญญาณการบริการ
2. การตอบสนองความต้องการ	1.ความสามารถในการให้บริการ 2.ความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ 3.การตระถึงหลักการให้บริการ
3. ความรับผิดชอบต่อสังคม	1.ความซื่อตรง ปราศจากการฉ้อฉลในการปฏิบัติงาน 2.ความซื่อสัตย์สุจริต
3. มาตรฐานการปฏิบัติ	1. ความเสมอภาค 2. ความเป็นธรรม 3.ความทั่วถึง 4.ความเป็นมืออาชีพและมีอาชีพปฏิบัติ
5. ความเป็นวิชาชีพ	1.สมรรถนะ 2. ประสิทธิภาพ 3. การยอมรับผลงาน 4. การประเมินผลระบบเปิด 5.การมีตัวชี้วัดเป็นมืออาชีพ
6. การควบคุม	1.การควบคุมโดยสมาคมวิชาชีพ 2.การควบคุมโดยกลุ่มวิชาชีพ กลุ่มสังคม 3.การควบคุมโดยสาธารณะ 4.การควบคุมตนเอง
7. การพัฒนาวิชาชีพ	1.การศึกษาอบรม 2.การถ่ายทอดทักษะความรู้ 3.การมีหลักจรรยาวิชาชีพ 4.การมีอาชีพปฏิบัติในวิชาชีพ

บทที่ 4

การวิเคราะห์จัดหมวดหมู่ตัวชี้วัดในการดำเนินงาน ของกระทรวงแรงงาน

ในการศึกษาการจัดทำตัวชี้วัดที่ใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน โดยที่ตัวชี้วัดที่ได้นำมาศึกษาและมาจัดหมวดหมู่เพื่อวิเคราะห์เป็นด้านๆจะมีทั้งตัวชี้วัดที่กระทรวงแรงงานได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเหล่านั้นในทางปฏิบัติจริง แต่มีตัวชี้วัดบางกลุ่มที่กระทรวงแรงงานยังไม่ได้นำมาเป็นเครื่องมือในการวัดการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานจริง แต่ชี้วัดเหล่านั้นได้ถูกกำหนดไว้ในแผนหรือในกรอบความคิดความไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวนตัวชี้วัดที่ได้เสนอในภาพรวมทั้ง 7 กลุ่มอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับข้อกำหนดนโยบายของฝ่ายบริหารว่าจะส่งผลกระทบต่อเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต ประเด็นการทำงาน มากน้อยเพียงใด หากมีผลกระทบจนกระทั่งมีการปรับเปลี่ยน เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต ประเด็นการทำงาน ก็จะส่งผลให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดเหล่านั้นเพื่อให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลง ด้านยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต ประเด็นการทำงาน โดยพบว่ามีจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 7 กลุ่ม ดังนี้

1. ตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน(กระทรวงนำร่อง)ทั้งในระดับกระทรวง และระดับกรม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) มีอยู่ทั้งหมด 30 ตัวระดับกระทรวง 11 ตัวระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 19 ตัว
2. ตัวชี้วัดในระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งระดับกระทรวงและระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีอยู่ทั้งหมด 78 ตัว โดยระดับกระทรวง 46 ตัวระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 32 ตัว
3. ตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์งบประมาณ มีอยู่ทั้งหมด 25 ตัวโดยระดับกระทรวง 12 ตัว ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 13 ตัว
4. ตัวชี้วัดแผนพัฒนาแรงงาน ฉบับที่ 1 (2546-2549) มีอยู่ทั้งหมด 57 ตัว
5. ตัวชี้วัดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มีอยู่ทั้งหมด 94 ตัว
6. ตัวชี้วัดด้านมาตรฐานแรงงาน มีอยู่ทั้งหมด 51 ตัว
7. ตัวชี้วัดในระบบ P.S.O. มีอยู่ทั้งหมด 264 ตัว

