



๑

เอกสารผลงานวิชาการฉบับนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำขึ้น เพื่อขอรับการประเมิน ในตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานตรวจสอบ สำนักตรวจสอบและประเมินผล ประกอบด้วยผลงาน 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีสาระสำคัญโดยสรุป คือ

ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นการนำเสนอผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมิน เรื่อง การศึกษาผลการดำเนินงานโครงการศูนย์โอม ยาามແลง อกແຄลง เรื่องแรงงาน เป็นผลงานตามตัวชี้วัดภายใต้ผลผลิต : ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชน ได้รับบริการด้านแรงงาน ของ สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร

แรงงานเป็นปัจจัยการผลิต และเป็นทุนนุழຍ์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับส่วนย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจ อันได้แก่ แรงงานในการผลิตต่างๆ เช่น แรงงานในภาคการเกษตรกรรม แรงงานในสถานประกอบการภาครัฐและเอกชน แรงงานในภาคบริการ นอกจากนี้แรงงานยังมีความสำคัญในระดับภาพรวม (Macro) ของประเทศ เพราะหากว่าแรงงานในภาคการผลิตต่างๆ มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิต และเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาภาคการผลิตนั้นๆ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาในภาพรวมของประเทศ ดังนั้น แรงงานจึงมีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศอย่างยิ่ง และแรงงานมีความจำเป็นต้องได้รับการเอาใจใส่ ให้การดูแลอย่างพอเหมาะสม มีศักดิ์ศรี สามารถดำรงตนอยู่อย่างเท่าเทียมกันกับทุกกลุ่มชนต่างๆ ในสังคมได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานโครงการศูนย์โอม ยาามແลง อกແຄลง เรื่องแรงงาน และเพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานโครงการศูนย์โอม ยาามແลง อกແຄลง เรื่องแรงงาน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดยโสธร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ 1) แบบบันทึกผลการให้บริการ/จัดให้ประชาชนวัยแรงงาน ได้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน 2) แบบสำรวจความพึงพอใจการให้บริการประชาชน และ 3) การประชุมกลุ่มย่อยเสนา “ศูนย์โอม ยาามແลง อกແຄลง เรื่องแรงงาน”

เลขที่รับหนังสือ..... ๐๑๒.๐๕.๖ ๑๑๓๔๐ ๒๕๕๓
เลขทะเบียน..... ๑๕๖๓๙
วันที่.....

ผลการศึกษา พบว่า การบริการที่สามารถให้บริการตามโครงการตุ่มโอม ยามแลง ถกแฉลง เรื่องแรงงาน ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดยโสธร ที่มีผู้รับบริการมากที่สุด คือ การบริการในเรื่อง การให้คำปรึกษา/คำแนะนำด้านแรงงาน รองลงมา คือ งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ซึ่งมีอัตราที่นี้เนื่องจากการให้บริการตามโครงการนี้เป็นการให้บริการเชิงรุกในชุมชน ทำให้ชุมชนสามารถเข้าถึงการบริการได้ง่าย อีกทั้งการบริการตามโครงการยังเป็นการให้บริการภายหลังเดิมงาน ของแรงงาน ซึ่งเป็นจุดสำคัญและเป็นที่มาของโครงการตุ่มโอม ยามแลง ถกแฉลง เรื่องแรงงาน ซึ่ง เป็นรูปแบบในการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์บนทบทวน หน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยผู้นำชุมชน กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ อาสาสมัครแรงงาน เป็นกลไกหลักในการประชาสัมพันธ์บนทบทวน ภารกิจของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานเบื้องต้น การจัดทำแผนชุมชน โดยชุมชน จัดทำ แผนการดำเนินงานด้านแรงงาน โดยการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้น และร่วมกันจัดลำดับความสำคัญ จัดทำแผนการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาระดับชุมชน การมีส่วนร่วม ภาคประชาชน โดยประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการตั้งแต่เริ่มวิเคราะห์ปัญหา การ ดำเนินงานตามแผนงานโครงการ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการประเมินผลจึงทำให้กลุ่มเป้าหมาย มารับบริการเกินกว่าที่เป้าหมายกำหนด ส่งผลให้ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโครงการ ตุ่มโอม ยามแลง ถกแฉลง เรื่องแรงงาน ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดยโสธร โดยรวมและ รายด้านสูงกว่าเกณฑ์ที่กระทรวงแรงงานกำหนด

