

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
เรื่อง การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่
โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี

และ

ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
เรื่อง การพัฒนาศักยภาพชมรม TO BE NUMBER ONE
ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี

โดย

นางสาวสุทธญาณ์ อาจโนนเปลือย
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๓๕๔ สังกัด สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษา วิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน ในมิติความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจ การให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และสำรวจตามกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมาย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านอาสาสมัครแรงงานจังหวัดชลบุรี พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จังหวัดชลบุรี ประชาชนผู้เคยได้รับการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จังหวัดชลบุรี และผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี ซึ่งจากการดำเนินงานทำให้ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานได้รับทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยนำความต้องการของประชาชนมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน ตลอดจนเป็นการบริหารจัดการอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จังหวัดชลบุรี เพื่อบูรณาการงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี ต่อการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการดำเนินการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ คือ ๑) ประชาชนที่เคยรับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเท่าที่ควรหรืออาจให้ข้อมูลที่ไม่ตรงตามความเป็นจริง และ ๒) ประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามที่ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล ใช้ในการประเมินผลฯ มีข้อคำถามบางข้อที่ยังไม่สอดคล้องกัน จึงมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้ ๑) ผู้ประเมินต้องสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน ผู้ถูกประเมินอธิบายแบบสอบถามให้เข้าใจง่ายขึ้นนำเสนอข้อมูลให้เห็นถึงประโยชน์ของการประเมินผลโครงการโดยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการถูกประเมิน และยอมรับการประเมินว่าเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการเก็บ และรวบรวมข้อมูลของผู้ประเมิน และ ๒) กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล ควรมีการจัดอบรมแลกเปลี่ยนความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำเสนอข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลแบบสอบถามที่ตรงประเด็น และเข้าใจง่าย หรืออาจทำหนังสือแจ้งเวียนไปยังจังหวัดเพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถาม เป็นการระดมความคิดเห็นได้อีกทางหนึ่ง

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี

สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี ได้ดำเนินงานโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE) โดยบูรณาการความร่วมมือแบบมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในสถานศึกษา สถานประกอบการและชุมชน เพื่อรณรงค์สร้างกระแสและปลูกจิตสำนึกที่เอื้อต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เสริมสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจให้แก่เยาวชน และสร้างพัฒนาเครือข่ายเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด มุ่งเน้นการ ปรับทุกข์ แก้ปัญหา พัฒนาEQ เป็นหนึ่งโดยไม่พึ่งยาเสพติด ตามยุทธศาสตร์ของโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE) จากการดำเนินงานโครงการดังกล่าว ยังมีปัญหา และอุปสรรค คือ ๑) ชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ที่มีอยู่เดิมขาดความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และ ๒) สถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี ยังไม่เข้าใจหลักในการดำเนินงานของชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ เนื่องจากผู้บริหารบางแห่งไม่เห็นความสำคัญ โดยคิดว่าเมื่อเข้าร่วมกิจกรรมแล้วอาจทำให้เสียเวลาในการทำงานของพนักงาน จึงส่งผลกระทบต่อขยายเครือข่ายการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ผู้ขอรับการประเมิน จึงมีแนวความคิดการพัฒนาศักยภาพชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ให้เกิดความต่อเนื่อง และยั่งยืน จึงมีข้อเสนอ ดังนี้ ๑) ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน “เยี่ยมเสริมพลัง” ชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ที่มีอยู่เดิม ให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี บูรณาการร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และชมรม TO BE NUMBER ONE ในพื้นที่ใกล้เคียง เข้าไปเยี่ยม ให้กำลังใจ แนะนำเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคย ให้คำปรึกษา และสร้างแรงจูงใจให้กับชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการกระตุ้นการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ๒) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ โดยการเข้าไปทำความเข้าใจกับสถานประกอบการโดยเฉพาะผู้บริหารของสถานประกอบการให้ร่วมส่งเสริมกิจกรรม สร้างความตระหนักรู้ รวมทั้งกิจกรรมอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ๓) ขยายเครือข่ายการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ควรหาแกนนำในการขับเคลื่อน เน้นการสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการในพื้นที่ใกล้เคียง ๔) สร้างกลไกในการขับเคลื่อน ประกอบด้วยผู้บริหารต้องเข้าใจ และให้ความสำคัญ คณะกรรมการหรือคณะทำงานในจังหวัด ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน

โครงการ TO BE NUMBER ONE มีการพัฒนาสู่การประกวด เข้าใจกิจกรรม รูปแบบการนำเสนอ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอ การติดตาม กำกับ และการส่งเสริมให้เกิดความต่อเนื่องอย่างยั่งยืน ๕) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ TO BE NUMBER ONE ต้องมี Coach TO BE NUMBER ONE ที่มีความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารให้ความสำคัญเพื่อเสริมแรง สร้างคุณค่า ให้ชมรมฯ มีการสร้าง Generation ใหม่ เพื่อให้ชมรมมีความพร้อมในการเข้าประกวด และ ๖) จัดอบรม พัฒนาศักยภาพชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ที่มีอยู่เดิม และที่จัดตั้ง ใหม่ เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคยระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ข้อเสนอแนะแนวทาง พร้อมทั้งสร้างเครือข่าย ในพื้นที่เพื่อเป็นพี่เลี้ยงให้กับชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี และสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมการประกวดอย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมในการเข้าประกวด และได้รับ รางวัลจากการประกวดทั้งระดับภาค และระดับประเทศ

คำนำ

ผลงานวิชาการเล่มนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งเป็นการรวบรวมผลการดำเนินงานการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี มีเนื้อหาประกอบด้วย ระยะเวลาที่ดำเนินการ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ ผู้ร่วมดำเนินการ ผลสำเร็จของงาน การนำไปใช้ประโยชน์ ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ซึ่งจากการดำเนินการสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดชลบุรี ได้รับทราบข้อมูลเพื่อบูรณาการงานร่วมกับอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ให้เข้าถึงประชาชนในพื้นที่/ชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ จังหวัดชลบุรี มีเนื้อหาประกอบด้วย หลักการและเหตุผล บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอแนะ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การจัดทำผลงานวิชาการ เรื่อง การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี และการพัฒนาศักยภาพชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ได้รับความร่วมมือด้วยดีจากผู้ร่วมงานทุกท่าน ผู้ขอรับการประเมินขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมสนับสนุนด้วยดีตลอดมา หากมีข้อบกพร่อง ผู้ขอรับการประเมินพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานต่อไป

สุทธัญญ์ อาจโนนเปลือย

เมษายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัคร แรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี	๑
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๑
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด	๒
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๓
๕. ผู้ร่วมดำเนินงาน	๓๒
๖. ส่วนของงานที่เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๓๒
๗. ผลสำเร็จของงาน	๓๔
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๓๔
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๓๔
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๓๕
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	
ชื่อเรื่อง การพัฒนาศักยภาพชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ จังหวัดชลบุรี	๓๖
๑. หลักการและเหตุผล	๓๖
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	๓๗
๒.๑ บทวิเคราะห์	๓๗
๒.๒ แนวความคิด	๔๐
๒.๓ ข้อเสนอ	๔๘
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๕๐
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๕๐

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บรรณานุกรม

๕๓

ภาคผนวก

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑ สรุปผลคะแนนระดับความสำเร็จของโครงการฯ

๒๐

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑ รูปแบบองค์ประกอบของวิธีระบบ	๑
ภาพที่ ๒ รูปแบบองค์ประกอบของวิธีระบบ และการวิเคราะห์ระบบ	๑
ภาพที่ ๓ โครงสร้างกรอบการประเมินผลตามรูปแบบทฤษฎีระบบ (System theory)	๑๓
และประเด็นความสอดคล้องกับความต้องการอาสาสมัครแรงงาน	
กับการกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด	
ภาพที่ ๔ ขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๔

ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงาน
ระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี

๒. ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (เดือน มกราคม – กันยายน ๒๕๖๒)

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานได้มีการจัดตั้ง “อาสาสมัครแรงงาน (อสร.)” ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยได้ปรับเปลี่ยน และขยายบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน ในสังกัดมาบูรณาการเป็นอาสาสมัครแรงงานเพียงกลุ่มเดียว และเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน อาสาสมัครแรงงานมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นเอกภาพ จึงได้ออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วย อาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยระบุหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานไว้โดยสรุป ดังนี้ “ประสานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้าน และชุมชนอย่างทั่วถึง เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำด้านแรงงาน รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ด้านแรงงานในพื้นที่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง” และตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๗ (๒) กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในพื้นที่จังหวัด และกลุ่มจังหวัด ที่ผ่านมาเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ระดับอำเภอ และเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๖ ประเมินผลการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงาน ระดับตำบล รูปแบบการประเมินผลใช้ CIPP-Model มาใช้ในการประเมินผลโดยพิจารณาจากสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่/จังหวัด

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการประเมินผล โครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการ กรอบแนวทางในการประเมินผล และการเขียนรายงาน สำหรับประกอบการประเมินได้พิจารณาบทวน จากประเด็นการประเมินผลของปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ และความสอดคล้องของความต้องการ อาสาสมัครแรงงานกับการกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด ประกอบด้วยทฤษฎีระบบ

(System Theory) ซึ่งพิจารณาองค์ประกอบ ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลที่ได้ (Product) พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ในฐานะที่อาสาสมัครแรงงานทำหน้าที่เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และประสานงานระหว่างหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งเพื่อศึกษาปัจจัยต่อความสำเร็จของการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน และได้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงงานอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป จากการดำเนินการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ คือ ๑) ประชาชนที่เคยรับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเท่าที่ควรหรืออาจให้ข้อมูลที่ไม่ตรงตามความเป็นจริง และ ๒) ประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามที่ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผลใช้ในการประเมินผลฯ มีข้อคำถามบางข้อที่ยังไม่สอดคล้องกัน จึงมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้ ๑) ผู้ประเมินได้สร้างความเข้าใจแก่ประชาชน ผู้ถูกประเมินอธิบายแบบสอบถามให้เข้าใจง่ายขึ้น นำเสนอข้อมูลให้เห็นถึงประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ โดยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการถูกประเมิน และยอมรับการประเมินว่าเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการเก็บและรวบรวมข้อมูลของผู้ประเมิน และ ๒) กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล ควรมีการจัดอบรมแลกเปลี่ยนความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนอข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลแบบสอบถามที่ตรงประเด็นและเข้าใจง่าย หรืออาจทำหนังสือแจ้งเวียนไปยังจังหวัดเพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถาม เป็นการระดมความคิดเห็นได้อีกทางหนึ่ง

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

๓.๒.๑ ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน

(๑) ความหมายของอาสาสมัครแรงงาน

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

(๒) วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

๑) เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง

๒) เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงานให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงานรวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางาน และการใช้แรงงาน

๓) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น

๔) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ และความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน เบื้องต้น ในพื้นที่หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการ และจัดส่งข้อมูลดังกล่าว ให้กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงาน ในพื้นที่ต่อไป

(๓) ประเภทของอาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ อาสาสมัครแรงงานในประเทศ ใช้ชื่อย่อว่า “อสร.ท” และอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ ใช้ชื่อย่อว่า “อสร.ต.” ปัจจุบัน จังหวัดชลบุรี มีอาสาสมัครแรงงานจำนวนทั้งสิ้น ๒๔๑ คน โดยจำนวนนี้ได้รับค่าตอบแทน ๙๒ คน ไม่ได้รับค่าตอบแทน ๑๔๙ คน

(๔) คุณสมบัติของอาสาสมัครแรงงาน

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

- ๑) มีสัญชาติไทย และอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี
- ๒) มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- ๓) สมัยใจ และเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวง

แรงงาน

อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ (อสร.ต.) คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งโดย หัวหน้าคณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ๑) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี
- ๒) มีภูมิลำเนาหรือมีถิ่นพำนักหรือประกอบอาชีพหรือเป็นแรงงาน

อยู่ในประเทศนั้น

- ๓) มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- ๔) สมัยใจ และเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวง

แรงงาน

(๕) การสมัคร และขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครแรงงาน

บุคคลผู้มีคุณสมบัติเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศได้ในเขตกรุงเทพมหานคร สมัครที่ กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ส่วนภูมิภาค สมัครได้ที่สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด บุคคลผู้มีคุณสมบัติเป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ ได้ที่สำนักงานแรงงานในประเทศทุกประเทศ ที่มีสำนักงานแรงงานตั้งอยู่

เมื่อได้บุคคลผู้ผ่านการคัดเลือกแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้ ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล เสนอชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้ปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครแรงงาน ในส่วนภูมิภาคให้เสนอชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครแรงงาน และในต่างประเทศให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เสนอชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้หัวหน้าคณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศเป็นผู้พิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ

(๖) หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน

การปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานให้แสดงบัตรประจำตัว โดยอาสาสมัครแรงงานมีหน้าที่ ดังนี้

๑) อาสาสมัครแรงงานในประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑.๑) ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้าน และชุมชน กับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้าน และชุมชนอย่างทั่วถึง

๑.๒) เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำบริการด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน และชุมชน

๑.๓) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ด้านแรงงานในหมู่บ้าน และชุมชนของตนเอง

๑.๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

๒) อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๒.๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบ ด้านแรงงานให้กับคนไทยในต่างประเทศ

๒.๒) รวบรวมข้อมูล เหตุการณ์ และปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และรายงานต่อสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ

๒.๒) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศหรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศให้แก่คนไทยในต่างประเทศ

๒.๓) สืบสวนติดตามสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือ

๒.๔) ส่งเสริมให้มีการรวมตัวของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อจัดกิจกรรมด้านแรงงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๒.๕) ประสานความช่วยเหลือด้านแรงงานระหว่างแรงงานไทยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

๒.๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

(๗) ระยะเวลาและการสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงาน

ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดระยะเวลา การปฏิบัติหน้าที่ และสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

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

การสิ้นสุดสภาพเป็นอาสาสมัครแรงงาน (๑) ตาย (๒) ลาออก และ (๓) ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทนฯ ให้ออก เพราะขาดคุณสมบัติ หรือกระทำการอันอาจเป็นผลเสียหายแก่ทางราชการ

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ หรือสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงานแล้วในเขตกรุงเทพมหานคร ให้สำนักตรวจและประเมินผล เป็นผู้เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นผู้เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด ในต่างประเทศ ให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล เป็นผู้เสนอหัวหน้าคณะผู้แทน เพื่อมีคำสั่งให้พ้นจากหน้าที่

(๘) สิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงาน

ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดสิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงานไว้ ดังนี้

๑) อาสาสมัครแรงงานอาจได้รับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ และสิทธิประโยชน์อื่นตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

๒) อาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ให้ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทน คัดเลือกเพื่อเข้ารับโล่และเข็มประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครแรงงานดีเด่นฯ

(๙) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ด้านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ทำบันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย โดยที่กระทรวงแรงงานและกระทรวงมหาดไทย มีความเห็นร่วมกันที่จะส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงานผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยสาระของบันทึกข้อตกลงมีดังนี้

๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงาน สำรวจ และจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแผนของรัฐ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาของประชาชนด้านแรงงาน

๒) ส่งเสริม สนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงาน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่

๓) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ที่สามารถหางานทำ และได้รับการคุ้มครอง รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในการไปทำงานต่างประเทศ และการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย

๔) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมพิจารณานำแผนงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานบรรจุอยู่ในแผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสนับสนุนให้มีการยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถประกอบอาชีพ และมีรายได้เพิ่มขึ้น

๕) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๖) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ และบริการด้านประกันสังคม เพื่อให้มีหลักประกันที่มั่นคง โดยเฉพาะผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๐

สรุป การทำงานของอาสาสมัครแรงงานเป็นประโยชน์ต่อการให้บริการ เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ ให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึง และทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลความต้องการ และความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่ จัดส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัด และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ มีงานทำ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๒.๒ ความรู้เรื่องการประเมินโครงการ

ความหมายของการประเมินโครงการ มีผู้ให้ความหมายของการประเมินโครงการไว้หลายทัศนะ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๒๕, น. ๕๐๒) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือการใช้วิธีการวิจัยเพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริง และมีความเชื่อถือได้ของโครงการแล้วพิจารณาตัดสินว่า โครงการนั้นถึงวัตถุประสงค์หรือไม่ และด้วยคุณภาพของความสำเร็จนั้นเป็นเช่นใด

ประชุม รอดประเสริฐ (๒๕๔๕, น. ๑๓) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ และพิจารณาบ่งชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อย ของโครงการนั้นอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไปหรือจะยุติการดำเนินงานโครงการนั้นเสีย

สมคิด พรหมจ้อย (๒๕๔๒, น. ๘๔) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการ และสารสนเทศในการตัดสินสัมฤทธิ์ผลของโครงการ

สุวิมล ติรกันันท์ (๒๕๔๓, น. ๒-๓) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถใช้ในการพิจารณาดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างทันทั่วทั้งที่

สุรัชย์ วงศ์คำ (๒๕๔๓, น. ๑๒) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง เป็นกระบวนการตรวจสอบ ตัดสินใจ ตามขอบเขต หาทงเลือกที่เหมาะสมทุกขั้นตอน

ทวีป ศิริวิทย์ (๒๕๔๔, น. ๑๑๔) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาสารสนเทศ เพื่อกำหนดคุณค่าของสิ่งใด ๆ อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเป็นระบบ ระเบียบ และมีหลักเกณฑ์ที่สมเหตุสมผล และเชื่อถือได้

มยุรี อนุมานราชธน (๒๕๔๖, น. ๒๘๖) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า หมายถึง การออกแบบการวิจัยประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสรุปการวิจัยที่มีความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นมากที่สุดในการดำเนินการหนึ่ง ๆ

จากการศึกษาความหมายของการประเมินโครงการที่มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะนั้น สรุปได้ว่าการประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ในการดำเนินโครงการนั้นอย่างเป็นระบบแล้วนำสารสนเทศที่ได้มาตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการเพื่อที่จะดำเนินโครงการนั้นต่อไป ซึ่งเป็นทางเลือกที่เหมาะสมเกิดคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุดต่อผลผลิตตามจุดประสงค์ของโครงการที่คาดหวังไว้ หรือยุติโครงการนั้น กรณีเกิดผลกระทบในทางลบมากกว่าทางบวก

๓.๒.๓ แนวคิดทฤษฎีระบบ (System Theory)

