

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

1. ชื่อผลงาน การประเมินการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ของกระทรวงแรงงาน

2. ระยะเวลาดำเนินการ กรกฎาคม – กันยายน 2549

3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

1) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรคเอดส์

โรคเอดส์เกิดจากเชื้อไวรัส Human Immunodeficiency Virus (HIV) ซึ่งเมื่อมีการติดต่อเชื้อเกิดขึ้น เชื้อนี้จะเข้าไปทำลายระบบภูมิคุ้มกันหรือกลไกต่อต้านเชื้อไวรัสของร่างกาย ทำให้ภูมิคุ้มกันลดน้อยลงหรือไม่มีเลย ร่างกายจึงติดเชื้อโรคต่างๆ ได้ง่าย แม้กระทั่งเชื้อที่พบทั่วไปในธรรมชาติและไม่ทำอันตรายต่อคนปกติ ก็จะเป็นอันตรายสำหรับผู้ติดเชื้อเอดส์ที่มีระบบภูมิคุ้มกันลดน้อยลง ผู้ป่วยโรคนี้มักจะมีอาการรุนแรงและเสียชีวิตอย่างรวดเร็ว ส่วนการแพร่กระจายของโรคเอดส์พบได้ 3 ทาง คือ

(1) ทางเพศสัมพันธ์กับผู้ติดเชื้อ HIV

(2) ทางเลือดหรือทางเข็ม (Parenteral transmission) เช่น การได้รับเลือดหรือผลิตภัณฑ์จากเลือด การฉีดยาเสพติดใช้เข็มร่วมกัน ถูกเข็มที่ปนเปื้อนเชื้อตำ เป็นต้น

(3) จากมารดาที่ติดเชื้อสู่ทารกแรกเกิด ทารกมีโอกาสติดเชื้อร้อยละ 20-40 เฉลี่ยร้อยละ 30 การติดเชื้ออาจเกิดได้ตั้งแต่ในครรภ์ ระยะคลอดและระยะหลังคลอด ในระยะหลังนั้นคลอดสาเหตุสำคัญคือการกินนมแม่ ซึ่งอัตราการติดเชื้อผ่านทางน้ำนมแม่ พบสูงถึงร้อยละ 7-22 นั่นเด็กที่คลอดจากแม่ที่ติดเชื้อจึงไม่แนะนำให้กินนมแม่

ผู้ที่ได้รับเชื้อ HIV จะเกิดอาการต่างๆ ของโรคซึ่งมี 3 ระยะ คือ

(1) ระยะไม่ปรากฏอาการ (Asymptomatic stage) ผู้ติดเชื้อจะไม่มีอาการผิดปกติแต่อย่างใด ระหว่างนี้สุขภาพจะแข็งแรงเหมือนคนปกติ เลือดจะให้ผลบวกหลังรับเชื้อประมาณ 6 สัปดาห์ ขึ้นไปผู้ติดเชื้อจำนวนมากจะอยู่ในระยะนี้และไม่ทราบว่าตนเองติดเชื้อเมื่อมีเพศสัมพันธ์ก็อาจถ่ายทอดเชื้อเอดส์ต่อไป

(2) ระยะมีอาการ (Symptomatic stage) ระยะเริ่มปรากฏอาการ (Symptomatic HIV Infection) หรือระยะอาการสัมพันธ์กับเอดส์ (AIDS Related Complex) ในระยะนี้นอกจากเลือดจะให้ผลบวกแล้วยังอาจมี อาการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น มีเชื้อราในปากและลำคอ ต่อม้ำเหลืองโต ที่บริเวณ รักแร้ ขาหนีบ เป็นงูสวัด หรือแผลริมชนิดลูกกลม มีอาการเรื้อรังนานเกิน 1 เดือน โดยไม่ทราบสาเหตุ เช่น มีไข้ ท้องเสีย ผิวน้ำหนักอ้วน น้ำหนักลด

(3) ระยะโรคเอดส์ (AIDS) ภูมิคุ้มกันของผู้ป่วยถูกทำลายมากทำให้เกิดการติดเชื้อโรคที่มักไม่เป็นในคนปกติ ที่เรียกว่า “โรคติดเชื้อฉวยโอกาส” ซึ่งมีหลายชนิดแล้วแต่ว่าติดเชื้อชนิดใดที่ส่วนใดของร่างกาย เช่น ปอดบวม เชื้อราในทางเดินอาหาร เชื้อหุ้มสมองอักเสบ บางรายอาจเป็นมะเร็ง ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มียารักษาโรคเอดส์ให้หายขาดและวัคซีนที่สามารถป้องกันโรคเอดส์ได้

2) นโยบายและแนวทางการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาคเอดส์ของกระทรวงแรงงาน

จากรายงานของสำนักระบาดวิทยา กระทรวงสาธารณสุขพบว่า ผู้ป่วยและผู้ติดเชื้อเอดส์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี ซึ่งเป็นวัยแรงงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรวัยเจริญพันธุ์ซึ่งมีโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อจากการมีพฤติกรรมทางเพศที่ไม่ปลอดภัย รวมถึงความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับโรคเอดส์จนไม่สามารถยอมรับการอยู่ร่วมกันกับผู้ติดเชื้อเอดส์ในสังคมได้ สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชากรวัยแรงงาน

กระทรวงแรงงานจึงได้ให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาคเอดส์ในกลุ่มผู้ใช้แรงงานอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ พ.ศ.2535 สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2549 ภารกิจและงบประมาณที่ดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาคเอดส์ของกระทรวงแรงงาน ส่วนหนึ่งเป็นงบประมาณ ภายใต้แผนป้องกันและแก้ไขปัญหาคเอดส์ ของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข และจากงบประมาณปกติของแต่ละหน่วยงานอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประสานการดำเนินงานด้านเอดส์หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จัดทำแผนด้านเอดส์ และติดตามประเมินผลโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาคเอดส์ของกระทรวงแรงงาน งบประมาณ 96,220 บาท งบประมาณจากกรมควบคุมโรค

2. กรมการจัดหางาน ดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคเอดส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป้าหมาย 6,000 คน งบประมาณ 1,669,000 บาท งบประมาณจากกรมควบคุมโรค

3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝึกอบรม และให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ แก่ผู้ติดเชื้อเอดส์ ครอบครัว และกลุ่มเสี่ยง เพื่อการประกอบอาชีพ เป้าหมาย 888 คน งบประมาณ 544,500 บาท งบประมาณจากงบปกติ

4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการจัดนิทรรศการเคลื่อนที่และจัดทำสื่อให้ความรู้เรื่องเอดส์ในโรงงาน 12 ครั้ง 1,800 คน งบประมาณ 120,000 บาท จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ 1 เรื่อง งบประมาณ 40,000 บาท จัดอบรมให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติด้านเอดส์ในสถานประกอบการ 48 แห่ง งบประมาณ 240,000 บาท จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านเอดส์ 2 ครั้ง 100 คน งบประมาณ 450,000 บาท และประเมินผลการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติด้าน

เอดส์ในสถานประกอบการของจังหวัด 2 ครั้ง งบประมาณ 42,000 บาท งบประมาณจากกรมควบคุมโรค รวมทั้งสิ้น 1,827,000 บาท และจัดกิจกรรมส่งเสริมให้สถานประกอบการมีนโยบายตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ (ASO Thailand) และจัดพิธีมอบใบรับรอง 1,000 แห่ง งบประมาณ 5,000,000 บาท งบประมาณจากกองทุนโลกโดยสมาคมแนวร่วมภาคธุรกิจไทยด้านภัยเอดส์ รวมงบประมาณที่ได้รับมาทั้งสองหน่วยงานทั้งสิ้น 6,827,000 บาท

5. สำนักงานประกันสังคม จัดซื้อยาต้านไวรัสเอดส์เพื่อจ่ายให้แก่ผู้ประกันตน 20,000 ราย งบประมาณ 600,000 บาท จ่ายค่าบริการทางการแพทย์ 7,000 ราย งบประมาณ 3,500,000 บาท และจัดอบรมบุคลากรที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ติดเชื้อ HIV/AIDSs 500 ราย งบประมาณ 346,400 บาท งบประมาณจากเงินกองทุนประกันสังคม รวมทั้งสิ้น 4,446,400 บาท

ส่วนภารกิจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ระดับจังหวัด หน่วยงานในภูมิภาคของทุกกรม/สำนักงานสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมเป็นคณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ระดับจังหวัดทำหน้าที่กำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทางและการจัดสรรงบประมาณการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาของพื้นที่ และทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งพิจารณากลับกรอง นูรณาการแผนงานและดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์จังหวัด ส่งเสริม สนับสนุน ความร่วมมือ และประสานการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานต่างๆ ระดมทุนเพื่อเสริมการดำเนินงาน กำกับ ดูแลติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งการสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในพื้นที่ด้วย

สำหรับคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ของกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

1. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2547 โดยมี นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน และปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ

2. คำสั่งคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ ที่ 1/2547 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการในคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2547

- คณะกรรมการประสานแผนงาน งบประมาณ การกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน โดยมี อธิบดีกรมควบคุมโรค เป็นประธานคณะกรรมการ และ ผู้แทนกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการ

3. คำสั่งกระทรวงสาธารณสุขที่ 130/2548 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานกลไกความร่วมมือในประเทศ สำหรับโรคเอดส์ วัณโรค และมาลาเรีย (Country Coordinating Mechanism - CCM)]

ลงวันที่ 31 มกราคม 2548 โดยมี ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นประธานคณะทำงาน และ ผู้แทนกระทรวงแรงงาน เป็นคณะทำงาน

4. คำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ 287/2548 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์กลุ่มประชากรเคลื่อนย้ายในแผนบูรณาการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ลงวันที่ 17 มีนาคม 2548 โดยมี อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นที่ปรึกษา รองอธิบดีกรมควบคุมโรคที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานคณะกรรมการผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน และผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ

5. คำสั่งคณะกรรมการประสานแผนงาน งบประมาณ การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ที่ 1/2548 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานยก (ร่าง) แผนบูรณาการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ด้านต่าง ๆ ลงวันที่ 28 มีนาคม 2548

- คณะทำงานด้านการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศในแผนบูรณาการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 โดยมี ผู้อำนวยการสำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เป็นประธาน และผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้แทน เป็นคณะทำงาน

- คณะทำงานศึกษากลุ่มแรงงาน โดยมี ดร.แอนโทนี่ ประมวลรัตน์ เป็นประธาน และนางวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง เป็นคณะทำงาน

- คณะทำงานศึกษาการเข้าถึงบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้ติดเชื้อ ผู้ป่วยเอดส์ และครอบครัว โดยมี นายพิมล แสงสว่าง ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือผู้แทน เป็นประธานคณะทำงาน นางสาวปฐมา

ศรีสุวรรณวิเชียร กรรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และนางวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นคณะทำงาน

- คณะทำงานศึกษาการคุ้มครองสิทธิและการอยู่ร่วมกัน โดยมี นายแพทย์ประดิษฐ์ เจริญไทยทวี คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นประธาน และนายไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ เลขานุการสำนักงานประกันสังคม เป็นคณะทำงาน

6. คำสั่งคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ ที่ 1/2549 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงแนวปฏิบัติการป้องกันและจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2549 โดยมี ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานคณะทำงาน

7. คำสั่งคณะกรรมการประสานแผนงาน การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ที่ 2/2549 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัด UNGASS ปี 2005 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2549

- คณะทำงานที่ 3 สถานประกอบการ โดยมี รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานคณะทำงาน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงานหรือผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานหรือผู้แทน ผู้อำนวยการสถาบันความปลอดภัยในการทำงานหรือผู้แทน หัวหน้าฝ่ายพัฒนาการจัดสวัสดิการแรงงานหรือผู้แทน กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นคณะทำงาน ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์หรือผู้แทน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นคณะทำงาน และหัวหน้างานส่งเสริมสวัสดิการแรงงานด้านการศึกษางานเอดส์ เป็นคณะทำงานและเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบ วางแผนการดำเนินงานและจัดเก็บข้อมูลตามแผนงานของประเทศ จำนวน 1 ตัว คือ ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละขององค์กรธุรกิจ/บริษัทขนาดใหญ่ที่มีนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับ HIV/AIDS ในสถานประกอบการ

- คณะทำงานที่ 5 การเข้าถึงยาด้านไวรัสเอดส์ โดยมีนายแพทย์ภาณุมาศ ญวนแพทย์สกุล สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เป็นประธานคณะทำงาน และผู้แทนกองการประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพ สำนักงานประกันสังคม เป็นคณะทำงาน มีหน้าที่รับผิดชอบ วางแผนการดำเนินงานและจัดเก็บข้อมูลตามแผนงานของประเทศ จำนวน 2 ตัว คือ ตัวชี้วัด ที่ 7 ร้อยละของผู้ติดเชื้อ HIV ที่มีอาการและผู้ป่วยโรคเอดส์ที่ได้รับการบำบัดด้วยยาด้านไวรัสเอดส์ในสูตรยาหลายชนิดพร้อมกัน และตัวชี้วัดที่ 16 ร้อยละของผู้ติดเชื้อ ผู้ใหญ่และเด็กที่ยังมีชีวิตอยู่ หลังเริ่มการรักษาด้วยยาด้านไวรัสฯ 12 เดือน

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินการกิจด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหามาเอดส์ สรุปได้ดังนี้

(1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินโครงการติดตามประเมินผลการป้องกันและแก้ไขปัญหามาเอดส์ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยได้รับงบประมาณจากกรมควบคุมโรค จำนวน 96,200 บาท

(2) กรมการจัดหางาน ดำเนินโครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามาเอดส์ โดยได้รับงบประมาณจากกรมควบคุมโรค จำนวน 1,669,000 บาท ซึ่งใช้ในการจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้หางานจำนวน 8,246 คน และติดตามประเมินผลการฝึกอบรมดังกล่าว

(3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้แก่ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ 392 คน โดยการจัดฝึกเสริมทักษะในสาขาอาชีพต่างๆ ใช้งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน 209,868 บาท

(4) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินโครงการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี โดยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพชุมชน ซึ่งมีกิจกรรมต่างๆ อาทิ การจัดการฝึกอบรมเรื่องแนวปฏิบัติด้านเอชไอวีในสถานประกอบกิจการแก่แรงงาน 3,733 คน ส่งเสริมสถานประกอบกิจการตามเกณฑ์มาตรฐานบริหารจัดการด้านเอชไอวี (ASO Thailand) จัดนิทรรศการเคลื่อนที่ให้ความรู้ในการป้องกันโรคเอชไอวี ฯลฯ ใช้งบประมาณที่ได้รับจากกรมควบคุมโรค จำนวน 1,827,000 บาท

(5) สำนักงานประกันสังคม ดำเนินการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนที่ติดเชื้อเอชไอวีด้วยยาต้านไวรัส โดยมีผู้ประกันตนได้รับยา 16,899 คน และดำเนินการจัดกิจกรรมอื่นๆ เช่น อบรมบุคลากรทางการแพทย์ จัดทำคู่มือการให้ยาต้านไวรัส ฯลฯ ใช้งบประมาณจากกองทุนประกันสังคม จำนวน 432,709,469 บาท

3) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบและวัดสิ่งที่แผนได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการของวางแผน และเมื่อนำแผนไปดำเนินการแล้ว สิ่งเปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามที่กำหนดและคาดหวังไว้เพียงใด โดยนำเอาผลที่วัดได้มาพิจารณาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับแผนที่กำหนดไว้ จึงทำให้รู้ได้ว่าสิ่งที่แผนต้องการกับผลที่เกิดขึ้นนั้นตรงกัน หรือแตกต่างกันเพียงใด ด้วยเหตุผลอะไรบ้าง เป็นผลจากปัจจัยภายนอกหรือภายในของแผนอย่างไร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อผู้วางแผนจะได้นำไปพิจารณาและใช้ประกอบการตัดสินใจต่อไป

การประเมินผลแผนและโครงการ มีความมุ่งหมายหลายประการ สรุปได้ดังนี้

- (1) เพื่อพิจารณาถึงคุณค่าและการคาดคะเนคุณประโยชน์ของโครงการ
- (2) เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโครงการ
- (3) เพื่อเป็นการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการ
- (4) เพื่อการตรวจสอบว่าการดำเนินโครงการบรรลุถึงเป้าหมายมากน้อยเพียงใด
- (5) เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสีย หรือข้อจำกัดของโครงการ เพื่อการ