ส่วนบริการที่มีผู้มารับบริการน้อยที่สุด ได้แก่ งานสิทธิประโยชน์แรงงานไทย ในต่างประเทศ สาเหตุมาจากการค่านิยมของประชาชนในจังหวัดยโสธร ไม่นิยมไปทำงาน ในต่างประเทศ เนื่องจากจังหวัดยโสธรมีพื้นฐานอาชีพทางด้านเกษตรกรรมที่เข้มแข็ง รองลงมาคือ ภาคการบริการ ค้าส่ง/ค้าปลีก มีการดำเนินวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ จึงไม่ค่อยเดือดร้อนในด้านความเป็นอยู่ ครัวเรือนส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับ พ่ออยู่ พอกิน บางครอบครัวถึงขั้น มีมี ศรีสุข (จากการประเมินของพัฒนาชุมชนจังหวัด ยโสธร พ.ศ. 2552)

ในด้านการฝึกอาชีพ ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการได้เท่าที่ควร เนื่องจากสำนักงานแรงงานจังหวัดไม่มีงบประมาณของคนงานในด้านการฝึกอาชีพ เมื่อประสานสั่ง ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ไม่ได้การสนองตอบเท่าที่ควร สำนักงานแรงงานจังหวัดควรจัดทำ โครงการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เช่น จากงบประมาณจังหวัด จากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จากกองทุนต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์ทางด้านแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่ที่ส่วนราชการอื่นไม่สามารถตอบสนองได้

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงาน ที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้ขอรับการประเมินได้เสนอแนะความคิด/วิธีการฯ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานโดย การสร้างและจัดทำคู่มือตัวชี้วัดผลงานรายบุคคล เนื่องจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็น เครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความเชื่อมโยงและเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนงานขององค์กร ซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะช่วย ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถ นำไปใช้ประโยชน์นับตั้งแต่ กระบวนการสรรหา การคัดเลือกบุคคลการเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนา บุคคลการในด้านต่างๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือ หัวหน้างานทราบจุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน องค์กรจะได้ฝึกอบรมปรับปรุงแก้ไขจุดเด่น ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานได้กว้างขวางยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่กระบวนการพิจารณาแต่งตั้งผู้ที่ เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ นอกจากนี้ยังช่วย ให้ทราบว่าองค์กรควรจะให้ผลตอบแทนมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับผลงานของพนักงานในแต่ละ ช่วงที่ทำการประเมิน หากพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ กำหนด ก็จะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะให้พนักงานมีโอกาสปรับปรุงแก้ไขหรือควรให้พ้น สภาพการเป็นพนักงานขององค์กรในที่สุด

ตัวชี้วัดผลงานรายบุคคลนี้ จะต้องมีความสอดคล้องเขื่อมโยงกับเป้าประสงค์ ตาม ยุทธศาสตร์ขององค์กร ยิ่งในการปฏิรูประบบราชการ การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน รางวัล สิ่งจูงใจ จะจ่ายตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดผลงาน (Performance Base Pay) บุคคลการที่ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องมีตัวชี้วัดผลงานรายบุคคล (Personal score card) ที่ใช้สำหรับ การปฏิบัติราชการและการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

บทวิเคราะห์

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – 2550) กำหนดให้มีการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงาน ของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ซึ่งกำหนดเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่า ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุข ของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงการกิจ ของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับ การตอบสนองความต้องการรวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การบริหาร

ราชการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องมีเกณฑ์การประเมินกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป การวัดความสำเร็จขององค์กรเป็นความท้าทายในการบริหารที่สำคัญอย่างหนึ่ง

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกันประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างระบบบริหารงานบุคคล และค่าตอบแทนใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 7 มาตรการ คือ