การประเมินผลรูปแบบทฤษฎีระบบ System Theory มีนักวิชาการได้ให้แนวความคิดไว้ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (๒๕๔๕, น. ๘๓) ได้กล่าวถึง ความเป็นมาของทฤษฎีระบบ : การที่จะศึกษาถึงองค์การโดยเน้นเฉพาะโครงสร้างตามแนวคิดของนักวิชาการกลุ่มบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ หรือเน้นเฉพาะการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ย่อมมีปัญหาเพราะไม่ครอบคลุมพฤติกรรมขององค์การทั้งระบบ ทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การได้ทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก การนำเอาแนวคิดของวิธีการเชิงระบบ (System Approach) มาใช้ในการบริหารด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันองค์การมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว และสลับซับซ้อนมากขึ้นจึงยากที่จะพิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์การโดยให้ครอบคลุมได้หมดทุกแง่มุม ทำให้นักวิชาการการบริหารทฤษฎีองค์การสมัยใหม่หันมาศึกษาเรื่องพฤติกรรมองค์การ โดยมีความเห็นว่างค์การเป็นระบบสังคมซึ่งเป็นระบบใหญ่ จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา

จันทราณี สงวนนาม (๒๕๔๕, น. ๘๔) ได้กล่าวถึง ผู้ที่คิดทฤษฎีระบบ คือ ลุดวิก วอน เบอร์ทาลานฟี (Ludwig Von Bertalanffy) ซึ่งเป็นนักชีววิทยา เขาเป็นคนแรกที่เขียนหนังสือชื่อ “General Syatem Theory” โดยนำเอาแนวความคิดมาจากระบบชีววิทยา ซึ่งเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมว่า ระบบชีววิทยาที่สมบูรณ์จะช่วยให้ทั้งคน สัตว์ และพืช สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ ทั้งในด้านการเรียนรู้ ปฏิกริยาตอบสนอง และการแก้ปัญหา เขามีความเชื่อว่าในเมื่อองค์การเป็นระบบเปิด จึงย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบมีความเกี่ยวพันต่อกันหลายด้านหลายระดับ และส่วนต่าง ๆ ขององค์การก็เป็นส่วนสำคัญเท่า ๆ กับตัวขององค์การเอง ดังนั้น ทฤษฎีระบบจะรวมเอาระบบย่อยทุกชนิดทั้งทางด้านชีวภาพ กายภาพ พฤติกรรมความคิดเกี่ยวกับการควบคุมโครงสร้างเป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติงานไว้ด้วยกัน

จันทราณี สงวนนาม (๒๕๔๕, น. ๘๔) ได้กล่าวถึง ความหมายของระบบ : คำว่า “ระบบ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า หมายถึง ระเบียบเกี่ยวกับการรวมสิ่งต่างๆ ซึ่งมีลักษณะซับซ้อนให้เข้าลำดับประสานกันเป็นอันเดียวตามหลักเหตุผลทางวิชาการ ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติซึ่งมีส่วนสัมพันธ์ประสานเข้ากัน โดยกำหนดรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

บรรยง โตจินดา (๒๕๔๒, น. ๗๐) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีระบบของ Daniel Katz & Robert Kahn มีแนวคิดว่าการจัดการมีลำดับที่ต่อเนื่องกันเป็นระบบ ซึ่งได้จัดไว้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระเบียบ และต่างมีสัมพันธ์ภาพหรือปฏิสัมพันธ์กันโดยตลอดกับระบบอื่น ๆ แม้จะมีระบบรอง ๆ หรือย่อย ๆ ลงไป แต่ต้องผูกพันอยู่กับระบบใหญ่เสมอ ตั้งแต่ขั้นตอนป้อนเข้า (Input) จนถึงขั้นตอนสุดท้าย คือ ผลสำเร็จออกมา (Output)

จันทราณี สงวนนาม (๒๕๔๕, น. ๘๕) ได้กล่าวถึง ระบบเป็นกลุ่มองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำการกิจกรรมให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร

จันทราณี สงวนนาม (๒๕๔๕, น. ๘๕) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันคำว่า “ระบบ” เป็นคำกล่าว ที่ใช้กันแพร่หลายโดยทั่วไป เวลาที่กล่าวถึงระบบ เราจะต้องคำนึงถึง ๓ คำคือ

(๑) การคิดอย่างมีระบบ (System Thinking) หมายถึง การคิดอย่างมีเหตุผลโดยคิดอย่างรอบคอบถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นได้ทั้งในภาพรวม และทุก ๆ ส่วนขององค์ประกอบย่อยของระบบว่าต่างก็มีส่วนสัมพันธ์กัน และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

(๒) วิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (System Approach) หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ โดยมีการนำเอาปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งปัจจัย กระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีส่วนสัมพันธ์กัน และเป็นผลซึ่งกันและกัน

(๓) ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นทฤษฎีที่ระบุว่าองค์กร ประกอบด้วย ส่วนประกอบที่เป็นอิสระ และเป็นวิธีการบริหารงานที่จะเพิ่มความเข้าใจ รู้จุดเด่นจุดด้อยในองค์การ เพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาได้มากยิ่งขึ้น

จันทราณี สงวนนาม (๒๕๔๕, น. ๘๕-๘๖) ได้กล่าวถึง หลักการ และแนวคิดของทฤษฎีระบบ ดังนี้

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

(๒) มีรูปแบบของการจัดลำดับ (The Hierarchical Model) ในลักษณะของระบบใหญ่ และระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน

(๓) มีรูปแบบของปัจจัยป้อนเข้า และผลผลิต (Input Output Model) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลของปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มต้นจากปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตตามลำดับเป็นองค์ประกอบ

(๔) แต่ละองค์ประกอบของระบบจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันหรือมีผลกระทบต่อกันและกัน (The Entities Model) หมายความว่า ถ้าองค์ประกอบของระบบตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไปก็จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนขององค์ประกอบตัวอื่นด้วย

(๕) ทฤษฎีระบบเชื่อในหลักการของการมีเหตุผลของสิ่งต่าง ๆ (Cause and Effect) ซึ่งเป็นหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ ทฤษฎีระบบไม่เชื่อผลของสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เกิดจากสาเหตุเพียงสาเหตุเดียว แต่ทฤษฎีระบบเชื่อว่าปัญหาทางการบริหารที่เกิดขึ้น มักจะมาจากสาเหตุที่มากกว่าหนึ่งสาเหตุ

(๖) ทฤษฎีระบบจะมองทุก ๆ อย่างในภาพรวมของทุกองค์ประกอบมากกว่าที่จะมองเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบ

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

(๘) ทฤษฎีระบบจะมีกระบวนการในการปรับเปลี่ยน และป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อบอกให้รู้ว่ระบบมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ควรจะแก้ไขที่องค์ประกอบใดของระบบ ซึ่งก็คือ (System Analysis) นั่นเอง

จันทราณี สงวนนาม (๒๕๔๕, น. ๘๖-๘๗) ได้กล่าวถึง รูปแบบของวิธีระบบ (System Approach Model) ซึ่งจากหลักการ และแนวคิดของทฤษฎีระบบ ระบบ ประกอบด้วย ส่วนประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

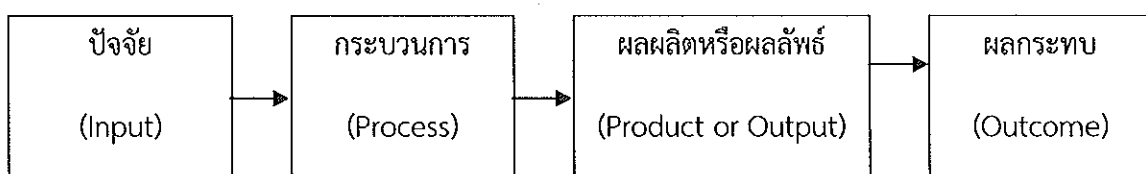
(๑) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนเริ่มต้น และเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ

(๒) กระบวนการ (Process) คือการนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อย ๆ รวมกันอยู่หลายระบบ ครบวงจร ตั้งแต่การบริหาร การจัดการ การนิเทศ การวัด และการประเมินผล การติดตามตรวจสอบ เป็นต้น เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าไปสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ผลผลิต หรือผลลัพธ์ (Product or Output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๔) ผลกระทบ (Outcome) เป็นผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้นก็ได้

ภาพที่ ๑ รูปแบบองค์ประกอบของวิธีระบบ



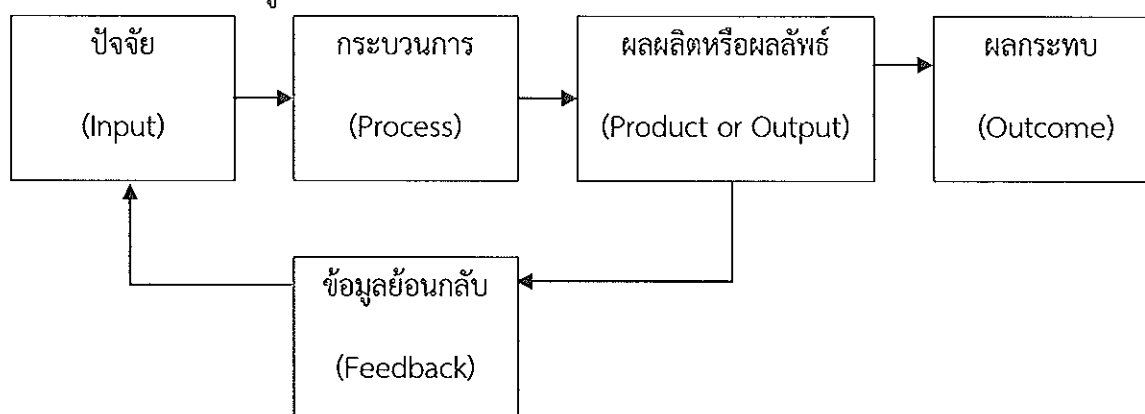
ที่มา : จันทราณี สงวนนาม, ๒๕๔๕, น. ๘๗

รูปแบบของการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Model)

การนำเอาทฤษฎีระบบหรือวิธีระบบมาใช้ในการบริหารองค์การ หากนำไปใช้ให้ถูกต้อง และเหมาะสม ระบบก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากนำไปใช้ไม่ถูกต้อง หรือองค์ประกอบแต่ละส่วนของระบบไม่สัมพันธ์กันก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การได้ ดังนั้น การนำเอาทฤษฎีระบบมาใช้ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ระบบที่เรียกว่า System Analysis ควบคู่ไปด้วย

จันทราณี สงวนนาม (๒๕๔๕, น. ๘๗-๘๙) การวิเคราะห์ระบบจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า หากผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหานั้นเกิดจากองค์ประกอบใดของระบบ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไม่ อย่างไร ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้ทราบถึงประเภทของปัญหา จุดที่ต้องได้รับการแก้ไขหรือปรับปรุงได้มากขึ้น การแก้ไขปรับปรุงก็ต้องกระทำอย่างเป็นระบบ มิใช่แก้ไขเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น

ภาพที่ ๒ รูปแบบองค์ประกอบของวิธีระบบ และการวิเคราะห์ระบบ



ที่มา : จันทราณี สงวนนาม, ๒๕๔๕, หน้า ๘๘

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ระบบเป็นส่วนหนึ่งของวิธีระบบ ที่มุ่งเน้นกระบวนการมากกว่าผลผลิตหรือผลลัพธ์ โดยมุ่งวิเคราะห์ปัญหา และเป็นกระบวนการประเมินวิธีระบบ การวิเคราะห์ระบบเป็นขั้นแรกของการพัฒนาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อให้มีระบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ เพราะพัฒนาการ คือ การปรับปรุงเพื่อให้สภาพที่มีปัญหาอยู่หมดไปหรือเหลือน้อยลงตามศักยภาพของทรัพยากร และข้อจำกัดที่มีอยู่ให้เกิดความสมดุลของโครงสร้าง และองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ระบบ วิธีระบบ และการวิเคราะห์ระบบเป็นกระบวนการที่ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ที่มีเหตุผล และมุ่งไปที่กระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีขั้นตอน โดยการวิเคราะห์ระบบมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลวิธีระบบในเรื่องต่อไปนี้

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

ผู้ขอรับการประเมิน ได้ใช้ความรู้ทางวิชาการ และแนวคิดทฤษฎีระบบ (System Theory) มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี โดยพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ คือ ความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด และองค์ประกอบของตัวแบบการประเมินผลตามทฤษฎีระบบ (System theory) ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลที่ได้ (Product) ซึ่งมีโครงสร้างกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัดการดำเนินโครงการฯ ดังนี้

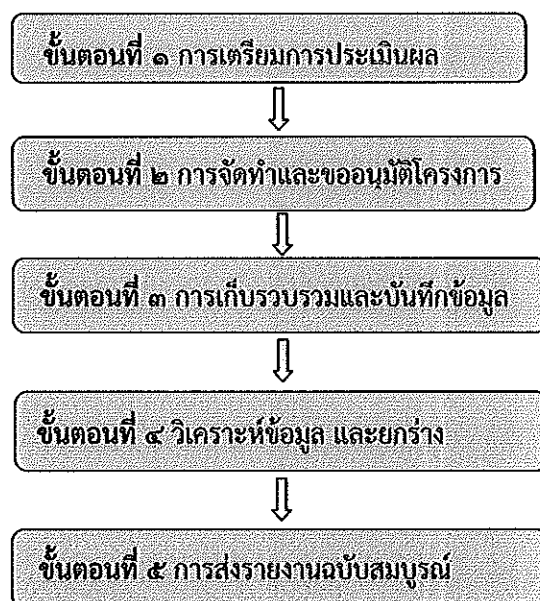
ภาพที่ ๓ โครงสร้างกรอบการประเมินผลตามรูปแบบทฤษฎีระบบ (System theory)
และประเด็นความสอดคล้องกับความต้องการอาสาสมัครแรงงาน กับภารกิจ
การให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด

ความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด	System theory			
	ปัจจัยนำเข้า (Input)		กระบวนการ (Process)	ผลที่ได้ (Product)
๑) ความสอดคล้องของการดำเนินงานของ อสร. กับการให้บริการด้านแรงงาน ๒) ความต้องการให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ๓) คุณสมบัติของ อสร. ที่หน่วยงานต้องการต่อการปฏิบัติงาน ๔) สวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ อสร. ควรได้รับ	๑) ความเพียงพอของบุคลากรที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของ อสร. ๒) ความเพียงพอของงบประมาณสำหรับสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อสร. ๓) ความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ในการประสานงานกับ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด ๔) ความเพียงพอของสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อสร. ๕) ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้ อสร. ปฏิบัติ ๖) ความเพียงพอของ อสร. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่/จังหวัด	»	๑) การบริหารจัดการในการดำเนินการรับสมัคร และการขึ้นทะเบียน อสร. ของหน่วยงานในสังกัด และ อสร. ตามขั้นตอนที่กำหนดในแนวทางการปฏิบัติงานที่เล็ง อสร. ปี ๒๕๖๑ ๓) ความรู้ ความเข้าใจในงานบริการด้านแรงงานและภาระงานของ อสร. ๔) การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ อสร. ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ๕) ความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล ๖) การบริหารงบประมาณ ๗) การมีส่วนร่วมของอปท. ในการสนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน ผ่านเครือข่าย อสร. ในพื้นที่	» ผลผลิต (Output) ๑) จำนวนประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/จังหวัดที่ได้รับบริการจาก อสร. ระดับตำบลประสานความต้องการภารกิจการให้บริการด้านแรงงาน (ชี้เป้า) และนำเสนอให้ สรจ.(อสร.ที่ได้รับค่าตอบแทน ๑ คนต่อผู้รับบริการ ๓๐ คนต่อปี) ผลลัพธ์ (Outcome) ผู้ที่ผ่านการคัดกรองเพื่อส่งต่อ บรรลุเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๔. สรุปสาระ และขั้นตอนการดำเนินงาน

ผู้ขอรับการประเมิน ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี โดยได้ศึกษากระบวนการทำงาน ศึกษาข้อมูล แนวทางการประเมินผล และกำหนดแผนการดำเนินงาน โดยมีผังแสดงขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

ภาพที่ ๔ ขั้นตอนการดำเนินงาน



โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๔.๑ เตรียมการดำเนินการ มีกระบวนการในการดำเนินการดังนี้

๔.๑.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมการประเมินผล มีกระบวนการในการดำเนินการ ดังนี้

๑) ศึกษาข้อมูล แนวทางการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี

๒) จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี เพื่อชี้แจงแนวทางการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒ โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี (นายธรรมศักดิ์ รัตนธัญญา) เป็นประธานการประชุม

๓) รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑ ตามแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ปี ๒๕๖๒ (แบบ สดป.วป.ปม.๖๒) พร้อมสำเนารายงานการประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี จำนวน ๑ ชุด ส่งให้กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒ โดยมีรายละเอียดแนวทางการประเมินผลฯ ดังนี้

(๑) วัตถุประสงค์การประเมินผล

เพื่อศึกษา วิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน ในมิติความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงาน ในพื้นที่/จังหวัด พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของแต่ละพื้นที่ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำข้อเสนอแนะ แนวการพัฒนา และปรับปรุงงานอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้การบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) กรอบการประเมิน

การกำหนดกรอบการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี พิจารณา องค์ประกอบสำคัญ คือ ความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจให้บริการ ด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด และองค์ประกอบของตัวแบบการประเมินผลตามทฤษฎีระบบ (System theory) ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลที่ได้ (Product) ซึ่งมีกรอบประเด็นการประเมิน ข้อคำถาม และตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

(๓) ขอบเขตการประเมินผล

ขอบเขตด้านพื้นที่ การประเมินผลการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัคร แรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี

(๔) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจ และใช้แบบสอบถามที่ กลุ่มงานวิเคราะห์ และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนด ประกอบด้วย แบบสอบถาม ๕ ชุด ได้แก่

(๔.๑) แบบสอบถามชุดที่ ๑ สำหรับแรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ งานด้านอาสาสมัครแรงงาน

(๔.๒) แบบสอบถามชุดที่ ๒ สำหรับหัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่เป็นพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน (๕ หน่วยงาน) ของหน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงาน

(๔.๓) แบบสอบถามชุดที่ ๓ สำหรับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

(๔.๔) แบบสอบถามชุดที่ ๔ สำหรับประชาชนผู้เคยได้รับการบริการจากอาสาสมัคร แรงงานระดับตำบล

(๔.๕) แบบสอบถามชุดที่ ๕ สำหรับผู้นำชุมชน หรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

(๕) ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(๕.๑) แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านอาสาศักดิ์แรงงาน
จำนวน ๑ คน

(๕.๒) หัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรีหรือเจ้าหน้าที่ที่เป็น
พี่เลี้ยงอาสาศักดิ์แรงงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี จำนวน ๕ คน

(๕.๓) อาสาศักดิ์แรงงานระดับตำบลทุกตำบล จำนวน ๙๒ คน

(๕.๔) ประชาชนที่เคยได้รับการบริการจากอาสาศักดิ์แรงงานระดับตำบล จำนวน
๙๗ คน

(๕.๕) ผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑ คน ต่ออาสาศักดิ์
แรงงานระดับตำบล ๑ คน จำนวน ๙๒ คน

(๖) ขั้นตอนการดำเนินงาน

(๖.๑) เตรียมการประเมินผล โดยการประชุมหัวหน้าส่วนหรือจัดประชุมชี้แจง
ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงแนวทางการประเมินผล และกำหนดแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาศักดิ์แรงงาน
ระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี

(๖.๒) ขออนุมัติจัดทำโครงการการให้บริการด้านแรงงาน
ในพื้นที่ โดยอาสาศักดิ์แรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี
จากผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

(๖.๓) สืบหาข้อมูลในพื้นที่ โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์
และสำรวจข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมาย

(๖.๔) ตรวจสอบแบบสอบถาม ลงรหัส และบันทึกข้อมูลแบบสอบถาม

(๖.๕) ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล และยกร่างรายงาน นำเสนอที่ประชุมหัวหน้า
ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี

(๖.๖) ปรับปรุงรายงานการประเมินผลฯ ตามข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ประชุม
หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี

(๖.๗) ส่งรายงานผลฉบับสมบูรณ์ให้ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจ
และประเมินผล เพื่อรายงานให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบ

(๖.๘) ระยะเวลาดำเนินการ เดือน มกราคม – กันยายน ๒๕๖๒

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำและขออนุมัติโครงการฯ มีรายละเอียดดังนี้

๑) จัดทำโครงการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาศักดิ์แรงงาน
ระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี เพื่อขออนุมัติดำเนินการ
จากผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

๒) รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๒ ตามแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ปี ๒๕๖๒ (แบบ สดป.วป.ปม.๖๒) พร้อมสำเนาการประเมินผลโครงการฯ ที่ได้รับการอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี แล้ว จำนวน ๑ ชุด ส่งให้กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ การเก็บรวบรวม และบันทึกข้อมูล มีกระบวนการในการดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดทำแบบสอบถามการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี จำนวน ๒๘๗ ชุด

๒) รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และสำรวจข้อมูลตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒๘๗ คน ประกอบด้วย

(๑) แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๑ คน

(๒) หัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี หรือเจ้าหน้าที่ที่เป็นพี่เลี้ยง อาสาสมัครแรงงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี จำนวน ๕ คน

(๓) อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลทุกตำบล จำนวน ๙๒ คน

(๔) ประชาชนที่เคยได้รับการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๙๗ คน

(๕) ผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑ คน ต่ออาสาสมัคร แรงงานระดับตำบล ๑ คน จำนวน ๙๒ คน

๓) ตรวจทานแบบสอบถาม ลงรหัสในแบบสอบถาม แล้วใส่เลขลำดับที่ลงในแบบสอบถาม เรียงไปตามลำดับ และบันทึกข้อมูลแบบสอบถามลงในไฟล์ Excel จำนวน ๒๘๗ ชุด ซึ่งกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล ได้สร้างไฟล์สำหรับบันทึกข้อมูลชื่อ “ไฟล์บันทึกข้อมูลแบบสอบถามการให้บริการด้านแรงงาน” และรายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๓ ตามแบบรายงานการประเมินผล การปฏิบัติงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน ของสำนักงานแรงงานจังหวัด ปี ๒๕๖๒ (แบบ สดป.วป.ปม.๖๒) พร้อมไฟล์บันทึกข้อมูลแบบสอบถาม Excel ส่งให้ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการ

๑. ประชาชนที่เคยรับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล บางคนไม่อยู่ในพื้นที่ อาจทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน

๒. ประชาชนที่เคยรับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามเท่าที่ควร หรืออาจให้ข้อมูลที่ไม่ตรงตามความเป็นจริง

๓. ประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามของกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจ และประเมินผล ที่ใช้ในการประเมินผลฯ มีข้อคำถามบางข้อที่ยังไม่สอดคล้องกัน

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

๑. ผู้ประเมินได้สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใกล้ชิดในการติดต่อขอข้อมูลของประชาชน ที่ไม่อยู่ในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และเป็นจริงตรงตามความต้องการมากที่สุด

๒. ผู้ประเมินได้สร้างความเข้าใจแก่ผู้ถูกประเมิน อธิบายแบบสอบถามให้เข้าใจง่ายขึ้น นำเสนอข้อมูลให้เห็นถึงประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ โดยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการถูกประเมิน และยอมรับการประเมินว่าเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการเก็บและรวบรวมข้อมูลของผู้ประเมิน

๓. กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล ควรอบรมแลกเปลี่ยนความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนอข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลแบบสอบถามที่ตรงประเด็น และเข้าใจง่ายหรืออาจทำหนังสือแจ้งเวียนไปยังจังหวัดเพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

๔.๔ ขั้นตอนที่ ๔ ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล และยกกร่างรายงาน ดังนี้

๑) ยกกร่างรายงานการประเมินผลฯ

๒) นำเสนอที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี (นายธรรมศักดิ์ รัตนธัญญา) เป็นประธานการประชุม

๓) รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๔ ตามแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ปี ๒๕๖๒ (ตามแบบ สดป.วป.ปม.๖๒) พร้อมสำเนารายงานการประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี จำนวน ๑ ชุด ส่งให้กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ จากการประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ขอรับการประเมินได้ใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล คือ (๑) แจกแจงความถี่ของจำนวนผู้ตอบในแต่ละระดับคะแนนว่าได้จำนวนเท่าใด (๒) คำนวณหาค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตร และ (๓) นำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแบ่งเป็น ๕ ระดับ กำหนดช่วงคะแนน โดยมีรายละเอียดการประมวลผลจากแบบสอบถาม ดังนี้

๓.๑) ข้อมูลทั่วไปของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แยกเป็น

เพศชาย ๑๒๕ คน เพศหญิง ๑๖๒ คน

ช่วงอายุ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๒๐ ปี ๑ คน

๒๑ - ๓๐ ปี ๖ คน

๓๑ - ๔๐ ปี ๔๐ คน

๔๑ - ๕๐ ปี ๘๒ คน

มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป ๑๕๘ คน

การศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ๖๓ คน

มัธยมศึกษาตอนปลาย ๗๗ คน

อนุปริญญา/ปวท./ปวส. ๔๙ คน

ปริญญาตรี ๙๑ คน

สูงกว่าปริญญาตรี ๗ คน

๓.๒) ผลการประเมิน

การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของจังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ พิจารณาจากองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด และองค์ประกอบของตัวแบบการประเมินผลตามทฤษฎีระบบ (System Theory) ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลที่ได้ (Product) เพื่อนำข้อมูลมาศึกษาวิเคราะห์ผลสำเร็จของการขับเคลื่อนภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งสิ้น จำนวน ๑๗ ตัวชี้วัด

ตารางที่ ๑ สรุปผลคะแนนระดับความสำเร็จของโครงการฯ

องค์ประกอบที่พิจารณา	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้
๑. ความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) กับการบริการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด	๑.๑ ร้อยละของการบริการให้บริการด้านแรงงานที่ให้อสร. ช่วยปฏิบัติงาน	๑๐๐	๕
	๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด	๑๐๐	๕
เฉลี่ยด้านความสอดคล้อง			๕
๒. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	๒.๑ ระดับความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในจังหวัดที่รับผิดชอบการดำเนินงานของ อสร.	๙	๕
	๒.๒ ระดับความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ในการประสานงานกับ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด	๒.๘	๓
	๒.๓ ระดับความเพียงพอของสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล	๓.๕	๔
	๒.๔ ระดับความรู้ในภารกิจที่กำหนดให้อสร. ปฏิบัติงาน	๓.๔๔	๔
	๒.๕ ระดับความเพียงพอของ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด	๓๓.๓๓	๑
เฉลี่ยด้านปัจจัยนำเข้า			๓.๔

องค์ประกอบที่พิจารณา	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้
๓. ด้านกระบวนการ (Process)	๓.๑ ร้อยละของขั้นตอนการสมัครและขึ้นทะเบียน อสร. ที่ได้ดำเนินการ	๑๐๐	๕
	๓.๒ ร้อยละของขั้นตอนตามแนวทางการปฏิบัติงานที่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน ปี ๒๕๖๑ ที่ได้ดำเนินการ	๖๑	๑
	๓.๓ ระดับความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล	๓	๓
	๓.๔ ระดับความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล	๓.๙	๔
	๓.๕ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณปี ๒๕๖๑	๙๙.๙๖	๔
	๓.๖ ระดับการมีส่วนร่วมของ อปท. ในการส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานของ อสร.	๓.๖๗	๔
เฉลี่ยด้านปัจจัยนำเข้า			๓.๕
๔. ด้านผลที่ได้ (Product)	๔.๑ ร้อยละของประชาชนในพื้นที่/จังหวัดที่ได้รับบริการด้านแรงงานจาก อสร. เมื่อเทียบกับเป้าหมายของจังหวัด (อสร. ๑ คน : ผู้รับบริการ ๓๐ คน/ปี)	๑๑๘.๗๖	๕
	๔.๒ ร้อยละของประชาชนกลุ่มผู้ผ่านการคัดกรองส่งต่อที่ได้รับประโยชน์จากการบริการด้านแรงงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายของจังหวัด (ร้อยละ ๔๐ ของจำนวนคัดกรองส่งต่อ)	๓๐	๓
เฉลี่ย			๔

องค์ประกอบที่พิจารณา	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้
	๔.๓ ระดับความพึงพอใจในการมี อสร. ระดับต่ำบล เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด	๓.๙๘	๔
	๔.๔ ระดับความพึงพอใจในการให้บริการด้านแรงงานของ อสร. ระดับต่ำบล	๓.๘๓	๔
เฉลี่ยด้านผลที่ได้			๔
เฉลี่ยทุกองค์ประกอบ			๓.๙๗

ผลการประเมินในภาพรวม

สรุปผลการประเมินภาพรวมโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับต่ำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๗ คะแนน) โดยองค์ประกอบที่มีผลสำเร็จมากที่สุด ได้แก่ ความสอดคล้องของการดำเนินงานของ อสร. กับภารกิจการให้บริการด้านแรงงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด(ค่าเฉลี่ย ๕ คะแนน) รองลงมา ได้แก่ ด้านผลที่ได้ (Product) อยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔ คะแนน) องค์ประกอบที่มีผลสำเร็จน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๔ คะแนน) เนื่องจาก ความเพียงพอของ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด มีน้อย มีภารกิจงานหลายด้าน และอสร.บางคนต้องรับผิดชอบงานของหน่วยงานในกระทรวงอื่นด้วย

(๑) ผลการประเมินรายองค์ประกอบ

(๑.๑) ด้านความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจการให้บริการ ด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด ประเด็นที่ใช้พิจารณา คือ (๑) ความสอดคล้องของการดำเนินงานของ อสร. กับภารกิจการให้บริการด้านแรงงาน (๒) ความต้องการให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด (๓) คุณสมบัติของ อสร. ที่หน่วยงานต้องการต่อการปฏิบัติงาน และ (๔) สวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน ที่ อสร. ควรได้รับ โดยมีตัวชี้วัด ๒ ตัวชี้วัด คือ (๑) ร้อยละของภารกิจการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงาน และ(๒) ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้ อสร.ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด

ด้านความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจการให้บริการ ด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ๕ คะแนน) ประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับมากที่สุด มีทั้งสองตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) ร้อยละของภารกิจการให้บริการด้านแรงงานที่ให้ อสร.ช่วยปฏิบัติงาน และ (๒) ร้อยละของหน่วยงานที่มีความต้องการให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด และไม่มีประเด็นที่มีผลสำเร็จ ในระดับน้อยที่สุด

(ตัวอย่างเช่น ผลการดำเนินงานของ อสร. มีความสอดคล้องกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดชลบุรี จำนวนรวม ๖ หน่วยงาน คือ ๑) สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี ๒) สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี ๓) สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ๔) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี ๕) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี และ ๖) ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต ๒ ซึ่งทุกหน่วยงานมีความต้องการให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจในเรื่องต่อไปนี้

การจัดหางาน/การหางานทำ

การขาดแคลนแรงงาน

การฝึกอบรม/พัฒนาทักษะฝีมือ

การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

การใช้แรงงานต่างด้าว

สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน

สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม

สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ

การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ๑๐ คนลงมา

การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน

นอกจากนี้ จากข้อมูลพบว่าประชาชน ผู้ใช้แรงงาน และนายจ้าง/สถานประกอบกิจการในจังหวัดยังมีความต้องการด้านแรงงานซึ่งสอดคล้องกับภารกิจการให้บริการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดที่เกี่ยวข้อง เช่น

การขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต เนื่องจากการศึกษาของกำลังแรงงาน ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในส่วนของสถานประกอบกิจการมีความต้องการแรงงานในฝ่ายผลิตมากกว่า และกำหนดอัตราเงินเดือนในระดับต่ำสำหรับผู้เริ่มทำงานใหม่เนื่องจากยังไม่มีประสบการณ์และทักษะในการทำงาน

กลุ่มกำลังแรงงานมีการอพยพเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดเป็นจำนวนมากเพราะเป็นจังหวัดที่มีค่าแรงงานขั้นต่ำมากที่สุด ทำให้เกิดประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาด้านแรงงานเป็นจำนวนมาก เช่น การร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับนายจ้าง กาง่ายสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ผู้ใช้แรงงานและประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดชลบุรี เช่น ความรู้ด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม เป็นต้น

ดังนั้น หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดชลบุรี จึงมอบหมายให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น

การว่างงาน/การขาดแคลนแรงงาน โดยให้ อสร. ดำเนินการในเรื่อง การประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่าง/หาผู้ว่างงาน หรือต้องการเปลี่ยนงานไปสมัครงานที่สำนักงานจัดหางาน จังหวัดชลบุรี

ขาดทักษะฝีมือ โดยให้ อสร. ดำเนินการในเรื่องประชาสัมพันธ์หลักสูตร การฝึกอบรมระยะสั้น และหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านต่างๆ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี

การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ โดยมอบหมายให้ อสร. ดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ เรื่อง การหลอกลวง ให้กับผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ/หาผู้ที่ต้องการไปทำงาน ต่างประเทศมาติดต่อที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี

การใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยให้ อสร. ดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างทราบถึงระยะเวลาในการนำเข้า และขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน โดยให้ อสร. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ให้ลูกจ้างที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้มาติดต่อขอรับความช่วยเหลือได้ที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี

สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม โดยให้ อสร. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ ลูกจ้างที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม มาติดต่อที่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ รับสมัคร และนำส่งเงินผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ให้แก่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี

โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ โดยให้ อสร. ดำเนินการ ประชาสัมพันธ์/สำรวจความต้องการของประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากวิกฤตเศรษฐกิจ ว่างงาน ไม่มีรายได้ และต้องการความช่วยเหลือ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร และแนวทางของ โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ อสร. สามารถเสนอโครงการ ต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี โดยตรง เป็นการแก้ไขทั้งในเรื่องงบประมาณที่มีจำกัด และสร้างชื่อ ให้ อสร. เป็นที่รู้จักในพื้นที่อีกทางหนึ่ง

การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ๑๐ คนลงมา โดยให้ อสร. เข้าไปประชาสัมพันธ์โทษพิษภัยของยาเสพติด และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ

การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน โดยให้ อสร. ดำเนินการในเรื่องการสำรวจข้อมูล ด้านแรงงาน เพื่อทราบปัญหา และความต้องการด้านแรงงานในพื้นที่อย่างแท้จริง

เนื่องจากแต่ละพื้นที่/จังหวัด มีความต้องการที่แตกต่างกัน หน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดส่วนใหญ่ จึงได้มอบหมายงานให้ อสร. ออกไปบริการงานด้านแรงงาน แก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด เพื่อให้ครอบคลุมและตรงตามความต้องการของประชาชน ผู้ใช้แรงงาน

และผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ งานที่มอบหมายให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูล ข่าวสาร แนะนำ และประสานการให้บริการ การสำรวจ และจัดเก็บข้อมูล เมื่อพิจารณาคุณสมบัติ ของ อสร. ที่หน่วยงานต้องการต่อการปฏิบัติงาน พบว่า มีความต้องการ อสร. ที่มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ให้ดี และสร้างสรรค์พัฒนาผลงานมากที่สุด รองลงมา คือ มีความตั้งใจ และความพยายามในการให้บริการ ต่อประชาชน มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ สนใจใฝ่รู้ และพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ยึดมั่น ในความถูกต้อง ชอบธรรม และทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

สรุปได้ว่า การให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงาน ในจังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้อง และตรงตามความต้องการของหน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ซึ่ง อสร. สามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของ กระทรวงแรงงาน รวมทั้งแนะนำและประสานการบริการด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้ อันจะเป็นช่องทางหนึ่งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้ประชาชน มาขอรับบริการจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้อย่างถูกต้อง และตรงตามความต้องการ จากการที่ อสร. ได้ช่วยปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ควรให้สวัสดิการแก่ อสร. นอกเหนือจากค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น ค่าพาหนะในการลงพื้นที่ เลือสามารถ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน ไล่ ใบประกาศเกียรติคุณ เชิดชูเกียรติ และค่าประกันสังคม/ค่าประกันชีวิต เป็นต้น

(๑.๒) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประเด็นที่ใช้ในการพิจารณา คือ (๑) ความเพียงพอ ของบุคลากรที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของ อสร. (๒) ความเพียงพอของงบประมาณสำหรับสนับสนุน การปฏิบัติงานของ อสร. (๓) ความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ในการประสานงานกับ อสร.ในพื้นที่/จังหวัด (๔) ความเพียงพอของสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อสร. เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ เป็นต้น (๕) ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้ อสร. ปฏิบัติ และ(๖) ความเพียงพอ ของ อสร. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่/จังหวัด โดยมีตัวชี้วัด ๕ ตัวชี้วัด คือ (๑) ระดับความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในจังหวัดที่รับผิดชอบการดำเนินงานของ อสร. (๒) ระดับความเพียงพอของยานพาหนะ ที่ใช้ในการประสานงานกับ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด (๓) ระดับความเพียงพอของสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงาน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับต่ำ (๔) ระดับความรู้ในภารกิจที่กำหนดให้ อสร. ปฏิบัติงาน และ(๕) ระดับความเพียงพอของ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด ให้สรุปผลสำเร็จจากค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัด ๕ ตัวชี้วัด ไปเทียบกับความหมายระดับความสำเร็จที่กำหนด

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๔ คะแนน) ประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับมากที่สุด ได้แก่ ระดับความพอเพียงของเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในจังหวัดที่รับผิดชอบการดำเนินงานของ อสร. รองลงมา ได้แก่ ระดับความพอเพียงของสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับต่ำ และระดับความรู้ในภารกิจที่กำหนดให้ อสร. ปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับความพอเพียงของยานพาหนะที่ใช้ในการประสานงานกับ อสร.ในพื้นที่/จังหวัด เนื่องจากภารกิจ