ตัดสินใจสนับสนุนหรือยุติโครงการ หรือเพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจมีการตัดสินใจที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

การประเมินอาจจำแนกออกได้เป็นหลายประเภทตามหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนก แต่โดยทั่วไปจะจำแนกการประเมินออกเป็น 2 วิธีกว้างๆ ได้แก่

- (1) การประเมินโครงการจำแนกตามช่วงเวลาเป็นเกณฑ์ สามารถแบ่งได้เป็น การประเมินความก้าวหน้าหรือการประเมินระหว่างโครงการ (Formative Evaluation) เป็นการประเมินในขณะที่โครงการกำลังดำเนินอยู่โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสนอข้อมูลที่จำเป็นให้กับผู้บริหาร ได้ปรับปรุงแก้ไขโครงการให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Summative

Evaluation) เป็นการประเมินภายหลังจากการดำเนินงานโครงการ ได้สำเร็จลงแล้ว และผู้ประเมินวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจว่าโครงการนั้นมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด สมควรที่จะดำเนินงานต่อไปหรือไม่

(2) การประเมินโครงการจำแนกตามลักษณะคล้ายกับกระบวนการพัฒนาโครงการ ซึ่งมีขั้นตอน ได้แก่ การประเมินก่อนดำเนินการ (Pre-Evaluation) การประเมินขณะกำลังดำเนินการ (Ongoing Evaluation) การประเมินเมื่อโครงการแล้วเสร็จ (End-of-project Evaluation) และการประเมินหลังเสร็จสิ้นโครงการ (Post-project Evaluation)

4) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง สภาพทางจิตหรือประสาทของความพร้อม ที่จัดรูปขึ้นจากประสบการณ์และสิ่งอิทธิพลในทางกำกับ หรืออิทธิพลที่ไม่อยู่หนึ่งแก่การตอบสนองของบุคคลต่อที่หมายและสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้อง (Allport 1935) โดยมีการแบ่งองค์ประกอบของทัศนคติเป็น 3 ส่วน คือ

(1) องค์ประกอบทางปัญญา (Cognitive Component) ได้แก่ ความคิดและความเชื่อที่มีต่อที่หมายของทัศนคติ

(2) องค์ประกอบทางอารมณ์ (Affective Component) ได้แก่ ความรู้สึกในทางที่ดี - ไม่ดี หรือชอบ - ไม่ชอบ หรือการเห็น - ไม่เห็นคุณค่าของที่หมายของทัศนคติ

(3) องค์ประกอบทางพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นแนวโน้มโดยส่วนรวมที่คนจะตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติ องค์ประกอบนี้ไม่ได้เฉพาะเจาะจงลงไปว่าคนจะมีพฤติกรรมเช่นนั้นเช่นนี้ต่อที่หมายในสถานการณ์เฉพาะอย่างหนึ่งอย่างใด

จะเห็นได้ว่า ทัศนคติมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นหากต้องการให้บุคคลใดมีพฤติกรรมอย่างที่ต้องการจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลนั้นให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมด้วย กระบวนการเปลี่ยนทัศนคติมี 5 ขั้นตอน ดังนี้ (McGuire 1969)

(1) การเอาใจใส่ ขั้นแรกบุคคลต้องยอมให้ความสนใจเอาใจใส่รับรู้ข้อความในการชักจูงถ้าผู้รับการชักจูงขาดการเอาใจใส่ กระบวนการเปลี่ยนทัศนคติจะชะงักตั้งแต่เริ่มต้น

(2) ความเข้าใจ เมื่อบุคคลเอาใจใส่รับฟังข้อความที่สื่อ ประกอบกับองค์ประกอบอื่นๆ เช่น สารที่ใช้เรียบเรียงให้เข้าใจง่าย ผู้ชักจูงมีความน่าเชื่อถือ ใช้วิธีชักจูงที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้รับ ฯลฯ จะสามารถสร้างความเข้าใจแก่ผู้รับสารที่สื่อไปได้ดี

(3) การยอมรับ เมื่อเกิดความเข้าใจเป็นอย่างดีแล้วจะนำมาสู่การยอมรับ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 แบบ คือ การยอมรับเพราะหวังจะได้รางวัลหรือหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ การเลียนแบบและ

เทียบเคียงเพราะมีความเชื่อถือในตัวผู้ชักจูง และการยอมรับเข้าไว้ภายในคนเนื่องจากเกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องที่ถูกชักจูงและเห็นประโยชน์ที่จะได้จากการยอมเปลี่ยนแปลง

(4) ความจำ เมื่อผู้รับสารเกิดการยอมรับแล้วจะสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมได้จะต้องสามารถจดจำทัศนคติใหม่ให้ได้ดี จึงต้องมีการสื่อสารเพื่อกระตุ้นย้ำให้ความทรงจำติดทนนาน

(5) การกระทำ เป็นขั้นตอนสุดท้าย คือ การแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีทัศนคตินั้นๆ

ส่วนการจะทดสอบว่าบุคคลใดมีทัศนคติเช่นไรนั้น นักจิตวิทยาได้พัฒนาวิธีการมานานแล้วที่นิยมใช้กันอยู่ก็มีหลายวิธี อาทิ การสัมภาษณ์มีเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า การใช้แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น แต่ที่นิยมใช้มากที่สุดเนื่องจากสะดวกทั้งแก่ผู้ตอบ คือ สามารถตอบคำถามได้ง่ายด้วยเวลาไม่นาน และสะดวกแก่ผู้ประเมินผลเพราะสามารถแปลงค่าเป็นตัวเลขแล้วอธิบายผลได้ ก็คือ การใช้แบบสอบถามแบบมาตรวัดการประมาณค่า (Summated Rating Scale) ที่คิดค้นโดยไลเคิร์ท (Likert 1932)

แบบประเมินทัศนคติของไลเคิร์ทมีหลักสำคัญ คือ สร้างข้อความต่างๆ ซึ่งแสดงทัศนคติต่อที่หมายแล้วให้บุคคลที่ต้องการประเมินทัศนคติเลือกระดับความรู้สึกที่มีต่อข้อความแต่ละข้อ โดยทั่วไปจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับแต่ทั้งนี้ผู้สร้างแบบประเมินสามารถพิจารณาปรับเปลี่ยนได้ตามที่ต้องการ แล้วจึงนำแบบประเมินที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายทำแล้วไปคิดเป็นคะแนนและวิเคราะห์ประเมินผลด้วยวิธีการทางสถิติซึ่งผลที่ได้จะสามารถแสดงระดับทัศนคติของบุคคลกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อที่หมายที่ต้องการได้

4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดย เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดทำไว้แล้ว และเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัย ฯลฯ เพื่อสรุปรวบรวมข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ การติดตามประเมินผล และทัศนคติ

2) จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการประเมินผล 2 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านเอดส์ของกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อประเมินความรู้ ทัศนคติเกี่ยวกับผู้ติดเชื้อเอดส์ และการปฏิบัติงานด้านเอดส์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านเอดส์หน่วยงานละ 1 คน

แบบที่ 2 สำหรับผู้รับบริการด้านเอดส์จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อสำรวจความพึงพอใจในการได้รับบริการด้านเอดส์ ข้อเสนอแนะในการให้บริการ และประเมินความรู้และความ

เข้าใจพื้นฐานด้านเอดส์ กลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มเก็บข้อมูลแบบบังเอิญจากคนที่ได้รับการบริการด้านเอดส์ จาก 75 จังหวัด จังหวัดละ 15 คน

เนื่องจากโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ ของกระทรวงแรงงาน ปี 2549 นี้เป็นโครงการที่เกิดขึ้นโดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นเงิน 96,200 บาท ซึ่งถือว่าเป็นเงินไม่มากนัก ประกอบกับระยะเวลาการดำเนินงานที่จำกัด คือ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – กันยายน 2549 ทำให้ไม่สามารถดำเนินการศึกษาและเก็บข้อมูลอย่างสมบูรณ์แบบตามวิธีการวิจัยหรือประเมินผลได้ ทำให้ผู้ศึกษาจำเป็นต้องเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มและจำนวนที่สามารถดำเนินการได้ตามข้อจำกัดข้างต้น

3) ประสานงานกับทุกหน่วยงานในสังกัดทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ และขอความร่วมมือในการดำเนินการตอบแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(1) ส่วนภูมิภาคขอความร่วมมือจากสำนักงานแรงงานจังหวัดจัดเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามทั้ง 2 แบบ จากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยแบบที่ 1 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฯ หน่วยงานละ 1 ชุด แบบที่ 2 ผู้รับบริการด้านเอดส์ จังหวัดละ 15 ชุด ใช้เวลาการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม 2549- วันที่ 15 สิงหาคม 2549

(2) ส่วนกลาง/เขตพื้นที่ต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร ขอความร่วมมือจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานส่วนกลางจัดส่งแบบสอบถามให้หน่วยงานในสังกัดที่มีการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ หน่วยงานละ 1 ชุด ใช้เวลาการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม 2549- วันที่ 15 สิงหาคม 2549

(3) ข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ที่หน่วยงานในสังกัดส่วนกลางรวบรวมจัดทำไว้ โดยสรุปยอด ไตรมาส 3 (เดือนตุลาคม 2548-เดือนมิถุนายน 2549)

4) สรุปรวบรวมข้อมูลและประมวลผล โดยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด จากนั้นได้จัดทำคู่มือลงรหัส เพื่อแปลงข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งจะนำมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1. การวิเคราะห์ตัวแปรเดียว เพื่อพรรณนาข้อมูลเบื้องต้น ค่าสถิติที่ใช้เป็นหลัก คือ ค่าเฉลี่ยรวม ค่าเฉลี่ยในแต่ละประเด็น ค่าร้อยละ และจำนวน

แบบที่ 2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อการพิสูจน์สมมติฐาน ใช้ค่าสถิติที่เป็นหลัก คือ Independent T – Test และ One – Way Anova โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดที่รายงานให้ทราบมาประกอบการพิจารณา ร่วมกับข้อมูลที่ประมวลได้

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามที่ 1 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านเอกสารของกระทรวงแรงงาน

(2.1) การกำหนดช่วงอายุ

ขั้นที่ 1 ข้อมูลอายุที่จัดเก็บได้ อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ค่าพิสัย = $59 - 22 = 37$

ขั้นที่ 2 จำนวนช่วงอายุที่ต้องการ 4 ช่วงอายุ ดังนั้น จะต้องมีความห่างแต่ละช่วงอายุ = $37/4 = 9.25$

ขั้นที่ 3 ปัดตัวเลข 9.25 เป็นจำนวนเต็ม = 10

ขั้นที่ 4 ช่วงอายุต่ำสุด = $22 - ((10 \times 4) - 37)/2 = 20.5$

ขั้นที่ 5 ปัดเป็นจำนวนเต็ม ดังนั้นช่วงอายุขั้นแรก = 20

ขั้นที่ 6 ระยะห่าง 10 ดังนั้น ช่วงอายุ 20-29 ปี เป็นช่วงแรก

(2.2) การวัดทัศนคติ ในแบบที่ 1 สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านเอกสารของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดเป็น 5 ระดับ

- ข้อถามเชิงบวก กำหนดค่าคะแนน ระดับความเห็น ดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 เห็นด้วย = 4 ไม่แน่ใจ = 3 ไม่เห็นด้วย = 2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1

- ข้อถามเชิงลบ จะกำหนดค่าคะแนนระดับความเห็น ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 ไม่เห็นด้วย = 4 ไม่แน่ใจ = 3 เห็นด้วย = 2 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 และคะแนนรวมการวัดระดับความเห็นจะนำมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อวัดทัศนคติ ดังนี้

| | |
|---------------------|---------------------------|
| พอใจมาก/ดีมาก | คะแนนเฉลี่ย = 4.01 – 5.00 |
| พอใจ/ดี | คะแนนเฉลี่ย = 3.01 - 4.00 |
| ปานกลาง | คะแนนเฉลี่ย = 2.01 - 3.00 |
| ไม่พอใจ/ไม่ดี | คะแนนเฉลี่ย = 1.01 - 2.00 |
| ไม่พอใจมาก/ไม่ดีมาก | คะแนนเฉลี่ย = 0 - 1.01 |

(2.3) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปรของข้อคำถาม ได้จัดกลุ่มข้อมูล

ใหม่ ดังนี้

1) ตัวแปร เคยได้รับการฝึกอบรม/เข้าร่วมการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับโรคเอดส์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เคยได้รับการอบรม/เข้าร่วมประชุมสัมมนา และกลุ่มที่ 2 ไม่เคยได้รับการอบรม/ไม่เคยเข้าร่วมประชุมสัมมนา

2) ตัวแปร ระยะเวลาการทำงานด้านเอดส์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ทำงาน 0-2 ปี และกลุ่มที่ 2 ทำงาน 2 ปีขึ้นไป

3) ตัวแปรความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ตอบถูก 1-8 ข้อ และกลุ่มที่ 2 ตอบถูก 9-10 ข้อ (มีความรู้ร้อยละ 80)

4) ตัวแปรทัศนคติต่อผู้ติดเชื้อเอดส์ และตัวแปรทัศนคติต่อการให้บริการด้านเอดส์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ช่วงคะแนน 1-3.00 = ไม่ดี/ไม่พอใจ และกลุ่มที่ 2 ช่วงคะแนน 3.01-5 = ดี/พอใจ

(3) การวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามที่ 2 สำหรับผู้รับบริการด้านเอดส์จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

(3.1) การกำหนดช่วงอายุ

ขั้นที่ 1 ข้อมูลอายุที่จัดเก็บได้ อายุต่ำสุด 15 ปี อายุสูงสุด 65 ปี ค่าพิสัย = $65 - 15 = 50$

ขั้นที่ 2 จำนวนช่วงอายุที่ต้องการ 5 ช่วงอายุ ดังนั้น จะต้องมีความห่างแต่ละช่วงอายุ = $50 / 5 = 10$

ขั้นที่ 3 ช่วงอายุต่ำสุด = $15 - ((10 \times 5) - 50) / 2 = 15$

ขั้นที่ 4 ปีนี้เป็นจำนวนเต็ม ดังนั้นช่วงอายุขั้นแรก = 15

ขั้นที่ 6 ระยะห่าง 10 ดังนั้น ช่วงอายุ 15-34 ปี เป็นช่วงแรก

(3.2) เพื่อการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ t-test ตัวแปร การรับบริการอบรมความรู้ด้านเอดส์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เคยได้รับการอบรม และกลุ่มที่ 2 ไม่เคยได้รับการอบรม

5) ศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลที่ได้จัดทำเป็นเอกสารรายงานผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้
การวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมตามแบบสอบถามที่ 1 สำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ให้บริการด้านเอดส์ แบ่งเป็น 2 แบบ คือ การวิเคราะห์ตัวแปรเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่ง การวิเคราะห์ตัวแปรเดียว ข้อมูลที่จัดเก็บสามารถสรุปผล ดังนี้
หน่วยงานส่วนกลาง/กรุงเทพมหานครที่มีการให้บริการด้านเอดส์ เป็นหน่วยงานในเขตพื้นที่ของ สำนักงานประกันสังคม และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หน่วยงานละ 10 เขต รวมผู้ตอบ

แบบสอบถาม 20 คน คิดเป็น 100% และหน่วยงานในส่วนภูมิภาคทุกหน่วยงานที่มีการกิจด้านเอดส์จำนวน 5 หน่วยงานใน 75 จังหวัด รวม 375 หน่วยงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา 313 คน คิดเป็นร้อยละ 83.47 รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 333 คน จาก 395 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30 โดยจำแนกเป็นเพศชาย ร้อยละ 40.2 (134 คน) และเพศหญิง ร้อยละ 59.8 (199 คน) ส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 40-49 ปี ร้อยละ 46.5 (155 คน) สถานภาพ สมรส ร้อยละ 66.7 (222 คน) ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 76.3 (254 คน) นักวิชาการแรงงาน ร้อยละ 55 (183 คน) ข้าราชการระดับ 6 ร้อยละ 40.8 (136 คน) รองลงมาเป็นข้าราชการระดับ 7 ร้อยละ 31.5 (105) คน