1. เร่งสร้างมาตรฐานคุณภาพของข้าราชการ ให้มีความสามารถสูงหรือระดับหัวกะทิ เข้าสู่ระบบราชการ
2. พิจารณาความเป็นไปได้ของการนำระบบการเลือกสรรระบบเบ็ดที่เน้นหลักสมรรถนะ การบริหารจัดการ มาใช้กับผู้บริหารระดับสูงทุกตำแหน่ง
3. ทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบการจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม กับสภาพการณ์ การแข่งขัน ความขาดแคลน และการบริหารราชการแนวใหม่
4. เพิ่มผลิตภาพของข้าราชการ โดยให้มีการจัดทำเป้าหมายการทำงาน ขีดความสามารถ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคลอย่างเป็นระบบมากขึ้น รวมถึงการเชื่อมโยงให้เข้ากับ การสร้างแรงจูงใจ
5. ให้แต่ละส่วนราชการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลการเชิงยุทธศาสตร์ โดยยึดวิสัยทัศน์ การกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency - based Approach)
6. ปรับปรุงขีดสมรรถนะของศูนย์พัฒนาและโอนถ่ายบุคคลากรภาครัฐ รวมทั้งจัดให้มี ตำแหน่งทดลอง หรือสำารองราชการขึ้น ในระบบข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการ หมุนเวียน โอนย้ายและพัฒนาข้าราชการ
7. พัฒนากลไกและกระบวนการในการรักษาและปกป้องระบบคุณธรรมในวงราชการ รวมถึงการปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ให้มีความเหมาะสม

โดยเฉพาะในข้อที่ 4 การเพิ่มผลิตภาพของข้าราชการ โดยให้มีการจัดทำเป้าหมายการ ทำงาน ขีดความสามารถ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานแต่ละบุคคลอย่างเป็นระบบมากขึ้น และสามารถเชื่อมโยงผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคลสู่ระบบของการ สร้างแรงจูงใจ ดังนี้กระบวนการผลักดันและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ลงสู่ผู้ปฏิบัติ และตัวชี้วัด ผลงานรายบุคคลนี้ จะต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ยิ่งในการปฏิรูประบบราชการ การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน รางวัลสิ่งจูงใจจะจ่ายตาม ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดผลงาน (Performance Base Pay) บุคลากรที่ ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องมีตัวชี้วัดผลงานรายบุคคล (Personal score card) ที่ใช้สำหรับการปฏิบัติ ราชการและการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

แนวความคิด

ตามแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดผลงานรายบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) แนะนำดำเนินการตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการนั้น เป็นแนวทางการกำหนดและถ่ายทอดที่เป็นในเชิงทฤษฎี ที่ไม่ได้มีขั้นตอน แบบฟอร์ม รายละเอียดที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถนำไปใช้ได้เลย ซึ่งผู้ที่จะนำไปใช้จะต้องมีการออกแบบ สร้างเครื่องมือ และกำหนดวิธีการ ขั้นตอนเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมสมสำหรับใช้ดำเนินการในองค์กร หรือหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

จากแนวทางดังกล่าวผู้เสนอแนวคิดในการพัฒนาและจัดทำคู่มือฯ จึงมีการออกแบบ เครื่องมือ และวิธีการเพิ่มเติมเพื่อความง่ายสะดวกต่อการทบทวนงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าประสงค์ (Goal) ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (KPI Goal) การกำหนดลักษณะหน้าที่การงาน (Job Description) กำหนดตัวชี้วัดผลงาน (KPI) การกำหนดค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด (Target) การถ่ายทอด กระจายจากตัวชี้วัดขององค์กรลงสู่ตัวบุคคลจนเป็นตัวชี้วัดผลงาน รายบุคคล (Personal Score Card) การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัด (KPI Profile) การจัดทำเพิ่ม สะสมผลงานรายบุคคล (Port Folio) รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งมี 2 องค์ประกอบ สำคัญได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ ซึ่งมาจากการตัวชี้วัดผลงานรายบุคคลและสมรรถนะ บุคคลการที่มาจากการประเมินสมรรถนะ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการสร้างและจัดทำคู่มือตัวชี้วัดผลงาน ที่ ผู้จัดทำ ได้นำเสนอแนวคิด/วิธีการนี้ จะเป็นเครื่องมือถ่ายทอดแนวทาง เป้าหมายยุทธศาสตร์ของ องค์กร สู่การปฏิบัติเป็นตัวชี้วัดผลงานรายบุคคล (Personal score card) ได้อย่างมีความสอดคล้อง เทื่องยิงกัน มีความเหมาะสม ง่ายต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลการในองค์กรหรือ หน่วยงาน ตามขั้นตอนและแบบฟอร์มที่ใช้ในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน และองค์กรหรือ หน่วยงานจะมีระบบการประเมินผลงานรายบุคคลตามตัวชี้วัดที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

องค์กรหรือหน่วยงาน มีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการสร้าง และจัดทำ คู่มือตัวชี้วัดผลงานรายบุคคล (Personal score card) ที่มีความสอดคล้อง เทื่องยิงกัน สามารถใช้ในการ ประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ได้อย่างสะดวก และมีประสิทธิภาพ