มีหลายด้านพร้อมกันบางครั้งจึงไม่เพียงพอต่อการประสานงานกับ อสร.ในพื้นที่ โดยความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ/สนับสนุนการปฏิบัติงาน อสร. ในจังหวัดชลบุรี มีจำนวน ๔ คนอยู่ในระดับมากที่สุด (๕ คะแนน) และทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี ได้มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง อสร. โดยได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานพี่เลี้ยง อสร. พร้อมทั้งคู่มือในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการมีผู้แทนจากทุกหน่วยงานทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ด้านแรงงาน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ อสร. ในส่วนความเพียงพอของงบประมาณต่อการดำเนินงานของ อสร. ในจังหวัด อยู่ในระดับน้อย (๒ คะแนน) โดยจากงบประมาณที่ส่วนกลางจัดสรรให้สำนักงานแรงงานจังหวัด จำนวน ๓ กิจกรรม/โครงการ ได้แก่ การประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดย อสร. โครงการเสริมสร้างศักยภาพ อสร. และการบริหารจัดการเครือข่ายด้านแรงงาน พบว่างบประมาณที่จัดสรรให้ไม่เพียงพอ

ความเพียงพอของยานพาหนะในภาพรวมของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแรงงานจังหวัด หรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดเห็นว่ามีเพียงพออยู่ในระดับมากที่สุด (๕ คะแนน) แต่พี่เลี้ยง อสร. ของทุกหน่วยงานในสังกัดเห็นว่าความเพียงพอของยานพาหนะ อยู่ในระดับปานกลาง (๓ คะแนน) เนื่องจาก สรจ. ส่วนใหญ่มีพนักงานขับรถยนต์เพียง ๑ คน แต่มีภารกิจของสำนักงานแรงงานจังหวัดจำนวนมาก ทำให้การประสานการปฏิบัติงานของ อสร. ในพื้นที่ไม่สะดวก และขาดความคล่องตัวโดยเฉพาะ อสร. ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลตัวเมือง

สำหรับความเพียงพอของสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของ อสร. ในภาพรวมของจังหวัดอยู่ในระดับมาก โดยแรงงานจังหวัด หรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด เห็นว่ามีเพียงพออยู่ในระดับมาก (๔ คะแนน) พี่เลี้ยง อสร. ของทุกหน่วยงานในสังกัด เห็นว่าความเพียงพออยู่ในระดับมาก (๔ คะแนน) อสร. เห็นว่ามีเพียงพออยู่ในระดับมาก (๔ คะแนน) ด้านประชาชนที่เคยรับบริการจาก อสร. เห็นว่ามีเพียงพออยู่ในระดับมาก (๔ คะแนน) ส่วนผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่ามีเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง (๓ คะแนน) โดยสื่อประชาสัมพันธ์ที่จังหวัดต้องการได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมคือ ๑) สื่อ อสร. ที่ส่วนกลางจัดทำให้ ๒) แผ่นพับแนะนำตัว อสร. ที่ส่วนกลางจัดทำให้ ๓) แผ่นพับ โปสเตอร์ ป้ายไวลด์ชีดี ดีวีดี และ ๔) การประชาสัมพันธ์ทางโซเชียล แอปพลิเคชัน line เสียงตามสายในชุมชน

ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อสร. และผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นว่า อสร. มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้ อสร. ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการฝึกที่มีระดับความรู้มากที่สุด ได้แก่ สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม อยู่ในระดับมาก (๔ คะแนน) รองลงมา ได้แก่ การจัดงาน/การหางาน อยู่ในระดับปานกลาง (๓ คะแนน) การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ อยู่ในระดับปานกลาง (๓ คะแนน) และการให้ความรู้ด้านยาเสพติด อยู่ในระดับปานกลาง (๓ คะแนน) ซึ่งแรงงานจังหวัด หรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด เห็นว่า อสร. มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่/ภารกิจที่กำหนด ให้อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม รองลงมา คือ ความรู้

ด้านการฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การขาดแคลนแรงงาน พี่เลี้ยง อสร. ของทุกหน่วยงานในสังกัดเห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม รองลงมา คือ การให้ความรู้ด้านยาเสพติด และอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การขาดแคลนแรงงาน และสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ อสร. เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม รองลงมา คือ การจัดหางาน/การทำงาน และอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ประชาชนที่เคยรับบริการจาก อสร. เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ด้านอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดหางาน/การทำงานทำ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การถูกหลอกลวง ส่วนผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การฝึกอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดหางาน/การทำงานทำ อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ โดยความรู้ที่ อสร. เห็นว่าตนเองยังไม่เข้าใจ และต้องการรับทราบเพิ่มเติมมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอาชีพ รองลงมา ได้แก่ สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน และเรื่องสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ตามลำดับ

ปัจจุบันจังหวัดชลบุรี มีจำนวน อสร. ทั้งสิ้น ๒๔๑ คน แบ่งเป็น อสร. ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๙๒ คน และเครือข่าย อสร. จำนวน ๑๔๙ คน โดยผลการประเมินด้านความเพียงพอของ อสร. ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดอยู่ใน ระดับน้อย (๒ คะแนน) ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันจำนวน อสร. ในจังหวัดมีจำนวน เฉลี่ย ๑ คนต่อตำบล ซึ่งถือว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนพื้นที่ความรับผิดชอบต่อหนึ่งตำบล ซึ่งประกอบด้วยหลายหมู่บ้าน และบางตำบล/หมู่บ้าน อยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก และอสร. มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบหลายหน่วยงาน

(๑.๓) ด้านกระบวนการ (Process) ประเด็นที่ใช้ในการพิจารณา คือ (๑) การบริหารจัดการในการดำเนินการรับสมัครและการขึ้นทะเบียน อสร. (๒) การดำเนินงานด้าน อสร. ของหน่วยงานในสังกัด และ อสร. ตามขั้นตอนที่กำหนดในแนวทางการปฏิบัติงานที่เลี้ยวอาสาสมัครแรงงาน ปี ๒๕๖๑ (๓) ความรู้ ความเข้าใจในงานบริการด้านแรงงาน และภาระงานของ อสร. (๔) การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ อสร. ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด (๕) ความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล (๖) การบริหารงบประมาณ และ (๗) การมีส่วนร่วมของ อปท. ในการสนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน ผ่านเครือข่าย อสร. ในพื้นที่/จังหวัด โดยมีตัวชี้วัด ๖ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) ร้อยละของขั้นตอนการสมัคร และขึ้นทะเบียนอาสาสมัครแรงงานที่ได้ดำเนินการ (๒) ร้อยละของขั้นตอนตามแนวทางการปฏิบัติงานที่เลี้ยวอาสาสมัครแรงงาน ปี ๒๕๖๑ ที่ได้ดำเนินการ (๓) ระดับความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล (๔) ระดับความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล (๕) ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ปี ๒๕๖๑ และ (๖) ระดับการมีส่วนร่วมของ อปท. ในการส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานของ อสร.

ด้านกระบวนการ (Process) มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๕ คะแนน) ประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับมากที่สุด ได้แก่ ร้อยละของขั้นตอนการสมัคร

และขึ้นทะเบียน อสร. ที่ดำเนินการ รองลงมา ได้แก่ ระดับความเหมาะสมของการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ ปี ๒๕๖๑ และระดับการมีส่วนร่วมของ อปท. ในการส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานของ อสร. ประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ร้อยละของขั้นตอนตามแนวทางการปฏิบัติงานที่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน ปี ๒๕๖๑ ที่ได้ดำเนินการ เนื่องจาก ยังขาดการบูรณาการเพื่อวางแผนงาน และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยการรับสมัครและขึ้นทะเบียน อสร. จังหวัดชลบุรี ได้มีการดำเนินการตามขั้นตอนการสมัคร และขึ้นทะเบียน อสร. ตามที่กำหนดครบทั้ง ๕ ขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่ (๑) ทบทวนคำสั่ง แนะนำ หรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจมาสมัครเป็น อสร. (๒) รับสมัครบุคคล เป็น อสร. โดยพิจารณาคุณสมบัติให้ตรงตามที่กำหนด จัดเก็บ และรวบรวมใบสมัคร (๓) ชี้แจงภารกิจ และให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ภารกิจของกระทรวงแรงงาน และชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของ อสร. แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน (๔) เสนอรายชื่อเพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งเป็น อสร. พร้อมออกบัตรประจำตัวให้แก่ อสร. ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ลงนาม และ(๕) ปรับปรุงทะเบียนให้เป็นปัจจุบันและจัดทำทำเนียบ อสร. ของจังหวัด ซึ่งจากผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ นั้น ทำให้จังหวัดชลบุรี มี อสร. ระดับตำบล จำนวน ๙๒ คน ครบทุกตำบลในจังหวัด อีกทั้งยังมีเครือข่าย อสร. จำนวน ๑๔๙ คน ส่วนคุณสมบัติของ อสร. ที่กำหนดในคู่มือ สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี เห็นว่าเหมาะสม ในกรณี ๑ ตำบล มี อสร.หลายคน จังหวัดมีวิธีการคัดเลือก อสร.ระดับตำบล (ได้รับคำตอบแทน) มีวิธีการคัดเลือก โดยพิจารณาจาก อสร. คนเดิมที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมาตลอดเป็นลำดับแรก สำหรับ อสร.ใหม่ จะให้อสร.ที่อยู่ในอำเภอ นั้นๆ แนะนำมา หรือพิจารณาจากอาสาสมัครของหน่วยงานราชการอื่นๆ สำหรับวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี ได้มีการประชาสัมพันธ์ ให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี อสร. ทราบจากคู่มือการจัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด บอร์ด/เสียงตามสายของพื้นที่การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และอสร. เป็นต้น โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นเห็นว่าวิธีการที่ใช้เหมาะสม

การดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติงานที่เลี้ยง อสร. ปี ๒๕๖๑ ที่ส่วนกลางกำหนด จังหวัดได้ดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ (๕ คะแนน) กรณีได้มีการดำเนินการ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ประกอบด้วย

(๑) การสำรวจข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ๑) สรจ. แต่งตั้งคณะทำงานบูรณาการงาน อสร. ๒) จัดประชุมคณะทำงานฯ ๓) ให้ อสร. สำรวจข้อมูลตามแบบที่กำหนด และสรจ. สรุปผลการสำรวจ

(๒) การชี้เป้ากลุ่มเป้าหมาย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ๑) สรจ. และหน่วยงานในสังกัดจัดประชุมชี้แจง อสร. ตามกรอบภารกิจของ อสร. โดยชี้แจงเป้าหมายที่จะให้ อสร. ปฏิบัติตามแผนฯ ๒) สรจ. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ อสร. ๓) อสร. คัดกรองกลุ่มเป้าหมาย

เบื้องต้น ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ฯ และนำส่ง สรจ. (แบบ สก. ๑) ๔) สรจ. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการนำส่งของ อสร. เพื่อเป็นผลการปฏิบัติงานของ อสร. และเป็นหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน (แบบ สก.๑)

(๓) การคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑) สรจ. รับข้อมูลความต้องการด้านแรงงานจาก อสร. ๒) สรจ. จำแนกข้อมูลความต้องการด้านแรงงานตามมติคณะทำงาน ฯ เพื่อเตรียมส่งต่อเพื่อติดตามผล

(๔) การส่งต่อกลุ่มเป้าหมาย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑) สรจ. จัดทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อส่งต่อข้อมูลที่คัดกรองแล้วให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ๒) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามภารกิจ ๓) สรจ. ประสานงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงานทุกเดือน

(๕) การติดตามและรายงานผล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑) สรจ. ติดตามผลการดำเนินงาน ๒) สรจ. รายงานผลการปฏิบัติให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ ๓) สรจ. รายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ สป. เป็นประจำทุกสิ้นเดือน ตามแบบรายงานผลที่กำหนด

ทั้งนี้ จังหวัดมีความเห็นว่ากระบวนการปฏิบัติงานที่ส่วนกลางกำหนดให้ (ชี้เป้า คัดกรอง ส่งต่อ ประเมินผล) ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงเพิ่มเติม ดังนี้ การติดตามผลการดำเนินงาน ควรใช้การติดตามแบบแผนปฏิบัติการ และรายงานผล ไม่ต้องมีการชี้เป้า คัดกรอง-ส่งต่อ นอกจากการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี ยังได้ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ อสร. ได้แก่ ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน สนับสนุนเอกสารทางวิชาการ หรือสื่อ รวมทั้งข้อมูลด้านแรงงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ เอกสารภารกิจของหน่วยงาน เป็นต้น โดย อสร. ส่วนใหญ่เห็นว่าการสนับสนุนการปฏิบัติงานดังกล่าว มีความเหมาะสม นอกจากนี้ สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี ยังได้มีการดำเนินการ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. แก่ อปท. ผู้นำชุมชน กำนันผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนทราบ โดยวิธี ๑) แจกสื่อเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. ๒) แจกเอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. สำหรับติดบอร์ดประชาสัมพันธ์หรือออกเสียงตามสายของชุมชน ๓) การให้ อสร. แนะนำตนเอง และชี้แจงเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของตนเองให้ประชาชนรับทราบ เป็นต้น จากการสอบถามประชาชน ผู้นำชุมชน/อปท. ส่วนใหญ่รู้จัก อสร.ที่เป็นตัวแทนของกระทรวงจากทราบจากอาสาสมัครแรงงานมาแนะนำตัวเอง และอธิบายให้ทราบหน้าที่ของตนเอง มากที่สุด รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน มาแจ้งให้ทราบ ได้รับการบอกเล่าจากคนรู้จัก และบอร์ดหรือเสียงตามสายของชุมชน ตามลำดับ นอกจากนี้ อสร.ยังได้ร่วมกับผู้นำชุมชน/อปท. ในการสนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (๕ คะแนน) โดยมีการสนับสนุน จำนวน ๕ เรื่อง ได้แก่ ๑) การสำรวจ และจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด ๒) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ๓) สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่สามารถหางานทำ/ได้รับการคุ้มครอง ๔) สนับสนุนให้

ประชาชนในพื้นที่ ที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ โดยให้ อปท. ที่มีความพร้อม นำแผนงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานบรรจุอยู่ในแผน อปท. ๕) สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ ได้รับความรู้ ด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน และ๖) สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ ได้รับความรู้ และบริการด้านประกันสังคม โดยเฉพาะผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เป็นต้น

สำหรับการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร.ระดับตำบล ที่กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล (สตป.สภ.) กำหนดให้ สรจ. เป็นผู้รายงานต่อ สตป.สภ. มีความเหมาะสม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (๓ คะแนน) โดยมีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง ส่วนการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร.ระดับตำบล ที่ สตป.สภ. กำหนดให้ อสร. รายงานต่อ สรจ. มีความเหมาะสมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (๓ คะแนน) ในส่วนของการรายงานผลการปฏิบัติงาน สรจ. และ อสร. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไข ในเรื่อง ควรยกเลิกการรายงานผลแบบชี้เป้า คัดกรอง – ส่งต่อ ในส่วนผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ปี ๒๕๖๑ ในภาพรวม ๓ กิจกรรม/โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๙๙ (๕ คะแนน) โดยมีผลสำเร็จ มากที่สุดในกิจกรรม/โครงการ บริหารจัดการเครือข่ายด้านแรงงาน(ค่าตอบแทน อสร.) และโครงการเสริมสร้าง ศักยภาพ อสร. (ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม/อบรม) และน้อยที่สุด คือ กิจกรรม/โครงการประสานการให้บริการ ด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงาน (งบดำเนินงาน) ตามลำดับ

(๑.๔) ผลที่ได้ (Product) ประเด็นที่ใช้ในการพิจารณา คือ (๑) ผลการปฏิบัติงานของ อสร.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (Output) และ (๒) การบรรลุเป้าหมายของผู้ที่ผ่านการคัดกรองส่งต่อ (Outcome) (๓) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อการบริการด้านแรงงานของ อสร. โดยมีตัวชี้วัด ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) ร้อยละของประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ที่ได้รับบริการด้านแรงงานจาก อสร.ระดับตำบล เมื่อเทียบกับเป้าหมายของจังหวัด (อสร. ๑ คน : ผู้รับบริการ ๓๐ คน/ปี) (๒) ร้อยละของ ประชาชนกลุ่มผู้ผ่านการคัดกรองส่งต่อที่ได้รับประโยชน์จากการบริการด้านแรงงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย ของจังหวัด (ร้อยละ ๔๐ ของจำนวนคัดกรองส่งต่อ) (๓) ระดับความพึงพอใจในการมี อสร.ระดับตำบล เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด และ(๔) ระดับความพึงพอใจในการให้บริการด้านแรงงานของ อสร.ระดับตำบล ผลที่ได้ (Product) ประกอบด้วย

(๑.๔.๑) ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวมของผลการดำเนิน โครงการในเรื่องของการดำเนินงานของ อสร.ระดับตำบล และการบรรลุเป้าหมายของผู้ที่ผ่านการคัดกรองส่งต่อ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓ คะแนน) ดังนี้

ร้อยละของประชาชนในพื้นที่/จังหวัดที่ได้รับบริการ ด้านแรงงานจาก อสร.ระดับตำบล เมื่อเทียบกับเป้าหมายของจังหวัด (อสร. ๑ คน : ผู้รับบริการ ๓๐ คน/ปี) เป้าหมาย ทั้งปี ๒,๗๖๐ คน มีผลการดำเนินงาน ๓,๒๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๘.๔๔

อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งงานบริการในพื้นที่/จังหวัดได้รับบริการด้านแรงงานมากที่สุดได้แก่ ผู้ต้องการสมัครงาน ผู้ต้องการฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ผู้ต้องการรับบริการด้านคุ้มครองแรงงาน ผู้สมัครผู้ประกันตน (มาตรา ๔๐) ผู้ต้องการรับบริการด้านประกันสังคม และผู้ต้องการรับบริการด้านสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานต่างประเทศ ตามลำดับ

ร้อยละของประชาชนกลุ่มผู้ผ่านการคัดกรองส่งต่อที่ได้รับประโยชน์จากการบริการด้านแรงงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายของจังหวัด (ร้อยละ ๔๐ ของจำนวนคัดกรอง ส่งต่อ) มีผลการดำเนินงาน ๓๒๘ คน จากจำนวนผู้ผ่านการคัดกรองส่งต่อ ๑,๐๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕๓ อยู่ในระดับปานกลาง ประชาชนกลุ่มผู้ผ่านการคัดกรองส่งต่อที่ได้รับประโยชน์จากการบริการด้านแรงงานมากที่สุด ได้แก่ ผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ม.๔๐ ผู้ได้รับการบรรจุนายจ้างได้รับการฝึก/พัฒนาทักษะ และผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ ตามลำดับ

(๑.๔.๒) ด้านความพึงพอใจในการมี อสร. ระดับตำบล เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ภาพรวมของทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี อสร. และผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ๓.๙๘ (๔ คะแนน) โดย อสร. เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ประชาชนที่เคยได้รับบริการจาก อสร. ผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี และสำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี ตามลำดับ จากการสอบถามความพึงพอใจของประชาชนที่เคยรับบริการด้านแรงงานจาก อสร. พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (๔ คะแนน) โดยมีความพึงพอใจมากที่สุด ในเรื่อง การให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของท่าน รองลงมาคือ ความเอาใจใส่ต่อประชาชนผู้รับบริการ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลความรู้ให้คำแนะนำด้านแรงงาน ความกระตือรือร้นในการให้บริการ ความรวดเร็วในการให้บริการ และมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ตามลำดับ

สรุปผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบด้วย

การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน (ตามแบบ สก.๑)

สื่อวิทยุ จำนวน ๙๖ ครั้ง

เสียงตามสาย จำนวน ๓๖๘ ครั้ง

ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑,๑๐๐ ครั้ง

ประชุม/ประชาคม จำนวน ๔๕๐ ครั้ง

แจ้งข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานด้วยตนเอง จำนวน ๓,๕๐๐ ครั้ง

อื่นๆ (ระบุ) งานด้านยาเสพติด จำนวน ๑๐๐ ครั้ง

การสำรวจข้อมูล (ตามแบบ สก.๑)

ความต้องการมีงานทำ/ว่างงาน จำนวน ๕๐ ครั้ง ๓๐๐ คน

ความต้องการด้านฝึกอาชีพ จำนวน ๕๐ ครั้ง ๔๕๐ คน

แรงงานนอกระบบ จำนวน ๓๐ ครั้ง ๒๕๐ คน

คนพิการ จำนวน ๓๐ ครั้ง ๒๕๐ คน

ผลการบริการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (ตามแบบ สก. ๔)

จำนวนผู้ต้องการสมัครงาน ๑,๓๓๔ คน

จำนวนผู้ต้องการฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ๗๐๘ คน

จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านคุ้มครองแรงงาน ๑๔๕ คน

จำนวนผู้สมัครผู้ประกันตน (มาตรา ๔๐) ๑,๐๘๑ คน

จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานต่างประเทศ ๑ คน

ผลการให้บริการด้านแรงงาน (ตามแบบ สก. ๔)

งานจัดหางาน

จำนวนผู้ได้รับการบรรจุงาน ๒ คน

จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน ๕๐๙ คน

งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ

จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน ๑๗๓ คน

งานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน ๑๔๕ คน

งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม

จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ๓๒๕ คน

จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน ๓๒๕ คน

งานสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ

จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ ๑ คน

จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน ๑ คน

๔.๕ ขั้นตอนที่ ๕ ส่งรายงานผลฉบับสมบูรณ์ ให้กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล เพื่อรายงานให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบ ดังนี้

๑) ปรับปรุงรายงานการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี

๒) จัดทำรายงานการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี ฉบับสมบูรณ์

๓) รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๕ ตามแบบรายงานการประเมินผล การปฏิบัติงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ปี ๒๕๖๒

(แบบ สตป.วป.ปม.๖๒) พร้อมรายงานการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี ฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ เล่ม และไฟล์รายงานการประเมินผลฯ ฉบับสมบูรณ์ ส่งให้กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ และจัดส่งรายงานการประเมินผลฯ ให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ จำนวน ๕ เล่ม

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

นางสุขจี ศุภไพบูลย์ ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สัดส่วนของผลงาน ร้อยละ ๒๐

๖. สัดส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (สัดส่วนของผลงานร้อยละ ๘๐)

ผู้ขอรับการประเมิน ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี ตั้งแต่เดือน มกราคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ โดยมีสัดส่วนในการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมิน ร้อยละ ๘๐ ของผลงานทั้งหมด ดังนี้

๖.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมการประเมิน ได้รับมอบหมายดังนี้

๑) จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี เพื่อชี้แจงแนวทางการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒ โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี (นายธรรมศักดิ์ รัตนธัญญา) เป็นประธานการประชุม

๒) รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑ ตามแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ปี ๒๕๖๒ (แบบ สตป.วป.ปม.๖๒) พร้อมสำเนารายงานการประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี จำนวน ๑ ชุด ส่งให้กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒

๖.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การจัดทำและขออนุมัติโครงการ ได้รับมอบหมายดังนี้

๑) จัดทำการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี เพื่อขออนุมัติดำเนินการจากผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

๒) รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๒ ตามแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ปี ๒๕๖๒ (แบบ สตป.วป.ปม.๖๒) พร้อมสำเนาการประเมินผลโครงการฯ ที่ได้รับการอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี แล้ว จำนวน ๑ ชุด ส่งให้กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๖.๓ ขั้นตอนที่ ๓ การเก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูล ได้รับมอบหมายดังนี้

๑) จัดทำแบบสอบถามการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี จำนวน ๒๘๗ ชุด

๒) สํารวจข้อมูลตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และการสัมภาษณ์ ตรวจสอบแบบสอบถาม ลงรหัสในแบบสอบถาม แล้วใส่เลขลำดับที่ลงในแบบสอบถามเรียงไปตามลำดับ และบันทึกข้อมูลแบบสอบถามลงในไฟล์ Excel จำนวน ๒๘๗ ชุด

๓) รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๓ ตามแบบรายงานการประเมินผล การปฏิบัติงาน ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ปี ๒๕๖๒ (แบบ สดป.วป.ปม.๖๒) พร้อมไฟล์บันทึกข้อมูลแบบสอบถาม Excel ส่งให้กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจ และประเมินผล เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

๖.๔ ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและยกร่างรายงาน ได้รับมอบหมายดังนี้

๑) ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม สรุปข้อมูลเบื้องต้น และยกร่างรายงาน การประเมินผลฯ นำเสนอที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี (นายธรรมศักดิ์ รัตนธัญญา) เป็นประธาน การประชุม

๒) รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๔ ตามแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ปี ๒๕๖๒ (ตามแบบ สดป.วป.ปม.๖๒) พร้อมสำเนารายงานการประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี จำนวน ๑ ชุด ส่งให้กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

๖.๕ ขั้นตอนที่ ๕ การส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ ได้รับมอบหมายดังนี้

๑) ปรับปรุงรายงานการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี ตามข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี และจัดทำรายงาน การประเมินผลฯ ฉบับสมบูรณ์

๒) รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๕ ตามแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ปี ๒๕๖๒ (แบบ สดป.วป.ปม.๖๒) พร้อมรายงานการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงาน ระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี ฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ เล่ม และไฟล์รายงาน การประเมินผลฯ ฉบับสมบูรณ์ ส่งให้กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ และจัดส่งรายงานการประเมินผลฯ ให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ จำนวน ๕ เล่ม

๗. ผลสำเร็จของงาน

๗.๑ ผลสำเร็จของงานเชิงปริมาณ

รายงานการประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงาน ระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี ฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ เล่ม

๗.๒ ผลสำเร็จของงานเชิงคุณภาพ

สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี และหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลโครงการฯ ไปพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานให้สามารถนำบริการด้านแรงงานเข้าถึงประชาชนผู้รับบริการทุกกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลโครงการฯ ไปปรับปรุง/พัฒนาการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๘.๒ พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานได้รับทราบข้อมูล และสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ เพื่อให้การบริการด้านแรงงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกงานบริการ

๘.๓ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลโครงการฯ ไปพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานให้สามารถนำบริการด้านแรงงานเข้าถึงประชาชนผู้รับบริการทุกกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

๘.๔ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สามารถนำข้อเสนอแนะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงข้อมูลแบบสอบถาม

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

การประเมินผลครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดชลบุรี มีอาสาสมัครแรงงานเป็นกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานของจังหวัด รวมทั้งให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของจังหวัด ซึ่งจากการประเมินผลพบปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นดังนี้

๙.๑ ประชาชนที่เคยรับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเท่าที่ควร หรืออาจให้ข้อมูลที่ไม่ตรงตามความเป็นจริง

๙.๒ ประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามของกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล ที่ใช้ในการประเมินผลฯ มีข้อคำถามบางข้อที่ยังไม่สอดคล้องกัน

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ ผู้ประเมินจะต้องสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนผู้ถูกประเมิน อธิบายแบบสอบถามให้เข้าใจง่ายขึ้น นำเสนอข้อมูลให้เห็นถึงประโยชน์ของการประเมินผลโครงการโดยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการถูกประเมิน และยอมรับการประเมินว่าเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการเก็บ และรวบรวมข้อมูลของผู้ประเมิน

๑๐.๒ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล ควรจัดอบรมแลกเปลี่ยนความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนอข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลแบบสอบถามที่ตรงประเด็น และเข้าใจง่าย หรืออาจทำหนังสือแจ้งเวียนมายังจังหวัด เพื่อเป็นการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

ยาเสพติดเป็นปัญหาสำคัญระดับชาติ ซึ่งรัฐบาลประกาศเป็นนโยบายชัดเจนที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจังและเร่งด่วน เนื่องจากได้มีการแพร่กระจายในทุกพื้นที่ของประเทศ และทวีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งในระดับครอบครัว โรงเรียน ชุมชนและสังคม ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ ปัญหาอาชญากรรม สังคมขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้รัฐบาลต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายด้านการบำบัด รักษา การป้องกันและปราบปรามจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของชาติ ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ ซึ่งประชากรวัยแรงงานเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญก้าวหน้า จากข้อมูลผู้เข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยเริ่มต้นทำงาน จนถึงวัยทำงาน ซึ่งเป็นช่วงที่เริ่มสร้างครอบครัว และเป็นวัยที่กำลังสร้างรายได้ ประกอบกับคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้มีการตรวจตราโรงงานทุกแห่งไม่ให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ สถานประกอบการ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ และการลงทุนของประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดให้แก่ผู้ใช้แรงงาน และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ อันจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชน และลดระดับความรุนแรงของสถานการณ์ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสถานประกอบการ มีการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน รวมทั้งเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และเป็นเครือข่ายในการเฝ้าระวัง และป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

กระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินงานโครงการรณรงค์ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานประกอบการ (TO BE NUMBER ONE) ภายใต้คำขวัญว่า “เป็นหนึ่งในใจไม่ทิ้งยาเสพติด” โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี ได้ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ และประชาสัมพันธ์กลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการ การจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้าง และผู้ประกอบการ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของยาเสพติด สร้างความตระหนักรู้ไม่ให้เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับลูกจ้าง และผู้ประกอบการ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจ และมีทักษะในการใช้ชีวิตในการป้องกันยาเสพติด พร้อมทั้งเป็นการเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์ ลดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างความสามัคคีในกลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการ ผู้ขอรับการประเมิน จึงมีแนวความคิดการพัฒนาศักยภาพชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี เพื่อให้ชมรม TO BE NUMBER ONE มีความเข้มแข็ง มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดความต่อเนื่อง และยั่งยืน โดยดำเนินการส่งเสริม

สนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี มีการบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน “เยี่ยมเสริมพลัง” ชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ที่มีอยู่เดิม ให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ โดยการเข้าไปทำความเข้าใจกับสถานประกอบการโดยเฉพาะผู้บริหารของสถานประกอบการ ให้ร่วมส่งเสริมกิจกรรม การขยายเครือข่ายการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ควรหาแกนนำในการขับเคลื่อน เน้นการสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการในพื้นที่ใกล้เคียง สร้างกลไกในการขับเคลื่อน ประกอบด้วยผู้บริหารต้องเข้าใจและให้ความสำคัญ คณะกรรมการ หรือคณะทำงานในจังหวัด ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานโครงการ TO BE NUMBER ONE มีการพัฒนาสู่การประกวด มี Coach TO BE NUMBER ONE ที่มีความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารให้ความสำคัญ เพื่อเสริมแรง สร้างคุณค่าให้ชมรมฯ มีการสร้าง Generation ใหม่ เพื่อให้ชมรมมีความพร้อมในการเข้าประกวด และได้รับรางวัลจากการประกวดทั้งระดับภาค และระดับประเทศ มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ที่มีอยู่เดิม และที่จัดตั้งใหม่ เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคยระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อเสนอแนะแนวทาง พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายในพื้นที่เพื่อเป็นพี่เลี้ยงให้กับชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี และสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมการประกวดอย่างต่อเนื่อง

๒.บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

ตามคู่มือการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีเป้าหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ปีละ ๑ แห่ง ซึ่งในปัจจุบันชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี มีจำนวน ๒๗ ชมรม ดังนี้

- ๑) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด
- ๒) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท ชินแพค (ประเทศไทย)
- ๓) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท มิตรูปิซซิโอเล็คทริก คอนซูเมอร์ โปรดักส์ ประเทศไทย จำกัด
- ๔) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท ไทย เอ็น โอ เค จำกัด
- ๕) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท เกียวริชู คิเด็น ฟุจิ (ประเทศไทย)
- ๖) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท ไมแท็กซ์ โพลีเมอร์ จำกัด
- ๗) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท ทสิจิย่า (ประเทศไทย) จำกัด
- ๘) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท ทาเคเบะ (ไทยแลนด์)
- ๙) ชมรม TO BE NUMBER ONE บ.ชีวา ลอจิสติกส์ (ประเทศ) จำกัด
- ๑๐) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท โคโตบุคิยะ เฟสทัล (ประเทศไทย) จำกัด

- ๑๑) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท ท้อปเทรนดแมนูแฟคเจอริง จำกัด
- ๑๒) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
- ๑๓) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท สยามมิชลิน จำกัด
- ๑๔) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท ซี พี ออลล์ จำกัด (มหาชน) RDC ชลบุรี
- ๑๕) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท เจนเนอร์รัลกลาส จำกัด
- ๑๖) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท เอสแอนด์เจ อินเตอร์เนชั่นแนล อินเตอร์ไพรส์ จำกัด
- ๑๗) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด
- ๑๘) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท พันสโภภภัณฑ์ จำกัด
- ๑๙) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท ไอตอลคลับ พัทยา จำกัด
- ๒๐) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท ไทยออยล์ ทูล แมชีนเนอร์รี่ เซอร์วิสเซล จำกัด
- ๒๑) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท จีเอฟพีที นิซิเร (ประเทศไทย) จำกัด
- ๒๒) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท ไทย สแกนทูบ จำกัด
- ๒๓) ชมรม TO BE NUMBER ONE หจก.โรงน้ำแข็งบางละมุง
- ๒๔) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท ทัทสูมิ โซไก (ประเทศไทย) จำกัด
- ๒๕) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท วาลโบร (ประเทศไทย) จำกัด
- ๒๖) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท มอนเด นิสชิน (ประเทศไทย) จำกัด
- ๒๗) ชมรม TO BE NUMBER ONE บริษัท สยามทรี ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด

จังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดเป็นที่ตั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของประเทศ เป็นศูนย์กลางทางการค้า การลงทุน ธุรกิจบริการ และการท่องเที่ยว ซึ่งมีสถานประกอบการจำนวนมาก จากข้อมูลเบื้องต้น ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี มีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนสถานประกอบการที่มีทั้งหมดในจังหวัดชลบุรี ประกอบกับการรณรงค์ส่งเสริม ให้มีการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ให้เกิดความต่อเนื่อง และยั่งยืน จึงเป็นที่มาของการพัฒนางานในครั้งนี้ โดยมีประเด็นปัญหา ดังนี้

๑. ชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ที่มีอยู่เดิมขาดความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

๒. สถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี ยังไม่เข้าใจหลักในการดำเนินงานของชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ เนื่องจากผู้บริหารบางแห่งไม่เห็นความสำคัญโดยคิดว่าเมื่อเข้าร่วมกิจกรรมแล้วอาจทำให้เสียเวลาในการทำงานของพนักงาน จึงส่งผลกระทบต่อการขยายเครือข่ายการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

บทวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน

ผู้ขอรับการประเมินใช้แนวคิด SWOT Analysis หรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จากปัจจัยภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนี้

๑. ความรู้/แนวคิดเรื่อง SWOT Analysis เป็นทฤษฎีหนึ่งของหลักการตลาด ที่ใช้สำหรับ นำมาวิเคราะห์สภาพทั่วไปขององค์กร เป็นการวิเคราะห์ ๔ ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths=S) จุดอ่อน (Weaknesses=W) และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาสในการ ดำเนินงานตามแผนงาน (Opportunities=O) อุปสรรคที่อาจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงาน (Threats=T) ซึ่งนิยมเรียกกันว่า กลยุทธ์การบริหาร โดยใช้ตัวย่อว่า SWOT ตามปัจจัยที่วิเคราะห์ การวิเคราะห์ SWOT ถูกนำมาใช้ในการบริหารการทำงานขององค์กร จะช่วยให้ทราบศักยภาพขององค์กร ในการดำเนินงานแต่ละเรื่อง เป็นการประเมินวิเคราะห์ สถานการณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยแวดล้อมในการดำเนินงาน ในเรื่องนั้น ๆ เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงาน

๒. การนำ SWOT Analysis มาประยุกต์ใช้ ผู้ขอรับการประเมินได้นำหลักการวิเคราะห์ ประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัด ชลบุรี โดยผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องตามหลัก SWOT Analysis สรุปได้ดังนี้

๒.๑ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

กระทรวงแรงงานมีนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ จังหวัดละ ๑ แห่งต่อปี

สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี มีหน่วยงานเครือข่ายในการเข้าถึง สถานประกอบการ ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

เจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี ยังไม่คุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ส่งผลให้ สถานประกอบการไม่เห็นความสำคัญ และไม่สนใจเข้าร่วมโครงการ

๒.๒ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

(๑) โอกาส (Opportunities)

จังหวัดชลบุรี เป็นแหล่งที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่ง และมีสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก จึงสามารถเลือกสถานประกอบการที่มีความพร้อมในการจัดตั้ง ชมรม TO BE NUMBER ONE ได้มากกว่า

สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี มีเครือข่ายในการขับเคลื่อนระดับอำเภอสำหรับดำเนินงาน TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการในพื้นที่ จึงเป็นโอกาสที่ดีในการที่จะเข้าถึงสถานประกอบการได้ง่ายขึ้น

ผู้บริหารระดับจังหวัดชลบุรี ได้ให้ความสำคัญกับโครงการ TO BE NUMBER ONE โดยจังหวัดชลบุรี ได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพสถานประกอบการในการดำเนินการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ เป็นการขยายเครือข่ายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ประเพณีสถานประกอบการ โดยเชิญสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี เข้าร่วมโครงการ ๗๐๐ แห่ง

(๒) อุปสรรค (Threats=T)

ผู้บริหารของสถานประกอบการขาดความรู้ ความเข้าใจในโครงการ TO BE NUMBER ONE

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามทฤษฎี SWOT Analysis โครงการ TO BE NUMBER ONE ต้องมีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสถานประกอบการ จะต้องมีการปฏิบัติเป็นประจำในการดำเนินงานเพราะชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการทุกแห่ง จะเป็นเครือข่ายและมีกิจกรรมร่วมกัน โดยมีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในพื้นที่เป็นพี่เลี้ยง และมีสำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี เป็นผู้ประสานงาน และให้การสนับสนุน

๒.๒ แนวความคิด

๒.๒.๑ แนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

สำหรับความหมายของการจัดการความรู้ ได้มีผู้ให้ความคิดเห็นไว้ ดังนี้

พรธิตา วิเชียรปัญญา (๒๕๔๗ , น. ๓๒) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึงกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และการจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูล ที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่ จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิต และองค์กร