เมื่อสอบถามประสบการณ์ด้านเอดส์ ว่าเคยรู้จักผู้ติดเชื้อเอดส์หรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่เคยรู้จักผู้ติดเชื้อเอดส์ ร้อยละ 73.9 (246 คน) เคยได้รับการฝึกอบรม/เข้าร่วมการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับเอดส์ พบว่า ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรม/เข้าร่วมประชุมสัมมนาฯ ร้อยละ 77.7 (259 คน) ส่วนใหญ่อย่างน้อย 1 ครั้ง ร้อยละ 28.5 (95 คน) และรองลงมา จำนวน 2 ครั้ง ร้อยละ 22.8 (76 คน) ระยะเวลาการทำงานด้านเอดส์ ส่วนใหญ่ 2 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.4 (138 คน)

หน่วยงานที่มีการดำเนินงานด้านเอดส์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 มีร้อยละ 81.4 (271) สำหรับหน่วยงานที่ไม่มี การดำเนินการด้านเอดส์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เนื่องจาก ไม่มีบุคลากร งบประมาณ แผนการทำงาน และกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่รับผิดชอบ แหล่งงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน ส่วนใหญ่เป็นงบประมาณจากกรมควบคุมโรค ร้อยละ 40.3 (134 คน) งบปกติ ร้อยละ 31.2 (104 คน) งบอื่น ๆ ร้อยละ 27.6 (92 คน) อาทิ เงินนอกงบประมาณ เงินกองทุนประกันสังคม งบผู้ว่า CEO งบจากกองทุนโลก และงบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีผู้ตอบว่าไม่มีงบประมาณ ร้อยละ 0.9 (3 คน) ซึ่งจากการประสานกับกรมควบคุมโรคทราบว่าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับงบประมาณจากกรมควบคุมโรค มี 3 หน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการในส่วนกลาง สำหรับหน่วยงานที่จัดส่งเงินให้ส่วนภูมิภาคดำเนินการ คือ กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับสำนักงานประกันสังคมจะใช้งบกองทุนประกันสังคม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้งบประมาณปกติของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ที่ให้ข้อมูลมีความเข้าใจแหล่งที่มาของงบประมาณคลาดเคลื่อนจำนวน 13 คน

ประเภทบริการด้านเอดส์ ส่วนใหญ่เป็นการจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรมเกี่ยวกับเอดส์ ร้อยละ 61.9 (206 คน) ให้คำปรึกษา ร้อยละ 33.9 (113 คน) ความช่วยเหลือเกี่ยวกับกฎหมาย/การคุ้มครองสิทธิ ร้อยละ 29.7 (99 คน) หางานให้ทำ/แนะแนวอาชีพ ร้อยละ 27.0 (90 คน) ฝึกอาชีพ ร้อยละ 23.7 (79 คน) การรักษาพยาบาล/ขาด้านไวรัส ร้อยละ 16.5 (55 คน) และยังมีการให้บริการอื่น ๆ ร้อยละ 13.8 (46 คน) อาทิ ประสานงานการปฏิบัติกับหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัด เชื่อมบ้านผู้ป่วย ประชาสัมพันธ์ จ่ายเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย ให้คำแนะนำสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ให้คำแนะนำแหล่งที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้การดูแลสุขภาพ และรณรงค์ให้สถานประกอบการดำเนินการตาม ASO

ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์ จากข้อถามจำนวน 10 ข้อ ซึ่งทุกคนตอบถูกต้องตั้งแต่ 5 ข้อ ถือว่าผ่านเกณฑ์ร้อยละ 50 นับว่าเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ และเมื่อจำแนกในแต่ละข้อที่ตอบถูก ร้อยละ 75.7-98.2 โดยส่วนใหญ่จะตอบผิดในข้อที่ 2 แม้ที่เป็นเอดส์ลูกที่อยู่ในครรภ์ต้องเป็นเอดส์ทุกราย และส่วนใหญ่ตอบถูก ข้อ 1 การใช้ถุงยางอนามัยสามารถป้องกันการติดเชื้อเอดส์ได้

ทัศนคติต่อผู้ติดเชื้อเอดส์ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีมาก ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.11 (ค่าเฉลี่ยต่ำสุด-สูงสุด = 1-5) เมื่อพิจารณาความแตกต่างภายในกลุ่ม จะเห็นว่ามีความความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่มน้อย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48) โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ควรจัดให้ผู้ติดเชื้อเอดส์อยู่ร่วมกันในชุมชนหรือสังคมของพวกเขาเดียวกันเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อที่มีทัศนคติที่ดี ค่าเฉลี่ย 3.47

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านเอดส์ของกระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดี ค่าเฉลี่ยรวม 3.57 มีความคิดเห็นแตกต่างภายในกลุ่มน้อย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 ในส่วนข้อถามข้อ 7 กระทรวงสาธารณสุขต้องป้องกันและแก้ไขปัญหาให้ครอบคลุมกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ไม่ควรเป็นภารกิจของกระทรวงแรงงาน และข้อ 8 การป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในกลุ่มผู้ใช้แรงงานกระทรวงสาธารณสุขสามารถดำเนินการได้มีประสิทธิภาพมากกว่ากระทรวงแรงงาน ทัศนคติปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.74 และค่าเฉลี่ย 2.43 ตามลำดับ

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานด้านเอดส์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน คือ ไม่มีงบประมาณ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือจัดฝึกอบรม ผู้ใช้แรงงานยังไม่ให้ความสนใจ ผู้ติดเชื้อไม่เปิดเผยตัว สังคมยังไม่ยอมรับผู้ติดเชื้อ ขาดการดำเนินงานอย่างบูรณาการ เจ้าหน้าที่เห็นว่างานด้านเอดส์ไม่ใช่ภารกิจหลัก ขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานด้านเอดส์ ภารกิจด้านเอดส์ไม่ถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดผลงาน ขาดบุคลากรรับผิดชอบงานโดยตรง และสถานประกอบการกิจการไม่ยอมรับผู้ติดเชื้อเข้าทำงาน

ข้อคิดเห็นที่เสนอ อาทิ มีงบประมาณจัดฝึกอบรม/แจกถุงยางอนามัย มีเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กำหนดเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวง มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อบรมเพิ่มพูนความรู้เจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการฝึกอาชีพและจัดหางานให้ผู้ติดเชื้อเอดส์ รมรงค์ควบคู่กับการลดละเลิกอบายมุขอื่น ๆ สนับสนุนการดำเนินงานตาม ASO มีการลดหย่อนภาษีเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ให้สถานประกอบการที่ได้รับ ASO ดำเนินงานอย่างบูรณาการร่วมมือกัน ไม่ควรผลักภารกิจว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดหรือใครทำงาน มีการมอบหมายงานด้านเอดส์ที่ชัดเจน จัดตั้งมูลนิธิช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ติดเชื้อเอดส์ เจาะเลือดเพื่อตรวจเอดส์ฟรี การเก็บข้อมูลผู้ติดเชื้อเป็นความลับ (ตารางที่ 1 – 8)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิหลัง

| ภูมิหลัง | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------------------------|------------|--------|
| เพศ | | |
| - ชาย | 134 | 40.2 |
| - หญิง | 199 | 59.8 |
| อายุ | | |
| - 20 - 29 ปี | 20 | 6.0 |
| - 30 - 39 ปี | 108 | 32.4 |
| - 40 - 49 ปี | 155 | 46.5 |
| - 50 - 59 ปี | 50 | 15.0 |
| สถานภาพ | | |
| - โสด | 92 | 27.6 |
| - สมรส | 222 | 66.7 |
| - คู่สมรสเสียชีวิต | 5 | 1.5 |
| - หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 14 | 4.2 |
| ระดับการศึกษา | | |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี | 27 | 8.1 |
| - ปริญญาตรี | 254 | 76.3 |
| - ปริญญาโท | 50 | 15 |
| - ปริญญาเอก | 2 | 0.6 |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | | |
| - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | 0.3 |
| - เจ้าหน้าที่ธุรการ | 39 | 11.7 |
| - เจ้าหน้าที่พัสดุ | 1 | 0.3 |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี | 2 | 0.6 |
| - นักวิชาการแรงงาน | 183 | 55.0 |
| - นักวิชาการฝึกอาชีพ | 50 | 15 |
| - นักวิชาการประกันสังคม | 57 | 17.1 |

| ภูมิหลัง | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| ระดับ | | |
| - ไม่มีระดับ | 32 | 9.6 |
| - ระดับ 1 | 1 | 0.3 |
| - ระดับ 2 | 6 | 1.8 |
| - ระดับ 3 | 11 | 3.3 |
| - ระดับ 4 | 9 | 2.7 |
| - ระดับ 5 | 29 | 8.7 |
| - ระดับ 6 | 136 | 40.8 |
| - ระดับ 7 | 105 | 31.5 |
| - ระดับ 8 | 4 | 1.2 |
| หน่วยงาน | | |
| ส่วนกลาง/กรุงเทพมหานคร | | |
| - กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | 10 | 50 |
| - สำนักงานประกันสังคม | 10 | 50 |
| รวมหน่วยงานส่วนกลาง/กทม. | 20 | 50 |
| ส่วนภูมิภาค | | |
| - สำนักงานแรงงานจังหวัด | 58 | 18.5 |
| - สำนักงานจัดหางานจังหวัด | 67 | 21.4 |
| - สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด | 62 | 19.8 |
| - สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด | 69 | 22.1 |
| - สำนักงานประกันสังคมจังหวัด | 57 | 18.2 |
| รวมหน่วยงานส่วนภูมิภาค | 313 | 100 |
| เคยรู้จักผู้ติดเชื้อเอชไอวี | | |
| - เคยรู้จัก | 246 | 73.9 |
| - ไม่เคยรู้จัก | 87 | 26.1 |

| ภูมิหลัง | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| เคยเข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมการประชุมสัมมนา | | |
| - เคย | 259 | 77.7 |
| เข้าอบรม 1 ครั้ง | 95 | 28.5 |
| เข้าอบรม 2 ครั้ง | 76 | 22.8 |
| เข้าอบรม 3 ครั้ง | 40 | 12.0 |
| เข้าอบรมมากกว่า 3 ครั้ง | 48 | 14.4 |
| - ไม่เคย | 74 | 22.2 |
| ระยะเวลาการทำงานด้านเอดส์ | | |
| - น้อยกว่า 1 ปี | 107 | 32.1 |
| - 1-2 ปี | 86 | 25.8 |
| - 2 ปีขึ้นไป | 138 | 41.4 |
| - ไม่ตอบ | 2 | .6 |

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของประเภทการให้บริการด้านเอดส์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

| การให้บริการ | ร้อยละให้บริการ (คน) |
|---|----------------------|
| หน่วยงานที่มีการดำเนินงานด้านเอดส์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 | 81.4 (271) |
| ประเภทการให้บริการ | |
| - ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ | 23.7 (79) |
| - ประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรมเกี่ยวกับเอดส์ | 61.9 (206) |
| - ให้คำปรึกษา | 33.9 (113) |
| - ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษา/ยาต้านไวรัส | 16.5 (55) |
| - ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับกฎหมาย/การคุ้มครองสิทธิ | 29.7 (99) |
| - ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการหางานให้ทำ/แนะนำอาชีพ | 27.0 (90) |
| - อื่น ๆ | 13.8 (46) |

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละแหล่งงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานด้านเอดส์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

| แหล่งงบประมาณ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|-------|--------|
| - งบประมาณปกติ | 104 | 31.2 |
| - งบกรมควบคุมโรค | 134 | 40.3 |
| - งบอื่น ๆ | 92 | 27.6 |
| - ไม่มีงบประมาณ | 3 | 0.9 |
| รวม | 333 | 100 |

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับงบประมาณจำแนกตามแหล่งงบประมาณ

| หน่วยงานส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค | งบปกติ | | งบกรมควบคุม โรค | | อื่น ๆ | | ไม่มีงบประมาณ | |
|--|--------|--------|--------------------|--------|--------|--------|---------------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| สำนักงาน ปลัดกระทรวง/สรจ. | 19 | 18.3 | 6 | 4.5 | 32 | 34.8 | 1 | 33.3 |
| กรมการจัดหางาน/ สจจ. | 9 | 8.7 | 56 | 41.8 | 2 | 2.2 | - | - |
| กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน/ศพจ. | 40 | 38.5 | 2 | 1.5 | 20 | 21.7 | - | - |
| กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน/ สสค. | 10 | 9.6 | 68 | 50.7 | 1 | 1.1 | - | - |
| สำนักงาน ประกันสังคม/สปจ. | 26 | 25.0 | 2 | 1.5 | 37 | 40.2 | 2 | 66.7 |
| รวม | 104 | 100 | 134 | 100.0 | 92 | 100.0 | 3 | 100 |

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์

| ข้อความ | ร้อยละที่ตอบถูก(คน) |
|--|---------------------|
| 1. การใช้ถุงยางอนามัยสามารถป้องกันการติดเชื้อเอดส์ได้ | 97.3 (324) |
| 2. แม่ที่เป็นเอดส์ลูกที่อยู่ในครรภ์ต้องเป็นเอดส์ทุกราย | 75.7 (252) |
| 3. การรับประทานอาหารร่วมกับผู้ติดเชื้อเอดส์ไม่ทำให้ติดเชื้อเอดส์ | 84.7 (282) |
| 4. ผู้ติดเชื้อเอดส์ที่ได้รับการบำบัดด้วยยาต้านไวรัสอย่างสม่ำเสมอและดูแลสุขภาพสามารถมีอายุได้ยืนยาวเกินกว่า 10 ปี | 94.3 (314) |
| 5. ยุงเป็นพาหะในการแพร่ระบาดของเชื้อเอดส์ | 94.9 (316) |
| 6. “ ผัวเดียว-เมียเดียว “ สามารถลดอัตราเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ได้ ทั้งหญิงและชาย | 96.7 (322) |
| 7. ในขณะนี้ไม่มีวัคซีนป้องกันการติดเชื้อเอดส์ | 85.0 (283) |
| 8. การตรวจเลือดก่อนแต่งงานช่วยป้องกันการติดเชื้อเอดส์จากคู่สมรสได้ | 96.7 (322) |
| 9. การมีเพศสัมพันธ์กับเพื่อนไม่เสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ | 98.2 (327) |
| 10. คนที่เห็นว่ามีสุขภาพแข็งแรงดี อาจเป็นคนที่ติดเชื้อเอดส์ | 92.8 (309) |

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของคะแนนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์

| จำนวนข้อที่ตอบถูก | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------|-------|--------|
| 5 ข้อ | 2 | .6 |
| 6 ข้อ | 4 | 1.2 |
| 7 ข้อ | 17 | 5.1 |
| 8 ข้อ | 57 | 17.1 |
| 9 ข้อ | 88 | 26.4 |
| 10 ข้อ | 165 | 49.5 |
| รวม | 333 | 100.0 |

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวี
จำแนกตามระดับความเห็น

| ประเด็น | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|---|-----------|----------------------|
| 1. ผู้ติดเชื้อเอชไอวีสามารถใช้ชีวิตร่วมกับคนในสังคมได้อย่างปกติ | 4.31 | 0.613 |
| 2. ท่านรู้สึกรังเกียจและไม่อยากเข้าใกล้ผู้ติดเชื้อเอชไอวี | 3.90 | 0.789 |
| 3. ผู้ติดเชื้อเอชไอวีเป็นบุคคลที่สมควรถูกประณามเพราะเป็นคนไม่ดีล้ำต่อทางเพศหรือติดยาเสพติด | 4.37 | .710 |
| 4. ผู้ใช้แรงงานที่ติดเชื้อเอชไอวีควรได้รับโอกาสให้ทำงานได้ต่อไป | 4.28 | .661 |
| 5. ท่านสามารถร่วมโต๊ะรับประทานอาหารกับผู้ติดเชื้อเอชไอวีได้ | 4.07 | .651 |
| 6. ควรจัดให้ผู้ติดเชื้อเอชไอวีอยู่ร่วมกันในชุมชนหรือสังคมของพวกเขาด้วยกันเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อ | 3.47 | 1.063 |
| 7. ผู้ติดเชื้อเอชไอวีที่ยังทำงานได้ไม่ควรทำงานร่วมกับคนทั่วไปเพราะเป็นที่รังเกียจ | 4.15 | 0.691 |
| 8. การให้การยอมรับผู้ติดเชื้อเอชไอวีจะทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข | 4.35 | 0.693 |
| รวม | 4.11 | 0.48 |