คำนำ

ในการทำผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาขอรับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สังกัด กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล
ฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นการนำเสนอผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ซึ่งอยู่ใน
ความรับผิดชอบของผู้รับการประเมิน เรื่อง การศึกษาผลการดำเนินงานโครงการศูนย์โขม ยามและ
อกแถลง เรื่องแรงงาน เป็นผลงานตามตัวชี้วัดภายใต้ผลผลิต : ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชน
ได้รับบริการด้านแรงงาน ของ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดยโสธร ผู้ขอรับการ
ประเมินได้รับรวมขั้นตอน/กระบวนการจากการดำเนินโครงการที่ผ่านมา ที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่/
ชุมชนในเขตจังหวัดยโสธร ในระหว่างดำเนินโครงการกีฬาปัลลาด้าม/อุปสรรคมาโดยตลอด ไม่มากก็
น้อย แต่ก็หาวิธีการแก้ไขจนโครงการสำเร็จได้ด้วยดี ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติ ผู้ที่สนใจ
สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้พอสมควร**

**ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานที่
จะประเมินเพื่อแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น**

ผู้ขอรับการประเมิน ได้เสนอแนะความคิด/วิธีการฯ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานโดย
การสร้างและจัดทำคู่มือตัวชี้วัดผลงานรายบุคคล เนื่องจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็น
เครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน
สามารถนำไปใช้ประโยชน์ นับตั้งแต่ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาในด้านต่างๆ
การเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทน การให้รางวัล ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์บ้างพอสมควร

หากรายงานฉบับนี้ มีข้อใดที่ควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ขอรับการประเมิน
ขออ้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

นายคณศ พรตระกูลพิพัฒน์

กรกฎาคม 2553

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ภ
ส่วนที่ 1 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
เรื่อง การศึกษาผลการดำเนินงานโครงการต้มโขม ยามແลง อกແຄลง เรื่องแรงงาน	
1. ชื่อผลงาน	1
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ	1
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	1
3.1 ความรู้เรื่องแรงงาน	1
3.2 การมีส่วนร่วมของประชาชนด้านแรงงาน	9
3.3 กระบวนการกลุ่มต้มโขมอีสาน	12
3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	
4.1 กลุ่มเป้าหมาย	18
4.2 ขั้นตอนการดำเนินการ	18
4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	20
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	20
5. ผู้ร่วมดำเนินการ	20
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	20
7. ผลสำเร็จของงาน	20
7.1 การให้บริการ	20
7.2 จำนวนครั้งที่ออกพื้นที่	21
7.3 การช่วยเหลืออื่นๆ	22
8. การนำไปใช้ประโยชน์	24
9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	25
10. ข้อเสนอแนะ	26

สารบัญ (ต่อ)

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานของหน่วยงาน ที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

หลักการและเหตุผล	26
บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	29
บทวิเคราะห์	29
แนวความคิด	29
- ขั้นตอนที่ 1 การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์	30
- ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดตัวชี้วัดหลักขององค์กร	35
- ขั้นตอนที่ 3 การกระจาย KPI ขององค์กร ให้กับลุ่มงาน/ฝ่าย	36
- ขั้นตอนที่ 4 การกระจายตัวชี้วัดระดับฝ่ายสู่บุคคล	37
- ขั้นตอนที่ 5 จัดทำใบบรรณงาน (Job Description) รายบุคคล	38
- ขั้นตอนที่ 6 จัดทำแบบประเมินบุคคลและเพิ่มสะสภงาน (Port Folio)	38
ข้อเสนอแนะ	40
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	40
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	40