ประเวศ วะสี (๒๕๔๘ , น. ๓๑-๓๒) ได้กล่าวไว้ว่า “คำว่า “การจัดการ” อาจทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ค่อยดีนักในสังคมไทย เพราะเหมือนจะไปใช้อำนาจจัดการอะไรๆ แต่คำว่าจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีความหมายจำเพาะ ว่าหมายถึง การจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน หาทางนำออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตกแต่งให้ง่ายต่อการใช้สอย และมีประโยชน์เพิ่มขึ้น มีการต่อยอดให้คงทน และใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและกาลเทศะยิ่งขึ้น มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน ข้อสำคัญ

ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งหมดที่ร่วมในกระบวนการก่อให้เกิดปัญญา (Collective Wisdom) ทำให้แก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องยากๆ ได้สำเร็จ”

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (๒๕๔๙ , น. ๔๗) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ปณิดา พันภัย (๒๕๔๔ , น. ๒๔) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ ว่าหมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลผล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปัน และถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่ก็จะแพร่กระจาย และไหลเวียนทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุลเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิต และองค์การ

กล่าวโดยสรุป การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และการจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

๒.๒.๒ ทฤษฎีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานให้ได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจนั้น ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันหลากหลายความหมายด้วยกัน ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (๒๕๓๘, น. ๑๕๐) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายใน และภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติ ได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของคนที่ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

สมพร สุทัศน์ (๒๕๔๒ , น. ๒๙) ได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ พฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การ ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๔๒ , น. ๑๓๐) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์การมาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม

หรือจัดระบบองค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการ ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือความคิดริเริ่มของตนเองที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร

ดาร์รงค์ดี จงวิบูลย์ (๒๕๕๓, น. ๑๐) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงกระตุ้นหรือเร้าให้อิทธิพลได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

การิสัน (Garrison, ๑๙๙๗, น. ๒๐๘ อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, ๒๕๕๐, น. ๔๐) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นแรงขับภายใน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกในระยะแรกเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และพฤติกรรมต่อไปเรื่อย ๆ เมื่อประสบผลสำเร็จ

พลันเกตต์ (Plunkett, ๑๙๙๗, น. ๓๙๑ อ้างถึงใน ทองวรรณศิริวรรณ, ๒๕๕๓, น. ๙) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือ ผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการภายในและอิทธิพลภายนอกของบุคคล ซึ่งทำให้ตัวบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา

บีช (Beach, ๑๙๘๕, น. ๓๗๙ อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, ๒๕๕๕, น. ๓๒) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำให้คนเต็มใจที่ใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อรางวัล (Reward) ที่จะได้รับเป็นสิ่งตอบแทน

กูราลนิค (Guralnik, ๑๙๗๐, น. ๙๒๙ อ้างใน ยงยุทธ เกษสาคร, ๒๕๕๕, น. ๑๓๓) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ในลักษณะของการจัดการว่า หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานสำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะ ใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ฮอดเกตต์ (Hodgett, ๑๙๙๙, น. ๓๖ อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, ๒๕๕๕, น. ๑๓๕) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นเร้า และการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคนอันจะยังผลให้คนเกิดความรู้สึกภายในเป็นพลังมีการเร้าหรือการเคลื่อนไหวที่บ่งการหรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ โดยอาจกระตุ้นเร้า และทำให้เกิดอิทธิพลเช่นว่านั้นด้วยวิธีเชิงปฏิฐานหรือเชิงบวก (Positive) ดังเช่นการดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่าง ๆ ให้พอใจของบุคคล และด้วยวิธีการจูงใจเชิงลบ (Negative incentives) เช่น การดำเนินงานบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ หากไม่ปฏิบัติตามต้องได้รับโทษ เป็นต้น

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (๒๕๓๘) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ การจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้อง และเป็นไปตามองค์การคาดหวังไว้ ดังนั้น พื้นฐานที่สำคัญของการจูงใจก็คือการสร้างให้เกิดความต้องการ (Needs) ขึ้นก่อน เมื่อคนเกิดความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับ (Drive) หรือความอยากที่จะกระทำขึ้น จนผลสุดท้ายก็จะเกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavior) ตามเป้าหมายที่ต้องการ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (๒๕๕๐, น. ๓๓๖) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตาม ต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เองแต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ (Needs)

จากการที่ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายทัศนะนี้ พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวกระตุ้น ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมา อย่างมุ่งมั่น เพื่อดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

๒.๒.๓ แนวความคิดในการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE

ชมรม TO BE NUMBER ONE เป็นชมรมที่รวบรวมทั้งคนดี และคนเก่ง และคนที่มีอุดมการณ์ที่จะสร้างกิจกรรมดีดี เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดร่วมกัน โดยการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ สมาชิก ได้แก่ พนักงาน ลูกจ้าง ในสถานประกอบการ สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี ได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้ง ชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี โดยเข้าไปทำความเข้าใจ กับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมกิจกรรม ตามหลักเกณฑ์การจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ดังนี้

๑) องค์ประกอบในการดำเนินงานของชมรม TO BE NUMBER ONE ประกอบด้วย ๓ ก. ได้แก่

ก. ที่ ๑ คณะกรรมการ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง อย่างน้อย ๕ คน เพื่อเป็นกรรมการชมรม ประกอบด้วย

ประธาน	๑ ตำแหน่ง
รองประธาน	๑ ตำแหน่ง
เลขานุการ	๑ ตำแหน่ง
กรรมการ	๑ ตำแหน่ง
เหรัญญิก	๑ ตำแหน่ง

ฯลฯ

และจะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการจัดทำแผนงาน โครงการ งบประมาณ และกิจกรรมของชมรม อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี

คณะกรรมการ ได้มาจากการคัดเลือก การเลือกตั้ง และอาสาสมัคร การแบ่งฝ่ายคณะกรรมการ เช่น ฝ่ายจัดหาทุน ฝ่ายกิจกรรม ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ ฝ่ายสอดส่องดูแล และประเมินผล เป็นต้น

ก. ที่ ๒ กองทุน หมายถึง กรรมการ และสมาชิกร่วมดำเนินการ จัดตั้งกองทุนเพื่อนำรายได้หมุนเวียนใช้จ่ายในชมรม ซึ่งเป็นแนวทางสู่ความยั่งยืนของชมรม รวมถึง ทรัพย์สินของชมรมด้วย ซึ่งหมายถึงสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่อไปนี้

(๑) เงินซึ่งได้จากการบริจาค การจัดกิจกรรมเพื่อหาทุน หรือได้รับ สนับสนุนจากภาครัฐหรือเอกชนต่าง ๆ

(๒) ทรัพย์สิน

ประเภทไม่สามารถเคลื่อนย้ายได้ เช่น ห้องประกอบกิจกรรม ชมรม สถานที่ได้รับการอนุญาตให้ใช้กิจกรรมของชมรม เป็นต้น

ประเภทสามารถเคลื่อนย้ายได้ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์กีฬา ดนตรี ศิลปะ เป็นต้น

ตัวอย่างแหล่งที่มาของกองทุน

(๑) งบสนับสนุนจากสถานศึกษา/ สถานประกอบการ

(๒) งบสนับสนุนจากภาคส่วนราชการ ภาคเอกชน

(๓) การระดมทุน เช่น

ค่าสมัครสมาชิก

การปลูกไม้ประดับ พืชสวนครัว จำหน่าย

เงินรางวัลจากการประกวด

การบริจาคของสมาชิก และผู้สนับสนุน

จำหน่ายผลิตภัณฑ์ TO BE NUMBER ONE

จำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่สมาชิกรนำมาฝากจำหน่าย

จำหน่ายสินค้าตามเทศกาลต่าง ๆ เช่น วาเลนไทน์ ปีใหม่ ฯลฯ

ก. ที่ ๓ กิจกรรมชมรม หมายถึง “การทำอะไรก็ได้ที่เป็นประโยชน์ ต่อตนเอง และผู้อื่น” เป็นสิ่งที่ชมรมจัดขึ้นเพื่อสมาชิกภายในชมรม หรือมอบหมายสมาชิกเข้าร่วม ดำเนินการกับหน่วยงาน/ องค์กรภายนอก การนับจำนวนตามเกณฑ์ชี้วัดว่าชมรมดำเนินกิจกรรม อย่างต่อเนื่องให้ครบกิจกรรมทั้งภายใน และภายนอกไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง/ปี ที่สำคัญต้องเป็นกิจกรรม ที่สนับสนุนให้สมาชิกใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เกิดความภาคภูมิใจ และมองเห็นคุณค่าของตนเอง อันเป็นหนทางห่างไกลยาเสพติด รวมทั้งให้โอกาส และสนับสนุนการคืนคนดีสู่สังคมของสมาชิก “ใครติดยายกมือขึ้น” กิจกรรมภายใน เช่น การจัดกีฬา การจัดการประกวดต่าง ๆ การจัดนิทรรศการ ฯลฯ ส่วนกิจกรรมภายนอก เช่น การไปร่วมเดินรณรงค์โครงการเพื่อสังคมต่าง ๆ การไปช่วยทำความสะอาด

เก็บขยะ ทาสีกำแพงวัด หรือดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น กิจกรรมของชมรมต่างจากกิจกรรมของศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE เพราะกิจกรรมของศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE จัดได้เฉพาะภายในศูนย์ และเพื่อสมาชิกที่มาใช้บริการที่ศูนย์ภายใต้กรอบ “ปรับทุกข์ สร้างสุข แก้ปัญหา และพัฒนา EQ” เท่านั้น

การจัดกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกชมรม ดำเนินการตามยุทธศาสตร์หลัก ๓ ยุทธศาสตร์ของโครงการ ได้แก่

กิจกรรมในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างกระแส เช่น

การรับสมัครสมาชิกชมรม

ประชาสัมพันธ์ชมรม

จัดกิจกรรมดนตรี กีฬา การประกวดกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ

การตรวจหาสารเสพติด

การเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ ร่วมกับภาครัฐ

จัดแข่งขันกีฬาภายใน กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และชุมชน

สนับสนุนทุนการศึกษา อุปกรณ์แก่ สถานศึกษา ชุมชน ฯลฯ

ร่วมกับชุมชนในการดูแลสิ่งแวดล้อม

กิจกรรมในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิต เช่น

การจัดตั้งศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE

การอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติด

การทำบุญทางศาสนา ฟังเทศน์

การจัดกิจกรรมที่ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น ฝึกอาชีพ

เพื่อหารายได้

กิจกรรมในยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้าง และพัฒนาเครือข่าย เช่น

สนับสนุนวิทยากร (อบรมให้ความรู้) เงินทุน และอุปกรณ์แก่ชุมชน

และสถานศึกษา ในการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE/ ศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE

เป็นที่เลี้ยง/ ที่ปรึกษาในการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE

แก่ชมรมอื่น

สนับสนุนวิทยากรในการอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติด

เปิดโอกาสให้ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติดเข้ามาทำงานได้ ฯลฯ

หมายเหตุ การจัดกิจกรรมแต่ละครั้งอาจจัดอยู่ได้ในหลายยุทธศาสตร์ หรืออาจอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ต่างกันในแต่ละครั้งที่จัด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดแต่ละครั้ง

กรอบแนวคิดการจัดตั้งศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE
(TO BE NUMBER ONE FRIEND CORNER)

ศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE เป็นกิจกรรมหนึ่งของชมรม TO BE NUMBER ONE ที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เน้นการช่วยเหลือดูแลสมาชิก และพัฒนาสมาชิกให้มีคุณภาพ และมีความสุข การดำเนินงานภายใต้แนวคิด “ปรับทุกข์ สร้างสุข แก้ปัญหา พัฒนา EQ” ทั้งจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มอาศัย กระบวนการกลุ่มให้เกิดความสนุก พร้อมกับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ อาทิ การควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (ดี) มีความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา แสดงออกได้อย่างเหมาะสม และมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (เก่ง) มีความภาคภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต มีความสงบสุขทางใจ และสามารถดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข (สุข) รวมทั้งจัดบริการเพื่อให้โอกาสสำหรับการแสดงออกถึงพลังสร้างสรรค์ที่มีอยู่ของวัยรุ่น เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิต และป้องกันแก้ไขปัญหาพฤติกรรมวัยรุ่นเชิงรุกในพื้นที่ที่เสี่ยงต่อการเกิดปัญหาวัยรุ่นได้ง่าย

วัตถุประสงค์ เพื่อให้วัยรุ่น และเยาวชน

๑) ที่มีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ ได้รับคำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้องเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ หรือเพื่อนอาสาสมัครที่ผ่านการอบรม

๒) ได้รับประสบการณ์ และเพิ่มพูนทักษะจากการฝึกแก้ปัญหาพัฒนา EQ ทั้งด้วยตนเอง และจากกลุ่มเพื่อนวัยเดียวกัน

๓) ได้มีโอกาสใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างสรรค์ และเสริมสร้างความสุขให้กับตนเองด้วยการฝึกทักษะด้านดนตรี กีฬา ศิลปะ ฯลฯ จากอาสาสมัครผู้เชี่ยวชาญแต่ละด้าน

๔) ได้มีสถานที่ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายในการทำกิจกรรมที่สนใจร่วมกัน รวมทั้งกิจกรรมที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว และระหว่างสมาชิกในชุมชน

๕) ที่มีความสามารถเข้ารับการอบรมเป็นอาสาสมัครให้คำปรึกษาเพื่อนช่วยเพื่อน

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มสมาชิกศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE และครอบครัว เด็ก เยาวชน เพื่อมาขอใช้บริการขอรับคำปรึกษา แนะนำ

หลักการ

การดำเนินงานในศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ยึดหลัก “คิด และดำเนินงานโดยเยาวชน เพื่อเยาวชน” ดังนั้น การบริหารจัดการภายในศูนย์ฯ จึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของแกนนำ อาสาสมัครประจำศูนย์ ซึ่งมีจำนวนประมาณแต่ละ ๓๐ คน เพื่อผลักดัน

หมุนเวียนมาปฏิบัติหน้าที่ ภายในศูนย์วันละ ๓-๕ คน โดยการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มีผลกระทบ
ต่อการทำงาน หรือการเรียน

การดำเนินงาน มีองค์ประกอบ ๒ ส่วน คือ

๑) ผู้ให้บริการ คือ อาสาสมัครประจำศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรการดำเนินงานในศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ของกรมสุขภาพจิต ให้มีความรู้ ความสามารถด้านการให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้เยาวชนได้ฝึกคิดแก้ปัญหา พัฒนา EQ และการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ ภายใน ศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE จะเป็นผู้รับผิดชอบบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ภายใต้การควบคุมดูแลของที่ปรึกษา ซึ่งอาจประกอบด้วย อาจารย์ ที่ปรึกษาศูนย์เพื่อนใจ/ หรือบุคลากร องค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละจังหวัด โดยแบ่งหน้าที่ของผู้ให้บริการเป็นผู้จัดการศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE และแกนนำอาสาสมัครประจำศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ดังนี้

๑.๑) ผู้จัดการศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE คัดเลือกมา ๑ คน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

หน้าที่ด้านบริหาร ได้แก่ เป็นผู้นำในการจัดทำแผนการดำเนินงาน ภายในศูนย์ ทั้งแผนงาน แผนกิจกรรม และแผนเงิน มอบหมายงานแก่บุคลากรในทีม จัดตกแต่ง ปรับปรุง สถานที่ จัดบริการภายในศูนย์ให้เป็นไปตามความต้องการ และจัดทำทะเบียน ตรวจสอบวัสดุ ครุภัณฑ์ ภายในศูนย์

หน้าที่ด้านบริการ ร่วมให้บริการในกิจกรรมต่าง ๆ ตามกำหนด ในแผนปฏิบัติงาน และบันทึกข้อมูลในการดำเนินงานทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด

๑.๒) แกนนำอาสาสมัครประจำศูนย์ ควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน เพื่อผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนมาให้บริการสมาชิกในศูนย์ฯ ได้วันละ ๓-๕ คน โดยไม่เสียการเรียน หรือการทำงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

ร่วมจัดทำแผนงาน แผนกิจกรรม และแผนเงิน

ปฏิบัติงานตามกิจกรรมในตารางปฏิบัติงาน

สรุป/ บันทึกข้อมูลการปฏิบัติงาน/ จัดทำรายงานตามแบบฟอร์ม ที่กำหนด

งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓) บทบาทของเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE (ทั้งผู้จัดการ และแกนนำ อาสาสมัครประจำศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE)

เป็นที่พึ่งพาทางใจ คอยรับทุกข์ และให้คำปรึกษา

คอยให้กำลังใจ ช่วยเหลือเพื่อน

สนับสนุนให้เพื่อนได้รับการพัฒนา EQ ด้วยกิจกรรมกลุ่ม

สนับสนุนให้เพื่อนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ ที่เพื่อนสนใจ

สร้างบรรยากาศภายในศูนย์ฯ ให้เป็นมิตรและอบอุ่น

๑.๔) คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE

มีความสมัครใจที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม

มีภาวะความเป็นผู้นำและอดทน

รักในการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการทำงานเป็นทีม

๒) กิจกรรมบริการ

๒.๑) บริการให้คำปรึกษา (Counselling) มีบริการใน ๒ ลักษณะ คือ

บริการปรึกษาเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม (Walk in)

บริการปรึกษาทางโทรศัพท์ (Phone in)

ตัวอย่างบริการให้คำปรึกษา

บริการปรึกษาเป็นรายบุคคล/ รายกลุ่ม

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น/ แก้ปัญหาร่วมกัน

Hot line สายด่วน

Web Board/ post กระทู้ทาง Internet/Line/Facebook

เขียนในใส่กล่อง (O&A Technique)/ ผู้รับคำปรึกษา

เป็นจดหมาย (ปิดบังชื่อ/ นามแฝง)/ จดหมาย

๒.๒) บริการฝึกคิดแก้ปัญหาพัฒนา EQ บริการด้วยกิจกรรม ๒ ลักษณะ

คือ

(๑) กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Study) เช่น เรียนรู้

จากโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ หนังสือ และแบบประเมิน เป็นต้น

(๒) กิจกรรมกลุ่ม (Group Activities) เช่น กิจกรรมพัฒนา

ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) กิจกรรมเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ การเล่านิทาน วาดภาพ ของเล่น
มุมหนังสือ กิจกรรมสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นประเพณี วัฒนธรรม เป็นต้น

๒.๓) บริการจัดกิจกรรมเสริมทักษะเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างสุขให้แก่นัก

อาสาสมัครประจำศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ดำเนินการสำรวจความต้องการ/ ความสนใจ
ของสมาชิกในชมรม TO BE NUMBER ONE เพื่อนำมาจัดบริการสร้างสุขขึ้นภายในศูนย์ฯ อาทิ
กิจกรรมทางด้านดนตรีกีฬา ศิลปะ พัฒนาบุคลิกภาพ เกมส์ เชาวน์ปัญญา กิจกรรมพัฒนาด้านภาษา
พัฒนาด้านอาชีพ กิจกรรมใดที่สมาชิกต้องการเพิ่ม หรือเปลี่ยนแปลง ก็ให้ดำเนินการปรับเปลี่ยน
ตามความเหมาะสม วิทยาการที่ให้ความรู้อาจเป็นสมาชิกชมรม TO BE NUMBER ONE ที่มีความสามารถ

ในแต่ละด้าน และเป็นที่ยอมรับหรือร่วมด้วยวิทยากรภายนอกที่เป็น IDOL ของสมาชิก เช่น ศิลปิน ดารา นักร้อง นักแสดง นักเขียน นักแต่งเพลง พิธีกร นาง-นายแบบ DJ VJ เป็นต้น

วันเวลาให้บริการ

(๑) ให้แต่ละแห่งเป็นผู้กำหนดวัน เช่น ให้บริการทุกวัน รวมทั้งเสาร์ – อาทิตย์ หรือวันเสาร์ – อาทิตย์ เป็นต้น

(๒) ให้แต่ละแห่งเป็นผู้กำหนดเวลา ตามความเหมาะสม จะเป็นช่วงเดียวกัน ๒ ช่วง หรือ ๓ ช่วง ตัวอย่างเช่น

เช้า	๐๗.๓๐ – ๐๘.๓๐ น.
กลางวัน	๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น.
เย็น	๑๕.๓๐ – ๑๗.๓๐ น.