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านเอชไอวี จำแนกตามระดับความเห็น

| ประเด็น | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|---|-----------|----------------------|
| 1. ปัญหาเรื่องโรคเอชไอวีควรเป็นวาระแห่งชาติ | 4.35 | 0.686 |
| 2. ผู้ใช้แรงงานเป็นกลุ่มหนึ่งที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอชไอวีสูง | 4.07 | 0.798 |
| 3. งานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอชไอวีในกลุ่มผู้ใช้แรงงานมีความสำคัญไม่น้อยกว่าภารกิจอื่นๆ ของท่าน | 3.98 | 0.730 |
| 4. แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอชไอวีในกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติอยู่มีประสิทธิภาพดีแล้ว | 3.26 | 0.725 |

| ประเด็น | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|---|-----------|----------------------|
| 5. กระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญกับปัญหาเอดส์ในกลุ่มผู้ใช้แรงงานเพิ่มขึ้น | 4.16 | 0.619 |
| 6. ท่านต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อให้งานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ที่ท่านรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น | 3.59 | 0.769 |
| 7. กระทรวงสาธารณสุขต้องป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ให้ครอบคลุมกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ไม่ควรเป็นภารกิจของกระทรวงแรงงาน | 2.74 | 1.169 |
| 8. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน กระทรวงสาธารณสุขสามารถดำเนินการได้มีประสิทธิภาพมากกว่ากระทรวงแรงงาน | 2.43 | 1.041 |
| รวม | 3.57 | 0.42 |

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปร จากข้อมูลที่จัดเก็บจากเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการด้านเอดส์หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถสรุปผลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์แตกต่างกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนา ประกอบด้วย การรู้จักผู้ติดเชื้อเอดส์ การฝึกอบรม/เข้าร่วมการประชุมสัมมนาด้านเอดส์ และ ระยะเวลาการทำงานด้านเอดส์ กับความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์

เมื่อจำแนกตามการรู้จักผู้ติดเชื้อเอดส์ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่รู้จักผู้ติดเชื้อเอดส์ และเจ้าหน้าที่ที่ไม่รู้จักผู้ติดเชื้อเอดส์ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจเรื่องโรคเอดส์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 9

เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมการประชุมสัมมนาด้านเอดส์กับเจ้าหน้าที่ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม/เข้าร่วมการประชุมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 10 เมื่อวิเคราะห์เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใดในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานด้านเอดส์ พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานด้านเอดส์สูงกว่าเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างภายในกลุ่ม จะเห็นว่าเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ สำนักงานประกันสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการ

จัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามลำดับ สรุปว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดที่แตกต่างกัน จะมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานด้านเอดส์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 11 และเมื่อวิเคราะห์สาเหตุที่เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานด้านเอดส์สูงกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการเข้าร่วมการอบรมความรู้เรื่องเอดส์/เข้าร่วมประชุมสัมมนาด้านเอดส์สูงกว่าเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างภายในกลุ่ม จะเห็นว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานประกันสังคมมีความแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามลำดับ สรุปว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดที่แตกต่างกันจะเข้าร่วมการฝึกอบรม/เข้าร่วมการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับโรคเอดส์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 12

การวิเคราะห์ระยะเวลาการทำงานด้านเอดส์มีผลต่อความรู้ความเข้าใจพื้นฐานด้านเอดส์ เมื่อแบ่งกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-2 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาการทำงาน 2 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการด้านเอดส์กระทรวงแรงงานระหว่างกลุ่มที่รู้จักผู้ติดเชื้อเอดส์กับกลุ่มที่ไม่รู้จักผู้ติดเชื้อเอดส์

| การรู้จักผู้ติดเชื้อเอดส์ | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน | t | P* |
|---------------------------|-------|-----------|---------------------|-------|-------|
| เคยรู้จัก | 246 | 9.24 | 1.159 | 2.464 | 0.014 |
| ไม่รู้จัก | 87 | 8.93 | 1.159 | | |

*ระดับนัยสำคัญ

ตารางที่ 10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการด้านเอดส์กระทรวงแรงงานระหว่างกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมการประชุมสัมมนาด้านเอดส์กับกลุ่มที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมฯ

| การฝึกอบรม/เข้าร่วมการประชุมสัมมนาด้านเอดส์ | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน | t | p* |
|---|-------|-----------|---------------------|-------|-------|
| เคยเข้ารับการอบรม | 259 | 9.29 | 0.900 | 3.460 | 0.001 |
| ไม่เคยเข้ารับการอบรม | 74 | 8.73 | 1.296 | | |

*ระดับนัยสำคัญ

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ
พื้นฐานเรื่องเอดส์ของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการด้านเอดส์กระทรวงแรงงาน ระหว่างหน่วยงานใน
สังกัดกระทรวงแรงงาน

| หน่วยงาน | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน | F | p* |
|-----------------------------------|-------|-----------|---------------------|-------|-------|
| สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน | 58 | 9.19 | 1.1 | 3.627 | 0.007 |
| กรมการจัดหางาน | 67 | 9.03 | 1.0 | | |
| กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | 62 | 8.97 | 1.173 | | |
| กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน | 79 | 9.52 | .782 | | |
| สำนักงานประกันสังคม | 67 | 9.03 | 1.015 | | |
| รวม | 333 | 9.16 | 1.026 | | |

*ระดับนัยสำคัญ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการเข้าร่วม
การฝึกอบรม/เข้าร่วมการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับโรคเอดส์ ระหว่างหน่วยงานในสังกัด
กระทรวงแรงงาน

| หน่วยงาน | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน | F | p* |
|-------------------------------|-------|-----------|---------------------|-------|-------|
| สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน | 58 | 0.69 | 0.467 | 5.553 | 0.000 |
| กรมการจัดหางาน | 67 | 0.87 | 0.344 | | |
| กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | 62 | 0.77 | 0.422 | | |

| หน่วยงาน | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน | F | P* |
|-----------------------------------|-------|-----------|---------------------|---|----|
| กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน | 79 | 0.90 | 0.304 | | |
| สำนักงานประกันสังคม | 67 | 0.63 | 0.487 | | |
| รวม | 333 | 0.78 | 0.416 | | |

*ระดับนัยสำคัญ

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอกสารของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการด้านเอกสารกระทรวงแรงงานระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานด้านเอกสาร 0-2 ปี กับกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 2 ปีขึ้นไป

| ระยะเวลาการทำงานด้านเอกสาร | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน | t | P* |
|----------------------------|-------|-----------|---------------------|-------|-------|
| 0-2 ปี | 193 | 9.07 | 1.104 | 2.150 | 0.032 |
| 2 ปีขึ้นไป | 138 | 9.31 | 0.886 | | |

*ระดับนัยสำคัญ

2. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เรื่องเอกสารดีมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ติดเชื่อเอกสาร

เมื่อจัดกลุ่มความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอกสาร เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ตอบคำถามถูก 1-8 ข้อ และกลุ่มที่ตอบคำถามถูก 9-10 ข้อ (ผู้มีความรู้ร้อยละ 80 ขึ้นไป) และจัดกลุ่มทัศนคติต่อผู้เอกสาร เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้ติดเชื่อเอกสาร (ระดับความเห็นช่วงคะแนน 0-3) และกลุ่มที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ติดเชื่อเอกสาร (ระดับความเห็นช่วงคะแนน 3.01-5) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ทดสอบความรู้เรื่องเอกสารตอบคำถามถูก 1-8 ข้อ กับเจ้าหน้าที่ที่ทดสอบความรู้เรื่องเอกสารตอบคำถามถูก 9-10 ข้อ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติต่อผู้ติดเชื่อเอกสารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติต่อผู้ติดเชื่อเอกสารของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการด้านเอกสารกระทรวงแรงงานระหว่างกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอกสารตอบคำถามถูก 1-8 ข้อ กับกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอกสารตอบคำถามถูก 9-10 ข้อ

| ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน | t | P* |
|-------------------------------------|-------|-----------|---------------------|-------|-------|
| ตอบถูก 1-8 ข้อ | 80 | 1.91 | .284 | 2.326 | 0.011 |
| ตอบถูก 9-10 ข้อ | 253 | 1.99 | .108 | | |

*ระดับนัยสำคัญ

3. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เรื่องเอดส์ดีมีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการด้านเอดส์

เมื่อจัดกลุ่มทัศนคติการให้บริการด้านเอดส์ เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 มี

ทัศนคติไม่ดีการให้บริการด้านเอดส์ (ค่าคะแนนการวัดทัศนคติระหว่าง 0-3.00) และกลุ่มที่ 2 มีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการด้านเอดส์ (ค่าคะแนนการวัดทัศนคติระหว่าง 3.01-5.0)

การจำแนกความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ ผู้ที่ตอบคำถามถูก 1-8 ข้อ กับผู้ที่ตอบคำถามถูก 9-10 ข้อ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติต่อการบริการด้านเอดส์ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติต่อการให้บริการด้านเอดส์กระทรวงแรงงานระหว่างกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ตอบคำถามถูก 1-8 ข้อ กับกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ตอบคำถามถูก 9-10 ข้อ

| ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน | t | P* |
|-------------------------------------|-------|-----------|---------------------|-------|-------|
| ตอบถูก 1-8 ข้อ | 80 | 1.93 | .265 | 0.826 | 0.204 |
| ตอบถูก 9-10 ข้อ | 253 | 1.89 | .309 | | |

*ระดับนัยสำคัญ

4. เจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ติดเชื้อเอดส์จะมีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการด้าน

เอดส์

เจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อผู้ติดเชื้อเอดส์ กับเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้

ติดเชื้อเอดส์มีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติต่อการบริการด้านเอดส์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

.05 ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติต่อการให้บริการด้านเอดส์ของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการด้านเอดส์กระทรวงแรงงานระหว่างกลุ่มที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ติดเชื้อเอดส์กับกลุ่มที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้ติดเชื้อเอดส์

| ทัศนคติต่อผู้ติดเชื้อเอดส์ | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน | t | P* |
|----------------------------|-------|-----------|---------------------|------|-------|
| ไม่ดี | 10 | 1.90 | .316 | .010 | 0.496 |
| ดี | 323 | 1.90 | .299 | | |

*ระดับนัยสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากผู้รับบริการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน การวิเคราะห์ตัวแปรเดียว ได้จัดส่งแบบสอบถามให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค 75 จังหวัด จัดเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการ จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 1,125 คน แบบสอบถามได้รับกลับมา 936 แบบ คิดเป็นร้อยละ 83.2 จากข้อมูลที่ตอบกลับมา สามารถวิเคราะห์ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.7 (503 คน) และเพศชาย 46.3 (433 คน) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี ร้อยละ 43.2 (404 คน) รองลงมามีอายุระหว่าง 35-44 ปี ร้อยละ 25.7 (241 คน) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 49.8 (466 คน) รองลงมาเป็นโสด ร้อยละ 42.4 (397 คน) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. ร้อยละ 48.9 (458 คน) รองลงมาการศึกษาระดับปริญญาตรีและประถมศึกษา ร้อยละ 34.4 (322 คน) และ 14.9 (139 คน) ตามลำดับ ผู้รับบริการส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงาน เป็นลูกจ้าง ร้อยละ 69 (645 คน) เมื่อสอบถามว่าเคยรู้จักผู้ติดเชื้อหรือไม่ ส่วนใหญ่เคยรู้จักผู้ติดเชื้อ ร้อยละ 51.6 (482 คน) รายละเอียดดังตารางที่ 1

กลุ่มตัวอย่างที่มาขอรับบริการด้านเอดส์จากกระทรวงแรงงาน ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ผู้รับบริการแต่ละคนสามารถรับบริการได้มากกว่า 1 เรื่อง จากผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมาเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด ร้อยละ 48.6 (455 คน) มาขอรับคำปรึกษา ร้อยละ 30.4 (285 คน) ด้านกฎหมาย/การคุ้มครองสิทธิ ร้อยละ 20.6 (193) การหางานให้ทำ/แนะแนวอาชีพ ร้อยละ 17.3 (162 คน) บริการน้อยที่สุด คือ การรักษาพยาบาล/ยาด้านไวรัสเอดส์ ร้อยละ 14.3 (134 คน) และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคยังให้บริการอื่น ๆ อีก ร้อยละ 7.7 (72 คน) อาทิ ความรู้จากเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และมีความต้องการให้บริการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่หน่วยงานได้ให้บริการ ร้อยละ 19.3 (181 คน) อาทิ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านเอดส์ อบรมพนักงานทุกคนของสถานประกอบการ คำแนะนำเกี่ยวกับโรคเอดส์ในสถานประกอบการ ด้านกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิ ตรวจสอบ ยาด้านไวรัส/การรักษาพยาบาล คำปรึกษา/จิตวิทยาการอยู่ร่วมกันในสังคม เงินช่วยเหลือ/สวัสดิการ ทุนการศึกษา

ถูก อนุญาตอนามัยแจกฟรี งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านเอดส์ ข้อมูลข่าวสารทางด้านไวรัสและวิธีการรักษาใหม่ ๆ เงินทุนประกอบอาชีพ มีงานทำ และฝึกอาชีพ (ทำดอกไม้จีน ดอกไม้ประดิษฐ์ ทำหมวกสาน การเลี้ยงสัตว์)

จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างมารับการอบรมด้านเอดส์แต่ละคนสามารถเข้ารับการอบรมได้มากกว่า 1 หน่วยงาน พบว่า หน่วยงานที่จัดการอบรมมากที่สุด คือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร้อยละ 31.0 (290 คน) รองลงมาเป็นกรมการจัดหางาน ร้อยละ 18.6 (174) และหน่วยงานที่มีการฝึกอบรมด้านเอดส์น้อย คือ สำนักงานแรงงานจังหวัด 9.4(88) สำนักงานประกันสังคม 8.0(75) และสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 6.6(62) เนื่องจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมการจัดหางานได้รับงบประมาณจากกรมควบคุมโรคให้ดำเนินการเรื่องเอดส์ แต่หน่วยงานอื่น ๆ ไม่ได้รับงบประมาณดำเนินการ

กลุ่มตัวอย่างที่มารับบริการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจบริการของกระทรวงแรงงาน ร้อยละ 86.2 (806 คน)

การทดสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ จำนวน 12 ข้อ ในแต่ละข้อมีกลุ่มตัวอย่างตอบถูก สูงสุด คือ ร้อยละ 93.3 เป็นคำถามข้อที่ 9 การมีเพศสัมพันธ์กับเพื่อนไม่เสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ และที่ตอบถูกน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 66.6 เป็นคำถามข้อที่ 3 แม้ที่เป็นเอดส์ลูกที่อยู่ในครรภ์ต้องเป็นเอดส์ทุกราย ซึ่งคำตอบข้อนี้ “ผิด” เพราะมารดาที่ตั้งครรภ์ได้รับยาต้านไวรัสที่ถูกต้องเหมาะสมทารกที่เกิดมามีโอกาสที่จะไม่ติดเชื้อเอดส์ เมื่อวิเคราะห์แต่ละคน พบว่า มีผู้ตอบถูก 3 ข้อ และ 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 0.2 และ 0.4 ตามลำดับ การกำหนดเกณฑ์ว่าผู้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ จะต้องตอบถูกร้อยละ 50 มีผู้ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 94 (930 คน)

กลุ่มตัวอย่างได้มีข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เช่น ควรจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ได้ทราบสถานการณ์โรคเอดส์ วิธีป้องกัน วิธีรักษาที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กวัยรุ่น ควรให้นายจ้าง เพื่อนเข้าใจยอมรับผู้ติดเชื้อเอดส์ อย่างรังเกียจ กีดกัน ในเรื่องการทำงาน จัดอบรมให้ความรู้เรื่องเอดส์แก่ผู้ที่เข้าทำงาน หรือวัยทำงานมากขึ้น ให้บริการจัดหางาน/ฝึกอาชีพแก่ผู้ติดเชื้อ/ผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างรับบริการด้านเอดส์ จำแนกตามภูมิภาค

| ภูมิภาค | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------|-------|--------|
| เพศ (n=936) | | |
| - ชาย | 433 | 46.3 |
| - หญิง | 503 | 53.7 |

| ภูมิหลัง | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------------------|-------|--------|
| อายุ (n=926) | | |
| - 15 - 24 ปี | 178 | 19.0 |
| - 25 - 34 ปี | 404 | 43.2 |
| - 35 - 44 ปี | 241 | 25.7 |
| - 45 - 54 ปี | 93 | 9.9 |
| - 55 - 65 ปี - | 10 | 1.1 |
| สถานภาพ (n=936) | | |
| - โสด | 397 | 42.4 |
| - สมรส | 466 | 49.8 |
| - คู่สมรสเสียชีวิต | 31 | 3.3 |
| - หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 42 | 4.5 |
| ระดับการศึกษา (n=933) | | |
| - ประถมศึกษา | 139 | 14.9 |
| - มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. | 458 | 48.9 |
| - ปริญญาตรี | 322 | 34.4 |
| - สูงกว่าปริญญาตรี | 14 | 1.5 |
| สถานภาพการทำงาน (n=935) | | |
| - นายจ้าง | 17 | 1.8 |
| - ลูกจ้าง | 645 | 69.0 |
| - ประกอบอาชีพส่วนตัว | 96 | 10.3 |
| -ว่างงาน | 110 | 11.8 |
| - อื่น ๆ อาทิ รับราชการ กำลังศึกษา | 67 | 7.2 |
| เคยรู้จักผู้ติดเชื้อ (n=935) | | |
| - เคย | 482 | 51.6 |
| - ไม่เคย | 452 | 48.4 |