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

- แบบที่ 1 แบบฟอร์มสรุปความเชื่อมโยงตัวชี้วัดการดำเนินงานสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร
- แบบที่ 2 แบบฟอร์มกำหนดตัวชี้วัดสำคัญในการดำเนินงาน (KPI)
- แบบที่ 3 แบบฟอร์มการกระจาย KPI ขององค์กร ให้กับลุ่มงาน/ฝ่าย
- แบบที่ 4 แบบฟอร์มการกระจาย KPIs ของกลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน สู่บุคคล
- แบบที่ 5 แบบฟอร์มแสดงความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดระดับบุคคลกับตัวชี้วัดของหน่วยงานที่สังกัด
- แบบที่ 6 แบบฟอร์มแสดงตัวชี้วัดระดับบุคคล และเป้าหมายของการดำเนินงาน
- แบบที่ 7 แบบฟอร์มแสดงตัวชี้วัดระดับบุคคลและนำหน้ากากคะแนน
- แบบที่ 8 แบบฟอร์มรายละเอียดตัวชี้วัดผลงานรายบุคคล (KPI Profile)
- แบบที่ 9 แบบฟอร์มกำหนดลักษณะหน้าที่การทำงาน (JOB DESCRIPTION)
- แบบที่ 10 แบบฟอร์มกำหนดลักษณะหน้าที่การทำงาน
- แบบที่ 11 แบบฟอร์มจัดทำแบบประเมินบุคคลและเพิ่มสะสภงาน (Port Folio)

สารบัญ (ต่อ)

- โครงการตื้นโขม ยามແລງ ດັກແດລງ ເຮື່ອງແຮງງານ
- ຄຳສັ່ງສຳນັກງານແຮງງານຈັງຫວັດຍໂສທຣ ທີ່ 4/2551 ລົງວັນທີ 10 ມິນາຄມ 2551
ເຮື່ອງ ມອບໝາຍໜ້າທີ່ກາງຈານແລະ ຄວາມຮັບຜິດຂອບໃຫ້ປົງປັນຕິරາຊາກ
- ຄຳສັ່ງຈັງຫວັດຍໂສທຣ ທີ່ 3903 /2551 ລົງວັນທີ 17 ພຸຖສົງກາຍນ 2551
ເຮື່ອງ ແຕ່ງຕັ້ງຄນະທຳການຈັດກິຈກຽມແກ້ໄຂປັບປຸງຫາຄວາມຍາກຈົນເຊີ້ງນູຮາກາກຮ່ານແຮງງານ
ຈັງຫວັດຍໂສທຣ
- ຄຳສັ່ງຈັງຫວັດຍໂສທຣ ທີ່ 57 /2552 ລົງວັນທີ 17 ພຸຖສົງກາຍນ 2551
ເຮື່ອງ ແຕ່ງຕັ້ງຄນະທຳການບຣີຫາຣ ຈັດເກີນຂໍ້ມູນເພື່ອການພັດນາຫນບທຣະດັບຈັງຫວັດ
- ໜັງສື່ອກະທຽບແຮງງານ ດ່ວນທີ່ສຸດ ທີ່ ຮັງ 0203.4/ວ 1389 ລົງວັນທີ 20 ຕຸລາຄມ 2551
ເຮື່ອງ ການຈັດສຣເປົ້າໝາຍ ບປປະມາລ ແລະ ແນວທາງດໍາເນີນງານກາຍໄຕ້ພລພລິຕ
ປະຊາຊົນວິທີແຮງງານໃນພື້ນທີ່/ຊູມໜນ ໄດ້ຮັບບຣິກາຣ ດ້ານແຮງງານ ປຶ້ງບປປະມາລ 2552
- ໜັງສື່ອກະທຽບແຮງງານ ດ່ວນມາກ ທີ່ ຮັງ 0203.4/ວ 189 ລົງວັນທີ 19 ກຸມພາພັນ໌ 2552
ເຮື່ອງ ການດໍາເນີນງານຕາມຕົວໜີ້ວັດກາຍໄຕ້ພລພລິຕ : ປະຊາຊົນວິທີແຮງງານໃນພື້ນທີ່/ຊູມໜນ ໄດ້ຮັບບຣິກາຣ
ດ້ານແຮງງານຂອງສຳນັກງານແຮງງານຈັງຫວັດ

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 - 1 จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงาน พ.ศ. 2549 – 2552	7
1 - 2 ผลการได้รับบริการตามการดำเนินงานโครงการต้มโขม ยามแลง ตกแต่ง เรื่องแรงงาน	22
1 - 3 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโครงการต้มโขม ยามแลง ตกแต่ง เรื่องแรงงาน	23

สารบัญภาพ

เรื่อง	หน้า
ภาพประกอบ 1-1 ความสัมพันธ์ของแรงงาน	5
ภาพประกอบ 1-2 โครงสร้างแรงงาน	6
ภาพประกอบ 1-3 แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน	12
ภาพประกอบ 1-4 รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินงาน ด้านแรงงานของจังหวัดยโสธร	24
ภาพประกอบ 2-1 ตัวอย่าง ผัง โครงสร้างภาระหน้าที่การงานขององค์กร	36