ในการศึกษาครั้งนี้นำตัวชี้วัดทั้งหมดมาวิเคราะห์แบ่งแยกเป็น 4 มิติ ดังนี้ 1. มิติด้านประสิทธิภาพ 2. มิติด้านประสิทธิผล 3. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 4. ด้านพัฒนาองค์กร ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เมื่อนำ ทั้ง 4 มิติในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กับ 4 มิติในระบบบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ที่ประกอบด้วย 1. ด้านองค์ประกอบภายนอก 2. ด้านองค์ประกอบภายใน 3. ด้านการเงิน 4. ด้านนวัตกรรม เมื่อนำ 4 มิติทั้ง 2 ระบบมาเทียบกัน จะได้ดังนี้

- | | | |
|-------------------------------|---------|------------------------|
| 1. มิติด้านประสิทธิผล | เท่ากับ | 1. องค์ประกอบภายนอก |
| 2. มิติด้านประสิทธิภาพ | เท่ากับ | 2. ด้านการเงิน |
| 3. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ | เท่ากับ | 3. ด้านองค์ประกอบภายใน |
| 4. มิติด้านพัฒนาองค์กร | เท่ากับ | 4. ด้านนวัตกรรม |

เมื่อมีการจับคู่ทั้ง 4 มิติ จะพบว่า ในมิติต่าง ๆ ทั้ง 4 มิติ มี เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต ประเด็นการทำงาน รองรับในการวัดความสำเร็จของผลการดำเนินงานใน แต่ละมิติ ดังนี้

1. มิติประสิทธิผล/องค์ประกอบภายนอก

การศึกษาในมิติประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานที่ได้ตอบสนองตามภารกิจขององค์กรให้แก่กลุ่มเป้าหมายด้านต่างๆและต้องการทราบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดโดยใช้ ตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือในการวัดผลการดำเนินงานในด้านเหล่านั้น เช่น ยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต ประเด็นการทำงาน ในมิติดังนี้ได้พบตัวชี้วัด ดังนี้

1. มีตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับการวัดความสำเร็จการดำเนินงานในระดับด้านยุทธศาสตร์
2. มีตัวชี้วัดที่ใช้วัดความสำเร็จในระดับเป้าหมายการให้บริการ
3. มีตัวชี้วัดที่ใช้วัดความสำเร็จในระดับผลผลิต
4. มีตัวชี้วัดที่ใช้วัดความสำเร็จในระดับประเด็นการทำงาน

2. มิติประสิทธิภาพ/ด้านการเงิน

การศึกษาในมิติประสิทธิภาพ/ด้านการเงิน หมายถึง การดำเนินงานที่สามารถทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้แก่องค์กร พบว่ามีตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ใช้วัดผลการประหยัดเงินค่าใช้จ่ายในระดับประเด็นการทำงาน เท่านั้น

3. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ /ด้านองค์ประกอบภายใน

การศึกษาในมิติด้านคุณภาพการให้บริการ/ด้านองค์ประกอบภายใน หมายถึงการดำเนินงานที่มีการพัฒนาภายใน องค์กรที่มีส่วนให้ทำให้ประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน พบว่ามีตัวชี้วัด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลคุณภาพการให้บริการในระดับ ยุทธศาสตร์
2. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลคุณภาพการให้บริการในระดับ เป้าหมายการให้บริการ
3. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลคุณภาพการให้บริการในระดับ ผลผลิต
4. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลคุณภาพการให้บริการในระดับ ประเด็นการทำงาน

4. มิติด้านพัฒนาองค์กร /ด้านนวัตกรรม

การศึกษา ในมิติด้านพัฒนาองค์กร/นวัตกรรม หมายถึงการดำเนินงานที่มีการปรับปรุงองค์กรและการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีคุณภาพยิ่งขึ้นพบว่ามีตัวชี้วัด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลด้านพัฒนาองค์กร/นวัตกรรม ในระดับ ยุทธศาสตร์
2. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลด้านพัฒนาองค์กร/นวัตกรรมในระดับ
เป้าหมายการให้บริการ
3. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลด้านพัฒนาองค์กร/นวัตกรรม ในระดับ ผลผลิต
4. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลด้านพัฒนาองค์กร/นวัตกรรมในระดับ
ประเด็นการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

ในการศึกษาการกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน พบสาระสำคัญดังนี้

1. กระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน พบว่ามีตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามประเมินผลอย่างหลากหลายแต่มีกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