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างรับบริการด้านเอดส์จำแนกตามประเภทการบริการด้านเอดส์
(n=936)

| ประเภทบริการ | n= | ร้อยละบริการที่ได้รับ (คน) |
|---------------------------------|-----|----------------------------|
| การฝึกอาชีพ | 936 | 7.2 (67) |
| ให้คำปรึกษา | 936 | 30.4(285) |
| การรักษาพยาบาล/ขาด้านไวรัสเอดส์ | 936 | 14.3(134) |
| ด้านกฎหมาย/การคุ้มครองสิทธิ | 936 | 20.6(193) |
| การหางานให้ทำ/แนะแนวอาชีพ | 936 | 17.3(162) |
| การอบรมให้ความรู้ด้านเอดส์ | 936 | 48.6(455) |
| บริการอื่น ๆ | 936 | 7.7(72) |
| ต้องการบริการเพิ่มเติม | 936 | 19.3 (181) |
| พอใจการบริการของกระทรวงแรงงาน | 936 | 86.2 (806) |

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างรับบริการฝึกอบรม จำแนกตามหน่วยงานสังกัดกระทรวง
แรงงานที่ดำเนินการ (n=936)

| หน่วยงาน | n= | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม (คน) |
|------------------------------------|-----|------------------------------|
| สำนักงานแรงงานจังหวัด | 936 | 9.4(88) |
| สำนักงานจัดหางานจังหวัด | 936 | 18.6(174) |
| สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน | 936 | 6.6(62) |
| สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | 936 | 31.0(290) |
| สำนักงานประกันสังคม | 936 | 8.0(75) |

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ จำแนกตามข้อถาม

| ประเด็น | n= | ร้อยละที่ตอบถูก(คน) |
|---|-----|---------------------|
| 1. การตรวจเลือดหาเชื้อเอดส์ควรตรวจหลังจากมีพฤติกรรมเสี่ยง 3 เดือนขึ้นไป | 910 | 76.2(693) |

| ประเด็น | n= | ร้อยละที่ตอบถูก(คน) |
|--|-----|---------------------|
| 2. การใช้ถุงยางอนามัยสามารถป้องกันการติดเชื้อเอดส์ได้ | 934 | 90.8(848) |
| 3. แม่ที่เป็นเอดส์ลูกที่อยู่ในครรภ์ต้องเป็นเอดส์ทุกราย | 929 | 66.6(619) |
| 4. การรับประทานอาหารร่วมกับผู้ติดเชื้อเอดส์ไม่ทำให้ติดเชื้อเอดส์ได้ | 920 | 80.2(738) |
| 5. ผู้ติดเชื้อเอดส์ที่ได้รับยาต้านไวรัสอย่างสม่ำเสมอและดูแลสุขภาพสามารถมีอายุได้ยืนยาวเกินกว่า 10 ปี | 931 | 87.8(817) |
| 6. ยุงเป็นพาหะในการแพร่ระบาดของเชื้อเอดส์ | 917 | 90.9(834) |
| 7. “ ผิวเด็ยว-เมียเด็ยว “ สามารถลดอัตราเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ได้ทั้งหญิงและชาย | 931 | 90.8(845) |
| 8. ในขณะนี้มียาวัคซีนป้องกันการติดเชื้อเอดส์ได้แล้ว | 926 | 79.7(738) |
| 9. การมีเพศสัมพันธ์กับเพื่อนไม่เสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ | 930 | 93.3(868) |
| 10.คนที่เห็นว่ามีสุขภาพแข็งแรงดี อาจเป็นคนที่ติดเชื้อเอดส์ | 919 | 79.7(732) |
| 11.การใช้ของมีคมที่อาจจะทำให้เลือดออก เช่น มีดโกน กรรไกร ตัดเล็บ ร่วมกับผู้ติดเชื้อเอดส์มี โอกาสเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อเอดส์ | 935 | 82.1(768) |
| 12.การทำความสะอาดอวัยวะสืบพันธุ์หรือใช้น้ำยาฆ่าเชื้อล้างช่องคลอด หลังจากมีเพศสัมพันธ์สามารถป้องกันการติดเชื้อเอดส์จากการมีเพศสัมพันธ์ได้ | 931 | 87.0(810) |

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ จำแนกตามจำนวนคำตอบที่ตอบถูก

| จำนวนข้อที่ตอบถูก | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------|-------|--------|
| 3 ข้อ | 2 | 0.2 |
| 4 ข้อ | 4 | 0.4 |
| 5 ข้อ | 11 | 1.2 |
| 6 ข้อ | 22 | 2.4 |
| 7 ข้อ | 44 | 4.7 |
| 8 ข้อ | 75 | 8.0 |

| | | |
|-------------|-----|-------|
| 9 ข้อ | 133 | 14.2 |
| 10 ข้อ | 234 | 25.0 |
| 11 ข้อ | 276 | 29.5 |
| 12 ข้อ | 135 | 14.4 |
| รวมทั้งสิ้น | 936 | 100.0 |

ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปร จากข้อมูลที่จัดเก็บจากผู้รับบริการด้านเอดส์ จำนวน 936 คนสามารถสรุปผล เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าผู้ที่รับการอบรมความรู้ด้านเอดส์มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์ในระดับดี ปรากฏว่ากลุ่มผู้ที่รับการอบรมความรู้ด้านเอดส์ กับกลุ่มที่ไม่เคยรับการฝึกอบรมความรู้ด้านเอดส์ มีค่าคะแนนของความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องเอดส์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้พื้นฐานเรื่องเอดส์ ระหว่างกลุ่มที่เข้ารับการอบรมความรู้ด้านเอดส์ กับกลุ่มที่ไม่เคยได้รับการอบรมความรู้ด้านเอดส์

| การฝึกอบรมความรู้ด้านเอดส์ | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน | t | P* |
|----------------------------|-------|-----------|---------------------|-------|------|
| ไม่เคย | 481 | 9.8046 | 1.68550 | 2.735 | .003 |
| เคย | 455 | 10.0967 | 1.57608 | | |

*ระดับนัยสำคัญ

5. ผู้ร่วมดำเนินการ

นายนาวัน ชาราแสง สักส่วนผลงาน ร้อยละ 65

นางสาวปัทมา เวหะชา สักส่วนของผลงาน ร้อยละ 35

6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัย รายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ฯลฯ

2) จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการประเมินผล

3) ประสานงานกับทุกหน่วยงานในสังกัดทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ และขอความร่วมมือในการดำเนินการตอบแบบสอบถาม

4) สรุปรวบรวมข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS

7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)

1) เอกสารรายงานผลการติดตามประเมินผลการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ของ กระทรวงแรงงาน

2) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษามีความถูกต้องครบถ้วน และเชื่อถือได้ในเชิงสถิติ ซึ่งสามารถนำมาใช้ ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในปีต่อๆ ไปได้

8. การนำไปใช้ประโยชน์

ผลการศึกษาทำให้ทราบผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ของกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้

9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

1) ข้อจำกัดเรื่องของระยะเวลา เนื่องจากการดำเนินงานติดตามประเมินผลในปี 2549 ซึ่ง จำเป็นต้องให้หน่วยงานปฏิบัติมีการดำเนินการไปช่วงเวลาหนึ่งก่อนจึงสามารถเริ่มการติดตามประเมินผล ได้

2) เนื่องจากการดำเนินการ โดยใช้งบประมาณแผนงานป้องกันแก้ไขปัญหาเอดส์ของกรม ควบคุมโรค ซึ่งมีกำหนดต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จและรายงานผลให้กรมควบคุมโรคทราบภายในสิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ.2549 แต่โดยเหตุผลตามข้อ 1) ทำให้การดำเนินการมีช่วงเวลาที่จำกัดอย่างมาก

3) ในการดำเนินการส่วนหนึ่ง มีการประเมินความรู้และทัศนคติทั้งของเจ้าหน้าที่และผู้มารับบริการ จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทำให้การออกแบบสอบถามจำเป็นต้องมีความพิถีพิถันมากเป็นพิเศษ เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง และมีความชัดเจนไม่สร้างความสับสนให้กับผู้ตอบ

10. ข้อเสนอแนะ

1) ควรมีการติดตามประเมินผลในลักษณะเช่นนี้กับ โครงการอื่นๆ ของกระทรวงแรงงานด้วย เพื่อให้การดำเนินงานของกระทรวงมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ควรมีการวางแผนงาน โครงการที่เกี่ยวกับการติดตามประเมินผล โดยกำหนดกรอบระยะเวลาให้เหมาะสม เพื่อลดข้อจำกัดตามข้อ 9 ซึ่งจะทำให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) ผลที่ได้จากการติดตามประเมินควรได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวางทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการดำเนินการมากที่สุด

4) กลุ่มผู้ใช้แรงงานจัดว่าเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอชไอวีสูงกลุ่มหนึ่ง กระทรวงแรงงานในฐานะที่มีบทบาทในการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานควรมีการดำเนินการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ดังนี้

- กำหนดประเด็นเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในกลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่งของกระทรวงแรงงานอย่างเป็นทางการ โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของงานปฏิบัติงานตัวหนึ่ง เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดให้ความสำคัญกับงานด้านนี้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการป้องกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ผู้ใช้แรงงานห่างไกลจากปัญหาเอดส์ได้แล้ว ยังช่วยลดต้นทุนด้านการรักษาพยาบาล ที่ปัจจุบันผู้ใช้แรงงานที่ติดเชื้อเอชไอวีสามารถเบิกค่ายาต้านไวรัสได้จากสำนักงานประกันสังคม แต่เนื่องจากยาดังกล่าวมีราคาสูง อีกทั้งผู้ติดเชื้อจะต้องได้รับยาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต หากมีจำนวนผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้น ต้นทุนในส่วนดังกล่าวก็จะเพิ่มขึ้น การป้องกันการติดเชื้อจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

- บูรณาการการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ทั้งระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานด้วยกัน และหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ เช่น กระทรวงสาธารณสุข ภาคเอกชน ได้แก่ สถานประกอบการต่างๆ และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) เพื่อให้งานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ของกระทรวงแรงงานมีการพัฒนาที่เป็นผลมาจากความร่วมมือดังกล่าว เช่น การกำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องจะได้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น บุคลากรของกระทรวงแรงงานที่จะได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ ประสบการณ์ หรือทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ระหว่างกัน ฯลฯ ซึ่งจะเป็นผลดีทั้งต่อกระทรวงแรงงาน และต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงานด้วย

ส่วนที่ 2

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงาน
ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้ง

ของ นายนาวิน ธาราแสง

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 ว

ตำแหน่งเลขที่ 275 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มแผนงานและงบประมาณ

เรื่อง การวิเคราะห์นโยบายและแผนเพื่อการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี

1. หลักการและเหตุผล

กลุ่มแผนงานและงบประมาณ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์มีหน้าที่จัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนที่เป็นภาพรวมของกระทรวง งบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง และงบประมาณสำหรับส่วนภูมิภาค ซึ่งในการจัดทำงบประมาณดังกล่าว จะต้องมีการวิเคราะห์นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน เช่น นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ ฯลฯ เพื่อให้งบประมาณรายจ่ายประจำปีของกระทรวงแรงงานสามารถตอบสนองภารกิจหรือบทบาทของกระทรวงแรงงานตามนโยบายและแผนดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

หลักการที่เหมาะสม หรือลักษณะของงบประมาณที่ดีนั้นควรยึดหลัก 6 ประการ ดังนี้

1) หลักการคาดการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง จะทำอะไร ใช้เงินในปีใด เท่าใดต้องมีการวางแผนไว้ ไม่ใช่จะทำก็ทำ ต้องการใช้เงินอย่างไร เท่าใด ก็เพียงหาเงินที่โน่นบ้างที่นี่บ้าง โดยไม่คำนึงว่ามีอนุญาตไว้ในงบประมาณหรือไม่

2) หลักประชาธิปไตย (Democracy) คือ ต้องให้ราษฎรเจ้าของเงินได้รู้เห็นและให้ความเห็นชอบด้วยทั้งรายได้และรายจ่าย

3) หลักดุลยภาพ (Balance) คือ งบประมาณจะต้องสมดุลกัน แต่ไม่ได้หมายความว่ารายได้จะต้องเท่ากับรายจ่ายทุกปี บางปี หรือ 2-3 ปี อาจจะขาดดุลบ้าง แต่ก็ต้องมีเกินดุลบ้างเพื่อไม่ให้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

4) หลักสวัสดิประโยชน์ (Utility) คือ ต้องคำนึงถึงประโยชน์ปัจจุบันและอนาคต จึงต้องมีรายจ่ายลงทุนไว้ให้มากพอเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับรายจ่ายประจำ

5) หลักความยุติธรรม (Equity) ทั้งทางด้านรายได้และรายจ่าย คือ แนวทางการจัดเก็บภาษีอากรต้องมีความเป็นธรรม คนมีรายได้มากควรจ่ายมาก คนมีรายได้น้อยควรจ่ายน้อย ขณะที่แนวทางการใช้จ่ายงบประมาณก็ต้องมีความเป็นธรรม คือ เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และช่วยเหลือเป็นพิเศษแก่คนที่สมควรช่วยเหลือ

6) หลักสมรรถภาพ (Efficiency) หลักนี้เกี่ยวกับการควบคุมงบประมาณรายได้และรายจ่ายที่ส่วนราชการจะต้องกำกับดูแลการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

หลักการทั้ง 6 ข้อข้างต้นอาจเป็นหลักการสำหรับการจัดทำงบประมาณในภาพรวมของประเทศ แต่ถ้าวิเคราะห์ให้ดีจะเห็นว่า หลักการข้อ 1, 2, 4 และ 6 ส่วนราชการสามารถนำมาปรับใช้เป็นหลักในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ ซึ่งหากสามารถดำเนินการได้ตามหลักการดังกล่าว

งบประมาณรายจ่ายประจำปีของส่วนราชการต่างๆ ย่อมมีความเหมาะสม ทำให้สามารถดำเนินการภารกิจต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม

สำหรับกระบวนการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยปกติก่อนปีงบประมาณใหม่ งบประมาณ 1 ปี คือ งบประมาณต้นเดือนตุลาคมสำนักงานงบประมาณจะขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการจัดเตรียมทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปี เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจะดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ขอให้หน่วยงานต่างๆ เตรียมตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยขอให้ติดตามผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของปีงบประมาณที่ผ่านมา ทบทวนการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จของปีงบประมาณปัจจุบัน และปรับปรุงฐานข้อมูลรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางในส่วนของนโยบายต่อเนื่องจากการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของปีงบประมาณปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้การตั้งเป้าหมายรายจ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์และใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น โดยให้หน่วยงานต่างๆ ส่งขอค่างบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณใหม่ภายในเดือนกุมภาพันธ์

2) จัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงการคลัง ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) เพื่อให้ได้ตัวเลขประมาณการรายได้ประจำปีงบประมาณที่จะถึง และตัวเลขประมาณรายได้ล่วงหน้า 3 ปี (เบื้องต้น) เพื่อประโยชน์ในการกำหนดวงเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณที่จะถึง แล้วรายงานตัวเลขนี้ให้คณะรัฐมนตรีรับทราบภายในเดือนธันวาคมของปีงบประมาณปัจจุบัน

3) สำนักงานงบประมาณจะพิจารณาร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อจัดทำงบประมาณประจำปีระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน และในระยะเวลาเดียวกัน อาจจัดให้มีการประชุมหารือปรับปรุงประมาณการรายได้ให้ทันสมัยขึ้น

4) ประชุมทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีให้คณะรัฐมนตรีเห็นชอบในราวกลางเดือนเมษายน

5) คณะรัฐมนตรีเห็นชอบนโยบาย วงเงิน และโครงสร้างงบประมาณประจำปี และยุทธศาสตร์การจัดสรรเงินงบประมาณรายจ่ายในราวต้นเดือนพฤษภาคม

6) หน่วยงานต่างๆ จัดทำรายละเอียดวงเงินและโครงสร้างงบประมาณประจำปีตามที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ เสนอต่อสำนักงานงบประมาณเพื่อจัดทำรายละเอียดงบประมาณรายจ่ายประจำปี เสนอนายกรัฐมนตรีเห็นชอบภายในสิ้นเดือนพฤษภาคม

7) สำนักงบประมาณจัดพิมพ์ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณที่จะถึงนั้น และเอกสารประกอบเสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ แล้วนำเสนอสภาผู้แทนราษฎร ภายในกลางเดือนมิถุนายน

ขั้นตอนและเวลาต่างๆ อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม แต่ควรจะแล้วเสร็จภายในต้นเดือนมิถุนายน เพื่อจะได้มีเวลาเพียงพอสำหรับการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีจะได้นำร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายเพื่อทรงลงพระปรมาภิไธยประกาศใช้บังคับเป็นกฎหมายได้ทันต้นปีงบประมาณ คือ ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม เป็นต้นไป

การทำงานของประเทศไทยในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแนวทางวิธีการให้มีความทันสมัย เพื่อให้งบประมาณเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินได้ดียิ่งขึ้น โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

- 1) ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ ได้กำหนดแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ พร้อมตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่วางไว้
- 2) การจัดทำแผนงบประมาณในเชิงบูรณาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณโดยภาพรวมมีความเชื่อมโยงสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นำไปสู่เป้าหมายของการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

เนื่องจากงบประมาณ นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารงานของหน่วยงานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ และสำหรับส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการจัดทำงบประมาณตามแนวทางวิธีการที่สำนักงบประมาณกำหนด ดังที่ได้กล่าวโดยสรุปไปแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า หากมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายในระดับต่างๆ จะส่งผลกระทบต่อการจัดทำงบประมาณของส่วนราชการหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นด้านกระบวนการงบประมาณที่อาจไม่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จได้ทันตามปฏิทินงบประมาณที่กำหนดไว้เบื้องต้น หรือด้านการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้สอดคล้องกับนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้ง ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการบริหารราชการในภาพรวมได้ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 นับเป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงความยากลำบากในการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เนื่องจากมีความไม่แน่นอนทางการเมืองอย่างต่อเนื่องจนสุดท้ายได้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงทางการเมืองอย่างกระทันหัน กลุ่มแผนงานและงบประมาณจึงมีความยากลำบากเป็นอย่างยิ่ง ในการที่จะต้องจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ให้แล้วเสร็จโดยเร็วที่สุด และยังคงสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลชุดใหม่อีกด้วย

แนวทางดำเนินการเพื่อให้การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ของกระทรวงแรงงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพปัญหาดังกล่าว กลุ่มแผนงานและงบประมาณได้มีการวิเคราะห์และจัดทำ “ผังความเชื่อมโยง” ซึ่งแสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณ ซึ่งผังความเชื่อมโยงนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานใช้ในการวิเคราะห์แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จะเสนอของบประมาณว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายระดับใดข้อใด ซึ่งหากมีความสอดคล้องสูงโอกาสที่จะรับการจัดสรรงบประมาณก็มีมาก สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์ความเชื่อมโยง มีดังต่อไปนี้

2.1 นโยบายรัฐบาล พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรง และเป็นนโยบายที่กระทรวงแรงงานมีส่วนในการสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ รายละเอียดปรากฏตามตารางต่อไปนี้

| นโยบายของรัฐบาล | ความเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน | กิจกรรมสำคัญที่ตอบสนองนโยบาย |
|--|---|---|
| นโยบายการปฏิรูปการเมืองการบริหาร | -กสร. มีภารกิจด้านการแรงงานสัมพันธ์ และการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยการส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งและแก้ไขปัญหาคือพิพาทแรงงานต่างๆ ทั้งในรูปแบบ ทวิภาคีและไตรภาคี รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการทำงานขององค์กร แรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง เช่น สภาองค์กรนายจ้าง สหภาพแรงงาน ฯลฯ | -โครงการส่งเสริมระบบทวิภาคี ในกิจการภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ -โครงการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ -การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน และแก้ไขข้อขัดแย้งในกิจการเอกชน |
| มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดองค์กรภาครัฐให้สอดคล้องกับทิศทางการนำพาประเทศไปสู่การ พัฒนาที่ยั่งยืน ... โดยให้การรับราชการมี | -สป. ในฐานะหน่วยงานกำกับดูแล นโยบายและประสานงานกลางของ กระทรวงมีบทบาทในการกำหนดแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ การติดตาม | -โครงการตรวจนิเทศงานด้านแรงงาน -โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เปิดบ้าน เปิดใจ เปิดรับความคิด |

| นโยบายของรัฐบาล | ความเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน | กิจกรรมสำคัญที่ตอบสนองนโยบาย |
|---|---|--|
| <p>ความเป็นมืออาชีพ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถดำรงชีพอย่างพอเพียง มีมโนสุจริตตลอดจนมีสมรรถนะขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนตามแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการ “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา”</p> | <p>ประเมินผลการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบุคลากร และการติดตามประเมินผลของทุกหน่วยงานในสังกัดก็ได้มีการนำแนวทางไปปฏิบัติภายในหน่วยงานเช่นเดียวกัน</p> | <p>สู่ก้าวใหม่กระทรวงแรงงาน -การพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> |
| <p>นโยบายเศรษฐกิจ</p> <p>2.1 ภาคเศรษฐกิจรากแก้ว</p> <p>2.1.3 แรงงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญอีกส่วนหนึ่งของภาคเศรษฐกิจรากแก้ว จะเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาคแรงงาน ภาคเอกชน และภาครัฐ ให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาคุณภาพแรงงานระดับต่างๆ เพื่อให้สามารถมีผลผลิตและรายได้สูงขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานทุกกลุ่มมีงานทำ มีอาชีพเสริม ได้รับการคุ้มครองและดูแลด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนมีหลักประกันความมั่นคง รวมทั้ง สวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม</p> | <p>-ภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน คือ การดูแลกำลังแรงงานของประเทศ ทั้งเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ และดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงาน ดังนั้น หน่วยงานในสังกัดจึงมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลแรงงานในด้านต่างๆ อย่างสอดคล้องกัน โดย กกจ. มีบทบาทในการจัดหางานให้แก่แรงงานให้ตรงกับลักษณะวิชาชีพและความต้องการของสถานประกอบการ และให้ความคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงเอารัดเอาเปรียบ กพร. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และเพิ่มโอกาสในการทำงานแก่แรงงาน กสร. ดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานให้มีสภาพการจ้างงานที่เหมาะสม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง มีความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการที่</p> | <p>-โครงการสร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน -โครงการจัดงานวันนัดพบแรงงาน -การพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ โดยพัฒนาทักษะฝีมือควบคู่กับการสร้างนิสัยอุตสาหกรรม -การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ -การพัฒนายกระดับฝีมือแรงงานในธุรกิจท่องเที่ยว บริการ และการค้า -การพัฒนายกระดับฝีมือแรงงานในภาคโลจิสติกส์ -พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งปัจจุบันได้มีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานไว้แล้ว 167 สาขาอาชีพ -โครงการรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็น</p> |

| นโยบายของรัฐบาล | ความเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน | กิจกรรมสำคัญที่ตอบสนองนโยบาย |
|--|--|--|
| | ดี ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ สปส. มีหน้าที่สร้างหลักประกันให้แก่แรงงานในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นในการทำงานและนอกเหนือจากการทำงาน | ศูนย์ -โครงการกีฬาในโรงงาน -การพัฒนาการให้บริการแก่ผู้ประกันตน -โครงการส่งเสริมการมีมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการ -การให้บริการด้านการประกันสังคมแก่ผู้ประกันตน |
| 1.4 การขยายตัวทางเศรษฐกิจของภาคเศรษฐกิจรากแก้ว จะดำเนินการควบคุมเกี่ยวกับการดูแลผู้ที่ไม่พร้อมหรือยังไม่สามารถจะปรับตัวได้ โดยการจัดสวัสดิการสงเคราะห์และบริการทางสังคมที่จำเป็นอย่างทั่วถึง และโดยการแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ การศึกษา ตลอดจนการฝึกอาชีพสำหรับคนเหล่านี้และลูกหลาน... | -เนื่องจากผู้ใช้แรงงานจำนวนมากยังเป็นแรงงานนอกระบบ คือ ไม่ได้อยู่ในสถานประกอบการ ซึ่งความคุ้มครองจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมไปถึง สป. จึงมีความพยายามขยายความคุ้มครองไปสู่แรงงานนอกระบบ อีกทั้งมีการคาดการณ์ว่าอีกไม่กี่ปีข้างหน้าประเทศไทยจะเข้าสู่สภาพสังคมผู้สูงอายุ กระทรวงแรงงานจึงจำเป็นต้องวางแผนรองรับสถานการณ์ดังกล่าวเพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงานและไม่ให้เกิดการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุที่ไม่สามารถดูแลตัวเองได้มากขึ้นไป | -โครงการระบบคุ้มครองและสร้างความมั่นคงสำหรับแรงงานนอกระบบ -โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ -การพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ -โครงการโรงเรียนในโรงงาน -การเร่งรัดการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบเป็นผู้ประกันตน |
| 3 ภาคเศรษฐกิจส่วนรวม 3.2 การออม มุ่งสนับสนุนการออมในระดับ โดยใช้นโยบายการออมที่เหมาะสม และส่งเสริมจิตสำนึกในการระหยัดเพื่อลดหนี้สินในระดับ | -สปส. มีการประกันตนกรณีชราภาพซึ่งหากแรงงานส่วนใหญ่มีการประกันตนตามแนวทางนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ประกันตน คือ มีหลักประกันเมื่อเกษียณอายุ และต่อรัฐบาลที่สามารถลด | -การพัฒนาการให้บริการประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานและกรณีชราภาพ |

| นโยบายของรัฐบาล | ความเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน | กิจกรรมสำคัญที่ตอบสนองนโยบาย |
|---|---|---|
| ครัวเรือน และเพื่อการดำรงชีพที่ดีในวัยสูงอายุ | งบประมาณที่เป็นสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ลงได้ | |
| <p>3.นโยบายสังคม</p> <p>3.4 พัฒนาสุขภาพของประชาชนให้ครอบคลุมทั้งมิติทางกาย จิต สังคม และปัญญา โดยการปฏิรูประบบสุขภาพเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงจากพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมที่เน้นการมีส่วนร่วม และพัฒนาระบบบริการสุขภาพทั้งยามปกติและฉุกเฉินที่สมดุลทั้งการเสริมสร้างสุขภาพ การป้องกันโรค การบริการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างมีคุณภาพ ทัวถึง และเป็นธรรม และจะเสนอให้มีการออกพร.สุขภาพแห่งชาติ</p> | <p>-ปัจจุบัน สปส. ได้ให้สวัสดิการ รักษาพยาบาลแก่ผู้ประกันตน โดยมีการประสานงานกับสถานพยาบาลทั้งของภาครัฐและเอกชนในการให้บริการสาธารณสุข ซึ่งจะต้องมีการหาแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการทั้งในส่วนคุณภาพของการรักษาพยาบาล และคุณภาพการให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> | <p>-การพัฒนาการให้บริการแก่ผู้ประกันตน</p> |
| <p>3.6 สร้างความเข้มแข็งของทุกชุมชนท้องถิ่นและประชาสังคม ...รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม ปัญหาอาชญากรรม สหติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การดูแลเด็กและเยาวชน คนพิการ คนสูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส การสนับสนุนสตรี ตลอดจนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> | <p>-สป. มีบทบาทในการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานเพื่อกำหนดเป็นนโยบายมาตรการที่เหมาะสม ซึ่งเรื่องหลักประกันสังคมแก่ผู้สูงอายุก็เป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งเนื่องจากประเทศไทยกำลังเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ส่วนหน่วยงานอื่นๆ มีบทบาทในการช่วยเหลือแรงงานในประเด็นที่เป็นลักษณะเฉพาะ เช่น กพร. มีการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานเฉพาะกลุ่ม กสร. มีการดูแลเกี่ยวกับแรงงานหญิงและเด็ก</p> | <p>-โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ</p> <p>-การแนะแนวอาชีพให้แก่เยาวชนในสถานพินิจฯ</p> <p>-โครงการให้ความรู้ด้านสิทธิแรงงานแก่แรงงานหญิงและเด็ก</p> <p>-โครงการ โรงงานสีขาว</p> |

| นโยบายของรัฐบาล | ความเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน | กิจกรรมสำคัญที่ตอบสนองนโยบาย |
|---|--|--|
| <p>4.นโยบายการต่างประเทศ</p> <p>4.4 ดำเนินบทบาทสร้างสรรค์ในกรอบสหประชาชาติและกรอบพหุภาคีอื่นๆ</p> | <p>-ประเทศไทยได้มีการลงนามในข้อตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศ และเป็นสมาชิกองค์การระหว่างประเทศหลายองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน เช่น ILO สป. ในฐานะหน่วยงานกำกับดูแลนโยบายของกระทรวงจึงต้องมีการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงและบทบาทของสมาชิกองค์การระหว่างประเทศ</p> | <p>-โครงการส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ</p> |
| <p>4.5 คຸ້ມครองสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ</p> | <p>-ปัจจุบันมีแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอยู่หลายแสนคน ซึ่งแรงงานในสถานประกอบการต่างประเทศบางแห่งก็ประสบปัญหาจำเป็นที่ สป. ต้องให้การคุ้มครองดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศด้วย</p> | <p>-โครงการจ้างทนายความเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ</p> |
| <p>4.6 นโยบายการรักษาความมั่นคงของรัฐ</p> <p>4.6.1 ส่งเสริมการฉนีกกำลังระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสังคม และภาควิชาการ เพื่อการป้องกันประเทศ... สามารถป้องกัน บรรเทา และแก้ไข ปัญหาที่สำคัญของชาติ ได้แก่ ...รวมไป ถึงยาเสพติด ผู้หลบหนีเข้าเมือง แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ...</p> | <p>-แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยมีเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งที่อยู่ในสถานประกอบการและลักลอบเข้ามาทำงาน ซึ่งหากไม่มีการจัดระบบอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ กกจ. มีบทบาทในการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวจึงต้องมีมาตรการในการจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสม</p> | <p>-การจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน</p> |

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) กำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ซึ่งกระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง 2 ยุทธศาสตร์

ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2550 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ได้มีการจัดทำ “แผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ.2550” ขึ้นเป็นแผนยุทธศาสตร์ในการทำงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การดำเนินการของกระทรวงแรงงานมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 และตอบสนองนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ.2550 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ และ 1 โครงการสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน มี 2 กลยุทธ์ 11 โครงการ/กิจกรรม

1.1 ช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย มี 6 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการ

เกี่ยวกับการจ้างงานเร่งด่วนระยะสั้น การฝึกอบรม การจัดหางานและแนะแนวอาชีพ และการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานแก่ผู้ประสบสาธารณภัย ซึ่งจะมีผู้ประสบสาธารณภัยได้รับการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนในเบื้องต้นทั้งในเรื่องการทำงาน การมีรายได้ชั่วคราว และการมีโอกาสประกอบอาชีพใหม่จำนวนไม่น้อยกว่า 42,974 คน ใช้งบประมาณ 3,451,500 บาท (จะขอสนับสนุนงบกลาง 103,854,300 บาทซึ่งหากได้รับจะสามารถช่วยเหลือประชาชนได้อีก 26,119 คน โดยการจ้างงานเร่งด่วนระยะสั้น และการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่ผู้ประสบภัย)

1.2 ช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุและข้อเรียกร้องด้านแรงงาน มี 5 โครงการ/

กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการจัดทำแนวปฏิบัติในการแก้ไขปัญหากรณีเลิกจ้างและการชุมนุมเรียกร้อง การให้บริการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ฯลฯ ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างและการชุมนุมเรียกร้องให้ลดลงได้ส่วนหนึ่งและช่วยเหลือลูกจ้างที่เดือดร้อน ได้อย่างน้อย 6,180 คน ใช้งบประมาณ 42,900 บาท

2. ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานในสัปดาห์ มี 3 กลยุทธ์ 14 โครงการ/กิจกรรม คือ

2.1 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มี 4 โครงการ/กิจกรรม เป็น

โครงการเกี่ยวกับการสร้างมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และรณรงค์ให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานจะได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ และการให้บริการที่ดีต่อประชาชนอย่างน้อย 2,030 คน ใช้งบประมาณ 1,387,100 บาท

2.2 ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ มี 7 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการ

เกี่ยวกับการสร้างระบบเตือนภัยและเครือข่ายการมีส่วนร่วมด้านการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนการทำงานให้โปร่งใส รวมทั้งการเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกระทรวงได้ง่าย ซึ่งเป็นแนวทางการสร้างความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล คาดว่าจะทำให้มีประชาชนร่วมเป็นเครือข่ายและได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของกระทรวงไม่ต่ำกว่า 23,180 คน ใช้งบประมาณ 1,410,476 บาท

2.3 จัดการกรณีทุจริตและประพฤติมิชอบ มี 3 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการเร่งรัดการดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์/ร้องเรียน ให้การตรวจสอบ สืบสวน และดำเนินการทางวินัยหากพบว่ามีกรณีกระทำผิดจริงมีความรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยป้องปรามไม่ให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้ คาดว่าจะสามารถดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์/ร้องเรียนได้ประมาณ 1,200 ราย ใช้งบประมาณ 111,000 บาท

3. ยุทธศาสตร์จัดหาและพัฒนาแรงงานคุณภาพ มี 7 กลยุทธ์ 23 โครงการ/กิจกรรม คือ

3.1 จัดทำแผนพัฒนากำลังคน มี 1 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการที่ให้แต่ละจังหวัดสำรวจข้อมูลด้านแรงงานเพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด ที่มีข้อมูลความต้องการแรงงานและการตอบสนองความต้องการด้านแรงงานในจังหวัด เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนากำลังคนที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ ใช้งบประมาณ 10,400,000 บาท

3.2 เร่งรัดสรรหาและพัฒนากำลังคนให้ตรงตามคุณสมบัติที่สถานประกอบการต้องการ มี 4 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน การให้บริการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ ฯลฯ ซึ่งเป็นการสร้างคน คือ พัฒนาทักษะฝีมือ และสร้างงาน คือ เพิ่มโอกาสในการหางานที่เหมาะสมกับทักษะฝีมือ ได้อย่างครบวงจร และยังทำให้สถานประกอบการมีแรงงานตรงตามความต้องการทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ คาดว่าจะมีประชาชนได้รับประโยชน์ไม่ต่ำกว่า 1,151,680 คน ใช้งบประมาณ 499,774,500 บาท (จะขอสนับสนุนงบกลางอีก 50 ล้านบาทเพื่อจัดงานมหกรรมสร้างงาน สร้างคน สร้างชาติ ซึ่งคาดว่าจะมีประชาชนเข้าร่วมประมาณ 100,000 คน)

3.3 เร่งรัดพัฒนาแรงงานให้มีความสามารถ ทักษะในการทำงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน มี 4 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มทักษะฝีมือเพื่อบรรจุงานเร่งด่วน การเสริมสร้างสนับสนุนเครือข่ายการฝึกอาชีพ การยกระดับมาตรฐานฝีมือและศักยภาพแรงงาน ฯลฯ ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นช่วยเหลือและพัฒนาแรงงานให้ได้รับโอกาสในการได้งานทำเพิ่มขึ้นสำหรับผู้หางาน และโอกาสในการได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นสำหรับผู้ทำงานแล้ว คาดว่าจะสามารถพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างน้อย 168,540 คน ใช้งบประมาณ 841,017,210 บาท

3.4 เพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคเกษตร มี 4 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ/อาชีพเสริม ฯลฯ ซึ่งน่าจะช่วยเหลือเกษตรกรให้มีอาชีพเสริม มีรายได้จากกิจกรรมนอกภาคการเกษตรที่จะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นได้ไม่ต่ำกว่า 154,066 คน ใช้งบประมาณ 315,440,200 บาท

3.5 การพัฒนาสถานประกอบการรองรับแรงงานคุณภาพ มี 4 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการกำกับดูแลสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

รวมทั้งส่งเสริมให้มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย(มรท 8001-2546) ซึ่งโครงการ/กิจกรรมเหล่านี้จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยดีขึ้น และยังช่วยป้องกันการนำประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานมาใช้เป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้า คาดว่าจะมีสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมประมาณ 30,200 แห่ง ใช้งบประมาณ 265,891,100 บาท

3.6 การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการตลาดแรงงาน มี 4 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดหางาน เช่น การจัดหาและคุ้มครองคนหางานตลอด 24 ชั่วโมง การจัดหางานให้กับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ อาทิ นักศึกษา คนพิการ ผู้พิการไทย ฯลฯ การจัดงานนัดพบแรงงาน การจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน การให้บริการแนะแนวอาชีพ เป็นต้น ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานในเชิงรุกที่มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน มีรูปแบบวิธีการเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย จึงคาดว่าจะสามารถให้บริการประชาชน ได้อย่างน้อย 7,952,260 คน ใช้งบประมาณ 482,875,200 บาท

3.7 การบริหารแรงงานต่างด้าว มี 2 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการพิจารณา ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ รวมทั้งจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน ซึ่งจะช่วยให้สถานประกอบการสามารถใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในการเพิ่มผลผลิต และสามารถควบคุมไม่ให้เกิดปัญหาด้านสังคมและความมั่นคงได้อย่างมีประสิทธิภาพ คาดว่าจะสามารถตรวจสอบและจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงานได้ประมาณ 1,865,703 คน ใช้งบประมาณ 124,082,800 บาท (ใช้เงินนอกงบประมาณอีกจำนวน 66,656,290 บาท)

4. ยุทธศาสตร์แรงงานสามานฉันท์มุ่งสู่สังคมแห่งความสุข มี 4 กลยุทธ์ 45 โครงการ คือ

4.1 สร้างแรงงานให้มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและป้องกันการหลอกลวงคนหางาน มี 27 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ การพัฒนาสิทธิประโยชน์และบริการทางการแพทย์ในระบบประกันสังคม การคุ้มครองแรงงานไทยและรักษาตลาดแรงงานในต่างประเทศ การคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงเอาเปรียบจากนายหน้า หรือนายจ้าง ฯลฯ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้แรงงานมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพตั้งแต่เริ่มหางาน ขณะที่ทำงานไม่ว่าจะอยู่ในประเทศหรือต่างประเทศ จนกระทั่งออกจากงาน คาดว่าจะให้ความดูแลแรงงานได้ 4,187,840 คน และผู้ประกันตนประมาณ 9 ล้านคน ใช้งบประมาณ 21,803,574,830 บาท (และใช้เงินนอกงบประมาณอีก 10,067,900 บาท)

4.2 ส่งเสริมให้แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงานและลดอัตราประสบอันตรายจากการทำงาน มี 7 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นการช่วยเหลือทั้งลูกจ้างให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเนื่องจาก

สภาพการทำงานมีความปลอดภัย และนายจ้างที่จะสามารถลดต้นทุนที่ต้องเสียเพิ่มขึ้นหากเกิดการประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง คาดว่าจะมีสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมและกำกับดูแลไม่ต่ำกว่า 34,656 แห่ง ใช้งบประมาณ 229,494,100 บาท

4.3 สร้างจิตสำนึกที่ดีและธรรมาภิบาลให้แรงงานมีความพอใจและสมานฉันท์ในการทำงาน มี 5 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจ การส่งเสริมและขยายขอบเขตการให้สวัสดิการแรงงาน รวมทั้งการตรวจคุ้มครองแรงงานและสร้างเครือข่ายเพื่อเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิแรงงาน ซึ่งจะช่วยลดข้อพิพาทแรงงานที่จะนำไปสู่การชุมนุมเรียกร้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อ นายจ้าง ลูกจ้าง และภาคเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ คาดว่าจะมีสถานประกอบการได้รับการส่งเสริมและร่วมเป็นเครือข่ายอย่างน้อย 23,000 แห่ง แรงงานได้รับประโยชน์ประมาณ 142,089 คน ใช้งบประมาณ 113,430,400 บาท

4.4 การบริหารงานชายแดนใต้ มี 6 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงาน การฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงาน รวมทั้งการจัดระบบแรงงานต่างด้าวใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งจะทำให้แรงงานในพื้นที่ได้มีงานทำ มีรายได้ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเช่นเดียวกับแรงงานในทั่วทุกภาคของประเทศ และเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงอีกทางหนึ่ง โดยจะมีแรงงานทั้งไทยและต่างด้าวใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ได้รับประโยชน์ไม่ต่ำกว่า 28,610 คน ใช้งบประมาณ 11,163,168 บาท (เป็นงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 800,000 บาท เงินนอกงบประมาณจากสำนักงานประกันสังคม 5,721,400 บาท ส่วนที่เหลืออยู่ระหว่างการขอสนับสนุนงบกลางงบประมาณจาก ศอ.บต. และเงินนอกงบประมาณส่วนอื่น)

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการแรงงานให้มีประสิทธิภาพ มี 5 กลยุทธ์ 40 โครงการ/กิจกรรม คือ

5.1 การพัฒนาบุคลากรและองค์กร มี 17 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 1,750 คน ซึ่งจะทำให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานทุกระดับมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ การให้บริการที่ดี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ฯลฯ งบประมาณ 28,486,842 บาท (เงินนอกงบประมาณอีก 4,899,000 บาท)

5.2 การพัฒนาระบบข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการติดตามประเมินผล มี 19 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านแรงงาน และการพัฒนาการบริหารข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจะทำให้กระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ และข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่มีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลทุก

กลุ่ม และง่ายต่อการสืบค้น คาดว่าสามารถศึกษาวิจัยและพัฒนาได้ไม่ต่ำกว่า 16 เรื่อง ใช้งบประมาณ 78,687,105 บาท

5.3 การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน มี 1 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการรณรงค์ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานอย่างน้อย 500 คน มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างถูกต้อง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันหรือถ่ายทอดแก่บุคคลอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม ใช้งบประมาณ 371,200 บาท

5.4 การประชาสัมพันธ์ มี 1 โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการเกี่ยวกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์นโยบาย การกิจและการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานให้สาธารณชนได้ทราบผ่านสื่อมวลชนต่างๆ เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กระทรวงแรงงาน และเล็งเห็นความสำคัญของกระทรวงแรงงานว่าเป็นหน่วยงานสำคัญที่มีบทบาททั้งในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน และการบริหารจัดการแรงงานให้เป็นปัจจัยในการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้งบประมาณ 3,277,450 บาท

5.5 การปรับปรุงกฎหมาย เนื่องจากกระทรวงแรงงานมีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อนายจ้าง ลูกจ้าง อยู่เป็นจำนวนมาก เพื่อให้การบริการประชาชนของกระทรวงแรงงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กระทรวงแรงงานจึงจะยกร่างปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับด้านแรงงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน โดยมุ่งให้ทุกฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ ได้ประโยชน์ร่วมกันมากที่สุด ใช้งบประมาณ 1,070,596 บาท

6. โครงการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มี 6 โครงการ/กิจกรรม โดยจะจัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานและผู้ใช้แรงงานร่วมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เพื่อถวายเป็นพระราชกุศล อาทิ การจัดนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติ การจัดพิธีอุปสมบทหมู่ โครงการ โรงงานสีขาว ฯลฯ ใช้งบประมาณ 207,500 บาท (และเงินนอกงบประมาณอีกส่วนหนึ่ง)

ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ.2550 กระทรวงแรงงานแล้ว ปรากฏผลตามตารางต่อไปนี้

| ลำดับที่ | แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 | แผนพัฒนาแรงงานฯ | หน่วยงาน |
|----------|--|---|----------|
| 1. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ - การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทำ | ยุทธศาสตร์ที่ 4 แรงงานสมานฉันท์มุ่งสู่สังคมแห่งความสุข กลยุทธ์ที่ 1 สร้างแรงงานให้มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและป้องกัน | - สป. |

| ลำดับ ที่ | แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 | แผนพัฒนาแรงงานฯ | หน่วยงาน |
|--------------|---|--|--------------------------|
| | ให้ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ใน 20 ปีข้างหน้า | หลอกลวงคนหางาน | |
| 2. | - กำลังคนระดับกลางและระดับสูงขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานไทยยังต่ำ | ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดหาและพัฒนาแรงงานคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 3 เร่งรัดพัฒนาแรงงานให้มีความสามารถ ทักษะในการทำงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน | - กพร. |
| 3. | - หลักประกันทางสังคมครอบคลุมแรงงานนอกระบบและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง แรงงานนอกระบบซึ่งมีกว่าร้อยละ 70 ยังไม่สามารถเข้าถึงระบบประกันสังคม | ยุทธศาสตร์ที่ 4 แรงงานสมานฉันท์มุ่งสู่สังคมแห่งความสุข กลยุทธ์ที่ 1 สร้างแรงงานให้มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและป้องกันการหลอกลวงคนหางาน | - สปส. |
| 4. | 2.2 เป้าหมาย 2.2.1 เป้าหมายเชิงคุณภาพ - คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต 2.2.2 เป้าหมายเชิงปริมาณ (2.3) เพิ่มกำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพเป็นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ (2.4) รายได้เฉลี่ยของแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.5 | ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดหาและพัฒนาแรงงานคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 3 เร่งรัดพัฒนาแรงงานให้มีความสามารถ ทักษะในการทำงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน | - กพร. |
| 5. | 3.1 การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานและเร่งผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ (3) พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานให้ | ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดหาและพัฒนาแรงงานคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 2 เร่งรัดสรรหาและพัฒนากำลังคนให้ตรงตามคุณสมบัติที่สถานประกอบการ | -สป. , กคจ. , กพร. |

| ลำดับ ที่ | แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 | แผนพัฒนาแรงงานฯ | หน่วยงาน |
|--------------|---|---|----------|
| | <p>รองรับการแข่งขันของประเทศ</p> <p>(3.1) เพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงานเพื่อเสริมสร้างผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น</p> <p>(3.2) จัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ และมีการส่งต่ออย่างเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปสู่ระดับวิชาชีพ โดย</p> <p>1) เสริมสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน ชุมชนทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน</p> <p>3) เร่งรัดการจัดทำระบบคุณวุฒิวิชาชีพในสาขาที่มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ และผลักดันการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ</p> <p>4) สนับสนุนผู้ด้อยโอกาสให้มีงานทำเหมาะสมตามศักยภาพ</p> <p>5) จัดทำข้อมูล ข่าวสารและความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพในทุกอาชีพเผยแพร่ผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ</p> | <p>ต้องการ</p> | |
| 6. | <p>3.3 พัฒนาระบบการคุ้มครองทางเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>(2) ให้ทุกคนได้รับหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลายประเภทอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้และการดำรงชีวิตให้มี</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 แรงงานสมานฉันท์มุ่งสู่สังคมแห่งความสุข</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 สร้างแรงงานให้มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและป้องกันการหลอกลวงคนหางาน</p> | |

| ลำดับ ที่ | แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 | แผนพัฒนาแรงงานฯ | หน่วยงาน |
|--------------|---|---|----------|
| | <p>ความมั่นคง</p> <p>(2.2) ขยายการคุ้มครองทางสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการให้แก่คนในชุมชน โดยมุ่งจัดสวัสดิการสังคมให้ทั่วถึง โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ</p> | | |
| 7. | <p>ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน</p> <p>2.1 วัตถุประสงค์</p> <p>(2) เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน (safety net) และระบบบริหารความเสี่ยงให้กับตลาดแรงงาน</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารแรงงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> | - สป. |
| 8. | <p>2.2 เป้าหมายการพัฒนา</p> <p>(2) กำหนดอัตราว่างงานต่ำไม่เกินร้อยละ 2...</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดหาและพัฒนาแรงงานคุณภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 เร่งรัดสรรหาและพัฒนากำลังคนให้ตรงตามคุณสมบัติที่สถานประกอบการต้องการ</p> | - กกจ. |
| 9. | <p>(2) การปรับโครงสร้างภาคอุตสาหกรรม ให้เป็นฐานการผลิตระดับภูมิภาค/โลก</p> <p>(2.6) พัฒนาศักยภาพให้มีความชำนาญงานควบคู่ไปกับการสร้างนิสัยทางอุตสาหกรรม (Industrial Habit) โดยเฉพาะบุคลากรในอุตสาหกรรมแฟชั่น ยานยนต์ และแม่พิมพ์ เป็นต้น</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดหาและพัฒนาแรงงานคุณภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 เร่งรัดพัฒนาแรงงานให้มีความสามารถ ทักษะในการทำงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน</p> | - กพร. |
| 10. | <p>(3.5) พัฒนาศักยภาพภาคธุรกิจการท่องเที่ยว ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดหาและพัฒนาแรงงานคุณภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 เร่งรัดพัฒนาแรงงานให้มีความสามารถ ทักษะในการทำงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน</p> | - กพร. |