๒.๓ ข้อเสนอ

จากปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ผู้ขอรับการประเมินได้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยได้นำแนวคิด เรื่อง แนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ทฤษฎีแรงจูงใจ และหลักเกณฑ์การจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ดังนี้

๒.๓.๑ ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน “เยี่ยมเสริมพลัง” ชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ที่มีอยู่เดิม ให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยผู้ขอรับการประเมิน ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการ ซึ่งการปฏิบัติงานหากได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันจะเป็นเหตุให้แต่ละคน เต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันไป แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี จึงได้บูรณาการร่วมกับ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และชมรม TO BE NUMBER ONE ในพื้นที่ใกล้เคียง เข้าไปเยี่ยม ให้กำลังใจ แนะนำเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคย ให้คำปรึกษา และสร้างแรงจูงใจให้กับชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการกระตุ้นการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๒.๓.๒ ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ โดยการเข้าไปทำความเข้าใจกับสถานประกอบการโดยเฉพาะผู้บริหาร ของสถานประกอบการ ให้ร่วมส่งเสริมกิจกรรม สร้างความตระหนักรู้ รวมทั้งกิจกรรมอื่นใดที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

๒.๓.๓ การขยายเครือข่ายการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ควรหาแกนนำในการขับเคลื่อน เน้นการสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการในพื้นที่ใกล้เคียง โดยผู้ขอรับการประเมิน ได้นำแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ เพื่อกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน ร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี และภาคีเครือข่าย เพื่อนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

๒.๓.๔ สร้างกลไกในการขับเคลื่อน ประกอบด้วยผู้บริหารต้องเข้าใจ และให้ความสำคัญ คณะกรรมการ หรือคณะทำงานในจังหวัด ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน โครงการ TO BE NUMBER ONE มีการพัฒนาสู่การประกวด เข้าใจกิจกรรม รูปแบบการนำเสนอ ลำดับขั้นตอน การนำเสนอ การติดตาม กำกับ และการส่งเสริมให้เกิดความต่อเนื่องอย่างยั่งยืน

๒.๓.๕ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน โครงการ TO BE NUMBER ONE ต้องมี Coach TO BE NUMBER ONE ที่มีความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารให้ความสำคัญเพื่อเสริมแรง สร้างคุณค่าให้ชมรมฯ มีการสร้าง Generation ใหม่ เพื่อให้ชมรม มีความพร้อมในการเข้าประกวด และได้รับรางวัลจากการประกวดทั้งระดับภาค และระดับประเทศ

๒.๓.๖ จัดอบรมพัฒนาศักยภาพชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ จังหวัดชลบุรี ที่มีอยู่เดิม และที่จัดตั้งใหม่ เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคยระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ข้อเสนอแนะ แนวทาง พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายในพื้นที่เพื่อเป็นพี่เลี้ยงให้กับชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี และสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมการประกวดอย่างต่อเนื่อง

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ ลูกจ้างในสถานประกอบการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษภัยของยาเสพติด ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และเมื่อตรวจพบสารเสพติดจากลูกจ้างในสถานประกอบการ เมื่อผ่านการบำบัดแล้วลูกจ้างสามารถกลับเข้ามาทำงานได้

๓.๒ ชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ที่มีอยู่เดิมมีความเข้มแข็ง และยั่งยืน

๓.๓ จัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑ เชิงปริมาณ

สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี สามารถจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

๔.๒ เชิงคุณภาพ

๑) ชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ที่มีอยู่เดิม มีความเข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๒) ชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี มีความพร้อมในการเข้าประกวด และได้รับรางวัลจากการประกวดทั้งระดับภาคและระดับประเทศ

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. คู่มือการดำเนินงานโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี ฉบับปรับปรุงใหม่ ปี ๒๕๖๐ (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๖๐
- คู่มือการติดตามและประเมินผลของสำนักนโยบายและแผน. กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (เอกสารอัดสำเนา). ๒๕๕๐
- คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (เอกสารอัดสำเนาวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงแรงงาน). ๒๕๖๑
- ทวีป ศิริรัศมี. การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ. กรุงเทพมหานคร : กองทุนสนับสนุนงานวิจัย, ๒๕๔๔
- บรรยง โตจินดา. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๒
- ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, ๒๕๔๕
- ปณิธา พันภัย. การบริหารความรู้ (Knowledge Management) : แนวคิดและกรณีศึกษา. เอกสารวิจัย ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ. ธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๗
- มยุรี อนุมานราชชน. การบริหารโครงการ. เชียงใหม่ : คะเนิงนิการพิมพ์, ๒๕๔๖
- มหาวิทยาลัยสยาม. งานวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการใช้บริการ (ทฤษฎีแรงจูงใจ). สืบค้นเมื่อ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓. จาก [www.research-system.siam.edu > images > independent](http://www.research-system.siam.edu/images/independent)
- ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงาน. ๒๕๔๘
- ราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕. น. ๕๐๒
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. คู่มืออาสาสมัครแรงงาน. กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : บางกอกบล็อก, ๒๕๔๘
- สมคิด พรหมจ้อย. เทคนิคการประเมินโครงการ. สุพรรณบุรี : ออฟเซท อาร์โอโต้เมชัน, ๒๕๔๒
- สุรัชย์ วงคำ. การประเมินโครงการอาหารกลางวันโรงเรียนวัดเวฬุวัน : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ๒๕๔๓
- สุวิมล ติรกานันท์. การประเมินโครงการ. แนวทางสู่การปฏิบัติ : กรุงเทพมหานคร : กองทุนสนับสนุนการวิจัย. ๒๕๔๓
- อันทรานี สงวนนาม. ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บึก พอยต์, ๒๕๔๕

ภาคผนวก

แบบรายงานผลการดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ปี ๒๕๖๒
“โครงการประเมินผลกร้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑”

สำนักงานแรงงานจังหวัด ชลบุรี

ครั้งที่	ครั้งที่ ๑ (๕ ก.พ. ๖๒)	ครั้งที่ ๒ (๕ มี.ค. ๖๒)	ครั้งที่ ๓ (๖ พ.ค. ๖๒)	ครั้งที่ ๔ (๕ ส.ค. ๖๒)	ครั้งที่ ๕ (๕ ก.ย. ๖๒)
	☐	☐	☐	☐	☒

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานจังหวัด ๑ เรื่อง

๑. ผลการดำเนินงาน

[illegible]

๒. ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๓ ๑๕๕๐ โทรสาร ๐ ๒๒๓๓ ๑๕๕๑ E-mail : evanews62@gmail.com

แบบสอบถามชุดที่ 1

การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

(สำหรับแรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านอาสาสมัครแรงงาน)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โดยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรค ข้อดี/ข้อเสีย และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน

การพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน ได้แก่ การให้บริการด้านแรงงานโดยผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน การสร้างขวัญและกำลังใจแก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลโดยการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือน การเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงานโดยการประชุมชี้แจงกรอบแนวทางการดำเนินงานและอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม																																										
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน																																										
1. จังหวัด																																										
2. สถานะของท่าน	☐ แรงงานจังหวัด																																									
	☐ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านอาสาสมัครแรงงาน																																									
3. เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง																																								
4. ช่วงอายุ	☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	☐ 21 - 30 ปี	☐ 31 - 40 ปี																																							
	☐ 41 - 50 ปี	☐ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป																																								
5. ระดับการศึกษา	☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.																																								
	☐ อนุปริญญา/ปวท./ปวส.	☐ ปริญญาตรี	☐ สูงกว่าปริญญาตรี																																							
6. ประสบการณ์ในการรับผิดชอบงานอาสาสมัครแรงงาน	☐ ต่ำกว่า 1 ปี	☐ 1 - 3 ปี	☐ 4 - 6 ปี																																							
	☐ 7 - 9 ปี	☐ 10 ปีขึ้นไป																																								
ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล																																										
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและเติมข้อความตามข้อเท็จจริงหรือข้อคิดเห็นของท่าน																																										
ด้านความสอดคล้องของความต้องการ อสร. กับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด																																										
1. การดำเนินงานของ อสร. ในจังหวัดท่านสอดคล้องกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดในเรื่องใดบ้าง																																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">ภารกิจการให้บริการด้านแรงงาน</th> </tr> <tr> <th>เรื่อง</th> <th>มี</th> <th>ไม่มี</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. การจัดหางาน/การหางานทำ</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. การขาดแคลนแรงงาน</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. การใช้แรงงานต่างด้าว</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>8. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>9. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. 10 คนลงมา</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>11. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				ภารกิจการให้บริการด้านแรงงาน			เรื่อง	มี	ไม่มี	1. การจัดหางาน/การหางานทำ			2. การขาดแคลนแรงงาน			3. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ			4. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ			5. การใช้แรงงานต่างด้าว			6. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน			7. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม			8. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ			9. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ			10. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. 10 คนลงมา			11. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน		
ภารกิจการให้บริการด้านแรงงาน																																										
เรื่อง	มี	ไม่มี																																								
1. การจัดหางาน/การหางานทำ																																										
2. การขาดแคลนแรงงาน																																										
3. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ																																										
4. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ																																										
5. การใช้แรงงานต่างด้าว																																										
6. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน																																										
7. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม																																										
8. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ																																										
9. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ																																										
10. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. 10 คนลงมา																																										
11. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน																																										

2. หน่วยงานท่านและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดท่าน มีความต้องการให้ อสร. ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

หน่วยงาน	ต้องการ	ไม่ต้องการ
1. สำนักงานแรงงานจังหวัด		
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัด		
3. สำนักงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด		
4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด		
5. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด		
6.		
7.		
8.		

3. คุณสมบัติของ อสร. ที่หน่วยงานต้องการ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

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

4. ท่านคิดว่า อสร. ควรได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนในข้อใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ค่าพาหนะในการลงพื้นที่
☐ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน
☐ โส ใบประกาศเกียรติคุณเชิดชูเกียรติ
☐ เสื้อสามารถ
☐ ค่าเครื่องแต่งกาย
☐ ค่าประกันสังคม/ค่าประกันชีวิต
☐ อื่นๆ (ระบุ)

ด้านปัจจัยนำเข้า

5. หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อสร. จำนวนคน

6. ท่านได้รับงบประมาณในปี 2561 เพียงพอต่อการดำเนินงาน อสร. ในพื้นที่/จังหวัด มากน้อยเพียงใด

- ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

7. ยานพาหนะของสำนักงานเพียงพอต่อการติดต่อประสานงานกับ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด มากน้อยเพียงใด

- ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

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

- ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

9. สื่อประชาสัมพันธ์ที่ท่านคิดว่าควรได้รับการสนับสนุน ได้แก่

1.
 2.
 3.

10. ท่านมีความเห็นว่า อสร. มีความรู้ในการกิจที่กำหนดให้ปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง)

เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การจัดหางาน/การหางานทำ					
2. การขาดแคลนแรงงาน					
3. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ					
4. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ					
5. การใช้แรงงานต่างด้าว					
6. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน					
7. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม					
8. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ					
9. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ					
10. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. 10 คนลงมา					
11. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน					

11. ปัจจุบัน อสร. ในจังหวัดท่านมีจำนวนเท่าใด และคิดว่าควรมี อสร. จำนวนเท่าใดจึงจะเพียงพอ

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

ด้านกระบวนการ

12. ในการรับสมัครและขึ้นทะเบียนอาสาสมัครแรงงาน หน่วยงานท่านดำเนินการอย่างไรบ้าง (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง)

ขั้นตอนการดำเนินการ	มีการ ดำเนินการ	ไม่มีการ ดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค
1. ทบทวนคำสั่ง และแนะนำหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจมาสมัครเป็น อสร.			
2. รับสมัครบุคคลเป็น อสร. โดยพิจารณาคุณสมบัติให้ตรงตามที่กำหนด จัดเก็บ และรวบรวมใบสมัคร			
3. ชี้แจงภารกิจและให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ภารกิจของกระทรวงแรงงานและ ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของ อสร. แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน			
4. เสนอรายชื่อเพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งเป็น อสร. และออกบัตร ประจำตัวให้แก่ อสร. ที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ลงนาม			
5. ปรับปรุงทะเบียนให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำทำเนียบ อสร. ของจังหวัด			

13. ท่านคิดว่าคุณสมบัติของ อสร. ที่กำหนดตามคู่มือ อสร. มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- ☐ เหมาะสม
☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้

14. กรณีที่ 1 ตำบล มี อสร. หลายคน ท่านมีวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล (ได้รับคำตอบแทน) อย่างไร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ☐ ไม่มีวิธีการคัดเลือก
- ☐ นำเข้าที่ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาคัดเลือก
- ☐ ให้ อสร. ในพื้นที่เดียวกันลงคะแนนคัดเลือก
- ☐ อื่นๆ ได้แก่.....

15. จากแนวทางการปฏิบัติงานที่เลี้ยวอาสาสมัครแรงงาน ปี 2561 ที่ส่วนกลางกำหนด จังหวัดท่านได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างไรบ้าง (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง)

การดำเนินการ	ขั้นตอน	มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค
1. การสำรวจข้อมูลแบบบูรณาการ	1.1 สรจ. แต่งตั้งคณะทำงานบูรณาการงาน อสร.			
	1.2 สรจ. จัดประชุมคณะทำงานฯ (ตามข้อ 1.1)			
	1.3 อสร. สำรวจข้อมูลตามแบบที่กำหนดและ สรจ. สรุปผลการสำรวจ			
	1.4 สรจ. นำผลการสำรวจเข้าที่ประชุมหัวหน้าส่วนฯ เพื่อจัดทำแผนและกำหนดสัดส่วนในการให้บริการ			
	1.5 สรจ. นำส่งข้อมูล สัดส่วนการให้บริการตามข้อ 1.4 ให้กระทรวง/กรม รับทราบ			
2. การชี้เป้ากลุ่มเป้าหมาย	2.1 สรจ. และหน่วยงานในสังกัดจัดประชุมชี้แจง อสร. ตามกรอบภารกิจของ อสร. โดยชี้แจงเป้าหมายที่จะให้ อสร. ปฏิบัติตามแผนฯ ที่ได้จากข้อ 1 โดยให้ อสร. เป็นผู้ชี้เป้า			
	2.2 สรจ. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ อสร.			
	2.3 อสร. คัดกรองกลุ่มเป้าหมายเบื้องต้นให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของจังหวัด ตามข้อ 1 และนำส่ง สรจ. โดยเก็บสำเนาไว้ที่ อสร. 1 ชุด (แบบ สก. 1)			
	2.4 สรจ. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการนำส่งของ อสร. เพื่อเป็นผลการปฏิบัติงานของ อสร. และเป็นหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน (แบบ สก.1)			
3. การคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย	3.1 สรจ. รับข้อมูลความต้องการด้านแรงงานจาก อสร.			
	3.2 สรจ. กลั่นกรองและจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนของความต้องการด้านแรงงานเพื่อนำเสนอคณะทำงานฯ (ภายใน 5 วัน)			
	3.3 สรจ. จำแนกข้อมูลความต้องการด้านแรงงานตามมติคณะทำงานฯ เพื่อเตรียมส่งต่อ โดยเก็บสำเนาไว้ที่ สรจ. 1 ชุดเพื่อติดตามผล			
4. การส่งต่อกลุ่มเป้าหมาย	4.1 สรจ. จัดทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อส่งต่อข้อมูลที่คัดกรองแล้วให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ			
	4.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามภารกิจ			
	4.3 สรจ. ประสานงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงานทุกเดือน			

การดำเนินการ	ขั้นตอน	มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหาอุปสรรค
5. การติดตามและรายงานผล	5.1 สรจ. ติดตามผลการดำเนินงาน			
	5.2 สรจ. รายงานผลการปฏิบัติให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ			
	5.3 สรจ. รายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ สป. เป็นประจำทุกสิ้นเดือน ตามแบบรายงานผลที่กำหนด			

16. ท่านคิดว่ากระบวนการทำงานที่ส่วนกลางกำหนด (ชี้เป้า คัดกรอง ส่งต่อ ประเมินผล) มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้

17. หน่วยงานท่านได้สนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่ อสร. ระดับตำบล หรือไม่

☐ ไม่สนับสนุน

☐ สนับสนุน โดย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน

☐ สนับสนุนเอกสารทางวิชาการหรือสื่อ รวมทั้งข้อมูลด้านแรงงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ เอกสารภารกิจของหน่วยงาน เป็นต้น

☐ อื่นๆ ได้แก่

18. ในปีงบประมาณ 2561 จังหวัดท่านได้มีการประชาสัมพันธ์หรือแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง (อปท. ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชน) ทราบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. หรือไม่

☐ ไม่มีการดำเนินการ เนื่องจาก

☐ มีการดำเนินการ โดยวิธี (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ แจกสื่อเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร.