โดยเริ่มจากการวิเคราะห์โครงสร้างหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน ในเรื่อง วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงาน พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ โครงการ กิจกรรม โดยการกำหนดตัวชี้วัดจากยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ โครงการ กิจกรรม ส่วนในด้านแผนยุทธศาสตร์งบประมาณ ได้กำหนดตัวชี้วัดจาก เป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต จึงทำให้ตัวชี้วัดมีหลายระดับ ระดับกระทรวง ระดับกรม ซึ่งมีการแบ่งระดับความสำคัญโดยการกำหนดค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัดให้มีความแตกต่างกันไป เพื่อจะบ่งบอกหรือสะท้อนความสำเร็จในการดำเนินงานแต่ละตัวชี้วัด และในแต่ละระดับ นอกจากนี้ตัวชี้วัดยังมีการค้นแปรและปรับเปลี่ยนเป็นระยะตามความเหมาะสม

2. ลักษณะของตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน มีตัวชี้วัดทั้งหมด 7 กลุ่ม ดังนี้

1. ตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน(กระทรวงนำร่อง)ทั้งในระดับกระทรวง และระดับกรม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) มีอยู่ทั้งหมด 30 ตัวระดับกระทรวง 11 ตัวระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 19 ตัว
2. ตัวชี้วัดในระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งระดับกระทรวงและระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีอยู่ทั้งหมด 78 ตัว โดยระดับกระทรวง 46 ตัว ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 32 ตัว
3. ตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์งบประมาณ มีอยู่ทั้งหมด 25 ตัว โดยระดับกระทรวง 12 ตัว ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 13 ตัว
4. ตัวชี้วัดแผนพัฒนาแรงงาน ฉบับที่ 1 (2546-2549) มีอยู่ทั้งหมด 57 ตัว
5. ตัวชี้วัดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มีอยู่ทั้งหมด 94 ตัว
6. ตัวชี้วัดด้านมาตรฐานแรงงาน มีอยู่ทั้งหมด 51 ตัว
7. ตัวชี้วัดในระบบ P.S.O. มีอยู่ทั้งหมด 264 ตัว

ในการศึกษาตัวชี้วัดเหล่านี้พบว่าบางตัวชี้วัด กระทรวงแรงงานยังไม่ดำเนินการจัดเก็บผลงานตามตัวชี้วัดเหล่านั้นแต่ได้สร้างและวางไว้ในกรอบความคิดของการดำเนินงานแล้ว

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละตัวชี้วัดมีรูปการประเมินผลที่แตกต่างกันไปแต่ละตัวชี้วัด ซึ่งเริ่มจากการ การติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานดำเนินการตามตัวชี้วัด ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การประมวลและประเมินผล โดยรูปแบบการประเมินผลดังนี้ 1. กำหนดการประเมินหาค่าผลการดำเนินงานแต่ละตัวชี้วัด 2. กำหนดการประเมินค่าผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดเป็นร้อยละของความสำเร็จ 3. กำหนดการประเมินผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดในภาพรวม เมื่อได้ผลการประเมินตามตัวชี้วัดแล้วเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก็จะต้องทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดเหล่านั้นว่ามีปัญหาอุปสรรคหรือมีปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินงานในลักษณะใด และจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานอย่างไร เพื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในระดับหนึ่ง โดยสูตรในการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังนี้

สูตรในการคำนวณผลการดำเนินงานแต่ละตัวชี้วัด

$$\frac{\text{ผลการดำเนินงานแต่ละตัวชี้วัด}}{\text{เป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดการดำเนินงาน}} \times 100$$

สูตรในการคำนวณความสำเร็จในการดำเนินงานแต่ละยุทธศาสตร์ มีดังนี้

$$X = \frac{\sum WX_n}{\sum w}$$

โดยที่ X = ร้อยละความสำเร็จของยุทธศาสตร์

W = ค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัด

Xn = ร้อยละความสำเร็จแต่ละตัวชี้วัด

$\sum WX_n$ = ค่ารวมของผลคูณระหว่างค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดและร้อยละความสำเร็จแต่ละตัวชี้วัด

$\sum w$ = ผลรวมค่าน้ำหนักของตัวชี้วัด

เมื่อได้ค่าความสำเร็จของแต่ละยุทธศาสตร์ ก็จะสามารถอธิบายได้ว่ายุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้มีการดำเนินงานประสบความสำเร็จในระดับใดและหากไม่ประสบความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางหน่วยงานจำเป็นต้องมีการปรับยุทธศาสตร์เพื่อความเหมาะสมกับการดำเนินงานต่อไป