| ลำดับ ที่ | แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 | แผนพัฒนาแรงงานฯ | หน่วยงาน |
|--------------|--|--|--------------------------------------|
| 11. | <p>3.2 แนวทางการสร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ</p> <p>(1) การบริหารเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(1.2) แนวทางการพัฒนาด้านการคลัง เพื่อสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>6) ปฏิรูประบบประกันเพื่อให้ฐานะที่มั่นคงในระยะยาวเมื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ</p> <p>(1.3) แนวทางการส่งเสริมการออม</p> <p>2) พัฒนาระบบการออมต่าง ๆ ให้มีความครอบคลุมครบถ้วนสำหรับแรงงานของประเทศทั้งหมด</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 แรงงานสมานฉันท์มุ่งสู่สังคมแห่งความสุข</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 สร้างแรงงานให้มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและป้องกันการหลอกลวงคนหางาน</p> | -สปส. |
| 12. | <p>ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ</p> <p>2.2 เป้าหมาย</p> <p>(3) ระดับธรรมาภิบาลของประเทศต้องมีความเนบระดับความโปร่งใสไม่น้อยกว่า 5.0 คะแนน ภายในปี 2554</p> <p>(4) ลดกำลังคนภาครัฐกลางให้ได้ร้อยละ 10 ภายใน 5 ปี และให้บริการ/ดำเนินงานในรูปรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>3.3 สร้างภาคราชการที่มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล</p> <p>(1) พัฒนาข้าราชการและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาลมากขึ้น โดย</p> <p>(1.1) ขยายการให้บริการในรูปแบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่หน่วยราชการทุกแห่ง</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารแรงงานใสะอาด</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารแรงงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 5 การปรับปรุงกฎหมาย</p> | - ทุก หน่วยงาน ในสังกัด รง. |

| ลำดับ ที่ | แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 | แผนพัฒนาแรงงานฯ | หน่วยงาน |
|--------------|--|-----------------|----------|
| | <p>และบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(1.2) เพิ่มความคุ้มค่าในส่วนที่เป็นค่าจ้างบุคลากร โดย</p> <p>1) ให้มีการศึกษาวิจัยในทุกส่วนราชการ เพื่อตรวจสอบอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ พร้อมทั้งกำหนดแนวโน้มอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม</p> <p>(1.3) พัฒนาข้าราชการและระบบราชการ ให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ</p> <p>1) ปรับทัศนคติข้าราชการให้เห็นความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตย วัฒนธรรมสันติวิธี และธรรมาภิบาลอย่างเข้มข้น เน้นในประเด็นสำคัญๆ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้ข้าราชการยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรม - ยึดและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเคร่งครัด <p>2) พัฒนาระบบประเมินผลการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในส่วนราชการ</p> <p>3.6 การปฏิรูปกฎหมาย กฎระเบียบ และขั้นตอน กระบวนการเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>(3) สร้างความเข้มแข็งของกลไกการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรมในการประกอบธุรกิจ</p> | | |

| ลำดับ ที่ | แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 | แผนพัฒนาแรงงานฯ | หน่วยงาน |
|--------------|---|---|--|
| 13. | <p>การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <p>3.1 เสริมสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนาจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ</p> <p>(3) สนับสนุนการจัดทำ และใช้ “แผน” ระดับต่างๆ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารแรงงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาระบบข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการติดตามประเมินผล</p> | <p>- ทุก หน่วยงาน ในสังกัด รง.</p> |
| 14. | <p>3.2 กำหนดแนวทางการลงทุนที่สำคัญตามยุทธศาสตร์พัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10</p> <p>(1) การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้</p> <p>(1.1) สร้างหลักประกันสุขภาพที่มีการบริหารจัดการเชื่อมโยงกันทั้งระบบสวัสดิการข้าราชการ และการประกันสังคม</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 แรงงานสมานฉันท์มุ่งสู่สังคมแห่งความสุข</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 สร้างแรงงานให้มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและป้องกันการหลอกลวงคนหางาน</p> | <p>- สปส.</p> |
| 15. | <p>(2) การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน</p> <p>(2.1) การปฏิรูประบบการออม ให้ครอบคลุมครบถ้วนสำหรับกำลังแรงงานของประเทศทั้งหมด</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 แรงงานสมานฉันท์มุ่งสู่สังคมแห่งความสุข</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 สร้างแรงงานให้มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและป้องกันการหลอกลวงคนหางาน</p> | <p>- สปส.</p> |
| 16. | <p>(4) การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ</p> <p>(4.1) รมรงค์ปลูกจิตสำนึกธรรมาภิบาลค่านิยมวัฒนธรรมประชาธิปไตย วัฒนธรรมสันติวิธีแก่ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วนและทุกสถาบัน/หน่วยงาน/องค์กร</p> <p>(4.2) การเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนได้เข้าร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วม</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารแรงงานใสสะอาด</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารแรงงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 5 การปรับปรุงกฎหมาย</p> | <p>- ทุก หน่วยงาน ในสังกัด รง.</p> |

| ลำดับ ที่ | แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 | แผนพัฒนาแรงงานฯ | หน่วยงาน |
|--------------|--|--|--------------------------------------|
| | <p>รับผิดชอบ และร่วมตรวจสอบใน กระบวนการบริหารจัดการประเทศ (4.3) ปฏิรูปกฎหมาย กฎระเบียบ ขั้นตอน กระบวนการเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคม</p> | | |
| 17. | <p>4. การติดตามประเมินผล 4.1 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล โดย (1) พัฒนาระดับระบบติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการบริหารจัดการภาครัฐ (2) สนับสนุนการพัฒนาและจัดทำดัชนีชี้ วัดผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 4.2 สนับสนุนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลใน ทุกระดับ โดย (1) ส่งเสริมการพัฒนาข้อมูลเพื่อการเฝ้า ระวังและบ่งชี้ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของ สถานการณ์เศรษฐกิจ สังคมของประเทศ</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรและองค์กร กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาระบบข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการติดตาม ประเมินผล</p> | - ทุก หน่วยงาน ในสังกัด รง. |
| 18. | <p>กรอบและแนวทางการพัฒนากฎหมายใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 3. แนวทางการปรับปรุง 3.1 ด้านเศรษฐกิจ (2) กฎหมายที่ต้องเร่งรัดปรับปรุง - พระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงาน ก่อสร้าง พ.ศ.2522 เพื่อให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 5 การปรับปรุงกฎหมาย</p> | - กกจ. , กสร. |
| 19. | <p>3.2 ด้านสังคม (1) กฎหมายที่ควรเร่งผลักดันให้มีการ ประกาศใช้ - พรฎ.จัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 5 การปรับปรุงกฎหมาย</p> | - กพร. |

| ลำดับ ที่ | แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 | แผนพัฒนาแรงงานฯ | หน่วยงาน |
|--------------|--|---|--|
| 20. | <p>หัวข้อศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ในระยะ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10</p> <p>1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและ สังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการ เรียนรู้</p> <p>1.1 การศึกษาผลกระทบจากการขยายอายุ การเกษียณเป็น 65 ปี</p> <p>1.3 การศึกษาประเภทของกิจกรรมในภาค การผลิตและบริการตามลำดับขั้นการพัฒนา ตั้งแต่กลุ่มที่ยังมีความจำเป็นต้องอาศัยความ ได้เปรียบจากการใช้แรงงานเป็นหลัก</p> <p>1.4 การศึกษาการลงทุนด้านสุขภาพที่มุ่ง พัฒนาระบบสุขภาพอย่างครบวงจร ซึ่งส่งผล กระทบเชิงบวกต่อผลิตภาพแรงงาน</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาระบบข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการติดตาม ประเมินผล</p> | <p>ทุก หน่วยงาน ในสังกัด รง.</p> |

2.3 การจัดทำยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน แผนงาน/โครงการ และงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี จะต้องมีการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่
10 และนโยบายหรือแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน โดยต้องศึกษาวัตถุประสงค์และเนื้อหาของ
ของนโยบายและแผนดังกล่าวให้เข้าใจถ่องแท้ จากนั้นวิเคราะห์ว่าการที่จะตอบสนองต่อนโยบายและแผน
นั้นๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ควรกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการอย่างไร แล้วจึงจัดทำรายละเอียดของ
แผนงาน โครงการ ซึ่งควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะต้องตอบสนองนโยบาย
และแผนที่เกี่ยวข้องได้อย่างตรงประเด็น และตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมสามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จของ
แผนงาน โครงการถูกต้องตรงประเด็น

และหากแผนงาน/โครงการใดสามารถแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่ามีความเชื่อมโยง
สอดคล้องกับนโยบายในทุกระดับ แผนงาน/โครงการนั้นย่อมมีศักยภาพสูงกว่าแผนงาน/โครงการอื่นๆ ที่
ไม่สามารถตอบสนองนโยบายระดับต่างๆ ได้อย่างชัดเจน ทำให้โอกาสที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณ
เพื่อดำเนินการย่อมมีน้อยกว่าตามไปด้วย

2.4 กลุ่มแผนงานและงบประมาณควรมีการติดตามนโยบายและแผนในระดับต่างๆ เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานอย่างสม่ำเสมอแล้วนำมาวิเคราะห์ จัดทำเป็นผังความเชื่อมโยงเพื่อใช้เป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานสังกัดในการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อของงบประมาณให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและแผนซึ่งได้กล่าวมาแล้ว นอกจากนี้ผังความเชื่อมโยงดังกล่าวยังสามารถใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความสำคัญของแผนงาน/โครงการที่แต่ละแต่ละหน่วยงานเสนอของงบประมาณ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากหากต้องมีการปรับลดหรือเพิ่มวงเงินงบประมาณ

นอกจากนี้ ยังมีข้อสังเกตเกี่ยวกับงบประมาณ ที่ควรนำมาปรับใช้ในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกระทรวงแรงงานในทุกๆ ปีงบประมาณ ซึ่งน่าจะทำให้งบประมาณของกระทรวงแรงงานมีความเหมาะสม สามารถใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาแรงงานไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1) การทำงานงบประมาณถือได้ว่าเป็นการผสมผสานกันระหว่างการเมืองกับเศรษฐศาสตร์ ดังนั้น หากสามารถจัดทำงบประมาณที่ถูกต้องตามหลักเศรษฐศาสตร์โดยการเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมสูง งบประมาณจะเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนเป็นอย่างมาก

การใช้จ่ายต่างๆ ที่สามารถทำเป็นแผนงานโครงการได้ ควรต้องพยายามใช้หลักต้นทุนและประโยชน์เข้าวิเคราะห์ให้มากที่สุด และจะต้องพยายามให้มีทางเลือกตามสมควรในการดำเนินการตามโครงการต่างๆ และควรมีการจัดลำดับความสำคัญให้ดีที่สุดระหว่างแผนงานและโครงการต่างๆ เพื่อฝ่ายการเมืองจะได้สามารถตัดสินใจได้อย่างดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการเตรียมงบประมาณโดยฝ่ายบริหาร

2) การปฏิบัติตามงบประมาณโดยฝ่ายบริหาร ควรจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเวลาที่ได้อนุมัติไว้ในกฎหมายงบประมาณ ประชาชนผู้รับประโยชน์จะสามารถวางแผนชีวิต วางแผนธุรกิจได้ถูกต้องเหมาะสม นักวิชาการจะสามารถวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ได้

เนื่องจากระยะเวลาในกระบวนการงบประมาณ ตั้งแต่การเตรียมจัดทำจนถึงการอนุมัติงบประมาณ โดยปกติมีความยาวพอสมควร คือประมาณ 1 ปี ดังนั้น เมื่อได้รับการอนุมัติงบประมาณ รายการใช้จ่ายที่ได้ขอไว้และได้รับอนุมัติบางรายการอาจหมดความจำเป็นไปแล้ว รายการเช่นนี้ควรยกเลิกไป โดยอาจเปลี่ยนไปใช้ในรายการอื่นที่บังเอิญมีความจำเป็นเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้อาจไม่ถูกต้องตามหลักการงบประมาณเนื่องจาก รายการใช้จ่ายใหม่ไม่ได้รับอนุมัติโดยฝ่ายนิติบัญญัติ และเป็นการนำงบประมาณที่ตั้งขอไว้ถูกต้องตามหลักการและได้รับอนุมัติแล้ว ไปใช้จ่ายในโครงการอื่นๆ ที่ไม่ได้เสนอหรือเสนอของงบประมาณในลำดับที่สำคัญรองลงไปแทน

ในด้านระยะเวลาที่มีความหมายมากเช่นเดียวกันต่อประชาชน นักธุรกิจ และนักวิชาการ ควรมีการเร่งรัดให้มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตรงตามระยะเวลาให้มากที่สุด ในกรณีนี้

หน่วยงานที่ขอตั้งงบประมาณจะต้องมีความพร้อมเต็มที่ ทั้งในด้านแผนการใช้จ่าย กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณจะสามารถเริ่มต้นกระบวนการได้ทันที สำนักงานงบประมาณก็ควรจะต้องให้ตั้งงบประมาณเฉพาะรายการที่มีความพร้อมสูง และจะต้องริบอนุมัติเงินงวดในระยะเวลาที่เหมาะสม

3) ควรนำหลักการธรรมาภิบาลมาใช้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการงบประมาณ จำเป็นจะต้องมีคู่มือธรรมาภิบาลออกมาใช้ และให้การฝึกอบรมด้านธรรมาภิบาลแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ถ้ามีการใช้ธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง เจ้าหน้าที่ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ฝ่ายการเมืองก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสบายใจขึ้น คือ สามารถมีข้ออ้างกับกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ได้

4) จิตสำนึกของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานงบประมาณถือว่ามีความสำคัญที่สุด ตั้งแต่การเตรียมแผนโดยฝ่ายบริหาร การอนุมัติโดยฝ่ายนิติบัญญัติ การปฏิบัติตามงบประมาณและการตรวจสอบว่าเงินของประชาชนไม่ว่าจะเก็บมาในรูปแบบภาษี การกู้หนี้สาธารณะ หรือรูปแบบอื่น เป็นของมีค่าไม่ควรนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น นอกจากเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อของบประมาณ สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2) กระทรวงแรงงานมีหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในสังกัด เพื่อจัดลำดับความสำคัญ และใช้ในการปรับเพิ่มหรือลดวงเงินงบประมาณได้อย่างเหมาะสม

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

กลุ่มแผนงานและงบประมาณมีผังความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณของสำนักงานงบประมาณ ฯลฯ ซึ่งได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงกันอย่างถูกต้องเหมาะสม

บรรณานุกรม

วชิระ สึงหะคเซนทร์ และคณะ. ความจำเป็น ผลดี ผลเสียของกฎหมายเกี่ยวกับเอดส์. กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2544

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. รายงานผลการศึกษาทบทวนสภาพการดำเนินงานป้องกันและแก้ไข ปัญหาเอดส์ในช่วงแผนเอดส์ พ.ศ. 2545-2549. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2548

รัตนะ บัวสนธิ์. การประเมินผลโครงการ การวิจัยเชิงประเมิน. กรุงเทพมหานคร : คอมแพคพริ้นท์, 2540

เขาวดี ราชชัยกุล. การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. ประเมินผลโครงการ หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เสียง เชียง, 2541

ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์. เอกสารประกอบวิชาทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมทางสังคม. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540

อรัญ ธรรมโน. ความรู้ทั่วไปทางการคลัง. กรุงเทพมหานคร : ไทยวิจัยและฝึกอบรม, 2548