☐ แจกเอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำชุมชน สำหรับติดบอร์ดประชาสัมพันธ์หรือออกเสียงตามสายของชุมชน

☐ ลงพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์และชี้แจงเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร. ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และประชาชนในชุมชน รวมทั้ง อปท. รับทราบ

☐ ประชาสัมพันธ์ผ่านทางวิทยุท้องถิ่น

☐ ให้ อสร. แนะนำตนเอง และชี้แจงเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ประชาชนรับทราบ

☐ อื่นๆ ได้แก่

19. การรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบล ที่กระทรวงแรงงานกำหนดมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

1) วิธีและระยะเวลาการรายงานผล

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

2) แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของ อสร. (แบบ สก. 1)

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

3) แบบรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงิน (แบบ สก.4)

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

20. การรายงานผลการปฏิบัติงานที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไข ได้แก่

☐ ไม่แก้ไข

☐ แก้ไข โดยควรปรับปรุงแก้ไขดังนี้

21. ผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ปี 2561 ใน 3 กิจกรรม/โครงการ ได้แก่ 1) ประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดย อสร. 2) บริหารจัดการเครือข่ายด้านแรงงาน และ 3) โครงการเสริมสร้างศักยภาพ อสร. เป็นอย่างไร

กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ได้รับบริหารจัดการ ปี 2561 (บาท)	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ ปี 2561 (บาท)
รวม		
1. ประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดย อสร.(เป็นงบดำเนินงาน)		
2. บริหารจัดการเครือข่ายด้านแรงงาน (ค่าตอบแทน อสร.)		
3. โครงการเสริมสร้างศักยภาพ อสร. (เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม/อบรม)		

ด้านผลที่ได้

22. ผลการปฏิบัติงานของ อสร. ระดับตำบลในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน (ตามแบบ สก.1)

- สื่อวิทยุ จำนวน ครั้ง
- เสียงตามสาย จำนวน ครั้ง
- ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ จำนวน ครั้ง
- ประชุม/ประชุม จำนวน ครั้ง
- แจกข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานด้วยตนเอง จำนวน ครั้ง
- อื่นๆ (ระบุ) จำนวน ครั้ง

23. งานสำรวจข้อมูล (ตามแบบ สก.1)

- 1) ความต้องการมีงานทำ/ว่างงาน
จำนวน ครั้ง คน
- 2) ความต้องการด้านฝึกอาชีพ
จำนวน ครั้ง คน
- 3) แรงงานนอกระบบ
จำนวน ครั้ง คน
- 4) คนพิการ
จำนวน ครั้ง คน
- 5) อื่นๆ (ระบุ)
จำนวน ครั้ง คน

24. ผลการบริการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (ตามแบบ สก. 4)

- 1) จำนวนผู้ต้องการสมัครงาน คน
- 2) จำนวนผู้ต้องการฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ คน
- 3) จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านคุ้มครองแรงงาน.....คน
- 4) จำนวนผู้สมัครผู้ประกันตน (มาตรา 40) คน
- 5) จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านประกันสังคม คน
- 6) จำนวนผู้ต้องการรับบริการด้านสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานต่างประเทศ คน

25. ผลการให้บริการด้านแรงงาน (ตามแบบ สก. 4) 1) งานจัดหางาน - จำนวนผู้ได้รับการบรรจุงาน คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน 2) งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ - จำนวนผู้ได้รับการฝึก/พัฒนาทักษะ คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน 3) งานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน.....คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน 4) งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม - จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน 5) งานสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ - จำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ คน - จำนวนประชาชนที่ สรจ. คัดกรองส่งต่อ จำนวน.....คน
26. การมี อสร. ระดับต่ำลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ท่านมีความพึงพอใจ มากน้อยเพียงใด ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด
ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรค ข้อดี/ข้อเสีย ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน
1. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. ระดับต่ำล มีปัญหา/อุปสรรค อย่างไรบ้าง
2. จากปัญหา/อุปสรรค ดังกล่าว จังหวัดท่านได้ดำเนินการแก้ไขหรือไม่ อย่างไร
3. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. ระดับต่ำล มีข้อดี/ข้อเสีย อย่างไรบ้าง

แบบสอบถามชุดที่ 2

การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

(สำหรับหัวหน้าส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นที่เลี่ยงอาสาสมัครแรงงาน

ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด (ยกเว้น สรจ.))

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โดยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรค ข้อดี/ข้อเสีย และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน

การพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน ได้แก่ การให้บริการด้านแรงงานโดยผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

การสร้างขวัญและกำลังใจแก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลโดยการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือน การเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน

โดยการประชุมชี้แจงกรอบแนวทางการดำเนินงานและอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม			
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน			
1. จังหวัด.....			
2. สถานะ	☐ หัวหน้าส่วนราชการ	☐ ที่เลี่ยงอาสาสมัครแรงงาน	
3. สังกัดหน่วยงาน	☐ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ☐ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ☐ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ☐ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน		
4. เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง	
5. ช่วงอายุ	☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	☐ 21 – 30 ปี	☐ 31 – 40 ปี
	☐ 41 – 50 ปี	☐ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	
6. ระดับการศึกษา	☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	
	☐ อนุปริญญา/ปวท./ปวส.	☐ ปริญญาตรี	☐ สูงกว่าปริญญาตรี
7. ระยะเวลาในการเป็นที่เลี่ยงอาสาสมัครแรงงาน	☐ ต่ำกว่า 1 ปี	☐ 1 – 3 ปี	☐ 4 – 6 ปี
	☐ 7 – 9 ปี	☐ 10 ปีขึ้นไป	
ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล			
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและเติมข้อความตามข้อเท็จจริงหรือข้อคิดเห็นของท่าน			
ด้านความสอดคล้องของความต้องการ อสร. กับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด			
1. คุณสมบัติของ อสร. ที่หน่วยงานต้องการ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)			
☐ มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ ☐ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดี และสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน ☐ มีความตั้งใจ และความพยายามในการให้บริการต่อประชาชน ☐ สนใจใฝ่รู้ และพัฒนาดตนเองในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ☐ ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม ☐ ทำงานเป็นทีม ☐ อื่นๆ			

2. ท่านคิดว่า อสร. ควรได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนในข้อใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ค่าพาหนะในการลงพื้นที่
☐ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน
☐ โส่ ใบประกาศเกียรติคุณเชิดชูเกียรติ
☐ เสื้อสามารถ
☐ ค่าเครื่องแต่งกาย
☐ ค่าประกันสังคม/ค่าประกันชีวิต
☐ อื่นๆ (ระบุ)

ด้านปัจจัยนำเข้า

3. หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อสร. จำนวนคน

4. ยานพาหนะของสำนักงานเพียงพอต่อการติดต่อประสานงานกับ อสร. ในพื้นที่/จังหวัด มากน้อยเพียงใด

- ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

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

- ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

6. สื่อประชาสัมพันธ์ที่ท่านคิดว่าควรได้รับการสนับสนุน ได้แก่

- 1.....
 2.....
 3.....

7. ท่านมีความเห็นว่า อสร. มีความรู้ในการกิจที่กำหนดให้ปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง)

เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การจัดหางาน/การหางานทำ					
2. การขาดแคลนแรงงาน					
3. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ					
4. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ					
5. การใช้แรงงานต่างด้าว					
6. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน					
7. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม					
8. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ					
9. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ					
10. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. 10 คนลงมา					
11. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน					

ด้านกระบวนการ	
8. ท่านทราบวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล ของสำนักงานแรงงานจังหวัดหรือไม่ อย่างไร (หากตอบ “ไม่ทราบ” ให้ข้ามไปตอบข้อ 10)	☐ ไม่ทราบ ☐ ทราบ ทราบจาก (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) ☐ คู่มือ อสร. ☐ การประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด ☐ การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ☐ บอร์ดหรือเสียงตามสายของพื้นที่/ชุมชน ☐ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน ☐ อสร. ☐ อื่นๆ.....
9. หากท่านทราบวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล ท่านคิดว่าวิธีการนั้นเหมาะสมหรือไม่	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้
10. ท่านคิดว่ากระบวนการทำงานที่ส่วนกลางกำหนด (จีเป้า คัดกรอง ส่งต่อ ประเมินผล) มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้
11. หน่วยงานท่านได้สนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่ อสร. ระดับตำบล หรือไม่	☐ ไม่สนับสนุน ☐ สนับสนุน โดย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ☐ ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน ☐ สนับสนุนเอกสารทางวิชาการหรือสื่อ รวมทั้งข้อมูลด้านแรงงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ เอกสารภารกิจของหน่วยงาน เป็นต้น ☐ อื่นๆ ได้แก่.....
ด้านผลที่ได้	
12. การมี อสร. ระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ท่านมีความพึงพอใจ มากน้อยเพียงใด	☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด
ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรค ข้อดี/ข้อเสีย ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน	
1. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. ระดับตำบล มีปัญหา/อุปสรรค อย่างไรบ้าง	
2. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดย อสร. ระดับตำบล มีข้อดี/ข้อเสีย อย่างไรบ้าง	

แบบสอบถามชุดที่ 3

การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

(สำหรับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โดยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรค ข้อดี/ข้อเสีย และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม				
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน				
1. ที่อยู่ปัจจุบัน ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....				
2. สถานะ อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล.....				
3. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง				
4. ช่วงอายุ ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ☐ 21 - 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี				
☐ 41 - 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป				
5. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.				
☐ อนุปริญญา/ปวท./ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี				
6. ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 - 3 ปี ☐ 4 - 6 ปี				
☐ 7 - 9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป				
ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล				
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและเติมข้อความตามข้อเท็จจริงหรือข้อคิดเห็นของท่าน				
ด้านความสอดคล้องของความต้องการ อสร. กับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/จังหวัด				
1. ท่านคิดว่าควรได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนในข้อใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)				
☐ ค่าพาหนะในการลงพื้นที่				
☐ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน				
☐ โฉ่ ใบประกาศเกียรติคุณเชิดชูเกียรติ				
☐ เสื้อสามารถ				
☐ ค่าเครื่องแต่งกาย				
☐ ค่าประกันสังคม/ค่าประกันชีวิต				
☐ อื่นๆ (ระบุ)				
ด้านปัจจัยนำเข้า				
2. ท่านคิดว่าสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล (เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ เป็นต้น) มีความเพียงพอ มากน้อยเพียงใด				
☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด				
3. สื่อประชาสัมพันธ์ที่ท่านคิดว่าควรได้รับการสนับสนุน ได้แก่				
1.....				
2.....				
3.....				

4. ท่านมีความรู้ในการกิจที่กำหนดให้ปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง)

เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การจัดหางาน/การหางานทำ					
2. การขาดแคลนแรงงาน					
3. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ					
4. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ					
5. การใช้แรงงานต่างด้าว					
6. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน					
7. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม					
8. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ					
9. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ					
10. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. 10 คนลงมา					
11. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน					

5. ท่านต้องการได้รับความรู้ด้านแรงงานในเรื่องใดเพิ่มเติม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ การจัดหางาน/การหางานทำ
- ☐ การขาดแคลนแรงงาน
- ☐ การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ
- ☐ การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ
- ☐ การใช้แรงงานต่างด้าว
- ☐ สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน
- ☐ สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม
- ☐ สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ
- ☐ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
- ☐ การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. 10 คนลงมา
- ☐ การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน

ด้านการระบวนการ

6. ท่านทราบวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล ของสำนักงานแรงงานจังหวัดหรือไม่ อย่างไร (หากตอบ “ไม่ทราบ” ให้ข้ามไปตอบข้อ 8)

- ☐ ไม่ทราบ
- ☐ ทราบ ทราบจาก (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - ☐ คู่มือ อสร.
 - ☐ การประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด
 - ☐ การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร
 - ☐ บอร์ดหรือเสียงตามสายของพื้นที่/ชุมชน
 - ☐ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน
 - ☐ อสร.
 - ☐ อื่นๆ.....

7. หากท่านทราบวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล ท่านคิดว่าวิธีการนั้นเหมาะสมหรือไม่

- ☐ เหมาะสม
- ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้

8. ท่านคิดว่ากระบวนการทำงานที่กระทรวงแรงงานกำหนด (ชี้เป้า คัดกรอง ส่งต่อ ประเมินผล) มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้
9. ท่านคิดว่าการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานแก่ท่านต่อไปนี้ มีความเหมาะสมหรือไม่ 1) ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุง ดังนี้
2) สนับสนุนเอกสารทางวิชาการหรือสื่อ รวมทั้ง ข้อมูลด้านแรงงาน (เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข้อมูลสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานที่ประชาชนพึงได้รับ ข้อมูลการสมัครเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ข้อมูลการใช้แรงงานต่างด้าว เป็นต้น) ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุง ดังนี้
10. การรายงานผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ที่กระทรวงแรงงานกำหนดมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด 1) วิธีและระยะเวลาการรายงานผล ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด 2) แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน (แบบ สก. 1) ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด
11. การรายงานผลการปฏิบัติงานที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ☐ ไม่แก้ไข ☐ แก้ไข โดยควรปรับปรุงแก้ไขดังนี้
ด้านผลที่ได้
12. การมีอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ท่านมีความพึงพอใจ มากน้อยเพียงใด ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด
ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรค ข้อดี/ข้อเสีย และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
1. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีปัญหา/อุปสรรค อย่างไรบ้าง
2. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีข้อดี/ข้อเสีย อย่างไรบ้าง

แบบสอบถามชุดที่ 4

การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

(สำหรับประชาชนที่เคยรับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โดยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล
- ส่วนที่ 3 ข้อดี/ข้อเสีย และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ นำข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ที่อยู่ปัจจุบัน ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....

2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

3. ช่วงอายุ ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

☐ อนุปริญญา/ปวท./ปวส.

☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพการทำงาน ☐ ลูกจ้าง/ผู้ประกันตน ☐ นายจ้าง ☐ ประกอบอาชีพอิสระ

☐ว่างงาน

☐ อื่น ๆ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและเติมข้อความตามข้อเท็จจริงหรือข้อคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล (เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ เป็นต้น) มีความเพียงพอ มากน้อยเพียงใด

☐ มากที่สุด

☐ มาก

☐ ปานกลาง

☐ น้อย

☐ น้อยที่สุด

2. สื่อประชาสัมพันธ์ที่ท่านคิดว่าควรได้รับการสนับสนุน ได้แก่

1.....

2.....

3.....

3. ท่านมีความเห็นว่าอาสาสมัครแรงงานมีความรู้ในการกิจที่กำหนดให้ปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง)

ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)

เรื่อง

มากที่สุด (5)

มาก (4)

ปานกลาง (3)

น้อย (2)

น้อยที่สุด (1)

1. การจัดหางาน/การหางานทำ

2. การขาดแคลนแรงงาน

3. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ

4. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

5. การใช้แรงงานต่างด้าว

6. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน

7. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม

8. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ

9. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. 10 คนลงมา					
11. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน					

4. ท่านรู้จักอาสาสมัครแรงงานที่เป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานได้อย่างไร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ทราบจากบอร์ดหรือเสียงตามสายของชุมชน

☐ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานมาแจ้งให้ทราบ

☐ ได้รับการบอกเล่าจากคนรู้จัก

☐ อาสาสมัครแรงงานมาแนะนำตัวเองและอธิบายให้ทราบหน้าที่ของตนเอง

☐ อื่นๆ ได้แก่

5. การมีอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ท่านมีความพึงพอใจ มากน้อยเพียงใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

6. ท่านมีความพึงพอใจในการบริการด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มากน้อยเพียงใด (ตอบเฉพาะเรื่องที่ท่านเคยได้รับการบริการ)

1) การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล ความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงาน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

2) การส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

3) ความรวดเร็วในการให้บริการ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

4) ความกระตือรือร้นในการให้บริการ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

5) ความเอาใจใส่ต่อประชาชนผู้รับบริการ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

6) การให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของท่าน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อดี/ข้อเสีย ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

1. ท่านคิดว่าการรับบริการด้านแรงงาน จากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีปัญหา/อุปสรรค อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการให้บริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีข้อดี/ข้อเสีย อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามชุดที่ 5
การประเมินผลโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
(สำหรับผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โดยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ส่วนที่ 3 ข้อดี/ข้อเสีย และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ นำข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน					
1. ที่อยู่ปัจจุบัน ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....					
2. เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง			
3. ช่วงอายุ	☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	☐ 21 – 30 ปี	☐ 31 – 40 ปี		
	☐ 41 – 50 ปี	☐ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป			
4. ระดับการศึกษา	☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.			
	☐ อนุปริญญา/ปวท./ปวส.	☐ ปริญญาตรี	☐ สูงกว่าปริญญาตรี		
5. สถานภาพการทำงาน	☐ ลูกจ้าง/ผู้ประกันตน	☐ นายจ้าง	☐ ประกอบอาชีพอิสระ		
	☐ ว่างงาน	☐ อื่น ๆ			
ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและเติมข้อความตามข้อเท็จจริงหรือข้อคิดเห็นของท่านหรืออาสาสมัครแรงงาน					
1. ท่านคิดว่าสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล (เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ เป็นต้น) มีความเพียงพอ มากน้อยเพียงใด					
☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด					
2. สื่อประชาสัมพันธ์ที่ท่านคิดว่าควรได้รับการสนับสนุน ได้แก่					
1.....					
2.....					
3.....					
3. ท่านมีความเห็นว่าอาสาสมัครแรงงานมีความรู้ในการกิจที่กำหนดให้ปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด (ใส่ ✓ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง)					
เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การจัดหางาน/การหางานทำ					
2. การขาดแคลนแรงงาน					
3. การฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ					
4. การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ					
5. การใช้แรงงานต่างด้าว					
6. สิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน					
7. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม					
8. สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ					

เรื่อง	ระดับความรู้ (ใส่ ✓ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน)				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. การแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ					
10. การให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่ลูกจ้างใน สปก. 10 คนลงมา					
11. การสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน					

4. ท่านทราบวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล ของสำนักงานแรงงานจังหวัดหรือไม่ อย่างไร (หากตอบ “ไม่ทราบ” ให้ข้ามไปตอบข้อ 6)

☐ ไม่ทราบ

☐ ทราบ ทราบจาก (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ คู่มือ อสร.

☐ การประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด

☐ การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร

☐ บอร์ดหรือเสียงตามสายของพื้นที่/ชุมชน

☐ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

☐ อสร.

☐ อื่นๆ.....

5. หากท่านทราบวิธีการคัดเลือก อสร. ระดับตำบล ท่านคิดว่าวิธีการนั้นเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม โดยควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ดังนี้

6. ท่านรู้จักอาสาสมัครแรงงานที่เป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานได้อย่างไร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ทราบจากบอร์ดหรือเสียงตามสายของชุมชน

☐ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานมาแจ้งให้ทราบ

☐ ได้รับการบอกเล่าจากคนรู้จัก

☐ อาสาสมัครแรงงานมาแนะนำตัวเองและอธิบายให้ทราบหน้าที่ของตนเอง

☐ อื่นๆ ได้แก่

7. อาสาสมัครแรงงานได้ร่วมกับหน่วยงานของท่านในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในเรื่องใดดังต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ สำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่

☐ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่

☐ สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่สามารถหางานทำและได้รับความคุ้มครอง รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจ

☐ สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ โดยให้ อปท. ที่มีความพร้อม

☐ สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

☐ สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้และบริการด้านประกันสังคม โดยเฉพาะผู้ประกันตนตามมาตรา 40

8. การมีอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/จังหวัด ท่านมีความพึงพอใจ มากน้อยเพียงใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อดี/ข้อเสีย ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล
1. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีปัญหา/อุปสรรค อย่างไรบ้าง
.....
.....
.....
.....
.....
2. ท่านคิดว่าการดำเนินงาน/การบริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล มีข้อดี/ข้อเสีย อย่างไรบ้าง
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
สำนักงานแรงงานจังหวัด