การรายงานผลการดำเนินงานแต่ละตัวชี้วัดมีรูปแบบหลากหลาย แต่ในทางปฏิบัติพบว่าจะมีการรายงานแบบผสมผสาน ดังนี้

การรายงานผลการดำเนินงาน 3 แบบ คือ 1. การรายงานเชิงปฏิบัติการ เป็นการรายงานในรูปแบบของการเขียนรายงานแต่เป็นการเขียนรายงานที่ไม่เน้นการบรรยายความเกี่ยวกับระเบียบวิธีสมมุติฐาน แต่จะเน้นที่ผลของการวิเคราะห์ 2. การบรรยายย่อ เป็นการรายงานด้วยวาจา 3. การรายงานแบบอื่นๆ โดยปกติแล้วจะรายงานทั้ง 3 แบบผสมผสานกัน โดยมีต้องมีเนื้อหาของการรายงาน ดังนี้ อธิบาย ว่าค่าต่างๆของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ทำได้จริงนั้น ส่งผลอย่างไรต่อหน่วยงาน เปรียบเทียบหรือเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานในอดีตที่ผ่านมา เปรียบเทียบหรือเชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ของการปฏิบัติงาน อธิบายตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานที่มีการเพิ่มหรือลดลงได้อย่างไร โดยเฉพาะตัวที่ไม่สามารถบรรลุค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ควรระบุถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพของข้อมูล

3. การจัดหมวดหมู่ตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน พบว่ามีดังนี้

1. ตัวชี้วัดในมิติประสิทธิผล/องค์ประกอบภายนอก

การศึกษาในมิติประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานที่ได้ตอบสนองตามภารกิจขององค์กรให้แก่กลุ่มเป้าหมายด้านต่างๆและต้องการทราบว่ามีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด โดยใช้ ตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือในการวัดผลการดำเนินงานในด้านเหล่านั้น เช่น ยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต ประเด็นการทำงาน ในมิตินี้ได้พบตัวชี้วัด ดังนี้

1. มีตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับการวัดความสำเร็จการดำเนินงานในระดับต้นยุทธศาสตร์
2. มีตัวชี้วัดที่ใช้วัดความสำเร็จในระดับเป้าหมายการให้บริการ
3. มีตัวชี้วัดที่ใช้วัดความสำเร็จในระดับผลผลิต
4. มีตัวชี้วัดที่ใช้วัดความสำเร็จในระดับประเด็นการทำงาน

2. ตัวชี้วัดในมิติประสิทธิภาพ/ด้านการเงิน

การศึกษาในมิติประสิทธิภาพ/ด้านการเงิน หมายถึง การดำเนินงานที่สามารถทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้แก่องค์กร พบว่ามีตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ใช้วัดผลการประหยัดเงินค่าใช้จ่ายในระดับประเด็นการทำงาน เท่านั้น

3. ตัวชี้วัดในมิติด้านคุณภาพการให้บริการ /ด้านองค์ประกอบภายใน
การศึกษาในมิติด้านคุณภาพการให้บริการ/ด้านองค์ประกอบภายใน หมายถึงการ
ดำเนินงานที่มีการพัฒนาภายใน องค์กรที่มีส่วนให้ทำให้ประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายมีความ
พึงพอใจต่อการดำเนินงาน พบว่ามีตัวชี้วัด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลคุณภาพการให้บริการในระดับ ยุทธศาสตร์
2. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลคุณภาพการให้บริการในระดับ เป้าหมายการให้บริการ
3. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลคุณภาพการให้บริการในระดับ ผลผลิต
4. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลคุณภาพการให้บริการในระดับ ประเด็นการทำงาน

4. ตัวชี้วัดในมิติด้านพัฒนาองค์กร /ด้านนวัตกรรม
การศึกษา ในมิติด้านพัฒนาองค์กร/นวัตกรรม หมายถึงการดำเนินงานที่มีการปรับ
ปรุงองค์กรและการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีคุณภาพยิ่งขึ้น พบว่ามีตัวชี้วัด
ดังนี้

1. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลด้านพัฒนาองค์กร/นวัตกรรม ในระดับ ยุทธศาสตร์
2. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลด้านพัฒนาองค์กร/นวัตกรรมในระดับ เป้าหมายการให้บริการ
3. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลด้านพัฒนาองค์กร/นวัตกรรม ในระดับ ผลผลิต
4. ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับวัดผลด้านพัฒนาองค์กร/นวัตกรรมในระดับ ประเด็นการทำงาน



บรรณานุกรม

- 1.การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา .คู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาจังหวัดในช่วงแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549) .กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดอกเบี๋ย, 2545.
- 2.ดนัย เทียมพูน. โครงการ Human Capital : ชุด วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ .กรุงเทพฯ : บริษัท นาโกต้า จำกัด, 2545.
- 3.นิตา ชูโต . การประเมินผลโครงการ .กรุงเทพฯ : หจก. พี.เอ็น.การพิมพ์ , 2538.
- 4.เพ็ญแข แสงแก้ว . การวิจัยทางสังคม กรุงเทพฯ : ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- 5.มูลนิธิกองทุนไทย. การประเมินผล ความสำคัญ ขอบข่าย รูปแบบ และขั้นตอนที่สำคัญ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน , 2546 .
- 6.วรรณมา แผนมุนิน .จากทฤษฎีสู่ข้อมูลเชิงประจักษ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บ้านเรา, 2543.
- 7.ศิริชัย กาญจนวาสิ ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- 8.สุนทร เกิดแก้ว. “แนวความคิดในประเมินผลโครงการ. การประเมินผลโครงการในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2520 .
9. สุวิมล ว่องวาณิช. ความชายแดนด้านการประเมินผลการ ศึกษา วารสารวิธีวิทยาการวิจัย 7 (2) 52-67 ; กรกฎาคม - ธันวาคม , 2538 .
10. สุวิมล ตีรگانนท์. การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ .กรุงเทพฯ : ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541 .

บรรณานุกรม(ต่อ)

11. เสนีย์ พิทักษ์อรุณพ. การประเมินโครงการ สารพัฒนาหลักสูตร 1 : 41-48 ; ตุลาคม . 2524.
- 12..สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. คู่มือการกำหนดตัวชี้วัดตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ, 2542.
13. สมพร แสงชัย . การประเมินโครงการในประเทศไทย เอกสารการศึกษารัฐ ประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2520
14. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. การประเมินโครงการประชุม : หลักการและการประยุกต์ใช้ .กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์ , 2524.
- 15 .Blom , SB Human Characteristics and School Learning. New York : McGraw-Hill , 1976.
- 16.Cronbach, J.L. Educational Psychology New York Harcourt Brace Jevanovich, Inc., 1977
17. Hammond, R. Context Evaluation of Instruction in Local School Districts, Educational Technology 6 (3): 1-17 ; January, 1969.
- 18.Popham, J.W. Educational Evaluation. Englewood Cliffs : Prentic-Hall, 1975.
19. Stake, R.E. “ The Countenance of Education” Teachers College Record. 20 : 147-166 ; 1994.
20. Stufflebeam , D.L. “ An introduction to PDK book”, In Educational Evaluation : Theory and Practices . Edited by B.R. Woerthen and I.R. Sanders. Worthington : Charles A .Jones, 1973.

บรรณานุกรม(ต่อ)

21. Steel, S.M. Contemporary A Pproaches to program Evaluation : Implication for Evaluating Program for Disadvantages Adults. New York Syracuse University Eric Clearing House on Adult Education, 1973.

22. .Suchman, E.A. Evaluation Research : Principles and Practice in Public Service and Social Action Programs New York : Russell Sage Foundation , 1967

23. Taba, H. Curriculum Development : Theory and Practice . New York : Hartcourt Brace and Wold Inc.,1962.

- 24.Tyler, R.W. Basic Principles of Curriculum and Instruction . Chicago : The University of Chicago Press, 1949.

25. Weiss, C.H. Evaluation Action Program : Reading in Social Action and Education . Alyn and Bacon, 1972 .

26. Worthen, B.R. and I.R. Dander . Education Evaluation : theory and Practice . Worthington : Charles A. Jones , 1973 .